



MigrAID

MANGFOLDIGHEDSGUIDE FOR SMV'ER

Den græske sammenslutning af professionelle håndværkere
og købmænd (IME GSEVEE), Grækenland
2019

MANGFOLDIGHEDSGUIDE

FOR SMV'ER

Udarbejdet af:

Den græske sammenslutning af professionelle håndværkere og købmænd (IME / GSEVEE), Grækenland

I samarbejde med følgende organisationer:

- Cyprus labour Institute of the Pancyprian Federation of Labour (INEK-PEO)
- Action for Equality, Support, Antiracism (KISA), Cyprus
- Institute of Labour of the General Confederation of Greek Workers (INE/GSEE), Greece
- Università degli Studi di Milano (UMIL), Italy
- Enaip Veneto Impresa Sociale (ENAIIP Veneto I.S.), Italy
- Iriv Conseil, France
- Videnscenter for Integration (VIFIN), Denmark



INDHOLDSFORTEGNELSE

INTRODUKTION.....	4
ORDLISTE OVER RELEVANTE BEGREBER.....	5
nuværende situation og udfordring	6
DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSPLADSEN	9
MANGFOLDIGHEDSDIREKTIVER	11
RAMMER FOR EU & NATIONAL ANTI – DISKRIMINATIONS LOVGIVNING	12
OFFICIELLE HOLDNINGER FRA EU & NATIONALE ARBEJDSMARKEDSPARTER TIL ETNISK DIVERSITET & DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSPLADSEN	15
MANGFOLDIGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN SPECIELT I SMV'ER	17
DE SOCIALE PARTNERES ROLLE I PROMOVERINGEN AF MANGFOLDIGHED	19
PRINCIPPER OG GUIDELINES FOR MANGFOLDIGHEDSLEDELSE.....	21
FORDELE FOR BÅDE ARBEJDSGIVERE OG ANSATTE I SMV'ER.....	23
KONFLIKTLØSNINGSTEKNIKKER.....	24
GOD PRAKSIS	26
KONTAKT INFORMATION	28



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

INTRODUKTION

Erasmus+ projektet "Uddannelse af sociale partnere i etnisk diversitet på arbejdspladsen i små og mellemstore virksomheder" (MigrAID) adresserer etnisk mangfoldighed på arbejdsstedet, med det formål at lette integrationen af flygtninge og indvandrere. Etnisk mangfoldighed, inddragelse, mangfoldighed på arbejdspladsen, ulighed, diskrimination og konfliktløsning er temaer der fremhæves i alle projektets aktiviteter.

MigrAIDs ultimative mål er at styrke kompetencer hos både arbejdsmarkedets parter og arbejdstagere, for bedre at kunne forstå og håndtere de ovennævnte temaer. Projektets to primære outputs er: To forskningsundersøgelser om etnisk mangfoldighed i SMV'er; to seminarer for arbejdsmarkedets parter og indvandrere; et 5-dages træningsforløb for arbejdsmarkedets parter; udvikling af en online uddannelsesplatform og udvikling af en konfliktløsningssimulator.

Specifikt er formålet med indeværende output, "Etnisk mangfoldighedsguide for SMV'er," at hjælpe arbejdsmarkedets parter med bedre at kunne identificere de mest hensigtsmæssige principper, værktøjer og procedurer, der gør det muligt for SMV'er at fremme etnisk mangfoldighed på arbejdspladsen. Denne vejledning er udarbejdet på baggrund af en tidligere indsats med opsamling af viden og ekspertise i MigrAID-teamet.

Etnisk mangfoldighedsguide til SMV'er er rettet mod arbejdsmarkedets parter (arbejdsgiverforeninger og fagforeninger), SMV'er og ansatte i SMV'er for at:

- Forbedre forståelsen hos arbejdsmarkedets parter af etnisk mangfoldighed.
- Forbedre deres evner til at håndtere konflikter på arbejdspladsen.
- Fremme integrationen af indvandrere.
- Give eksisterende bedste praksis om etnisk mangfoldighed i SMV'er og håndtering af konflikter.

Interesserede personer kan tilgå projektets hjemmeside for mere detaljeret information på: www.migraid.eu

ORDLISTE OVER RELEVANTE BEGREBER

Konfliktløsning	Er processen, hvormed to eller flere parter, der er involveret i en uoverensstemmelse, tvist eller debat, når frem til en aftale, der løser det.
Mangfoldighed	Sameksistensen af enkeltpersoner og grupper differentieret af forskelligartede medfødte og / eller erhvervede karakteristika såsom køn, alder, personlighed, hudfarve, nationalitet osv.
Mangfoldighedsledelse	Er en strategisk tilgang i en virksomhed, hvor folk betragtes som stærke ressourcer i erhvervsmæssig succes. Særlige karakteristika, hvormed enkeltpersoner er forskellige fx alder, køn, etnisk baggrund, socioøkonomisk stilling osv. anerkendes og betragtes som værdifulde.
Diskrimination	Henviser til stereotyper og fordomme, holdninger og adfærd, formelle og uformelle praksisser og tiltag, der resulterer i en mindre gunstig behandling af enkeltpersoner eller grupper af individer på grund af deres race, etnicitet, alder, socioøkonomisk klasse, køn og seksuel orientering.
Personforfølgelse	Praksisser, holdninger og adfærd der påvirker en person negativt, især når de retter sig mod en person, der tilhører en beskyttet gruppe.
Integration	En langsigtet flerdimensionel proces, hvorigennem indvandrere går ind og tilpasser sig det lokale samfund. En sådan proces omfatter flere forskellige områder af livet: beskæftigelse, uddannelse, sprogtilegnelse mv.
Fordomme	Henviser til de tanker, følelser og holdninger, som nogen måtte have om en gruppe eller et individ uden reel viden.
Stereotyper	Generaliseringer om grupper af mennesker baseret på sociale kategoriseringer og enkeltpersoners egenskaber.
Xenofobi	Holdninger, fordomme og adfærd, der afviser, udelukker og ofte fjendtliggør personer, baseret på en opfattelse af at de er udenforstående eller udlændinge til samfundet og/eller den nationale identitet.

NUVÆRENDE SITUATION OG UDFORDRING

International migration refererer til at en politisk eller administrativ enhed overskrider en grænseovergang i en bestemt minimumsperiode. Det indbefatter bevægelsen af forskellige kategorier af indvandrere, såsom flygtninge og fordrevne. Ifølge den seneste rapport fra De Forenede Nationers enhed for økonomiske og sociale anliggender er der omkring 258 millioner internationale migranter i verden. Det repræsenterer 3,4% af verdens samlede befolkning.

Selvom tallet tydeligt udgør en marginal del af den samlede verdensbefolkning, er situationen stadig blevet en topprioritet på de globale, regionale og nationale politiske dagsordner. Desuden er den fortsatte interne migration af EU-borgere fra en medlemsstat til den anden endnu en faktor der gør EU-samfundene og arbejdsstyrken mere og mere forskelligartede.

Der er ca. 21,2 millioner SMV'er i EU, der repræsenterer 99,8% af alle europæiske virksomheder, og beskæftiger 88,8 millioner mennesker eller 66,8% af den aktive befolkning i EU. Indvandrernes bidrag til økonomierne i de respektive samfund, og den værdi de tilføjer i virksomhederne og SMV'er, er uvurderlig.

Men, manglen på indvandreres adgang til arbejdsmarkedet og begrænsningerne i støtteydelse (fx sprogkurser, jobtræning, rådgivning) vedbliver at være de største udfordringer i hele Europa, som også i projektets deltagende lande, hvilket fremgår af den følgende tabel.

CYPERN

1. TCNER er udelukket fra direktivet om beskæftigelsesprincippet.
2. Begrænsede rettigheder for TCNER til at skifte job og arbejdsgivere.
3. TCN er udelukket fra arbejdsmarkedsrettigheder som arbejdsløshedsunderstøttelse og pension.
4. Manglende overholdelse af bilaterale aftaler med indvandrernes oprindelseslande for at lette overførslen af deres pensionsrettigheder.
5. Arbejdsmarkedet er adskilt både vandret og lodret. TCN er koncentreret om ufaglært arbejde (dvs. husstand og landbrug).

ITALIEN

1. Svært at handle imod diskrimination på både det private og det offentlige område.
2. Den italienske økonomis karakter, der er baseret på SMV'er, gør det sværere at overvåge diskrimination.
3. Sort arbejde er endnu mere kompliceret og næsten umuligt at overvåge.
4. Adgang til beskæftigelse i den offentlige sektor for ikke-italienere var begrænset indtil for nylig.
5. I flere økonomiske sektorer er tilfælde af diskrimination af migrant arbejdstagere fortsat en almindelig praksis.

DANMARK

1. Indførelsen af direktiverne har givet anledning til bekymringer for, at ufaglærte danske arbejdstagere kan blive fravalgt til fordel for indvandrere eller flygtninge.
2. Diskrimination i "integrationsydelsen" (2015), især da det hedder, at borgere der ikke har været bosiddende i Danmark i 7 ud af de sidste 8 år, får reducerede fordele, hvilket har direkte indvirkning på indvandrere.
3. Lovgivning (2014) om differentiering af kravene til arbejdstilladelser baseret på nationalitet, der dømmer borgere fra bestemte lande som mindre egnet til integration end andre.

FRANKRIG

1. I 2006 oprettedes en immigrationslov til en ny kategori af indvandrere med - "færdigheder og talenter" for højt kvalificerede udlændinge sammenlignet med lavtuddannede udlændinge.
2. Indvandrere har større sandsynlighed for at have tidsbegrænsede kontrakter og skal anmode om en arbejdstilladelse.
3. SMV'er anser ansættelsesvilkårene for indvandrere som afskrækkende, hvilket igen fører til ulige muligheder.
4. Der er ingen lov, der forpligter virksomheder til at vedtage strategier for samfundsansvar (CSR). Staten opfordrer imidlertid dem til at fremme det.

GRÆKENLAND

1. Manglen på sammenhængende institutionelle rammer og den græske offentlige administrations kroniske mangel resulterede i en fejlregulering af indvandringsstrømmen uden forbindelse til en specifik vækstmodel.
 2. Fremkomsten af den finansielle krise viste, at Grækenland med en fejlintegreret migrant befolkning står over for en stadigt stigende arbejdsløshed.
 3. En vigtig deltagelse af indvandrerbefolkningen i selvstændig beskæftigelse.
 4. En kronisk underbemandelse af de relevante offentlige tjenester.
-

DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSPLADSEN

Diskrimination på arbejdspladsen er diskrimination der omfatter alle former for adfærd, praksis og opfattelser, der fremmer ulige behandling på arbejdspladsen mod en eller flere personer, målrettet disse på baggrund af deres særlige karakteristika (race, etnicitet, seksuel orientering, religion, tro, alder, handicap osv).

I mange tilfælde fører en type af diskrimination til flerstrengt diskrimination. Flerstrengt diskrimination, selv om det er vanskeligt at måle, rammer de fleste arbejdstagere, der i forvejen er diskrimineret. For eksempel kan en ældre indvandrerkvindes blive offer for forskelsbehandling på grundlag af både race, køn og alder.

Diskrimination på arbejdspladsen kan være både direkte og indirekte. Direkte diskrimination er, når en person behandles mindre gunstigt end andre, på baggrund af deres baggrund og / eller deres egenskaber. Indirekte forskelsbehandling er, når en regel, beslutning, procedure, politik, et kriterium eller en praksis, der ved første øjekast forekommer neutral, fordi det gælder for alle, fører til diskrimination i dens anvendelse, da det påvirker personer med en særlig baggrund / særlige karakteristika negativt.

For eksempel er der direkte diskrimination i tilfælde af reklamer som: "et firma i Athen søger at rekruttere en tømrer / snedker, der er græsk og op til 40 år gammel." Eller "forfriskningsbutik i Athen søger at rekruttere græske piger op til 30 år med butikserfaring." Begge annoncer udelukker "ikke-grækere" (diskrimination baseret på race / etnisk oprindelse) og fastsætter aldersgrænser (aldersdiskrimination).

Et eksempel på indirekte diskrimination findes i forbindelse med optagelsesprøver til Græske militærskoler og sikkerhedsstyrker, hvor der indføres fælles minimumsgrænser for kvinder og mænd for optagelse af kandidater. I betragtning af de fysiske egenskaber, som normalt differentierer kvinder og mænd, eksempelvis højde, virker denne praksis til skade for kvindelige kandidater.

Promovering af mangfoldighed på arbejdspladsen er den eneste effektive måde at bekæmpe diskrimination. Fælles metoder, der betragtes som effektive, er: 1) rekruttering af personer med en bred vifte af karakteristika og erfaringer, 2) udvikling af et respektfuldt miljø, hvor hver enkelt persons karakteristika accepteres og omfavnes, og 3) sørge for lige muligheder for alle for at opnå deres fulde potentiale.

Ud over at diskrimination er ulovlig og etisk forkert, er det blevet bevist, at mangfoldighed øger produktiviteten og giver virksomhederne bedre adgang til nye markedessegmenter.

Dokumentationen for sammenhængen mellem mangfoldighed og produktivitet har ført til, at mange virksomheder gennemfører specifikke tiltag og politikker for at fremme rekruttering og bevaring af arbejdskraft fra socialt udsatte grupper.

Desuden betragtes forebyggelse og bekæmpelse af forskelsbehandling på arbejdspladsen samt respekt for mangfoldighed som afgørende faktorer i vurderingen af kvaliteten på arbejdspladsen for medarbejderne.

Kvaliteten på arbejdspladsen ses som et flerdimensionalt begreb, der tager hensyn til arbejdspladsens bredere miljø og kendetegn, herunder: ligestilling mellem mænd og kvinder, integration, polymorfisme og ikke-diskrimination, arbejdstagernes individuelle karakteristika, og sammenhængen mellem arbejdstagernes individuelle karakteristika og arbejdsgivernes krav med henblik på at opnå alle parter tilfredshed på arbejdspladsen.

MANGFOLDIGHEDSDIREKTIVER

Mangfoldighedsdirektiverne er ikke-obligatoriske initiativer der har til formål at tilskynde virksomheder og offentlige organisationer til at vedtage mangfoldighedsfremmende tiltag på arbejdspladsen, fremhæve deres fordele og fremme lige muligheder for deres personale. Siden 2005 er der etableret 21 multilaterale direktiver i 18 EU-lande.

Danmark

Det danske mangfoldighedscharter er det samlede organ for flere regionale og lokale chartere i Danmark. Københavns Mangfoldighedscharter blev lanceret i 2011 og nåede 500 signaturer på mindre end to år. I 2014 blev erfaringerne fra København videreført til den anden- og tredjestørste by i Danmark, Århus og Odense, der opstillede selvstændige chartere med 640 underskrivere mellem dem. For yderligere information: www.mangfoldighedscharter.dk/

Frankrig

Det franske mangfoldighedscharter, der blev lanceret den 22. oktober 2004, var det første dokument af sin art, der skulle underskrives i Europa og banede vejen for mange andre initiativer af samme art. Charteret er blevet støttet af store organisationer, virksomhedsnetværk og offentlige myndigheder og fokuserer på at øge bevidstheden blandt små og mellemstore virksomheder og mikrovirksomheder. For yderligere information: www.charte-diversite.com

Italien

Charteret for lige muligheder og ligestilling på arbejdspladsen blev lanceret den 5. oktober 2009 efter initiativet fra Sodalitas Foundation med aktiv støtte fra det nationale ligestillingsrådet.

For yderligere information: www.cartapariopportunita.it

I 2010 blev en europæisk diversitetscharterplatform* finansieret af EU for at formidle denne praksis i andre EU-medlemsstater.

*https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en#platformnewsletter

RAMMER FOR EU & NATIONAL ANTI – DISKRIMINATIONS LOVGIVNING

Indsatsen mod forskelsbehandling og fremme af ligebehandlingsprincippet er kernen i den europæiske beskæftigelses- og arbejdsmarkedsrelaterede politik og fremmes gennem primærretten (fx grundlæggende traktater) og sekundærretten (f.eks. Direktiver). Det vurderes, at de vigtigste juridiske tekster, der er relevante for indvandrernes beskæftigelse, er følgende:

- **Direktiv 2014/66 / EU** definerer betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold indenfor virksomhedsrammer (UK, Irland og Danmark deltager ikke).
- **Direktiv 2014/36/EU** om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på sæsonarbejde.
- **Direktiv 2011/98/EU** om en fælles ansøgningsprocedure for en enkelt tilladelse til at opholde sig og arbejde i EU og om et fælles sæt rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande.
- **Direktiv 2009/50/EC** om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse, der almindeligvis kaldes "Blue Card Direktiv".
- **Direktiv 2006/54/EC** ligestillingsdirektivet om lige muligheder for og ligebehandling af kvinder og mænd inden for beskæftigelse og erhverv.
- **Direktiv 2004/113/EC** forbud mod kønsdiskrimination i adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.
- **Direktiv 2000/78/EC** (også kaldet "rammebestemmelser om ligebehandling"), forbud mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, religion eller tro, alder og handicap på beskæftigelsesområdet og udelukkende fokuserer på beskæftigelsesområdet, der beskæftiger sig med diskrimination mere bredt.

- **Direktiv 2000/43/EC** (også kendt som "ligebehandling af alle"), der forbyder forskelsbehandling på grundlag af race eller etnicitet i forbindelse med beskæftigelse.

Desuden fortsatte alle EU-medlemsstaterne, herunder Migraid-projektets deltagerlande, med at gennemføre ovennævnte europæiske direktiver ved at harmonisere deres nationale institutionelle rammer. Mere specifikt:

Cypern

I 2004 vedtog Cypern lovgivning specifikt med henblik på at gennemføre EU's antidiskriminationsdirektiver (42 (1) / 2004, 59 (1) / 2004 og 58 (1) / 2004). Derudover blev der i 2011 vedtaget en ny lov om bekæmpelse af visse former for racisme og fremmedhad (134 (1) / 2011) for at gennemføre Rådets rammeafgørelse 2008/913 / RIA om bekæmpelse af visse former for racisme og fremmedhad ved hjælp af strafferet.

Danmark	Siden 1996 har Danmark haft en lov mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Herudover, blev den danske lov mod diskrimination baseret på etnicitet indført i 1971.
Frankrig	De relaterede europæiske direktiver er blevet gennemført i fransk national lovgivning fra juli 2003 til 2008. Indenfor rammerne af disse love, blev myndigheden for Bekæmpelse af Diskrimination og Ligestilling (HALDE) oprettet. Også den nationale interprofessionelle aftale (ANI), der blev vedtaget i 2006 af fagforeninger og arbejdsgivere.
Grækenland	Grækenlands politik om bekæmpelse af forskelsbehandling og fremme af ligebehandling indledtes ved vedtagelse af lov 3304/2005. I 2016 blev denne lov erstattet af lov 4443/2016, som forbedrer og styrker lovgivningen.
Italien	De vigtigste italienske lovgivningsrammer henviser til følgende love: a) Lovdekret 215/2003 om gennemførelse af direktiv 2000/43 / EF og b) Lovdekret 216/2003 om gennemførelse af direktiv 2000/78 / EF.

OFFICIELLE HOLDNINGER FRA EU & NATIONALE ARBEJDSMARKEDSPARTER TIL ETNISK DIVERSITET & DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSPLADSEN

Det **Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU)** har altid udvist en aktiv og forstående holdning til spørgsmålet om etniske mangfoldighed- og diskrimination ved at: a) levere mange støttende udtalelser og beslutninger (besøg venligst EØSU's websted: <https://www.eesc.europa.eu/en/policies/policy-areas/fundamental-and-citizens-rights/opinions>) og ved at b) organisere forskellige former for aktiviteter med henblik på at udvide debatten om disse spørgsmål til såvel dets medlemmer, som den bredere offentlighed.

Derudover har arbejdsmarkedets parter i næsten alle projektets deltagende lande udstedt officielle udtalelser og udgivet rapporter. Mere specifikt:

Cypern

Selvom der ikke eksisterer en fælles udtalelse fra arbejdsmarkedets parter om diskrimination på arbejdspladsen, inddrager de alle individuelt mangfoldighed på arbejdspladsen og arbejder på at eliminere diskrimination. Fagforeningerne påtager sig også en betydelig indsats mod forskelsbehandling, lige fra oplysningskampagner, forskningsundersøgelser og etablering af beslægtede kontorer i deres organisationsstrukturer.

Danmark

En del af arbejdsmarkedets parter har officielt proklameret, at danskuddannelse skal være gratis med henvisning til, at reduktionerne i finansieringen af uddannelsesprogrammer for indvandrere vil medføre flere skader på arbejdspladsen, dårligere integration og mindre samhørighed. De promoverer også mangfoldighed på arbejdspladsen, idet det hedder sig, at kulturel mangfoldighed kan bidrage til at skabe en bedre, mere dynamisk og mere attraktiv arbejdsplads.

Frankrig

De fire største fagforbund i Frankrig har forpligtet sig til på at fremme solidaritet med udenlandske arbejdstagere, både på juridisk plan med at forsvare erhvervede rettigheder og på det sociale plan, ved at undgå udelukkelse og udnyttelse. I april 2018 erklærede

fagforeningerne deres modstand mod asyl- og indvandringslovgivningen, hvilket i første omgang vil føre til en ny opdeling af indvandreres rettigheder.

Grækenland

Det Økonomiske og Sociale Udvalg (ESC) i Grækenland har hidtil offentliggjort fem årsrapporter, der indeholder anbefalinger og forslag til den græske regering og arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandlingsprincippet og understreger den betydelige rolle spillet af den græske ombudsperson.

Italien

Siden 2004 har arbejdet i den nationale ligestillingsinstans, der hedder National Office Against Racial Discrimination - UNAR, udvidet sin jurisdiktion, der dækker diskriminationssager, der stammer fra nationalitet, køn, religion, handicap, alder eller seksuel orientering. Manglen på et ministerium for integration er dog stadig et problem. En vigtig succes har været vedtagelsen af "Direktivet for lige muligheder og ligestilling på arbejdspladsen," der førte til oprettelsen af mangfoldighedsdirektivet i 2011, med opbakning fra forskellige sammenslutninger mellem ministeriet for arbejdsmarked, sundhed og socialpolitik, premierministeren ministeriet for lige muligheder. I 2017 vedtog de tre største fagforeninger i Italien, CGIL / CISL / UIL, anbefalingerne fra den rapport, der blev udarbejdet af arbejds- og socialministeriet om indvandringspolitik, der blev anvendt på arbejdspladsen.

MANGFOLDIGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN SPECIELT I SMV'ER

I de seneste årtier har europæiske virksomheder oplevet større tilgang af kvinder, minoriteter, indvandrere, ældre og forskellige nationaliteter i arbejdsstyrken. En gradvis ændret sammensætning af arbejdsstyrken bliver tydelig. Etnisk mangfoldighed på arbejdspladsen vedrører alle medarbejdere og indgår således i alle aspekter i alle virksomheder.

Det er almindeligt anerkendt, at store virksomheder er dem, der har hovedrollen i at adoptere politikker for mangfoldighedsledelse. Den store udfordring er at få små og mellemstore virksomheder til at gøre det samme.

SMV'er har, hver for sig, et begrænset personale, men sammen beskæftiger de 88,8 millioner mennesker (66,8% af den aktive befolkning i EU). Der er ca. 21,2 millioner SMV'er i EU-28 (99,8% af alle europæiske virksomheder). SMV'er er således ryggraden i EU's økonomi. Som sådan har de en afgørende rolle ift. til forandring. Desuden gør deres driftsskala dem mere fleksible og mere åbne for innovation. På grund af deres lille størrelse og større fleksibilitet kan små og mellemstore virksomheder hurtigere opnå resultater end større koncerngrupper.

Som vi også har nævnt før, er store koncerner foran på området og mere end villige til at dele deres erfaringer og bedste praksis med proaktive SMV'er. SMV'er vil i høj grad nyde godt af input fra organisationer, der har arbejdet med mangfoldighedsledelse i længere tid.

På den anden side bør vi tage højde for følgende specifikke kendetegn ved SMV'er i forbindelse med etnisk mangfoldighed:

- De beskæftiger små arbejdsstyrker (6,8 medarbejdere i gennemsnit), ofte familiemedlemmer
- De har normalt begrænsede eller ingen HR processer, samt midler og tid til at gennemføre effektive og integrerede mangfoldighedspolitikker.
- De har mere ofte mere akutte operationelle betænkeligheder og frygter normalt at forpligte sig på mangfoldighed, fordi de anser mangfoldighedsstyringspolitikker for besværlige og også for logistiske og strategisk krævende.
- De er ofte præget af økonomisk usikkerhed, hvilket betyder, at de har mere akutte operationelle eller endda overlevelseshematikker end en mangfoldig arbejdsstyrke.

- De føler sig ofte afskrækket af størrelsen på udfordringen. Mangfoldighedsledelse anses for at være for intellektuelt og logistisk krævende af små og mellemstore virksomheder.

Ift. Ovenstående, så vil guleroden for mangfoldighedsledelse og integration forblive marginal, med mindre der sker en aktiv involvering af SMV'er.

DE SOCIALE PARTNERES ROLLE I PROMOVERINGEN AF MANGFOLDIGHED

Europæiske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer spiller en vigtig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling på arbejdspladsen enten ved underskrivelsen af »rammeaftaler« eller gennem mindre institutionelle initiativer. Den første rammeaftale, der omhandler forskelsbehandling og ligebehandling, er forældreorlov (1995) og blev juridisk gyldig i 1996. I 2009 reviderede de europæiske arbejdsmarkedsparter rammeaftalen for 1995.

Derudover er de nationale arbejdsmarkedsparters rolle og inddragelse i hvert af projektets deltagerlande meget vigtig - mere specifikt:

CYPERN: De fleste fagforeninger på Cypern har klare politiske erklæringer om bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse. Arbejdsgivere har imidlertid generelt en tendens til, med undtagelse af kønsdiskrimination, at benytte simple strukturer til at undgå diskrimination ved at etablere støttende strukturer, tilrettelægge oplysningskampagner, seminarer etc.

DANMARK: I Danmark er fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og lokale myndigheder alle involveret i planlægningen af integrationsprocessen. Dette sker gennem møder, hvor repræsentanter for alle sektorer forsøger at identificere hindringer og definere løsninger for at lette processen. Inddragelsen af de forskellige organisationer betragtes som vigtig.

FRANKRIG: Arbejdsgivere og fagforeninger i Frankrig opfatter migration som en kilde til velstandsskabelse. På fagforeningsniveau er Det Almene Arbejdsforbund forpligtet til at fremme solidaritet med udenlandske arbejdstagere på juridisk plan og ved at forsvare erhvervede rettigheder, og på det sociale plan ved at forhindre udstødelse og udnyttelse. Desuden præsenterede Det Franske Demokratiske Forbund for Arbejde (CFDT) initiativer til at forsvare "Bo Sammen," der mobiliserer lokalbefolkningen ift. indvandrernes nuværende status.

GRÆKENLAND: Arbejdsmarkedets parter i Grækenland har taget spørgsmålet om social integration af indvandrere ind i den offentlige debat. I nogle tilfælde har dette ført til fælles initiativer, som f.eks. Det fælles uddannelsesprogram for diversitetsforvaltning (2015) under opsyn af ILO Athens Liaison Office. Desuden er uddannelses- og rådgivningsprogrammer for

arbejdsmarkedets parter den mest konsekvente indsats for at styrke arbejdende indvandrerbefolkninger.

ITALIEN: Arbejdsmarkedets parter og regionale myndigheder har gennem årene indgået flere aftaler om integration og social integration, herunder boligpolitik og uddannelse. De territoriale råd for indvandring (CTI) i Italien udvikler også, i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, initiativer til social-rummelig integration af indvandrere.

PRINCIPPER OG GUIDELINES FOR MANGFOLDIGHEDSLEDELSE

Mangfoldighedsledelse er en strategisk, organisatorisk tilgang, herunder inkluderende a) initiativer og aktioner fra virksomheder og organisationer, der bruges til at skabe en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, og b) fremme af ligebehandling og mangfoldighedskendskab i hele arbejdsprocessen.

En sådan strategisk tilgang har til formål at forbedre virksomheden/ organisationens produktivitet, konkurrenceevne og omdømme som helhed ved at anerkende (de positive) særpræg hos de personer, den udgøres af.

For at bringe orden til de allerede igangværende initiativer og for at fremme udviklingen og implementeringen af nye, blev nogle grundlæggende retningslinjer udarbejdet specifikt til SMV'er via "**Mangfoldighed på arbejdspladsen. En guide til SMV'er**":

1. Se på din virksomhed: Tag dig tid til at overveje de styrker, trusler, svagheder og muligheder, din virksomhed står over for. Opstil nogle mål (fx forbedring af kundefeedback) og definer de trin, der skal følges. Du behøver ikke at starte med store og komplekse strategier, men også gerne med små initiativer.

2. Rekrutter fra en mere mangfoldig talentpulje: En af de vigtigste områder for SMV'er er rekruttering: enten ikke at kunne finde nogen, eller ansætte den forkerte person. Dette skyldes, at ejere for det meste bruger 'mund til mund' og træffer ansættelsesbeslutninger baseret på, om de "kan lide" personen (mavefornemmelse).

3. Få nye kunder og få adgang til nye markeder: Det kræver mangfoldighed at nå en mangfoldig kundegruppe, eller i det mindste en forståelse for, hvordan forskellige kunder kan være. Det kan være i form af alder, køn, tro, etnicitet, seksuel orientering eller evner, og en forståelse af dynamiske forandringer på markedet grundet ændrede prioriteter og livsstile.

4. Planlæg forretningen baseret på efterspørgsel: Det betyder i høj grad at sætte kundernes behov i spidsen for enhver forretningsstrategi.

5. Forbedrer kommunikationen med medarbejdere: Forskning viser, at selvom de fleste SMV'er og især mikrovirksomheder drager fordel af en uformel og fleksibel tilgang til, hvordan medarbejdere behandles, kan den uformelle atmosfære også være et problem for nogle

medarbejdere, som måske ikke vil kunne involvere sig (af forskellige grunde) og derfor kan blive udelukket.

6. Få et bedre image og omdømme: Brug dit engagement til "Mangfoldighed" (bedre arbejdsgiver, kundefølsomhed) som et forretningsværktøj, ift omdømme.

7. Evaluer din indsats: Som med alt hvad du gør, der påvirker virksomheden, er det vigtigt at tænke over, hvilken indflydelse det har haft, og for hvilken pris (tid, indsats, ressourcer).

8. Få hjælp og vejledning: For at få pålidelig rådgivning går de fleste ejere til deres revisor, finansielle rådgiver, advokat eller lignende. Der er dog mange andre offentlige og private institutioner, der tilbyder professionel hjælp; stort set uden omkostninger eller mod et minimalt gebyr, hvis du ønsker personlig støtte. Her er nogle eksempler:

- Kommuner, handelsorganisationer, handelskamre, virksomhedsejer netværk, fagforeninger og faglige sammenslutninger er meget nyttige informationskilder.
- I mange tilfælde vil du kunne søge på internettet efter det materiale du har brug for.
- Andre virksomhedsejere og ledere er altid en nyttig kilde til rådgivning i lokalsamfundet.
- Diskuter tilgange og problemer med medarbejdere og venner, som også kan tilbyde dig andre indsigter.

FORDELE FOR BÅDE ARBEJDSGIVERE OG ANSATTE I SMV'ER

I de seneste årtier er der sket betydelige ændringer i sammensætningen af arbejdsstyrken lige fra lavere faglige hierarkier til højere administrationsniveauer. For eksempel er der en stigning i arbejdsstyrken af kvinder, personer med forskellig nationalitet og andre socialt sårbare grupper. I denne sammenhæng er spørgsmålet om hvorfor et firma skal være interesseret i mangfoldighed, dukket op.

I dag er virksomheder, der har en aktiv mangfoldighedspolitik, overbeviste om, at respekt for mangfoldighed i virksomheder medfører følgende fordele:

- Det styrker virksomhedens kulturelle værdier
- Det forbedrer virksomhedens brand og image positivt
- Skaber flere incitament og dermed større effektivitet blandt de eksisterende medarbejdere
- Det forbedrer innovation og kreativitet blandt arbejdstagerne
- Det hjælper med at tiltrække og beholde toptalenter
- Det forbedrer forståelsen for kundernes behov og forventninger
- Det understøtter adgangen til nye markeder
- Det bidrager til en bedre evne til at tilpasse sig for virksomheden

Alle de ovennævnte parametre vil med stor sandsynlighed differentiere virksomheden på markedet og give den mulighed for at komme foran konkurrenterne.

KONFLIKTLØSNINGSTEKNIKKER

Konfliktløsning er et vigtigt aspekt i mangfoldighedsledelse på arbejdspladsen. En konflikt er et fælles fænomen på arbejdspladsen, når interesser, behov, mål eller værdier for de involverede parter (arbejdsgivere, medarbejdere og indvandrere) forstyrrer hinanden. Der er dog nogle generelle tiltag og personlige færdigheder, som kan være meget nyttige, når arbejdsgiveren eller den ansvarlige leder står over for en konflikt, der kræver en løsning uafhængigt af sin karakter (fx en åbensindet tilgang, der er i stand til at analysere de involverede synspunkter og perspektiver, samt en evne til empati, lytte nøje og klart kommunikere med alle involverede parter).

Derudover indebærer konfliktløsning en række teknikker, der anvendes afhængigt af konfrontationstypen og den eksisterende sociale og kulturelle kontekst. Det kan være f.eks.:

Win-Win (Samarbejde)

Samarbejde indebærer et forsøg på, sammen med den anden person, at finde en win-win løsning på det aktuelle problem - en som mest tilfredsstillende begge parter bekymringer. Det indebærer at identificere modstandernes underliggende bekymringer og finde et alternativ, der fjerner alle parter bekymring.

Kompromis

Et kompromis leder efter en hurtig, gensidig acceptabel, løsning, der delvist gør begge parter tilfredse.

Udglatning

Udglatning tager først og fremmest hensyn til andres bekymringer frem for ens egne bekymringer.

Eksempel på Konfliktløsning

Miriam og Elisa arbejder i catering sektionen af et luksus hotel i Venedig. Miriam er peruviansk og, selvom hun allerede har boet i Italien i et par år, taler hun endnu ikke helt italiensk. Ikke desto mindre er Miriam en meget dedikeret medarbejder; hun ankommer tidligt og gør alt hun bliver bedt om.

Elisa har derimod arbejdet adskillige år som cateringchef og har stor erfaring, men har altid kun arbejdet med indfødte medarbejdere. Elisa har således, ifølge Miriam, tendens til at tale meget hurtigt og normalt benytte mange ord fra den lokale venetianske dialekt.

I de travle øjeblikke, hvor der er mange kunder og arrangementer, der er særligt vigtige for hotellet, kan spændingen mellem de to kvinder mærkes, fordi Elisa ikke mener at Miriam er tilstrækkelig erfaren, og at hun ikke forstår hende godt nok. Miriam derimod, mener, at Elisa ikke er særlig høflig i den måde hun taler på og at hun ikke forklarer hende, hvad hun faktisk skal gøre, så hun kan gøre det på en rettidig måde. Miriam overvejer at sige op, mens Elisa ikke ønsker at skulle bruge tid på en ny rekrutteringsproces.

Hvad kan der gøres?

I dette tilfælde kan en områdechef måske gøre en indsats for at forbedre forholdene ved at arrangere sprogundervisning til indvandrerarbejderne, og ved at oprette et passende introduktionsforløb i begyndelsen af medarbejderens ansættelse. I dette tilfælde kunne Miriam forpligte sig på at forbedre sine sproglige færdigheder, hvilket også kan være meget nyttigt for hende på andre områder. Omvendt kan Elisa forpligte sig på at tale langsommere og forsøge at forklare sig bedre, uden at skulle hæve stemmen. For ikke at skabe en større konflikt vil begge medarbejdere være nødt til at udtrykke deres vanskeligheder på en åben og rettidig måde til den ansvarlige koordinator eller til HR-personalet.

Sociale Rettigheder for Asylansøgere - Sociale Rettigheder for Alle (Cypern)

Formålet med Equal-projektet "Sociale Rettigheder for Asylansøgere - Sociale rettigheder for alle" var udvikling og pilot-implementering af tiltag med henblik på at løse de problemer asylansøgere står overfor, samtidig med at fremme deres sociale og beskæftigelsesmæssige integration. Orientering, sprog- og erhvervsuddannelse kombineret med praktikophold, samt udvikling og drift af en "mæglings- og støttemekanisme" var alle foranstaltninger, der bekræfter relevansen af målene og projektets succes.

Integrationstræning – IGU (Danmark)

I Danmark findes der IGU'en 'Integrationsgrunduddannelsen,' som er et toårigt forløb, der kombinerer en betalt praktikplads for flygtninge ved en virksomhed, og sideløbende uddannelse med træningskompensation. Virksomheden betaler lønnen til praktikanten og modtager en bonus på 20.000 eller 40.000 DKK afhængigt af praktikkens længde. Dette er en aftale, der er opnået gennem samarbejde mellem vigtige interessenter på det danske arbejdsmarked, herunder den danske regering, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og fagforeningen LO.

Forum "Lige muligheder" (Frankrig)

CGPME, den franske sammenslutning af små og mellemstore virksomheder organiserede en kampagne via medier, offentlige arrangementer og uddannelse i virksomhederne for at fremme mangfoldighedskendskabet, bekæmpe stereotyper og hæve beskæftigelsesegnheden. Kampagnen, der er en del af Tour de France de la Diversité, bragte virksomheder i kontakt med folk fra områder med høj arbejdsløshed der står overfor store vanskeligheder, og hjalp dem med at komme ind på arbejdsmarkedet og finde deres første beskæftigelse. Et af hovedmålene var at fostre en debat om fordelene ved, at indlemme mangfoldigheden som en af sine organisatoriske grundpiller.

Lige Muligheder i Uddannelse (Grækenland)

Erhvervsuddannelsescenteret (KEK) i det det Helleniske Forbund af Professionelle, Håndværkere og Handlende (GSEVEE), i samarbejde med INTERSOS og med støtte fra UNHCR,

udformede og gennemførte et uddannelsesprogram kaldet "Lige Muligheder i Uddannelse" i 2017. Indenfor rammerne af dette program blev der udformet og gennemført, to træningsseminarer, for flygtninge og asylansøgere med titlerne: a) "Introduktion til frisør" og b) "Grundlæggende principper for iværksætteri".

AHEAD, Håndværksevirkosoheder mod diskrimination (Italien).

Confartigianato, den italienske sammenslutning af håndværkere og SMV'er, i samarbejde med andre aktører og de direkte påvirkede (indvandrere) gennemførte et meget ambitiøst initiativ med fokus på at give SMV'er egnede og nyttige instrumenter til at fremme kulturelle ændringer for at forebygge og eliminere diskriminerende holdninger og adfærd. Hovedaktiviteten i partnerskabet er: 1. Uddannelsesprogram for medarbejdere om behov og ønsker for indvandrere, der allerede er bundet til arbejdsmarkedet og for dem, der ønsker at starte egen virksomhed 2. Udarbejdelse af kodeks for adfærd ved virksomhedsdrift, 3. Etablering af et informationskontor, 4. Markedsføringsaktiviteter, og 5. Uddannelsesforløb for 42 ledere og medarbejdere.

KONTAKT INFORMATION



ADRESSE: SIMONIDOU 14, ETKA-PEO 2ND FLOOR, 1045 NICOSIA, CYPRUS

TEL NO: +357 22877673, FAX NO: +357 22877672

EMAIL: info@inek.org.cy, loucas.antoniou@inek.org.cy

WEB: www.inek.org.cy, www.migraid.eu



ADRESSE: ARISTOTELOUS 46, ATHENS, 10433, GREECE

TEL NO: +30 2108846852, FAX NO: +30 2108846853

EMAIL: siomadis@imegseevee.gr

WEB: www.imegseevee.gr



ADRESSE: ANSUINO DA FORLI no 64/a, ITH3 – VENETO, 35134, PADOVA, ITALY

TEL NO: +390 498658911, FAX NO: +390 498644769

EMAIL: silvia.genero@enaip.veneto.it

WEB: www.enaip.veneto.it



ADRESSE: EMMANOUL BENAKI 71A, EL 30, ATTIKI, 10681, GREECE

TEL NO: +30 2103327760

EMAIL: nbetz@ingsee.gr

WEB: www.ingsee.gr



ADRESSE: BANEGAARDSPLADSEN 6, 1ST FLOOR, DKO3 SYDDANMARK, 7100 VEJLE, DENMARK

TEL NO: +4576813880

EMAIL: THKHA@vejle.dk

WEB: www.vifin.dk



ADRESSE: 41 RUE HIPPOLYTE MAINDRON, FR10, ILE DE FRANCE, 75014, PARIS FRANCE

TEL NO: +33 157058265

EMAIL: contact@iriv.net

WEB: www.iriv.net



ADRESSE: P.O. BOX 22113, NICOSIA CYPRUS

TEL NO: +357 22878181, FAX NO: + 357 22773039

EMAIL: doros.p@kisa.org.cy, Anthoula.p@kisa.org.cy

WEB: www@kisa.org.cy



ADRESSE: VIA FESTA DEL PERDONO 7, 20122 MILANO, ITALY

TEL NO: +390 250312752, FAX NO: +390 250312026

EMAIL: maurizio.ambrosini@unimi.it

WEB: www.unimi.it

