

Madrid, 22 marzo 2010

Esperienze sindacali nella lotta contro la discriminazione e la promozione della parità

Dal "mapping study" del Working Lives Research Institute (WLRI) della London Metropolitan Institute, un seminario europeo sulle discriminazioni e la parità in 37 paesi in Europa.

Roma, 24 marzo 2010 – Si è tenuto lunedì scorso a Madrid il seminario europeo sui temi della lotta ad ogni forma di discriminazione e la promozione delle parità. L'evento, che è stato organizzato dalla London Metropolitan University in collaborazione con la Confederazione europea di sindacati – CES, si è proposto di riflettere sulle esperienze delle trade unions del Vecchio Continente in materia di diritti e di contrasto ad ogni forma di discriminazione.

L'occasione è data da uno studio (mapping study) che la DG Employment della UE ha affidato al londinese Working Lives Research Institute, il quale è stato realizzato con una mappatura delle esperienze e proposte di sindacati in 27 paesi dell'Unione ed altri 10 nazioni europee.

La ricerca ha raccolto e ordinato esperienze, buone pratiche e proposte provenienti dagli attori sociali di ognuno di questi Paesi.

Obiettivo del seminario di Madrid era quello di valutare ed approfondire i risultati del "mapping study" ed un esame della situazione in Europa, sul piano dell'applicazione delle direttive in materia di parità e di lotta alle discriminazioni. Il tutto, alla luce della crisi economica e dei suoi effetti sociali.

Altro obiettivo era quello di offrire suggerimenti e proposte sul piano della valorizzazione delle buone pratiche, nonché suggerimenti alla Commissione Europea sul come meglio aiutare la crescita di sensibilità ed azione delle trade unions su questo terreno.

All'incontro erano presenti 63 rappresentanti ed esperti dei 37 paesi coinvolti, nonché esponenti della CES (tra cui, la Segretaria Confederale Cateleene Passchier) , dell'Istituto londinese WLRI, stessa Commissione Europea e della DG Employment.

Presenti anche rappresentanti degli imprenditori (Business Europe) e delle ONG.

Per l'Italia erano presenti due esponenti della CGIL e uno della UIL.

Nel corso dei lavori, sono stati esposti i risultati di 15 casi studio, rappresentanti buone pratiche realizzare sul terreno della lotta a (tutte) le discriminazioni, campagne contro le discriminazioni e promozione di condizioni di parità, sul terreno di genere, razziali, dell'età, della salute, sessuali, religiose, culturali, ecc.

All'ordine del giorno, naturalmente, riflessioni e proposte sul modo in cui il movimento sindacale può e deve continuare a sviluppare iniziative, anche sulla base dei risultati dello stesso studio esposto. Altro punto, non secondario, in discussione riguarda l'impatto sociale della crisi economica ed i suoi effetti possibili sui comportamenti discriminatori.

“The mapping study”, analisi dei risultati

Sulla base dei risultati preliminari dello studio, possono essere valutati un certo numero di suggerimenti per pratiche d'azione da parte delle Trade Unions europee. Esse riguardano le iniziative sindacali in materia di aumento della sensibilizzazione; il concepire la discriminazione come una violazione dei diritti umani; l'operare meglio, lavorando in partnership sui temi della parità e diversità in tempi di crisi economica.

In relazione alla Commissione europea, lo studio individua tre aree di supporto per aumentare la sensibilità sulle attività sindacali.

La prima propone di sostenere la creazione di una banca dati a livello europeo di iniziative in partnership, in materia di lotta alle discriminazioni.

La seconda riguarda la diffusione dei diritti sindacali e della contrattazione collettiva.

La terza riguarda il sostegno e la promozione della ricerca sulle stesse organizzazioni sindacali e le loro attività in materia di parità e contrasto delle discriminazioni.

La parità delle opportunità è fondamentale per lo sviluppo di una UE forte. Nel momento in cui i lavoratori devono affrontare sfide in materia di ristrutturazione e perdite di posti di lavoro, con il rischio potenziale di un indebolimento delle condizioni contrattuali, lo studio dimostra come in Europa, malgrado la crisi, le organizzazioni sindacali a tutti i livelli sono state capaci di moltiplicare le iniziative in termini di promozione delle parità. I sindacati europei hanno promosso e sostenuto nuove partnership, mettendo assieme altri attori sociali, compresi datori di lavoro e le ONG.

Essi si sono mostrati all'avanguardia nell'affrontare temi caldi come la discriminazione su base razziale e di orientamento sessuale, nonché contro le comunità Rom in Europa.

I finanziamenti a livello comunitario sono stati un'importante fonte di sostegno - in particolare quando i sindacati si sono impegnati in nuovi settori di attività o nel mettere in discussione i propri stessi pregiudizi.

Per tornare allo studio:

La prima area tematica è stata quella del dialogo sociale e delle pratiche sul posto di lavoro nel promuovere la parità di diritti e combattere ogni forma di discriminazione.

Le iniziative includono esempi di impegno delle parti sociali nella definizione di piani di azioni positive e campagne comuni, volte a combattere forme specifiche di discriminazione. Le iniziative sono orientate su due strategie non esclusive: **la prima** mirata a trovare soluzioni per migliorare le condizioni dei gruppi svantaggiati - l'offerta di formazione per le competenze è uno dei metodi utilizzati. **La seconda** ha utilizzato lo strumento dei contratti collettivi, puntando ad eliminare aspetti e metodi nell'organizzazione del lavoro che hanno dimostrato avere un effetto discriminatorio, per esempio le barriere dell'età o criteri su di essa basati. Gli accordi contemplano una serie di argomenti, dall'adattamento dell'orario di lavoro, in modo da riconoscere le identità religiose dei dipendenti, agli accordi per dare protezione ai lavoratori più anziani. In alcuni casi, tali accordi sono stati inquadrati in una strategia più ampia di diversità, con l'obiettivo di trovare soluzioni in grado di migliorare la posizione dei gruppi svantaggiati.

La seconda area tematica riguarda le pratiche sindacali per promuovere le parità e combattere le discriminazioni. Alcune iniziative includono l'adeguamento delle strutture organizzative sindacali, mediante l'istituzione di dipartimenti o uffici sulle discriminazioni; la nomina di funzionari con responsabilità specifiche in materia di discriminazione; la promozione di gruppi di auto-

organizzazione; l'incoraggiamento di candidati per cariche sindacali provenienti da membri dei gruppi discriminati; nonché la riserva di quote di esponenti di questi gruppi (immigrati, ad esempio) nelle strutture decisionali ad alto livello nel sindacato. Altre strategie includono iniziative volte ad aumentare il numero di attivisti sindacali, selezionandoli dai membri dei gruppi discriminati.

La terza area tematica è quella della collaborazione con le ONG, in materia di lotta alle discriminazioni. I sindacati dei 37 paesi oggetto dello studio, sono stati in grado di fornire esempi di tali iniziative. In alcuni casi queste riguardano il lavoro su campagne specifiche, per esempio, contro il razzismo e la xenofobia o in favore dei diritti umani e civili. In altri casi i sindacati hanno avviato o sostenuto le attività delle ONG che hanno lavorato indipendentemente dal sindacato, ma in stretta collaborazione.

La quarta area tematica riguarda i programmi di formazione sindacale per promuovere la parità. La prima e più comune forma di training è mirata ad aumentare il profilo delle politiche sindacali in materia di lotta alle discriminazioni, educare i propri quadri e, in alcuni casi, il mondo degli iscritti.

Suggerimenti per ulteriori azioni

Il "mapping study" affronta, prima di tutto, il modo migliore in cui le buone prassi possono essere rese più visibili. La responsabilità primaria di questo spetta ai sindacati stessi, sia operanti a livello della CES, a livello di settore, sia a livello nazionale. Ci sono alcune indicazioni che possono essere suggerite.

Che cosa possono fare i sindacati

Le trade unions dovrebbero intanto pubblicizzare ciò che funziona. I sindacati possono includere la diffusione delle pratiche nelle strategie di lotta alla discriminazione. Quando una iniziativa porta ad un successo, sia in termini di un nuovo accordo o di nuovi affiliati, ci si deve preoccupare di diffondere il messaggio sulla bontà stessa dell'iniziativa. Ad esempio, istituendo e gestendo un sito web in cui tutti i sindacati possono pubblicare le informazioni sulle attività contro le discriminazioni; casi concreti di discriminazione, raccontando storia ed epilogo; recenti sviluppi / modifiche nelle norme nazionali di lotta contro la discriminazione, annunci, eventi e così via. Questo fornirebbe un ottimo portale capace di dare visibilità alle pratiche sindacali.

Focus sulle iniziative di sensibilizzazione

La creazione di una maggiore visibilità per le attività sindacali può essere ottenuta anche attraverso l'iniziativa stessa. L'iniziativa CES su questi temi è un buon esempio di come questo può essere fatto. Con un survey su tutti i suoi sindacati affiliati, il progetto ha anche stimolato i sindacati a occuparsi maggiormente delle questioni relative alle discriminazioni. I sondaggi e le altre forme di raccolta di opinioni, allo stesso modo possono essere utilizzate per aumentare il grado di consapevolezza sindacale.

Fare delle iniziative sulle discriminazioni un problema umano

Iniziative editoriali che si concentrano sui casi umani di cui si sono occupati in questa materia, aumentano sia il profilo d'azione del sindacato sia il merito della stessa iniziativa. Il caso - studio di esempi provenienti dalla Danimarca e Irlanda, ad esempio, mostrano come i sindacati possono usare le loro pubblicazioni per evidenziare il loro lavoro sulla discriminazione e per dare alla stessa discriminazione un volto umano.

Lavorare assieme funziona di più

Lavorare con i datori di lavoro conferisce una maggiore legittimità agli scambi di iniziative sindacali, mentre cooperare con le ONG e lavorare più strettamente con altri sindacati, sia a livello nazionale che a livello UE, può portare a migliori risultati, mettendo i sindacati a contatto con nuove idee e nuove forme di organizzazione. Inoltre, sviluppare nuove strutture che riflettano le esigenze e le aspirazioni dei nuovi membri o ai membri di comunità diverse, può rinvigorire l'organizzazione sindacale.

Parità e diversità non valgono solo in tempi di vacche grasse

I temi della parità e del valore della diversità sono rilevanti anche in tempi di crisi economica e alcune iniziative rappresentano un buon modo rispondere alla crisi economica, tenendo nel contempo la parità all'ordine del giorno.

Che può fare la Commissione europea

La diffusione dei risultati del "mapping study", è uno dei modi in cui la Commissione Europea può dare risalto al lavoro dei sindacati europei. L'aumento della sensibilizzazione può anche essere promosso dalla Commissione evidenziando, nel suo lavoro su questi temi, il ruolo dei sindacati nella ricerca di nuovi modi per combattere le discriminazioni e l'importanza del loro ruolo in quanto canali di informazione per i più di 60 milioni di membri che rappresentano in tutta Europa.

Incoraggiare l'impegno

Tenendo conto della ripartizione delle competenze con gli Stati membri dell'UE e dell'autonomia delle parti sociali, la Commissione europea può incoraggiare gli Stati membri a impegnarsi con i sindacati sui temi della discriminazione. Quando la Commissione è impegnata in materia di dialogo sociale e su iniziative che si riferiscono alla non discriminazione ed alle questioni delle diversità, essa può contribuire, sia richiamando i sindacati su questioni su cui non siano sufficientemente coinvolti, sia assumendo e valorizzando le posizioni sindacali in materia di lotta alle discriminazioni, in modo da conferire loro maggiore efficacia.

Diffondere e valorizzare i diritti sindacali e la contrattazione collettiva

I casi esposti dal "mapping study" mostrano come i sindacati siano importanti sostenitori di misure incentrate sulle pari opportunità. Queste sono chiaramente più efficaci, quando i diritti sindacali e la contrattazione vengono valorizzate dalla Commissione europea. Sostenere il ruolo dei sindacati nella lotta alla discriminazione è un componente chiave del programma di uguaglianza UE.

Promuovere la ricerca dei e per i sindacati

Promuovere, incoraggiare e finanziare la ricerca focalizzata sul ruolo dei sindacati in Europa, metterebbe a disposizione una base importante, sulla quale i sindacati potrebbero aggiornare le proprie agende in materia di parità e lotta alle discriminazioni, imparando a guardare più lontano dalle buone pratiche degli altri.

Conclusioni

Fin qui i contenuti generali dallo studio e parte del dibattito, in linea di massima molto condivisibili ed utili ai fini dell'azione sindacale in materia di diritti e contrasto delle discriminazioni. Nondimeno, la presenza di una grave crisi economica in Europa, i suoi effetti sociali ed occupazionali e l'impatto

che tutto questo può avere sul piano delle politiche di parità o della lotta alle discriminazioni, è stato considerato certo, ma tenuto in qualche modo sotto traccia.

La qualità delle stesse esperienze riportate (molte erano campagne, più che pratiche concrete di casi risolti) e la generalità del valore loro dato, è sembrata un'attitudine abbastanza estranea al contesto negativo ed al clima generale che si respira oggi in Europa, sia in campo di discriminazioni e non accettazione delle diversità, sia sul terreno della xenofobia e razzismo.

Ad esempio, sul tema delle discriminazioni e delle parità, e del loro oggettivo arretramento alla luce degli effetti della crisi, l'analisi degli autori dello studio (e molti degli interventi al seminario), è sembrata condivisibile quando segnala il rischio di un arretramento delle politiche di parità, ma insufficiente in quanto all'analisi delle cause sociali che producono certe politiche e certi comportamenti, e quindi poco capace di fornire strumenti adeguati a contrastare queste nefaste tendenze.

A mio parere, è sembrata prevalere nel dibattito una impostazione di carattere culturale (vincere i luoghi comuni e la marginalizzazione delle diversità) certo condivisibile ma non abbastanza profonda da mettere a nudo i meccanismi economici e sociali che sono alla base delle insofferenze, ad esempio verso gli immigrati, o magari i Rom o altri.

Questo è sembrato particolarmente visibile nell'estrema attenzione (ed un certo disagio) mostrata da molti dei presenti sulla situazione italiana, considerata particolarmente patologica. Questo, aggiunto ad una insufficiente conoscenza dei fatti interni italiani (ed un giudizio in genere particolarmente severo) ha finito per far trasparire un certo disagio verso i fatti interni italiani e (indirettamente) verso le trade unions nostrane la cui azione appare in qualche mondo insufficiente.

Un esempio: si è paragonato lo sgombero degli immigrati a Rosarno (notoriamente avvenuto su base volontaria e per ragioni di incolumità degli stessi) alle deportazioni forzate e di massa di passata memoria.

Purtroppo l'intervento della esponente della Cgil non ha aiutato a fare chiarezza, ad esempio quando paventava l'arresto e l'espulsione di chiunque irregolare si presenta in una struttura sanitaria (cosa notoriamente non vera).

Una tendenza, a mio parere, con caratteri masochistici in quanto peggiorare l'immagine dell'Italia (oltre a non essere giusto) non migliora certo l'immagine di chi sostiene queste posizioni, né attira la solidarietà dei sindacati di altri Paesi.

Da parte UIL si è cercato di spiegare le posizioni della nostra organizzazione in materia di lotta alle discriminazioni e raccontato delle molte iniziative realizzate (dalla campagna non aver paura, alle iniziative con UNAR, dall'adesione alle manifestazioni del primo marzo, alla decisione di fare a Rosarno la manifestazione nazionale il 1° maggio). Si è anche cercato di dare un'immagine più equilibrata della situazione interna, sia pur con le poche luci e le molte ombre.

Qualcuno della delegazione francese ha fatto notare che, a distanza di dieci anni dalla direttiva UE n. 43 sulle discriminazioni, stiamo ancora parlando di una sua compiuta applicazione, normativa, come applicativa, o magari culturale.

Da parte UIL, si è ricordato come non basta fare buone leggi per avere subito risultati sul piano sociale. A questo proposito, il riferimento è andato alle molte discriminazioni indirette contenute nelle norme (dall'accesso al lavoro, alla previdenza, ai diritti di cittadinanza o l'accesso ai servizi, ecc.).

Si è anche fatto notare come la crisi economica finisca per accentuare una tendenza alla chiusura in se stessa della società e porti quindi ad un aumento del rischio di esclusione dei portatori di diversità (sia di carattere etnico, che sessuale o di genere o altro). Non fare i conti con le cause concrete che generano il rifiuto delle altre culture o persone, è un modo forse limitato (e del tutto auto referenziale) di combattere il razzismo, riducendolo ad un fenomeno prevalentemente ideologico o culturale, cosa vera solo in parte.

Giuseppe Casucci