



4th meeting del FORUM EUROPEO SULLA MIGRAZIONE

Verso un mercato del lavoro più inclusivo per i migranti: cogliere le potenzialità affrontando le sfide

Brussels, 6-7 Marzo 2018

Summary Report

La quarta riunione del Forum europeo sulle migrazioni ha riunito a marzo scorso a Brussels oltre 280 rappresentanti di organizzazioni non governative (ONG), autorità locali e regionali, partner economici e sociali, governi nazionali, Commissione europea e Comitato economico e sociale europeo (CESE). Il CESE ha ospitato due giorni di dibattiti dettagliati sulle sfide e le opportunità di integrazione dei migranti nei mercati del lavoro nazionali nell'Unione europea.

Dimitris Avramopoulos, commissario europeo per la migrazione, gli affari interni e la cittadinanza, ha sottolineato in questa occasione l'importanza dell'integrazione dei migranti che hanno ottenuto un percorso legale per rimanere in Europa, dato che il non farlo alimenta il populismo e rischia di minare la coesione nelle nostre società. Secondo il commissario Avramopoulos, l'integrazione dei migranti nei mercati del lavoro della UE è fondamentale sia per garantire la coesione sociale sia per affrontare le competenze e la carenza di manodopera in molti settori dell'economia europea.

Nel suo discorso programmatico, **Georges Dassis**, presidente del Comitato economico e sociale europeo (CESE), ha tra l'altro sottolineato l'importanza dell'integrazione per la crescita dell'Europa, ma ha osservato come l'integrazione sia una strada a doppio senso: le società europee debbono garantire i diritti e integrazione dei migranti, ma anche i migranti devono essere disposti ad integrarsi ed a rispettare le società ospitanti. « I migranti devono rispettare il modello dell'UE in termini di uguaglianza di genere e educazione dei bambini », ha affermato Dassis.

Il lavoro del Forum si è articolato in una serie di sessioni tematiche, di cui diamo conto di seguito.

1° Sessione: Testimonianze di migranti riusciti ad integrarsi nel mercato del lavoro della UE

La sessione si è concentrata sui modi per integrarsi con successo nei mercati del lavoro in Europa. Il pubblico ha ascoltato le testimonianze di due migranti, Maria Lourdes Gernan dalle Filippine e Ramin Shadani dall'Iran, che hanno parlato delle loro esperienze individuali nei mercati del lavoro dell'UE. I relatori hanno convenuto che una veloce convalida e lo sviluppo delle competenze dei migranti potrebbero rivelarsi cruciali. La sig.ra Lourdes Gernan ha illustrato numerosi scenari che portano i migranti a perdere la condizione di

regolarità, anche se entrano legalmente nell'UE. L'onorevole Shadani ha sottolineato le difficoltà pratiche incontrate, ad esempio l'apertura di un conto bancario in Slovenia. È stata inoltre sottolineata l'importanza di apprendere la lingua della comunità ospitante. "Imparare la lingua può fare la differenza tra l'essere in paradiso o all'inferno", ha affermato Shadani, che ha recentemente aperto una start-up di traduzione e interpretazione in Slovenia.

Eugenio Ambrosi, direttore regionale per lo Spazio economico europeo, l'Unione europea e la NATO presso l'Organizzazione internazionale per le migrazioni, ha affermato che la mancanza di ascolto e di dialogo sui migranti è "una grave lacuna nell'elaborazione delle politiche dell'UE". Mercato del lavoro : i migranti diventano più autosufficienti, meno vulnerabili e meno emarginati. "Il signor Ambrosi ha affermato che" questa è la migliore risposta di sicurezza - molto più efficiente che non sigillare i confini che non possono essere sigillati comunque".

Il membro del CESE, **Jose Antonio Moreno Diaz**, ha sottolineato la necessità di cambiare la narrativa sulla migrazione dai migranti che vengono rappresentati come un peso per la società rispetto a una necessità di migrazione in ogni società moderna.

2° Sessione: Accesso al finanziamento UE

Una tavola rotonda sull'accesso ai finanziamenti dell'UE con quattro membri del panel è stata moderata da **Sean Klein**. I fondi dell'UE sono uno strumento importante per aiutare i migranti ad accedere al mercato del lavoro e integrarsi pienamente nella società. Il dibattito si è incentrato sulle esigenze di finanziamento attuali e future.

Catherine Woollard, Segretario generale del Consiglio europeo per i rifugiati e gli esuli (ECRE), ha presentato i risultati di una recente relazione dell'ECRE sulla spesa per il Fondo per la migrazione e l'integrazione in materia di asilo (AMIF) intitolata "Follow the money". Woollard ha osservato che molti Stati membri dell'UE non stanno distribuendo completamente i fondi loro assegnati nell'ambito dell'AMIF. Ha raccomandato l'adozione di un approccio multinazionale e multidistrettuale sull'AMIF (vale a dire non debbono essere solo i ministeri degli interni a decidere sulla distribuzione del denaro). Woollard ha proposto di istituire meccanismi in modo che il denaro possa essere riassorbito e riassegnato quando gli Stati membri non utilizzano i finanziamenti per l'integrazione loro anticipati nell'ambito di AMIF. Per quanto riguarda la gestione dei fondi ECRE, l'oratrice ha raccomandato la semplificazione e la coerenza nell'interpretazione delle norme nonché nuovi meccanismi per le piccole sovvenzioni ed il finanziamento diretto alle ONG, visto il rischio che molti governi non stiano indirizzando i loro finanziamenti.

Silvia Ganzerla, Policy Director di Eurocities, ha anche raccomandato di canalizzare i finanziamenti bloccati a livello nazionale alle organizzazioni della società civile. "Ci sono esempi di città che lottano per accogliere i rifugiati mentre gli Stati membri sono seduti con i soldi", ha detto la signora Ganzerla, descrivendolo come "un uso molto inefficiente delle risorse". Ha raccomandato di migliorare l'accesso dei governi locali ai fondi dell'UE e di creare progetti pilota che consentano l'accesso diretto a tali fondi. La sig.ra Ganzerla ha anche raccomandato migliori sinergie tra i fondi UE per l'integrazione.

Jean-Marc Roirant, relatore del CESE sul finanziamento delle organizzazioni della società civile da parte dell'UE, ha raccomandato di affidarsi alla società civile per utilizzare i migliori

finanziamenti disponibili a livello UE per l'integrazione. Ha sottolineato che le autorità di bilancio dovrebbero aumentare i finanziamenti per le organizzazioni della società civile (OSC), anche sotto forma di sovvenzioni di funzionamento e finanziamento pluriennale, e garantire che il lavoro volontario sia adeguatamente valutato nel nuovo regolamento finanziario. Il signor Roirant ha sottolineato che le istituzioni europee dovrebbero promuovere un'immagine positiva delle OSC, che sono vitali per coinvolgere il pubblico e incoraggiarlo a esprimere le proprie opinioni. Prendendo spunto da alcuni Stati membri che hanno adottato "carte di reciproco impegno" o "patti" a tal fine, le istituzioni europee potrebbero adottare misure per instaurare un autentico dialogo europeo della società civile. L'oratore ha raccomandato inoltre una proposta, da parte della Commissione, di un fondo europeo per la democrazia, i diritti umani e i valori all'interno dell'UE, che sia dotato di un budget ambizioso, direttamente aperto alle OSC e gestito in modo indipendente.

Beate Gminder, direttore della DG Home, Commissione europea, ha sottolineato quanto sia importante utilizzare altri fondi (ad esempio, il Fondo sociale europeo (FSE) e il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) per esigenze abitative, aggiornamenti delle competenze educative e professionali), per scopi di integrazione. Gminder ha ricordato che, per il prossimo quadro finanziario pluriennale (MFF) dell'UE, la Commissione probabilmente proporrà un fondo simile all'AMIF con maggiore flessibilità per rispondere a eventi imprevisti nel campo della migrazione e dell'integrazione. Per quanto riguarda l'accesso ai finanziamenti, la Commissione sta pianificando di creare un portale in cui sia possibile accedere liberamente alle informazioni su tutti i fondi dell'UE. La Commissione sta inoltre lavorando alla creazione di un meccanismo per misurare i risultati dell'integrazione per i migranti determinati da iniziative finanziate dai fondi dell'UE, ma rimarrà una sfida. Dato il rischio di spese sproporzionate sui rendimenti e di spese insufficienti per l'integrazione, l'ECRE ha raccomandato di assegnare una percentuale minima di finanziamento all'integrazione nel futuro AMIF. Ms. Gminder ha anche sottolineato l'importanza di assicurare un significativo processo di consultazione e associazione per le autorità locali e le ONG nel prossimo MFF. Ciò potrebbe essere garantito coinvolgendoli nella valutazione dei bisogni, nella definizione delle priorità, nella stesura dei documenti di programmazione e nei processi di valutazione / monitoraggio. Altri membri del panel hanno suggerito di includere i ministeri dell'occupazione e degli affari sociali nella progettazione e realizzazione del programma AMIF in quanto interlocutori regolari con le organizzazioni della società civile sulla questione dell'integrazione.

Workshops – Principali risultati

Quattro workshop paralleli (1°-4°) si sono svolti nel primo giorno e quattro (1b-4b) il secondo giorno del Forum. Di seguito riportiamo i principali risultati dei dibattiti.

Workshop 1a: come promuovere un approccio multi-stakeholder nel mercato del lavoro?

Il primo workshop si è concentrato sull'importanza di un approccio multi-stakeholder per promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro. I partenariati che coinvolgono diverse parti interessate, in particolare i partner economici e sociali, possono fornire un approccio molto più globale e olistico all'integrazione in quanto l'integrazione è un processo complesso e le diverse parti interessate possono soddisfare le diverse esigenze dei migranti e fornire differenti punti di vista. Sono stati discussi il ruolo delle ONG e delle organizzazioni della

società civile in questi partenariati, insieme ai partner economici e sociali, nonché gli ostacoli e i fattori chiave del successo di tali partenariati.

In queste partnership, le ONG e le organizzazioni della società civile possono apportare un reale valore aggiunto aiutando a collegare le autorità con i migranti (fungendo da ponte tra i due) e svolgere un ruolo chiave nel sostenere e fare lobby per i migranti. Queste organizzazioni hanno la capacità di ispirare fiducia e comprensione tra i migranti, possono essere più flessibili e veloci delle autorità e avere la capacità di introdurre nuovi approcci all'integrazione. Esse possono colmare le lacune che a volte esistono nell'azione pubblica e possono integrare l'intervento statale (ad esempio il ruolo chiave svolto dai volontari in Germania durante le prime fasi della crisi dei rifugiati nel 2015). Le ONG e le organizzazioni della società civile possono anche svolgere un ruolo di difesa per l'integrazione dei migranti.

I principali ostacoli a un approccio multi-stakeholder per l'integrazione sono la limitata capacità finanziaria di molte organizzazioni e la mancanza di supporto da parte delle autorità pubbliche. Vi è una forte concorrenza per il finanziamento tra organizzazioni con lo stesso obiettivo, mentre dovrebbero essere complementari e basarsi su iniziative esistenti. I partecipanti hanno inoltre convenuto che esiste una tendenza a lavorare compartimenti stagni, limitando così la quantità di conoscenze e informazioni condivise tra i partner. Altri ostacoli comprendono le piccole dimensioni di molte azioni, la difficoltà nel ridimensionarle e il fatto che i requisiti di protezione dei dati rendono difficile lo scambio di informazioni tra i partner

Sono stati identificati diversi **fattori chiave di successo** nella creazione di partnership efficaci, tra cui un approccio aperto tra i partner, coordinamento continuo, obiettivi condivisi e mirati con mandati chiari sin dall'inizio, intervento precoce in termini di ascolto e comprensione dei bisogni dei migranti: ogni strategia dovrebbe basarsi su una buona analisi e una mappatura dei bisogni. Anche l'impegno politico delle autorità pubbliche, la combinazione di approcci bottom-up e top down, la diffusione delle giuste informazioni al momento giusto, sia per il gruppo target sia per la società ospitante, sono stati identificati come fattori chiave per il successo.

Workshop 1b: soluzioni concrete per una migliore cooperazione a livello locale

Durante questo workshop diversi attori hanno condiviso le loro prospettive su come migliorare la cooperazione a livello locale per ottenere un migliore processo di integrazione. I partecipanti hanno sottolineato la necessità di specifiche strutture di coordinamento e l'importanza di mappare le esigenze dei diversi attori. Anche la cooperazione tra i comuni è stata considerata un elemento importante per migliorare la cooperazione a livello locale. A questo proposito, i partecipanti hanno proposto la creazione di una banca dati tra diversi attori per condividere informazioni sui migranti, come le loro competenze e l'educazione informale.

La Croce Rossa di Barcellona, la Città di Ghent e Startup Refugees con sede a Helsinki hanno fornito presentazioni. I relatori hanno identificato una serie di fattori di successo, sfide e raccomandazioni. Tra i **fattori di successo** ci sono le parti interessate che assumono responsabilità condivise, hanno un alto livello di specializzazione tra i professionisti, prestano particolare attenzione al gruppo target e coinvolgono direttamente i rifugiati nelle politiche e nei progetti che li riguardano. Le sfide per loro sono la necessità di profili diversi per raggiungere gli obiettivi; il lungo processo decisionale e la burocrazia; e la difficoltà di

allineare le priorità dei diversi partner. Le raccomandazioni dei relatori si sono incentrate sulla fase iniziale di nuove iniziative e sull'importanza di garantire l'impegno politico e risorse finanziarie adeguate e l'istituzione di strutture di coordinamento neutrali per garantire l'indipendenza.

I partecipanti hanno discusso una serie di tematiche specifiche in piccoli gruppi e hanno formulato le seguenti raccomandazioni concrete: per quanto riguarda il riconoscimento delle qualifiche, hanno proposto uno schema di mentoring con una persona di riferimento che aiuta i migranti a creare il proprio profilo e dare consigli su come avere le loro qualifiche riconosciute. Un'altra idea era un database di competenze in cui potevano essere registrate le competenze informali dei migranti e quali municipalità le potevano condividere (ispirato all'esempio svedese di una "rete di college aperti").

Inoltre, in risposta alla domanda su come le autorità locali possono impegnarsi con le imprese locali, i partecipanti hanno proposto di avere un interlocutore dedicato che potrebbe fungere da "intermediario" tra migranti / rifugiati, autorità locali e imprese locali. Hanno anche raccomandato alle autorità locali di offrire regimi di sovvenzione specifici per le ONG per fornire formazione all'imprenditorialità a migranti e rifugiati.

Infine, l'impegno a lungo termine delle autorità a livello locale può essere raggiunto creando uno spazio per il dialogo tra i partner al fine di evitare sovrapposizioni e monitorare i rispettivi progressi. Un database di pratiche e benchmarking è stato ritenuto utile per garantire che tutti i partner siano coinvolti.

Workshop 2a. Riconoscere e sviluppare competenze – Le pratiche migliori

Il seminario si è concentrato su come capitalizzare le competenze che i migranti portano come contributo alle società ospitanti. Innanzitutto, i partecipanti hanno concordato sull'importanza di fornire sostegno ai migranti utilizzando diverse lingue, in quanto la lingua può essere una barriera per i migranti nella comunicazione e valorizzazione delle loro competenze. In secondo luogo, il sostegno iniziale è stato visto come un elemento importante per garantire che la convalida delle competenze avvenga il più presto possibile in modo da evitarne il deprezzamento e la perdita di competenza mentre i migranti attendono che le loro richieste di asilo vengano valutate. Sono state sollevate anche alcune preoccupazioni, come la specifica difficoltà per i migranti poco qualificati nel far riconoscere le proprie abilità propri skills. Nuovi strumenti e metodi per scoprire e convalidare tutti i tipi di competenze dei migranti sono necessari per affrontare questo problema. Anche fornire informazioni ai migranti su come convalidare le loro competenze è stato considerato un elemento cruciale, così come l'importanza di aumentare l'apprezzamento da parte dei datori di lavoro dei CV non standardizzati. Infine, i partecipanti hanno ritenuto fondamentale il sostegno a lungo termine per i migranti. L'accesso alle informazioni in vari momenti temporali, il supporto psicologico, linguistico e finanziario sono alcuni degli elementi necessari per sostenere lo sviluppo a lungo termine dei migranti.

Dopo una serie di presentazioni della Piattaforma di apprendimento permanente, della Missione del Canada presso l'Unione europea e della Commissione europea, i partecipanti si sono confrontati su quattro domande principali: **(i)** Quali sono i bisogni dei migranti ?; **(ii)** I giusti strumenti di valutazione sono in atto ?; **(iii)** In che modo i migranti possono essere supportati nella costruzione delle loro competenze ?; e **(iv)** In che modo lo sviluppo delle competenze può essere ulteriormente supportato a medio-lungo termine?

Per quanto riguarda le **esigenze dei migranti**, l'informazione è fondamentale e dovrebbe essere fornita in momenti diversi. I migranti hanno bisogni in termini di apprendimento sia formale che non formale. Poiché le loro esigenze linguistiche variano, l'offerta di informazioni e il supporto devono essere organizzati in diverse lingue. L'analfabetismo è una sfida e il riconoscimento visivo delle competenze potrebbe quindi essere importante. L'intervento precoce nella fase iniziale è fondamentale (ad esempio procedure accelerate) per garantire che la convalida delle competenze avvenga il prima possibile per evitare perdite di competenze mentre le persone sono in attesa di determinare il loro stato. Nel fornire assistenza nei centri di asilo, le informazioni sullo stato, le prospettive e l'incertezza che circonda il processo devono essere chiaramente comunicate ai migranti. Aspettare a lungo per una determinazione dello status può essere estremamente difficile, data anche una situazione di confinamento fisico. I partecipanti hanno osservato che alcuni paesi si trovano ad affrontare una situazione specifica nello sviluppo di politiche per sostenere meglio il riconoscimento o la costruzione delle competenze dei migranti, in quanto vi sono casi di migranti disposti a raggiungere gli Stati membri settentrionali piuttosto che rimanere nello Stato membro in cui si trovano. C'è anche un importante divario tra città e campagna.

Riguardo alla questione **se siano disponibili i giusti strumenti di valutazione**, i partecipanti hanno convenuto che può essere difficile per i migranti capire quali abilità e talenti siano necessari e come siano valutati nel paese ospitante. Sono quindi necessari strumenti per supportare l'identificazione di questi talenti e quindi passare al loro riconoscimento e convalida. È fondamentale garantire che migranti e fornitori di servizi possano trovare le informazioni giuste. Il personale di supporto è necessario per facilitare i processi di valutazione in quanto non tutti i migranti possono facilmente seguire il processo da soli. Inoltre, esiste una gamma di metodi disponibili per i migranti che cercano aiuto o una valutazione. Non esiste un singolo strumento di valutazione perfetto, ma questo non è un problema. Una varietà di strumenti complementari è utile (su misura / pratico / visivo). Sono necessari strumenti in varie lingue, tenendo conto dei diversi livelli di abilità linguistica, con l'uso della visualizzazione laddove necessario. È necessario inoltre raccogliere le migliori pratiche, tenendo conto anche dei diversi tipi di pubblico (ad esempio migranti, datori di lavoro, autorità locali).

Per garantire il **miglior livello di sostegno ai migranti**, è stato sottolineato che molti attori dovrebbero essere coinvolti. Sarebbe importante avere un posto dove le persone possano incontrarsi e vedere i talenti in un ambiente informale. Vi sono problemi con i requisiti amministrativi e la durata delle procedure per la convalida. Sarebbe inoltre importante ottimizzare gli approcci a livello di UE e tra i livelli nazionale e locale. I partecipanti hanno raccomandato l'uso del **mentoring** in quanto due professionisti hanno spesso più cose in comune rispetto a due nuovi arrivati. Tuttavia, il solo mentoring non può ottenere tutto e non è sempre uno strumento adatto. Dovrebbe essere utilizzato in particolare per i migranti con competenze "non standard", in quanto i datori di lavoro potrebbero sentirsi più a loro agio con i cittadini con un'educazione con cui hanno familiarità.

Costruire la fiducia è il primo passo necessario in quanto vi sono molte barriere che impediscono l'apertura dei migranti. Le loro esigenze specifiche devono essere prese in considerazione (ad esempio per essere in grado di conciliare le loro responsabilità familiari quando viene fornita formazione). Pertanto, sono importanti iniziative di supporto complete (ad esempio, il sistema di amici "Duo for a Job" è promettente) e il supporto dovrebbe

concentrarsi sulle abilità legate al lavoro. I migranti hanno spesso bisogno di ampliare la propria rete. Il volontariato può, ad esempio, anche aiutarli ad acquisire competenze pertinenti sul mercato del lavoro. La sfida è che i rifugiati spesso non sono visti come potenziali volontari. L'accesso a informazioni tempestive e accurate è importante, ad esempio sulle occupazioni in cui vi sono carenze (in cui è difficile trovare candidati per un posto di lavoro). Ci sono dei compromessi tra le possibilità (e l'eventuale necessità di ottenere rapidamente un lavoro) e le aspirazioni dei migranti (e il loro potenziale). Alcuni sono disposti a ricostruire la propria carriera dopo un'interruzione; altri sono flessibili in termini di apertura verso un cambiamento di carriera.

Affrontando lo sviluppo delle **competenze a medio e lungo termine**, i partecipanti hanno sottolineato l'importanza di sostenere la motivazione dei migranti. Hanno sottolineato il ruolo delle autorità, delle organizzazioni di supporto e dei modelli di comportamento (ad esempio, i datori di lavoro e i migranti di successo che riconoscono le difficoltà incontrate).

Considerando che sarebbe auspicabile ridurre i tempi di attesa nei centri asilo, i partecipanti hanno convenuto che il sostegno psicologico è essenziale. L'esperienza con la situazione dei rifugiati provenienti dai Balcani mostra che alcune persone hanno sofferto di sindrome da stress post-traumatico con un ritardo temporale, cioè una volta che si sono trovati in una situazione stabile e hanno trovato un lavoro. Le autorità pubbliche non lo avevano previsto.

Workshop 2b: Abbinare le competenze dei rifugiati alle esigenze del mercato del lavoro

Il secondo workshop parallelo relativo alle competenze (seguito del seminario 2a) ha affrontato la questione specifica su come abbinare le competenze dei rifugiati alle esigenze del mercato del lavoro. In seguito alla presentazione di iniziative concrete e recenti in corso in questo settore da parte di quattro organizzazioni (Duo per un lavoro, Transitions UK, IOM, VDAB - Fiamminghi) i partecipanti hanno fatto il brainstorming su sei domande principali: 1) come sostenere i rifugiati nell'accedere al lavoro (e alla formazione) opportunità e informazioni sul mercato del lavoro, 2) come sostenere i datori di lavoro nella formazione e nel reclutamento di rifugiati, 3) il ruolo che le organizzazioni della società civile svolgono (o potrebbero) svolgere nell'abbinare i rifugiati con i datori di lavoro, 4) il potenziale e i limiti degli strumenti digitali, come valutare e monitorare l'impatto delle misure e, infine, 5) come aumentare / trasferire / replicare le buone pratiche. Per ciascuna delle domande, i partecipanti hanno identificato le buone pratiche, i limiti delle pratiche correnti e le raccomandazioni per i vari livelli di autorità.

Le seguenti sfide e limitazioni sono state rilevate dai partecipanti: l'incertezza sul loro status di residenza, le regole per l'assunzione di richiedenti asilo o rifugiati (e il modo in cui vengono applicate, cioè la burocrazia), la complessità e la mancanza di informazioni sui vari incentivi all'occupazione disponibili (in particolare per le PMI e i datori di lavoro al di fuori delle grandi città) sono tutti disincentivi / ostacoli che impediscono ai datori di lavoro di formare / assumere rifugiati che devono essere presi in considerazione dalle autorità. Il fatto che ci siano numerosi rifugiati poco qualificati in alcuni paesi che hanno risorse basse e un'alta disoccupazione non aiuta. Infine, gli atteggiamenti dei datori di lavoro e della loro forza lavoro, nonché le potenziali differenze culturali e il rischio di un contraccolpo se non vengono

supportati altri gruppi vulnerabili sono altri fattori da tenere in considerazione. Per i rifugiati, gli ostacoli riguardano in particolare la mancanza di apertura di determinati datori di lavoro, lunghe procedure di asilo, incertezza sul loro paese di residenza, mancanza di fiducia nei servizi pubblici, competenze linguistiche limitate, motivazione motivata nonostante le numerose barriere e la conoscenza di come funzionano le cose e chi contattare.

Le **organizzazioni della società civile (OSC)** possono svolgere un ruolo nel fare da ponte tra rifugiati e datori di lavoro, fornendo loro informazioni concrete e smascherando gli stereotipi sui migranti. Le OSC possono integrare il lavoro dei servizi pubblici per l'impiego (PES) che non possono fornire un supporto di alta qualità a tutti. I partecipanti hanno convenuto che i finanziamenti per le ONG devono essere sostenibili e stabili. Uno può usare la condizionalità (quando coinvolge le ONG) quando finanzia i progetti. Le OSC possono anche garantire un supporto olistico, combinando le misure sociali e del mercato del lavoro. Un buon esempio è stato fornito su una misura in Francia che affronta tre fasi: prima, durante e dopo che una persona entra in un'azienda per garantire la sostenibilità del collocamento. Tuttavia, le OSC non dovrebbero e non possono sostenere l'onere di fare tutto quando "le autorità nazionali non riescono ad agire". Per tutti gli attori (datori di lavoro, rifugiati, OSC) è necessaria una maggiore certezza per garantire partenariati più efficienti e, quindi, percorsi per un'occupazione stabile.

Gli strumenti digitali hanno un enorme potenziale per supportare l'incontro tra datori di lavoro e rifugiati, anche nell'affrontare la barriera linguistica. La sfida è come raggiungere gli utenti e monitorare l'uso di questi strumenti e assicurarsi che siano convenienti. A seconda delle competenze (qualifiche ma anche delle competenze linguistiche e informatiche) dei rifugiati, gli strumenti digitali possono avere ruoli diversi. Per quelli con il livello più basso di competenze, la cosa più importante è ottenere informazioni sulla rete locale (con cui parlare a livello locale). LinkedIn può essere molto utile per stabilire contatti con i datori di lavoro. Tuttavia, gli strumenti digitali per l'integrazione dei rifugiati comportano una serie di limiti e rischi: protezione dei dati; le difficoltà per i rifugiati nel selezionare organizzazioni affidabili e senza scrupoli; in alcuni posti (ad esempio in Germania) gli annunci di lavoro sono ancora pubblicati sui giornali locali; l'accesso a un PC reale piuttosto che a uno smartphone spesso fa la differenza; infine, a volte le interazioni faccia a faccia rimangono molto più efficienti ed efficaci.

Per quanto riguarda il **monitoraggio e la valutazione dei risultati** / che mostrano l'impatto delle misure, tutto dipende dalle dimensioni del progetto. I contatti con persone in cerca di lavoro e i datori di lavoro sono un fattore chiave in termini di raggiungimento del successo. Le agenzie di collocamento pubbliche debbono collaborare con gli attori locali per garantire che un supporto di alta qualità possa essere dato a tutti. È fondamentale che i PESs garantiscano lo scambio automatico con altri database (servizi pubblici) poiché questo è l'unico modo per valutare correttamente l'impatto della misura a lungo termine e per essere in grado di mostrare l'impatto positivo per tutti gli attori coinvolti (datori di lavoro, rifugiati, contribuenti e società in generale). Tuttavia, si dovrebbero anche tenere a mente gli aspetti qualitativi, le "persone dietro i numeri" e quindi evitare di produrre statistiche solo per fini statistici.

Per quanto riguarda il trasferimento e la replica delle buone pratiche, una delle principali sfide è la mancanza di volontà politica o di sostegno in un certo numero di Stati membri. La mancanza di continuità del quadro politico, dei regolamenti e dei finanziamenti sono altri ostacoli istituzionali. Le misure verificate, che si sono dimostrate efficaci, devono spesso essere adattate alle esigenze degli attori e dei beneficiari a livello locale.

Sono state identificate e discusse una serie di **buone pratiche** nel campo della corrispondenza tra rifugiati e datori di lavoro. Si riferiscono a esempi concreti come il tutoraggio ("Duo for a Job"), "Be Mobile in Austria" (per spostarsi nelle regioni in cui si trovano posti di lavoro), la possibilità che i richiedenti asilo respinti cambino status in Svezia, la riforma dei diritti di residenza dei richiedenti asilo in Germania nei casi in cui hanno iniziato un apprendistato, guide pratiche per i datori di lavoro in Lussemburgo e Belgio, programmi di formazione rapida (concordati con le parti sociali) in Svezia e Danimarca, il sito Web "Way to Work" in Svezia. Altre buone pratiche menzionate sono lo sviluppo di opuscoli informativi e app multilingue e accessibili in molti luoghi e contesti; piattaforme online per la corrispondenza; programmi di osservazione del lavoro; e l'apprendimento sul posto di lavoro, che rimane il modo più efficace per integrare i migranti nel mercato del lavoro.

Sono state fatte diverse raccomandazioni. Alcune si riferiscono al quadro giuridico, come l'adozione di procedure di asilo più brevi, opzioni flessibili per il cambio di stato o la riduzione della burocrazia. Altre più pratiche: maggiori opportunità di finanziamento, comprese le CSOs, e incentivi finanziari da assumere per i datori di lavoro; utilizzare le carte e le organizzazioni esistenti in materia di diversità come attori ponte; fornire formazione culturale sia ai rifugiati che ai datori di lavoro; avere un elenco di iniziative e strumenti esistenti disponibili in ciascuno Stato membro; promuovere soluzioni di abbinamento pragmatico (una settimana in un'azienda per testare le competenze tecniche e sociali dei migranti per scoprire le loro preferenze); promuovere "spazi di incontro" dato che le singole relazioni contano. Infine, i partecipanti hanno raccomandato che un'organizzazione di riferimento (un'autorità pubblica o un CSO con un mandato chiaro) possa garantire il coordinamento e agire come uno sportello unico per rispondere a qualsiasi domanda e condividere conoscenze.

Workshop 3a - Affrontare la questione dei migranti irregolari nel mercato del lavoro

Il possesso di un permesso di lavoro valido o di un'altra autorizzazione al lavoro è una condizione preliminare per accedere regolarmente al mercato del lavoro e, nella maggior parte dei casi, a un lavoro dignitoso. Il workshop ha esplorato le pratiche specifiche negli Stati membri su come gestire la situazione dei migranti irregolarmente residenti che sono attivi nel mercato del lavoro e l'impatto che queste pratiche hanno sia sulla situazione dei migranti sia sull'evoluzione delle politiche nazionali contro il lavoro sommerso.

Il workshop 3a ha affrontato argomenti come la fornitura di servizi e "firewall" (vale a dire la separazione tra l'applicazione delle leggi sull'immigrazione e la fornitura di servizi per garantire l'accesso sicuro) ai migranti privi di documenti, la situazione dei "rimpatriati non rimovibili" e le pratiche di regolarizzazione nei diversi Stati membri. Sul tema dei "firewall", sono stati condivisi esempi tra diversi paesi e città tra i partecipanti. Mentre alcuni "firewall" sono espliciti, è stato notato come spesso queste disposizioni non siano una politica formale ma una pratica e talvolta dipendano dalla discrezione dei fornitori di servizi.

Vi è quindi una richiesta di maggiore legislazione o una politica formale su tali disposizioni in modo che i migranti irregolari possano sapere di poter accedere ai servizi in modo sicuro e che l'indipendenza dei fornitori di servizi sia tutelata. Riguardo ai "rimpatriati non rimovibili", i partecipanti hanno condiviso le differenze tra gli Stati membri. In alcuni paesi, ad esempio, queste persone hanno alcuni diritti concessi o sono addirittura concessi permessi di soggiorno umanitario, in modo che, dato che non possono essere espulsi, possano avere uno status di residenza regolare e diritti associati.

Infine, la regolarizzazione è stata vista dalla maggior parte dei partecipanti come uno strumento importante e comune per affrontare la realtà delle popolazioni prive di documenti, con numerosi benefici per governi, comunità, famiglie e individui. I partecipanti hanno condiviso pratiche diverse da diversi Stati membri: compresi i grandi programmi di regolarizzazione in paesi come l'Italia e la Spagna, a meccanismi fissi di regolarizzazione, come in Spagna, dove i migranti dopo aver risieduto nel paese per tre anni, possono avere un contratto di un anno per dimostrare la loro integrazione nella società. C'è poi il caso del Portogallo, dove i bambini privi di documenti frequentano la scuola e i loro genitori possono regolarizzare il loro status; pratica che è stata vista dai rappresentanti della società civile come un altro esempio che potrebbe essere applicato ad altri paesi. Infine, molti partecipanti hanno condiviso l'opinione secondo cui non vi è alcuna prova che la regolarizzazione sia un fattore di attrazione per gli arrivi irregolari su larga scala e che dovrebbero essere promosse misure di regolarizzazione.

Workshop 3b - Prevenire lo sfruttamento del lavoro e garantire condizioni di lavoro dignitose

Questo seminario si è concentrato sul come combattere lo sfruttamento del lavoro per i migranti, sia con status regolare che irregolare. Sono stati discussi tre argomenti principali. Innanzitutto, i partecipanti hanno affrontato la questione dei **mezzi di ricorso legale** per questioni di lavoro e dei **meccanismi di monitoraggio**, discutendo su come assicurare che esistano meccanismi per garantire l'accesso alla giustizia per i lavoratori, indipendentemente dal loro status giuridico. A tale riguardo, i partecipanti hanno condiviso esperienze di Stati membri in cui è possibile che i migranti privi di documenti possano presentare reclami e accedere a mezzi di ricorso legale, senza rischiare automaticamente l'applicazione di sanzioni, come in Irlanda, Spagna e Belgio. Questo è stato considerato essenziale perché i meccanismi di reclamo siano efficaci per tutti i lavoratori. In secondo luogo, un punto chiave si è rivelata l'importanza dell'auto-organizzazione, partecipazione e auto-difesa dei migranti come percorso per l'empowerment dei migranti sul posto di lavoro.

Infine, i partecipanti hanno condiviso le loro esperienze e opinioni su come ritenere le aziende responsabili dello sfruttamento lavorativo e delle condizioni di lavoro ingiuste. I partecipanti hanno concordato alcune buone pratiche che possono migliorare la responsabilità aziendale, come le disposizioni legali che richiedono la trasparenza della catena di approvvigionamento e la responsabilità congiunta, con disincentivi appropriati per le violazioni; e collaborando con le imprese per sostenere una migliore applicazione delle norme sul lavoro, anche attraverso alleanze tra ONG e sindacati in quanto parti sociali riconosciute. È stato notato che le sanzioni contro i datori di lavoro spesso portano il lavoratore a perdere il posto di lavoro. L'auto-organizzazione e partecipazione dei lavoratori è la chiave per migliorare effettivamente le loro condizioni.

È stato anche suggerito che, piuttosto di campagne che individuano un nome e lo additano alla vergogna ('name-and-shame' campaigns), pubblicizzare casi concreti di azione legale contro un'azienda può essere un modo efficace per avere un impatto sull'intero settore.

Workshop 4a - Combattere la discriminazione e promuovere la diversità sul posto di lavoro

Questo seminario si è concentrato sulla promozione della diversità sul posto di lavoro. Dopo aver condiviso le esperienze, i partecipanti hanno individuato quattro aree principali di raccomandazioni su questo argomento.

Innanzitutto, è stato concordato come sia fondamentale **una legislazione forte** contro la discriminazione. Anche se norme sulle discriminazioni esistono, sia a livello di UE che a livello nazionale, i partecipanti hanno affermato che la legislazione dovrebbe essere implementata in modo più uniforme. **In primis**, dovrebbe essere fornita più consulenza legale per sostenere coloro che presentano reclami contro episodi di discriminazioni (ad esempio, l'organismo per la parità belga riceve 300 reclami all'anno). **In secondo luogo**, la raccolta di dati è stata considerata uno strumento importante per consentire il monitoraggio e la valutazione di eventuali pratiche discriminatorie. **In terzo luogo**, i partecipanti hanno ritenuto che l'educazione ai corsi sulla gestione della diversità sia vitale per combattere la discriminazione. Questi corsi dovrebbero essere offerti nelle università e nelle business school. **La quarta raccomandazione** riguarda il ruolo dei datori di lavoro e l'urgenza di aumentare la loro consapevolezza della necessità di promuovere la diversità sul posto di lavoro. Misure che sono state adottate in alcuni Stati membri, come l'istituzione di programmi di leadership / gestione e sistemi di quote per aiutare i migranti ad accedere alle posizioni di comando; l'introduzione di standard di diversità (come in Norvegia) dovrebbe essere presa in considerazione da altri Stati membri.

Dovrebbe essere prestata maggiore attenzione alla diversità in linea con il "processo 3R" (recruit, retain and reward : reclutare, trattenere e premiare); descrizioni del lavoro, requisiti linguistici e percorsi di carriera dovrebbero essere adattati alle specificità dei lavoratori migranti. Infine, i partecipanti hanno proposto di promuovere un premio a livello dell'UE o nazionale per le attività più diverse.

Workshop 4b - Promuovere l'imprenditorialità tra i migranti e sostenere l'economia sociale

L'ultimo workshop si è concentrato sulla promozione dell'imprenditorialità tra i migranti e sul sostegno all'economia sociale. Sono stati affrontati quattro temi chiave: **(i)** quale sostegno aggiuntivo devono avere i migranti per essere imprenditori di successo ?; **(ii)** In che modo i migranti possono diventare imprenditori sociali ?; **(iii)** Come può l'economia sociale aiutare nell'integrazione dei migranti ?; e **(iv)** Quale sostegno ha l'economia sociale per svolgere un ruolo significativo nell'integrazione dei migranti?

Il dibattito è stato preceduto dalla presentazione di un rappresentante di Singa (un'impresa sociale coinvolta nell'integrazione dei migranti che ha sviluppato programmi di accelerazione per gli imprenditori migranti) e di Lucie Umukundwa, un rifugiato del Ruanda che ha beneficiato di questi servizi per lanciare la sua attività di successo.

Sullo sfondo di queste due presentazioni, i partecipanti hanno identificato gli ostacoli e le sfide che i migranti devono affrontare quando creano le loro attività. Sono emerse soluzioni

che potrebbero aiutare a superare questi ostacoli e con raccomandazioni applicabili a tutti i livelli delle parti interessate. Anche il tema della creazione di imprese è stata discussa poiché l'economia sociale è cruciale nel promuovere l'occupazione tra i migranti e promuovere la loro integrazione nella comunità locale. I partecipanti hanno sottolineato la buona pratica delle WISE - Imprese sociali per l'integrazione lavorativa - che sono partecipative, inclusive, radicate nella comunità locale e offrono opportunità di lavoro ai migranti.

Le raccomandazioni di questo seminario comprendevano la necessità di promuovere storie di successo (creazione di un premio UE), aiutare i migranti ad accedere ai finanziamenti (attraverso microfinanza, sovvenzioni mirate e prestiti, vantaggi fiscali o aliquote fiscali più basse nei primi mesi di creazione, creazione di imprese di un fondo di garanzia europeo), promuovendo la formazione (in particolare la formazione aziendale e gestionale, eventualmente con programmi di tutorato o coaching dedicati), promuovendo il networking a tutti i livelli (tra migranti, migranti e comunità locali e imprenditori locali ecc.) e attraverso fiere, per esempio in cui gli imprenditori migranti di successo potrebbero svolgere il ruolo di "ambasciatori"). I partenariati tra tutti i livelli delle parti interessate sono sembrati fondamentali nella creazione di ecosistemi di supporto per i migranti. Tali partenariati dovrebbero idealmente riunire istituzioni del settore pubblico, imprese, comunità locali, attori di sostegno alle imprese come camere di commercio e agenzie di sviluppo e associazioni di migranti.

‘The floor is yours’ session

Questa sessione ha permesso ai partecipanti di proporre un argomento e di ospitare una discussione su un argomento legato al tema generale del Forum. Alcune discussioni hanno toccato più approfonditamente le questioni sollevate in precedenza nei workshop, mentre alcune hanno permesso di affrontare questioni che non erano ancora state affrontate. Questa sessione di un'ora e mezza si è svolta in un formato di "World café", consentendo ai partecipanti di scegliere liberamente e passare da un gruppo di discussione all'altro.

Sono stati discussi i seguenti argomenti: strumenti di valutazione delle competenze online, come dare voce ai rifugiati nel processo di sviluppo di tali strumenti, competenze linguistiche come prerequisito (o non) per l'ingresso nel mercato del lavoro, aiutare le donne rifugiate a trovare lavoro, aumentare le visibilità degli imprenditori migranti nei media, attrarre investitori privati per stimolare le imprese migranti e promuovere un ruolo più attivo per i datori di lavoro nell'uso delle competenze dei migranti. Inoltre, alcune discussioni hanno riguardato l'impatto dei migranti che si concentrano a vivere in quartieri svantaggiati in termini di accesso al mercato del lavoro e sui modi per migliorare l'opportunità dei migranti ad avere tetto e cibo come condizione per l'ingresso nel mercato del lavoro. L'ultimo gruppo di argomenti ha incluso: i passi successivi in relazione alla migrazione legale all'interno del Global Compact delle Nazioni Unite sulla migrazione, il ruolo delle ONG (per il volontariato / come fornitori di servizi) nel mercato del lavoro e le modalità per aiutare i rifugiati a trovare informazioni accurate sui viaggi in un altro Stato membro dell'UE per opportunità di lavoro.

Dibattito interattivo sui risultati del forum

I risultati chiave dei workshop paralleli sono stati consegnati alla plenaria del Forum. Il dibattito è stato moderato da Sean Klein e ha incluso commenti di Menno Bart, rappresentante del Gruppo Adecco, Lazar Lazarov, Vice Ministro del lavoro e delle politiche

sociali, Presidenza bulgara dell'UE, e Simon Mordue, Direttore generale aggiunto per la migrazione e gli affari interni, Commissione europea.

I risultati dei workshop 1a e 1b su un approccio multi-stakeholder nell'integrazione del mercato del lavoro e nella cooperazione a livello locale sono stati presentati da Salvatore Sofia

I risultati di questi workshop sono stati applauditi da Lazar Lararov, vice ministro del lavoro e del ministero sociale in Bulgaria. Lararov ha ribadito l'importanza di migliorare la cooperazione tra le autorità locali, le ONG e il governo per migliorare l'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro. Le ONG possono intervenire laddove il governo non ha le risorse. Ha detto che, in Bulgaria, le ONG e il settore privato sono coinvolti con le autorità pubbliche in diverse fasi nella formulazione della politica di integrazione. Ha citato buoni esempi di approcci multi-stakeholder utilizzati in paesi come Svezia, Norvegia e Germania. Lararov ha sottolineato che la presidenza bulgara dell'UE sta anche esaminando una riforma del sistema di asilo dell'UE, migliorando le vie per la migrazione legale e affrontando le carenze nel mercato del lavoro con lavoratori qualificati e alla luce dell'invecchiamento della forza lavoro.

I risultati dei workshop 2a e 2b - che riconoscono e sviluppano le competenze e abbinano le competenze dei rifugiati alle esigenze del mercato del lavoro - sono stati presentati da Pascal Beckers

Menno Bart, rappresentante del gruppo ADECCO, ha affermato che l'assunzione è un processo guidato dalla domanda. A questo proposito, uno studio di ADECCO avrebbe dimostrato che la logica economica per i datori di lavoro di assumere un rifugiato non è molto forte. Dati i documenti, assumere un rifugiato sarebbe più costoso e complicato rispetto all'assunzione di altri. Potrebbero esserci dei vantaggi in termini di responsabilità sociale aziendale, gestione della reputazione, buon lavoro e diversificazione della forza lavoro, ma sono valori questi che è meno facile misurare.

Simon Mordue, vicedirettore generale per la migrazione e gli affari interni presso la Commissione europea, ha tuttavia rilevato l'importanza di vedere l'integrazione nel mercato del lavoro non come un costo, ma come un investimento e come un valore aggiunto che l'avere migranti e rifugiati ben integrati nella società, ci offre. Ha sottolineato gli sforzi e i fondi messi a disposizione dalla Commissione europea per incoraggiare questo investimento sull'integrazione, ricordando che solo il 20% dei fondi stanziati dalla UE viene speso dagli Stati membri a favore dell'integrazione. Mordue ha anche ricordato a tutti l'invito della Commissione europea a reinsediare 50.000 persone bisognose di protezione internazionale nei prossimi anni e l'importanza di avere percorsi legali per la migrazione. Dovrebbero essere disponibili percorsi legali gestiti non solo per ridurre i flussi migratori irregolari fornendo alternative legali, ma anche perché essi consentono di avviare la formazione e la convalida delle competenze dei migranti in una fase iniziale, anche prima della loro partenza. Ha affermato che, nel prossimo MFF, la Commissione garantirà che siano in atto incentivi per incoraggiare gli investimenti a tale riguardo. Nel dibattito con i partecipanti al Forum che ne è seguito, uno degli oratori ha dichiarato che sperava di vedere scritto in un documento dell'UE che i percorsi legali sarebbero stati offerti per tutti i livelli di abilità e non solo per la migrazione circolare. Alcune voci del pubblico sottolineavano il

pericolo di promuovere programmi per migranti in paesi con alti tassi di disoccupazione e hanno ricordato come ai migranti vengano offerti quasi sempre posti di lavoro poco qualificati a causa dell'ambiente ostile nelle società di accoglienza. Un partecipante ha detto che i datori di lavoro dovrebbero essere informati che i migranti devono essere visti come un gruppo diverso di persone ai nativi, persone che richiedono misure specifiche per la loro inclusione nel mercato del lavoro. Un altro partecipante ha suggerito che i collocamenti al lavoro per i migranti per un periodo di prova sono uno strumento utile per testare la corrispondenza tra le esigenze dei migranti e dei datori di lavoro. Simon Mordue ha raccolto questo ultimo commento, menzionando come ci siano molti buoni esempi di tali pratiche su cui possiamo costruire. Ha chiamato l'esempio di un'iniziativa belga in cui i pensionati guidano i migranti attraverso il riconoscimento delle loro qualifiche. Menno Bart ha ribadito che i migranti forniscono un contributo importante ai mercati del lavoro dell'UE e affermano che ci sono molti buoni progetti e buone pratiche, ma che richiedono l'esistenza di un quadro di sostegno poiché l'obiettivo principale dell'azienda è gestire la propria attività in modo proficuo.

I risultati dei seminari relativi al problema dei migranti irregolari sul mercato del lavoro (3a) ed alla prevenzione dello sfruttamento lavorativo e sulla garanzia di condizioni di lavoro dignitose (3 b) sono stati presentati da Liliana Keith.

Menno Bart ha risposto sottolineando la necessità di alleanza con i datori di lavoro per combattere lo sfruttamento lavorativo. Utilizzando un approccio imprenditoriale, ha sottolineato che, per le aziende, la lotta contro le condizioni di lavoro inique è nel loro interesse poiché lo sfruttamento del lavoro incoraggia la concorrenza sleale. Secondo il signor Bart, è importante che i datori di lavoro garantiscano l'applicazione degli standard esistenti.

Simon Mordue ha osservato come i migranti vulnerabili siano un facile bersaglio per lo sfruttamento, l'importanza di agire per combattere lo sfruttamento sul loro lavoro a livello europeo. A tale riguardo, il sig. Mordue ha difeso l'importanza di garantire l'effettiva attuazione della direttiva sulle sanzioni ai datori di lavoro per combattere lo sfruttamento lavorativo dei migranti irregolari. La Commissione UE sta attualmente lavorando a una proposta per la creazione di un'autorità europea del lavoro (ELA) che, in futuro, sarà in grado di sostenere gli Stati membri nell'esecuzione di ispezioni per individuare i casi di sfruttamento. Infine, l'onorevole Mordue ha ricordato al pubblico il basso tasso di rimpatrio dei migranti che soggiornano illegalmente. Ci sono circa 300.000 persone che non sono rimpatriabili e che vivono in una situazione irregolare. Questo può rappresentare un problema dato che essi sono a rischio più elevato di destituzione e sfruttamento. Il Manuale per il ritorno della Commissione europea può, a tale riguardo, aiutare gli Stati membri a rimpatriare i migranti privi di documenti e impedirne lo sfruttamento. La regolarizzazione è stata anche proposta come metodo per evitare questo rischio di sfruttamento, ma la Commissione ha sottolineato come si tratti di una questione molto delicata e che esiste una notevole resistenza degli Stati membri alla legislazione europea sulla regolarizzazione.

Lazar Lazarov ha riaffermato l'importanza di adottare la legislazione appropriata per combattere lo sfruttamento ma anche l'importanza di formare i dipendenti pubblici per identificare tutte le forme di sfruttamento del lavoro. **Menno Bart** ha suggerito che i governi debbano adottare un approccio realistico per quanto riguarda la situazione del mercato del

lavoro. Se le persone sono state in un paese per un decennio e hanno contribuito produttivamente e il mercato del lavoro ha bisogno di loro, le misure di regolarizzazione qui potrebbero essere una buona soluzione. Nel dibattito che ne è seguito, i partecipanti hanno evidenziato carenze strutturali nel mercato del lavoro. Secondo loro, le misure di regolarizzazione e la garanzia dei firewall sono elementi essenziali per affrontare questo problema. Molti paesi hanno sviluppato percorsi al di fuori dalle situazioni di irregolarità.

I risultati dei workshop sulla lotta alla discriminazione (4a) e sulla promozione dell'imprenditorialità dei migranti e il sostegno all'economia sociale (4b) sono stati presentati da Dorotea Daniele.

Menno Bart ha sottolineato l'importanza di cambiare non solo la legislazione, ma soprattutto la mentalità della società, per affrontare la discriminazione. Ha sottolineato che più regole non possono cambiare la situazione sul terreno. Lazar Lazarov ha anche sottolineato il ruolo vitale dell'istruzione per combattere atteggiamenti discriminatori e stereotipi. Ha concordato con le raccomandazioni dei partecipanti sugli emendamenti legislativi e sul rafforzamento del ruolo degli organismi antidiscriminazione e delle ispezioni sul lavoro. Ha convenuto che l'economia sociale e l'imprenditoria sociale svolgono un ruolo essenziale nel fornire occupazione e integrazione. La presidenza bulgara dell'UE organizzerà una conferenza ad aprile sull'imprenditoria sociale.

Simon Mordue ha sottolineato l'importanza dell'applicazione della direttiva sulla parità di trattamento per combattere la discriminazione ma ha riconosciuto allo stesso tempo la necessità di fare di più. La Commissione europea ha anche lanciato la Piattaforma europea della Diversity Charter, un patto che è già stato firmato da molte aziende, come Ikea e Siemens. Simon Mordue ha sottolineato la necessità di spingere più autorità e aziende locali a firmare questa charter come un modo per aumentare la lotta contro la discriminazione. Ha detto che l'imprenditoria sociale è un bene per i migranti, ma che non dovrebbe essere l'unica scelta a loro disposizione. Ha incoraggiato tutti a chiedersi, dopo due intensi giorni di discussioni e scambi al Forum Migrazione, come avrebbero potuto portare avanti ciò che avevano imparato dal Forum e applicarlo nel loro lavoro quotidiano.

Nella discussione che ne è seguita i partecipanti hanno sollevato la questione dell'introduzione di quote per i migranti come uno strumento utile per la gestione della diversità. Uno dei partecipanti ha affermato che la regolarizzazione è l'unico modo per porre fine alla discriminazione nel mercato del lavoro. Ha sottolineato che, quando un migrante richiede lo status di rifugiato, deve aspettare a volte anni per ottenere una risposta ed è incline ad essere sfruttato. Cristian Pîrvulescu, presidente del gruppo di studio permanente sull'immigrazione del CESE, ha concluso ringraziando tutti per aver contribuito al forum. Ha citato il segretario generale delle Nazioni Unite, António Guterres, che ha descritto la migrazione non come un problema ma come una soluzione.