



Strengthening the Identity
of Minority People Leads to Equality

MINORITIES AND LOCAL DEVELOPMENT IN ADRIATIC COUNTRIES: BUSINESS CHARTER ON DIVERSITY MANAGEMENT

Partner Coordinator:
COOPERATION AND DEVELOPMENT INSTITUTE



The Guidelines are edited by the Cooperation and Development Institute, with the contribution and the final validation of the SIMPLE Project Consortium.

Guidelines were prepared by the Cooperation and Development Institute.
Printed in Albania in January 2014.

If you are interested in receiving more information about the project SIMPLE and/or in receiving the electronic version of this document, please visit the project website www.simpleproject.eu or send an email to Cooperation and Development Institute at the address info@cdinstitute.eu.

Disclaimer:

The Guidelines have been produced with the financial support assistance of the IPA Adriatic Cross Border Cooperation Programme. The contents of the Guidelines are the sole responsibility of the Cooperation and Development Institute and the SIMPLE consortium and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the IPA Adriatic Cross-border Cooperation Programme Authorities



TABLE OF CONTENTS:



Minorities and local development in Adriatic Countries: Business charter on diversity management	5
---	---



Manjine i lokalni razvoj u Jadranskim zemljama: Radna Povelja o upravljanju diverziteta / raznolikosti	23
---	----



Minoritetet dhe zhvillimi lokal në vendet e Adriatikut: Statuti i biznesit mbi manaxhimin e diversitetit	41
---	----



Le minoranze e lo sviluppo locale negli Stati dell'Adriatico: Carta per la gestione e valorizzazione della diversita' nelle imprese	59
--	----



Manjine i lokalni razvoj u Jadranskim zemljama: Radna Povelja o upravljanju diverziteta / razlicitosti	77
---	----



Manjšine in lokalni razvoj v jadranskih državah: Poslovni listina o upravljanju raznolikosti	93
---	----

Minorities and local development in Adriatic Countries:
Business charter on diversity management



INTRODUCTION

This Business Charter is an output of the project SIMPLE (*Strengthening the Identity of Minority People Leads to Equality*), an innovative institutional cooperation and capacity building initiative that involves 5 Adriatic Countries, aimed at achieving social cohesion in the area through the strengthening of the cultural identities and diversity values of minority communities historically and recently established in Adriatic Countries.

The partners of the project SIMPLE have developed joint strategies and approaches in the Adriatic basin for the promotion of equality and non-discrimination culture, as basic values for the peaceful coexistence of all citizens, without any discrimination based on ethnic origin. The project tackles 5 important obstacles that block the actual realization of the fundamental rights and principles of social fairness towards historic and new minorities:

- I. The language as a barrier for the full accessibility of services, also in territories where the bilingualism (and multilingualism) is legally recognized;
- II. The high risk of poverty of minorities due to the difficult access to labor market, the discrimination in job conditions and the under-representation;
- III. The worrying level of children from minority groups that are out of education systems;
- IV. The unsatisfactory representation of minority issues in the media;
- V. The high risk of multiple discrimination, prejudices and violence against minority women.

SIMPLE aims to improve the life conditions of minority people transforming the key-factors that nowadays are weakness and providing to public authorities, minority associations, NGOs and other local, regional and national stakeholder of Adriatic Countries guidelines and recommendations to arrange targeted services for addressing minorities' disadvantages at local level.

The Business Charter is part of a set of 6 thematic documents produced and shared by the SIMPLE consortium that will be the operational tools to be promoted by the Adriatic Permanent Observatory on Minority Communities, which will be established within the project. The Observatory, in fact, comprises governance models tested in national pilots, the transnational recommendations and the sociological survey tools and indicators and therefore is a strategic space for monitoring the actual conditions of minorities in the participating Countries and proposing possible governance options on specific issues.

Each output is edited in a single document proposed in 6 languages (English, Croatian, Albanian, Italian, Montenegrin, and Slovenian), in order to favour the concrete comprehension and utilization by all the stakeholders of the project participating Countries.

The full set of documents includes:

- Minorities and language diversity in Adriatic Countries: Guidelines for accessible multilingual services;
- Minorities and the local development in Adriatic Countries: Guidelines for enhancing multiculturalism as a resource for the job market;
- Minorities and the local development in Adriatic Countries: Business charter on diversity management;
- Minorities and the education in Adriatic Countries: Guidelines to enhance intercultural approaches;
- Minorities and media in Adriatic Countries: Guidelines on fair and equal information;
- Minorities and gender-based discrimination in Adriatic Countries: Guidelines to prevent, report and combat multiple discriminations.

The documents are available on request from national responsible partners. Info and contacts on the project website: www.simpleproject.eu.

1. DEFINITIONS

General definitions	
Discrimination	Direct discrimination shall be taken to occur where one person is treated less favorably than another is, has been or would be treated in comparable situation on grounds of racial or ethnic origin. Indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of a racial or ethnic origin at a particular disadvantage compared with other persons, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary. (Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin)
Minority Group	A group of persons in a state who: a) reside on the territory of that state and are citizens thereof; b) maintain long-standing, firm and lasting ties with that state; c) display distinctive ethnic, cultural, religious or linguistic characteristic; d) are sufficiently representative, although smaller in number than the rest of the population of that state or of a region of that state; e) are motivated by a concern to preserve together that which constitutes their common identity, including their culture, their traditions, their religion or their language. (Article 1, Recommendation 1201 adopted by the Parliamentary Assembly of the Council of Europe in its 44th Session in 1993)
Minority Rights	Minority rights are individual rights that are enjoyed by persons belonging to ethnic, religious and/or linguistic minorities. These individual rights can be exercised in community with other members of the minority group, but some of these rights may only be valuable if used collectively. (Minority Rights Group International, 2012)
Special measures	A variety of strategies designed to enhance employment, educational, or business opportunities, for groups, such as racial or ethnic minorities and women, however, the manner in which these efforts are implemented, the types of action they require, and the broader implications they carry for our society may vary from one specific program to another. The term “special measures” includes also measures that in some countries may be described as “affirmative measures”, “affirmative action” or “positive action” (Committee on the elimination of racial discrimination, General recommendation No. 32. The meaning and scope of special measures in the International Convention on the Elimination of All Forms Racial Discrimination” CERD/C/GC/32)

Specific definitions	
Career development	In organizational development (or OD), the study of career development looks at: how individuals manage their careers within and between organizations and how organizations structure the career progress of their members, it can also be tied into succession planning within some organizations. (thefreedictionary.com)
Cosmopolitan	A person who has lived and travelled in many countries, and who is free of national prejudices and having interest in or familiar with many parts of the world. (thefreedictionary.com)
Diversity	Diversity is about recognizing, respecting and valuing differences based on ethnicity, gender, color, age, race, religion, disability, national origin and sexual orientation. It also includes an infinite range of individual unique characteristics and experiences, such as communication style, career path, life experience, educational background, geographic location, income level, marital status, military experience, parental status and other variables that influence personal perspectives. (chubb.com)
Diversity charter	A diversity charter consists of a short document voluntarily signed by a company or a public institution. It outlines the measures it will undertake to promote diversity and equal opportunities in the workplace, regardless of race or ethnic origin, sexual orientation, gender, age, disability and religion. (European Commission's Directorate General Justice, 2012)
Diversity management	Diversity Management is a strategy to promote the perception, acknowledgement and implementation of diversity in organizations and institutions. (univie.ac.at)
Multiculturalism	The policy of maintaining a diversity of ethnic cultures within a community, or the doctrine that several different cultures (rather than one national culture) can coexist peacefully and equitably in a single country. (thefreedictionary.com)
Recruitment	Recruitment refers to the process of attracting, screening, and selecting qualified people for a job at an organization or firm. (thefreedictionary.com)
Private service	A private service consists of business activity, social support organization and other services providers owned, financed and run by private individuals etc.). (thefreedictionary.com)
Public service	A public service is a service which is provided by government or local authorities to its citizens to provide services that benefit the public as a whole (hospitals, schools, social welfare, etc.). (thefreedictionary.com)

2. PRINCIPLES

I. Ensuring equal opportunities and prevent discrimination for all employees in all phases of their employment

According to EU legislation, discrimination is illegal. Discrimination not only happens on grounds of gender, ethnicity, religion, age, disability and sexual orientation but often takes place on the workplace. Indeed the worst poison to diversity is discrimination and inequality. In order for any company - public or private - to harvest the fruits from diversity, discrimination and harassment must become combated and eradicated. It is important to remember that discrimination often takes place hidden in the shadows and that you should never rely on the victims to fend for them. Instead it is the management's responsibility to prevent discrimination in the workplace.

Equal opportunities must be secured in all phases of employment: recruitment, selection, training, education, wages, tasks, leave, promotion, flexibility regarding family life, influence and dismissal. If privileges are reserved to certain groups while others are deprived, the enterprise will not get everybody's full commitment but only envy and anger.

II. Making diversity a resource in every aspect of the workplace's actions

Each and every human being is unique and has resources to contribute to the common good, what is difficult is giving to everyone the possibility to use these resources. As individuals we are different through our affiliations with various identity groups. We all have a gender, an ethnicity, an age, a risk of becoming disabled, a sexual orientation, and a relation with religion. But likewise we have each our own life story including a wide range of individual experiences. The core of diversity management is to make diversity a resource and a mutual asset, be it within sales, marketing, product development, service, or working climate in general. It is about actively including knowledge, perspectives and particular life experiences that the individual employees bring to the work place.

III. Ensuring a result-oriented diversity process that includes both minority and target groups in the strategy

To ensure that the strategy for diversity management has the desired effect, it will be necessary to formulate the goals, how to reach them, and plans of evaluation. In other words diversity should always be a long-termed strategic process, with a constant eye on the development of the organizational framework and working place culture, in order to sustain an inclusive organization with equal opportunities for all.

It is management's responsibility to engage in preventing discrimination and promoting diversity, although this is no easy task. Diversity is a path through barriers and resistance, and some employees or even leaders will feel that time-honoured privileges are taken from them in the process of granting everybody equal opportunities. To minimize resistance it is decisive to include the employees, the trade organizations, and not least the special target groups and minorities as participants in the development and implementation of diversity management. The participative approach is decisive to secure a mutual understanding that diversity management is *for all* members of the company.

3. GOVERNANCE MODELS

Managing Diversity at IBM Nederland Program	
Place	The Netherlands
Organization	IBM (multinational IT-company)
Period	1953 – Ongoing
Description	IBM is convinced that it can only keep its current competitive edge by reflecting marketplace diversity in the workforce and by offering a safe work environment for all employees. The company considers workforce diversity as 'the bridge between the workplace and the marketplace'. In order to stress the importance of workforce diversity, IBM's worldwide headquarters employs a Vice President of Global Workforce Diversity, an official who formulates global policies on managing diversity. Also regional headquarters employ diversity managers, who translate the global policies on managing diversity into regional spearheads. Next, the executive management teams of every subsidiary formulate local actions in order to increase and to make full use of workforce diversity in that specific IBM establishment. An example of a local action is the adjustment of human resources policies and processes. Due to the differences in national legislation on employment and discrimination, IBM thinks it is best to do this at country level. There are also global diversity networks where people from various under-represented groups can meet each other and colleagues from other backgrounds. The networks organize meetings, lectures, workshops and social events for employees belonging to the specific under-represented group and/or for those interested in managing diversity and learning more about the other. All network activities are aimed at enhancing people's personal strength. Another employee collects and distributes information via the Intranet about people with disabilities. The company stimulates initiatives like this by allocating time, resources and budget. The human resources department plays a supportive role: it organizes meetings for the initiators to exchange knowledge and ideas. It also gives them advice on how to use the Intranet to draw attention for their subject, and gives them information about (international) conferences on managing diversity.
Replicable feature	Inclusive leadership implies creating a corporate culture where people feel respected and rewarded, with all their differences and similarities. International training has been developed that focuses on this broad concept of managing diversity. Several senior managers and their advisors have already participated in the training programme. Amongst them were some executives from the Dutch subsidiary and their local diversity coordinator. According to these participants, the training made them aware of the fact that you must focus on diversity management by including all employees. One exercise showed that everybody sometimes feels excluded from a group, and that almost everybody experiences exclusion negatively. Because of the training they now understand that diversity concerns all employees and not just the ones belonging to a minority. The diversity coordinators play an important role in identifying the training programs, the participating employees, in planning the sessions and topics and in sharing and exchanging information amongst the different offices in managing the diversity. IBM strongly believes that this greater understanding is the basis for realizing inclusive leadership.
Info & contacts	IBM Nederland BV Johan Huizingalaan 765 P.O. Box 9999 1066 VH Amsterdam, Netherlands Tel: +31-020-5133111 Fax: +31-020-514-5786 E-mail: ibm_4you@nl.ibm.com www.ibm.com/nl/nl/

The Business Case for Diversity Program	
Place	United Kingdom
Organizations	Ernst & Young (The professional firm Ernst & Young has over 114,000 people in 140 countries. The organization offers a broad array of services relating to audit, risk-related services, tax, and transactions. 9,000 of its people are based in the UK.)
Period	Ongoing
Description	Ernst & Young measures the success of its commitment to diversity in several key ways, such as: - The global people survey, which is always analyzed by gender; - The percentage of women and men promoted to partner is closely monitored; - Its direct hires and the recruitment process is monitored by gender at every stage; - The percentage of women on its talent management programme is monitored; - It analyses the grading of its annual appraisal process by gender; - It is also currently instigating a programme to analyse the gender make up of high priority client work; - Maternity retention is regularly evaluated; - It analyses its proposal requests for new business and which ask for diversity credentials.
Replicable feature	To attract and retain its share of the talent pool. The organization uses demographic data and trends to underpin this aspect of its business case. Examples include the fact that in 2002, more women than men applied for and were accepted on, degree courses such as business administration and law, and the fact that the UK Indian population has the highest level of educational attainment of any group in the UK. To engage with clients. The organization knows that many of its priority clients consider diversity to be a business critical issue. An increasing number of proposal requests require information about its diversity strategy and programmes. There is also the fact that diverse teams are better able to serve diverse client teams. To enhance brand. Ernst & Young understand that is today's business climate, potential recruits, employees, suppliers and clients expect an organisation to be aware of diversity and active in promoting inclusiveness. To do the right thing. As well as the more quantifiable aspects of the business case Ernst & Young also believe that respect for others and creating an inclusive work environment is fundamentally the right thing to do. The EY/Ethics Hotline is a method for reporting conduct that may be unethical, illegal, in violation of professional standards, or otherwise inconsistent with the EY Global Code of Conduct. Develop local networks (gender, disability, ethnicity, transgender) within the organizations which brings people together and unite them in terms of the values of the organisation rather than looking for splinter groups who go off and do their own thing. It acknowledges that its business case is continually evolving and developing and must do so if it is to motivate culture change within the organization. Ernst & Young encourage each of its business units to adapt this business case to ensure it is highly relevant and impactful for their particular businesses. Develop and undertake global people survey adapted for gender and ethnicity. Collect demographic data and support the networks by delivering programs to inspire ethnic minority children.
Info & contacts	Ernst & Young http://www.ey.com/UK/en/Home/Contact-Us

The Business Case for Diversity Program	
Place	France
Organization/s	Batisol Plus
Period	Ongoing
Description	Batisol is a French tiling and flooring company which employs 42 people. The company was having difficulties recruiting local workers and actively wanted a more diverse workforce. Batisol contacted the employment agency in a bid to recruit more women and young people from deprived areas. Following complaints that the new workers did not take their jobs seriously and were arriving late to work, the company's director, Michel Droin, began to suspect the problems (if they really existed) stemmed from discrimination. To address this, each member of staff, including all temporary workers, received a full day of diversity training and learned about the power of stereotypes and the benefits of diversity. This action sent a clear signal to the workforce that the issue was a priority for the company. The problems were surprisingly quickly resolved; employees were able to work efficiently and independently and were more motivated. One unexpected yet happy outcome was the new friendships that emerged between workers from very different backgrounds
Replicable feature	Effective Diversity Management is proven to produce significant benefits in terms of recruitment and staff retention, creativity, problem-solving and customer engagement. Not only you can increase profit margins through efficiency savings and innovation, but the individuals employed also benefit, resulting in increased levels of job satisfaction and employee loyalty. Develop training modules on the management of diversity, its advantages and results. Liaising with competent authorities dealing with discrimination to establish initiatives, create training materials and spreading best practices.
Info & contacts	Batisol Plus 9 Rue Maryse Bastié Châtelleraut 86100, France Tel: 05 49 93 17 41 Web: http://batisolplus.com/contact

LABORATORIO MULTICULTURALITÀ	
Place	Italy
Organizations	Sodalitas foundation and six Italian companies' part of this network: Autogrill, Banca Popolare di Milano, Costa Crociere, IBM, L'Oreal e Pirelli.
Period	2008
Description	Sodalitas Foundation and six companies' part of its network participated in a laboratory addressing the issue of intercultural dialogue in a multicultural perspective, to learn how to deal with issues such as the management of men and women in the workplace and relationships with customers from different cultures. The working group developed a toolkit in collaboration with UNAR (the national anti-discrimination agency) aimed at spreading a culture of inclusion, available to all the companies that want or need to establish their own policies and strategies of multiculturalism, allowing them to refer to experiences already established and effective. Those best practices include Banca Popolare di Milano's Code to prevent discrimination, which describes rules to respect, clarifies responsibilities and tools to denounce abuses or discriminations based on ethnicity, age, sex, religion, abilities.
Replicable feature	Establishing a cross-competence working group to deal with issues related to discrimination; Teaming up with partner organization to carry out activities aimed at boosting diversity; Liaising with competent authorities dealing with discrimination to establish initiatives, create training materials and spreading best practices.
Info & contacts	Fondazione Sodalitas Francesca Delpiano Tel: +39 0286460236 Email: francesca.delpiano@sodalitas.it

4. RELEVANT ACTORS

Name of the organization: European Commission Justice	
Typology	An executive body of the European Union responsible for proposing legislation, implementing decisions, upholding the Union's treaties and day-to-day running of the EU.
Ordinary activities	The EU acts on behalf of EU citizens to prevent them being discriminated against on grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation and sex.
Role for the guidelines implementation	Improving knowledge of discrimination by raising awareness among the population of their rights and obligations and also of the benefits of diversity; Supporting intermediary actors such as NGOs, social partners and equality bodies to improve their capacity to combat discrimination; Supporting the development of equality policies at national level and encourage the exchange of good practices between EU countries; Achieving real change in the area of anti-discrimination through anti-discrimination training activities; Push for business-oriented diversity management as part of a strategic response to a more diversified society, customer base, market structure and workforce.
Info & contacts	Web: http://ec.europa.eu/justice/discrimination

Name of the organization: Commissioner for Protection against Discrimination	
Typology	An institution, a sub-ordinate of Albanian parliament, which exercises its authority independently, ensures efficient protection from discrimination and any kind of behavior which incites discrimination.
Ordinary activities	The activity of the Commissioner is conducted through the review of the complaints of the subjects that claim to be victims of discriminatory behaviour or behavior that incites it, not only from the public administration, but from private subjects as well. Also, the Commissioner conducts administrative investigations after receiving reliable information about violations to the law, conducts surveys and monitors the level to which the law is implemented. The procedures of the administrative investigation are followed by recommendations and sanctions are imposed pursuant to the law if they are not implemented.
Role for the guidelines implementation	Informing and raising awareness of the community, public administration bodies and private subjects for the purpose of promoting equality and anti-discrimination principles.
Info & contacts	Web: www.kmd.gov.al

Name of the organization: People's Advocate	
Typology	An institution, a sub-ordinate of Albanian parliament, which exercises its authority independently.
Ordinary activities	The People's Advocate Institution safeguards the rights freedoms and lawful interests of individuals from unlawful or improper actions or failures to act of public administration bodies and the third parties acting on their behalf. His duty is to prevent conflicts between the public administration and the individual. The People's Advocate, upon finding or suspecting that a right has been violated, initiates an investigation of the case, upon the complaint or request of the interested or injured person, or on his own motion if the particular case in the public domain, but always after providing the interested or injured party consents.
Role for the guidelines implementation	Protecting the interests of a broad community, who can be affected by an administrative process, the People's Advocate is entitled to initiate administrative proceedings and be part of the process in accordance with the requirements of the Albanian Code of Administrative Procedures.
Info & contacts	Web: www.avokatipopullit.gov.al

Name of the organization: Albanian Helsinki Committee	
Typology	Albanian Non-Governmental Organization
Ordinary activities	To monitor, lobby and legally protect proactively together with other civil society organizations, national and international organizations, to meet the standards for human rights and fundamental freedoms. To sensitize citizens of Albania and all relevant actors to their rights and freedoms. To assist in the implementation of laws by building the capacity of public administration. Promote accountability of public administration in the proper implementation of laws through public denunciation of the violations committed. Prepare alternative reports on the implementation of human rights in Albania. Provide legal critique and expertise to improve and harmonize its legislation with the <i>acquis communautaire</i> and its application in practice, restoring violated rights
Role for the guidelines implementation	Inform and raise awareness of the community, public administration bodies and private subjects for the purpose of promoting equality and anti-discrimination principles.
Info & contacts	Web: www.ahc.org.al

Name of the organization: Association of Albania-Montenegrin Minority “Moraca-Rozafa” Albania	
Typology	Albanian Non-Governmental Organization
Ordinary activities	It represents and advocates the interests of serbian-montenegrin national minority in Albania in fields of realization of rights and freedoms belonging to national minorities according to domestic and international norms on minorities. Protection of rights belonging to Serbian-Montenegrin national minority living in Albania, especially rights to learn and use the mother language, media, participation in public life, freedom of expression and religion, freedom of union and so forth.
Role for the guidelines implementation	Inform and raise awareness of the community, public administration bodies and private subjects for the purpose of promoting equality and anti-discrimination principles. Organizing courses of language for children and other minority members, opening towards the media and delivery of information in Serbian language through them, organizing cultural activities and maintaining contacts with public officials in the interest of ethnic minorities.
Info & contacts	http://www.moraca-rozafa.org/ http://www.moraca-rozafa.org/albanski

Name of the organization: Association Rromani Baxt Albania	
Typology	Rromani Baxt Albania
Ordinary activities	It works to maintain the culture, art, traditions, and other spiritual values of the Rroma community; It works to integrate the Roma more cohesively within Albanian society.
Role for the guidelines implementation	Inform and raise awareness of the community, public administration bodies and private subjects for the purpose of promoting equality and anti-discrimination principles. Guidance in organizing trainings and courses of Roma language for children and other minority members, and publication of books in Romani language. Foster public awareness campaigns for the minorities. Organizing cultural activities and maintaining contacts with public officials in the interest of minorities.
Info & contacts	http://www.rromanibaxtalbania.org/contact-us/

Name of the organization: Union of Albanian Roman AMARO DROM	
Typology	Albanian Non-Governmental Organization
Ordinary activities	Protection of the identity and rights of Roma community in Albania; Promotion of the training and education level of Roma community; Improvement of social and economic conditions; Integration of the community in the Albanian society.
Role for the guidelines implementation	Inform and raise awareness of the community, public administration bodies and private subjects for the purpose of promoting equality and anti-discrimination principles. Organizing courses of language for children and other minority members, opening towards the media and delivery of information in Serbian language through them, organizing cultural activities and maintaining contacts with public officials in the interest of ethnic minorities.
Info & contacts	E-mail: amarodrom@abissnet.al Web: www.unioniamarodrom.org

5. ADRIATIC BUSINESS CHARTER ON DIVERSITY MANAGEMENT

Promoting pluralism and seeking diversity through recruitment and career development is an opportunity for minorities, communities at large and public and private service providers. Such strategies improve efficiency and contribute to a better social climate. They can also have a positive impact on the way a public or private social provider is viewed by customers, suppliers and consumers, in Albania and worldwide.

Combat Discrimination in Recruitment and Selection

It is important to make recruitment as fair as possible. If discrimination were to occur, it would be illegal, as it would breach the principle of equal treatment. As a general approach, when advertising a position, organizations should:

- Only include requirements that are necessary for the job.
- Include a statement on equal opportunities when advertising the position with the organization.
- Use positive images in advertisements that will show that the organization welcomes diversity in its workforce.
- Take measures to ensure the visibility of advertisements by also advertising in community media.

Combat Discrimination during period of Employment

It is important that organizations continue to combat discrimination in the workplace after they have recruited their personnel. During the period of employment, organizations must provide for employment equality and equality of opportunity. It is important for organizations to be aware of the fact that **discrimination on the ground of racial or ethnic origin is illegal in relation to promotion, employment and working conditions, and pay**. Organizations must ensure that they:

- Pay people equally for like work;
- Provide working conditions that meet required standards and that are equal in standard for employees in similar job roles;
- Promote employees on the basis of equality of opportunity. The focus here should be on merit and competence;
- Afford the same opportunities for training to all relevant employees.

Implement an Equality/Diversity Policy

Taking action at this level will help shape the overall culture and values of an organization. By implementing a policy on cultural diversity the organization is helping to promote an intercultural workplace. While such a policy normally covers activities which happen within an organization, it may be extended to embed a diversity approach into all business activities. An equality policy in an organization can provide the foundation for overall equality/diversity strategy. An equality policy is a statement of commitment, identifying areas of activity to be developed to prevent discrimination and to promote equality.

Raise Awareness and Delegate Responsibility

The equality/ diversity policy, once developed, needs to be implemented. Many organizations have found the input and cooperation of employees useful in this by:

- Communicating company policies throughout the organization;
- Informing employees as to why you are tackling these issues;
- Appointing an equality committee and/or an equality officer;
- Taking care to include migrant and minority ethnic representation in these roles.;
- Raising awareness about diversity in intercultural workplaces;
- Coordinating activities and looking for support and comments from existing employee representatives;
- Raising awareness about the fight against racism and discrimination in the workplace.

Educate and Train your Employees on Equality and Diversity

The attitudes and ultimately the behavior of employees with regard to racism and discrimination against migrant and minority ethnic employees can begin to be addressed through training. Training also supports any overall equality/diversity policy that the organization may choose to implement.

Make Cultural and Language Allowances in the Workplace

Positive action is permitted on the ground of racial or ethnic origin. In order to provide for the integration of migrant workers, therefore, organizations may need to go beyond the requirement not to discriminate by proceeding to adapt certain aspects of the workplace to accommodate cultural, religious, and linguistic diversity. Employers need to be aware of the cultural differences that are involved. Many organizations have found the following actions to be beneficial for providing for cultural diversity in an organization:

- Consult migrant and minority ethnic workers to assess what their cultural requirements are and to identify where tensions might arise.
- Consult representative NGOs on the cultural requirements that specific groups of migrant workers and minority ethnic workers might have.
- Adapt workplace rules and practices to take account of these specific cultural needs.

Implement Clear Policies and Procedures

An organization may adopt and implement a range of policies and procedures, in addition to an employment equality policy, that may contribute to the aim of promoting equality in diversity within the workplace. These practices may help to support compliance with equality legislation.

- Anti-Racism Policy and Procedures
- Anti-Harassment and Sexual Harassment Policy and Procedures
- Grievance Procedures
- Disciplinary Policy and Procedures

The implementation of these policies and procedures shows the commitment of the organization to ensuring that the respect for and dignity of the individual is upheld in the workplace.

Integrate with Induction, Training, and Assistance

Having an induction process or orientation training is important for all new employees, but especially for migrant and minority ethnic workers. The provision of induction and orientation training to migrant and minority ethnic workers is a key aspect of their integration and inclusion into your organization.

Monitor and Encourage Integration

In order for real integration to occur, discrimination and harassment must be eliminated between native, migrant, and minority ethnic and gender workers. The attitudes and behavior of all workers come into play here.

6. SUGGESTIONS FOR THE IMPLEMENTATION OF THE ADRIATIC DIVERSITY CHARTER

HOW CAN A BUSINESS OR SERVICE PROVIDER TACKLE DISCRIMINATION

It is illegal to discriminate on the ground or racial or ethnic origin in the provision of services. Organizations should consult national legislation on this issue for the details.

By incorporating an overall strategy and focus on diversity a business can ensure that, in all of its activities, it does not discriminate based on racial or ethnic origin. This is a great opportunity for businesses. Taking advantage of the opportunities that come from diversity may mean:

- Taking a lead in developing a customer focus in cultural diversity
- Tailoring products or services to meet the needs of a particular community or culture they may have initial difficulties in understanding health and safety material.
- Developing new products based on the input and culture-specific insight of diverse personnel.
- Opening up of new markets based on this product development.
- Taking account of cultural diversity when marketing and selling products and services.

HOW CAN BUSINESS TACKLE DISCRIMINATION AT NATIONAL AND INTERNATIONAL LEVEL

As we have seen, organizations have a role to play in tackling discrimination against migrant and minority ethnic workers inside their structures but also outside of the organization, in the provision of services, and in interaction with the migrant and minority ethnic community. Depending on the size of the organization, it may be appropriate for it to liaise at regional, national and/or international level on issues concerning discrimination against migrant and minority ethnic workers or best practice in developing diversity management. In practice, for employers and/or employer representative organizations, this may mean:

- Working through national employers' federations and with other employers at local, regional, and national level to tackle discrimination and to eradicate racism.
- Working with employees, employee representatives and migrant rights NGOs locally, regionally, nationally and internationally, to tackle discrimination in the workplace and to eradicate racism.
- At European level: working through UEAPME/ UNICE/CEEP to ensure that migrant workers are supported in rules coming from the European Union and beyond.
- In an International context: working within the structures of ILO.

Each company or organization could sign a participation form where it is stated that agrees to the principles of the charter and respect its principles.

7. ESSENTIAL LITERATURE

Banca Popolare di Milano, *Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni*, 2011

Council of Europe, *Framework Convention for the Protection of National Minorities*, 1995

Council of Europe, Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 *On the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*, 2000.

Council of Europe, Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 *Establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*, 2000.

Council of Europe, Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 *Implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services*, 2004.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Continuing the diversity journey. Business practices, perspectives and benefits*, 2008

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Diversity at work, a guide for SMEs*, 2009

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Implementation, The Business Case for Diversity, Good Practices in the Workplace*, 2012

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Implementation Checklist for Diversity Management*, 2012

European Commission, Eurojust, *Realising the business benefits with European diversity charters Managing diversity at work*, 2011

European Commission, Eurojust, *Managing Diversity – what's in it for business?*, 2012

European Convention on Human Rights (http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf)

European Parliament and Council of Europe 2006/54/KE of 5 July 2006, *Directive on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation*, 2006.

International Society for Diversity Management, *Training Manual for Diversity Management*, European Commission, 2006

Sodalitas, *Multiculturalità, un valore per l'impresa*, 2008

Useful links:

Council of Europe, *Promoting the full and effective equality of persons*, 2012

EC DG Justice's Diversity Charter page

European Commission, *EC support to Diversity Management (2012)*
Brussels-Capital Region diversity charter

French Business Charter

Italian charter

Manjine i lokalni razvoj u Jadranskim zemljama:
Radna Povelja o upravljanju diverziteta / raznolikosti



Uvod

Ova Radna Povelja je proizvod projekta SIMPLE- JINMJ (jaganje identiteta nacionalnih manjina vodi jednakosti), inovativna institucionalna saradnja i inicijativa proizvodjenja kapaciteta koja ukljucuje pet Jadranskih zemalja, sa ciljem dostizanja socijalne kohezije na ovom prostoru preko jaganja kulturnih identiteta i razlicitih vrijednosti manjinskih zajednica koje su istorijski i odnedavno stvorene u Jadranskim zemljama.

Partneri projekta SIPMPLE razvili su zajednicke strategije i pristupe u Jadranskom basenu radi promocije kulture jednakosti i ne-diskriminacije, kao bazicne vrijednosti za miroljubivu kooegzistenciju svih gradjana, bez ikakve diskriminacije baziranoj na etnickom porijeklu. Projekat dotice pet znacajnih prepreka koje blokiraju aktuelnu realizaciju fundamentalnih prava inacela socialne pravde prema povijesnim i novim manjima:

- I. Jezik kao barijeru pune dostiznosti usluga, takodjer na teritorijama na podrucjima gdje je bilingualizam zakonski priznat;
- II. Visoki rizik siromastva manjina u vezi sa teskim pristupom trzistu rada, diskriminacija u uvjetima rada i nedovoljna zastupljenost;
- III. Zabrinjavajuci stepen djece iz manjinskih grupa koja su van obrazovnih sistema;
- IV. Nezadovoljavajuce predstavljanje manjinskih pitanja u medijima
- V. Visok stepen opasnosti od visestruke diskriminacije, predrasuda i nasilja protiv zena manjinskih zajednica.

SIMPLE ima za cilj da popravlja zivotne uvjete manjina preobrazujuci kljucne cimbenikee koje trenutno predstavljaju slabosti u dostizanju javnih ustanova, manjinskih asociacija, NVO i drugih lokalnih, regionalnih i nacionalnih cimbenikaa, preporuka i upustava Jadranskih zemalja radi postizanja zeljenih usluga koje ce se baviti hendikepima manjina na lokalnom nivou.

Radna Povelja je dio seta od 6 tematskih dokumenata proizvedenih i podjeljenih od strane SIMPLE konzorcijuma koji ce biti operaciono sredsvo radi promovisanja od strane Stalnog Jadranskog observatorijuma manjinskih zajednica koji ce biti osnovan unutar projekta. Observatorijum, u stvari, obuhvata modele upravljanja testiranih na nivou nacionalnih pilot projekata, transnacionalnih upustava i socioloskih indikatora. I, na taj nacin, postaje strateski prostor za monitoring aktuelnih uvjeta manjina u zemljama clanicama i predlaganju mogucih opcija rjesavanja specificnih upiti.

Svako rjesenje je objavljeno u jednom dokumentu predlozenom na sest jezika (engleski, hrvatski, albanski, italijanski, crnogorski I slovenacki), radi favorizovanja konkretnog shvatanja I upotrebe od strane svih cimbenikaa projekta zemalja clanica.

Puni set dokumenata obuhvata:

- Manjine i jezicke razlike u Jadranskim zemljama; Uputstva za dostizne visejezicne usluge;
- Manjine i lokani razvoj u Jadranskim zemljama: Uputstva za njegovanje multikulturalizma kao izvor trzista rada;
- Manjine i lokalni razvoj u Jadranskim zemljama: Radna povelja o upravljanju razlikama;
- Manjine i obrazovanje u Jadranskim zemljama: Uputstva za dostizanje interkulturalnih pristupa ;
- Manjine i mediji u Jadranskim zemljama: Uputstva za *istinjsko I ravnopravno* informisanje;
- Manjine i polna diskriminacija u Jadranskim zemljama: Uputstva za zastitu, izvjestavanje i osudu visestrukih diskriminacija.

Ova dokumenta su pristupacna na zahtjev odgovornih nacionalnih partnera: Info I kontakti na website projekta : www.simpleproject.eu

1. DEFINICIJE

Opće definicije	
Diskriminacija	Direktna diskriminacija se pojavljuje tamo gdje se neka osoba tretira manje jednako od druge, bila je ili bi trebalo da bude tretirana u sličnim situacijama vezanim za rasno ili etničko porijeklo. Indirektna diskriminacija se pojavljuje tamo gdje jasno neutralni kriterijum ili praksa stavlja osobu rasnog ili etničkog porijekla u izrazitu nejednakost u upoređenju sa drugim osobama, ukoliko taj kriterijum ili praksa se ne opravdava legitimnim ciljem ili sredstvom za postizanje tog cilja kao prikladnih i neophodnih. (Council Directive 2000/43 EC od 29 lipnja 2000, koji obuhvata princip jednakog tretmana između osoba neovisno od rasnog i etničkog porijekla).
Manjinska grupa	Grupa osoba u državi koja: a) Stanuje na teritoriji te države tako da su građani iste; b) Ima duge, stamene i trajne veze sa tom državom; c) Posjeduje jasne etničke, kulturne, vjerske i jezičke karakteristike; d) Je dovoljno reprezentativna, iako manja u broju nego ostatak populacije te države ili regije te države; e) Je motivisana brigom da zajednički čuva ono što konstituise njen zajednički identitet, obuhvatajući njenu kulturu, tradiciju, vjeru i jezik. (Član 1, Preporuka 1201, usvojena od Parlamentarne skupštine Savjeta Evrope na njezinoj 44. sesiji, 1993. god.)
Manjinska prava	Manjinska prava su individualna prava koja uživaju osobe koje pripadaju etničkim, vjerskim i /ili jezičkim manjinama. Ova individualna prava mogu da se koriste u zajednici sa ostalim članovima manjinske grupe, ali neka od ovih prava mogu biti validna samo ako se koriste kolektivno (Internacionalna grupa manjinskih prava, 2012).
Posebne mjere	Različite strategije koje su proizvedene da povećaju zaposlenost, obrazovne ili poslovne mogućnosti, za grupe kao što su rasne ili etničke manjine i žene. Ipak, način na koji su ova nastojanja implementirana, tipovi akcija koje one iziskuju, i šire implikacije koje one nose za naše društvo mogu da se razlikuju od jednog do drugog specifičnog programa. Izraz "posebne mjere", obuhvata također mjere koje u nekim zemljama mogu da se opisuju kao "afirmativne mjere", "afirmativna akcija" ili "pozitivna akcija" (Komitet za eliminaciju rasne diskriminacije, Opće preporuke br.32. značenje i obim specijalnih mjera u međunarodnoj konvenciji za eliminisanje svih vidova rasne diskriminacije, CERD/C/GC/32)

Posebne definicije	
Razvoj karijere	U organizacionom razvoju (ili OR), studiranje karijernog razvoja se fokusira na: kako individue ostvaruju svoje karijere unutar i izmedju organizacija i kako organizacije strukturiraju napredak u karijeri njihovih clanova sto takodjer moze biti uvrsteno u sukcesivni plan unutar nekih organizacija. (thefreedictionary.com)
Kosmopolitanac	Osoba koja je zivjela i putovala u mnogim zemljama i koja je rasterecena od nacionalnih predrasuda i koja je zainteresovana ili poznaje mnoge djelove svijeta. (thefreedictionary.com)
Diverzitet/ Raznolikost	Raznolikost se tice poznavanja, respektovanja i uvazavanja razlika koja se baziraju na etnicitetu, polu, boji..., dobi, rasi, vjeri, invaliditetu, nacionalnom porijeklu i seksualnoj orijentaciji. Ono takodjer obuhvata beskonacan niz jedinstvenih individualnih karakteristika i iskustava, kao sto su stil komunikacije, karijerni put, zivotno iskustvo, obrazovna proslost, geografski položaj, visina dohotka, braccno stanje, vojno iskustvo, roditeljski status i drugi elementi koji uticu na licne perspective (chubb.com)
Povelja diverziteta/raznolikosti	Povelja raznolikosti sastoji se od kratkog dokumenta koji je dobrovoljno potpisan od strane kompanije ili javne institucije. Ona nabraja mjere koje ce biti preduzete radi promocije raznolikosti i jednakih mogucnosti na random mjestu, unatoc na rasu ili etnicko porijeklo, seksualnu orijentaciju, pol, uzrast, nesposobnost i vjeru (Generalni Direktorac Pravde EK, 2012)
Upravljanje raznolikoscju	Upravljanje raznolikoscju je strategija promovisanja percepcije priznavanja i implementacije raznolikosti u organizacijama i institucijama (univie.ac.at)
Multikulturalizam	Politika ocuvanja razlika etnickih kultura unutar zajednice, ili doktrina da nekoliko razlicitih kultura (radije nego jedna nacionalna kultura) mogu zivjeti zajedno u miru jednakosti, u jednoj zemlji. (thefreedictionary.com)
Regrutovanje	Regrutovanje se omjeri na process privlacenja, provjeravanja i odabira kvalificiranih ljudi za posao u nekoj organizaciji ili firmi. (thefreedictionary.com)
Privatna sluzba	Privatna sluzba sastoji se od radne aktivnosti, organizacije za socialnu pomoc i drugih sluzbi koje posjeduju snabdevaci a finansiraju i upravljaju private osobe itd.. (thefreedictionary.com)
Javna sluzba	Javna sluzba je sluzba koju obezbjedjuje vlada ili lokalna vlast za svoje gradjane radi pruzanja usluga koje koriste javnosti kao cijelini (bolnice, skole, socialna zastita itd. (thefreedictionary.com)

2. NAČELA

I. Obezbjedjivanje jednakih mogućnosti I zaštita od diskriminacije za sve zaposlene u svim fazama njihovog zapošljavanja

Polazeci od zakonodavstva EU, diskriminacija je nelegalna. Diskriminacija se ne događa samo po osnovu pola, narodnosti, vjere, uzrasta, invaliditeta I seksualne orijentacije već često I na random mjestu. Zaista, najgori otrov za raznolikost jeste diskriminacija I nejednakost. Kako bi bilo koja kompanija – javna ili privatna – ubirala plodove raznolikosti, diskriminacija I uznemiravanje mora da se kaznjavaju I iskorijene. Vazno je zapamtiti da je diskriminacija često skrivena te je tesko otkriti žrtve I brinuti o njima. Stoga, odgovornost je menadžmenta da osigura zaštitu od diskriminacije na random mjestu.

Jednake mogućnosti moraju da se obezbijede u svim fazama zapošljavanja: regrutaciji, selekciji, treningu, edukaciji, naknadama, zadacima, odsustvu, promociji, fleksibilnosti po osnovu porodičnog života, uticaja I otpusta. Ako su privilegije rezervisane za određene grupe dok su drugi obespravljeni, poduzeće neće dobiti punu privrženost svakog pojedinca, već samo ljutnju I zavist.

II. Cinjenje raznolikosti resursom u svakom aspektu akcija na random mjestu

Svako ljudsko biće ponaosob je jedinstveno I ima resurse da doprinosi općem dobru, ali tesko je da das svakom mogućnost da koristi te resurse. Kao pojedinci mi smo različiti kroz naše pripadanje različitim identitetskim grupama. Mi svi imamo pol, etnicitet, uzrast, opasnost da postanemo nesposobni (invalidi), seksualnu orijentaciju I omjer prema vjeri. Ali, s druge strane svako od nas ima svoju vlastitu životnu priču koja obuhvata širok spektar individualnih iskustava. Cilj upravljanja raznolikošću je da se od raznolikosti napravi resurs I uzajamno bogatstvo, bilo u platama, marketingu, razvoju proizvodnje, usluga, ili radne klime uopće. To je u stvari način da se aktivno uključi znanje, perspektive I posebna životna iskustva koja zaposleni pojedinci donose na radno mjesto.

III. Garantovanje procesa raznolikosti orijentisanog na davanje rezultata koji uključuje I manjinu I ciljne grupe u strategiji

Garantovati da strategija za upravljanje raznolikostima ima željeni efekt, neophodno je definirati ciljeve, kako ih postići, kao I planove evaluacije. Drugim riječima, raznolikost bi trebalo da uvijek bude dugotrajni strateški proces, sa konstantnim pogledom na razvoj organizacione mreže I kulture na random mjestu kako bi podsticali inkluzivnu organizaciju sa jednakim mogućnostima za sve. Odgovornost je menadžmenta da se zauzme prevencijom od diskriminacije I promocijom raznolikosti, iako to nije jednostavan zadatak. Raznolikost je put kroz barijere I otpore, tako da neki zaposleni ili čak lideri će osjećati da im se trenutne privilegije odizimaju u procesu garantovanja svima jednake mogućnosti. Da bi se smanjili otpori bitno je obuhvatiti sve zaposlene, trgovinske organizacije, a ne manje I specijalne ciljne grupe I manjine kao učesnike u razvoju I implementaciji upravljanja razlikama. Participativni pristup je odlučan da osigura međusobno razumijevanje da je upravljanje razlikama dobro za sve članove kompanije.

3. MODELI UPRAVLJANJA

Upravljanje raznolikoscju na IBM Holandkom program	
Mjesto	Nizozemska
Organizacija	IBM (multinacionalna IT-kompanija)
Period	1953 – Tekuci
Opis	IBM je uvjerena da moze da zadrzi sadasnju konkurentnost jedino reflektujuci trzisnu raznolikost radne snage i nudeci siguran radni ambijent za zaposlene. Kompanija smatra raznolikost radne snage kao “mostizmedju radnog mjesta i trzista” da bi naglasila znacaj raznolikosti radne snage, Svjetski stab IBM-a zaposljava Potpredsjednika Globalne Raznolikosti Radne Snage, sluzbenika koji kroji globalnu politiku za upravljanje raznolikoscju. Takodjer i regionalni stabovi zaposljavaju menadzere za raznolikost koji prenose globalne politike za upravljanje raznolikoscju na regionalne upravljacke? Nadalje, izvrsni menadment timovi svake podroznice formulisu lokalne akcije kako bi povecali i stavili u punu upotrebu raznolikost radne snage u toj specficnoj IBM ustanovi. Primjer lokalne akcije je prilagodba politika ljudskih resursa i procesa. Polazeci od razlika u nacionalnom zakonodavstvu vezi sa zaposljavanjem i diskriminacijom, IBM misli da je to najbolje uciniti na nivou zemlje. Postoje takodjer globalne mreze raznolikosti gdje ljudi iz razlicitih grupa sa nedovoljnom zastupljenoscju mogu sresti jedni druge i kolege ih iz drugih sredina. Mreze organizuju sastanke, predavanja, workshop-ove i drustvene dogadjaje za zaposlene koji pripadaju specficnoj nedovoljno zastupljenoj grupi i / ili za one koji su zainteresovani za upravljanje raznolikoscju i za povecanja znanja o drugima. Sve aktivnosti mreze imaju za cilj da povecaju licnu moc ljudi. Drugi zaposleni skuplja i dijeli informacije preko Intraneta u vezi sa ljudima sa invaliditetom. Kompanija stimulise inicijative poput ove odredjujuci vrijeme, resurse i budzet. Ured ljudskih resursa igra ulogu podrzavaoca: organizira sastanke za inicijatore radi razmjene znanja i ideja. On im takodjer daje vijeka kako da se koristi Intranet da bi skrenuli paznju na njihove teme i daje im informaciju o (medjunarodnim) konferencijama u vezi upravljanja raznolikoscju.
Opceprimjenljivi modeli	Inkluzivni lidersip podrazumijeva stvaranje korporativne culture gdje se ljudi osjecaju postovanim i unaprijedjenim, sa svim njihovim razlikama i slicnostima. Medjunarodno obucavanje se razvijao fikusirajuci se na ovaj siroki concept upravljanja raznolikoscju. Nekoliko menadzera seniora i njihovih savjetnika vec su ucestvovali u Programu obuke. Medju njima bili su neki predstavnici izvrsne vlasti iz Nizozemskih podruznica i njihovi lokalni koordinatori raznolikosti. Polazeci od ovih ucesnika, obucavanje ih je ucinjelo svjesnim cinjenice da se treba fokusirati na upravljanje razlikama, obuhvatajuci sve zaposlene. Jedna vježba je pokazala da se svako ponekad osjeća iskljucenim iz grupe i da gotovo svako dozivljava iskljucenje negativnim. Zahvaljujuci tom obucavanju oni sada svhataju da se raznolikost tice svih zaposlenih i ne samo onih koji pripadaju manjini. Koordinatori raznolikosti igraju vaznu ulogu u identifikaciji programa obuke, zaposlenih koji ce ucestvovati, u planiranju sesija i tema i u podjeli i razmjeni informacija izmedju raznih predstavnistava u menadziranju razlika. IBM je duboko ubijedjena da ovo vece shvatanje predstavlja osnovu za ostvarivanje inkluzivnog lidersipa.
Info & kontakti	IBM Nizozemska BV Johan Huizingalaan 765 P.O. Box 9999 1066 VH Amsterdam, Nizozemska Tel: +31-020-5133111 Fax: +31-020-514-5786 E-mail: ibm_4you@nl.ibm.com www.ibm.com/nl/nl/

Biznis situacija za program raznolikosti	
Mjesto	Velika Britanija
Organizacija	Ernst & Young (Profesionalna firma Ernst & Young ima više od 114000 ljudi u 140 zemalja. Organizacija nudi širok spektar usluga u vezi sa revizijom, usluga koje nose rizik, taksama i transakcijama. 9000 ljudi ove firme se nalazi u Velikoj Britaniji.
Period	Tekuci
Opis	Ernst&Young mjeri uspjeh njene privrzenosti za raznolikost na nekoliko ključnih načina, kao što su: Globalna slika ljudi , koja se uvijek analizira na osnovu pola; Procjena žena i ljudi koji se promovisu kao partnerije je pomno pracen; Direktni zakupi i proces regrutovanja prate se na osnovu pola u svakoj fazi; Procenat žena u njenim programima za talenat upravljanja takodjer je pracen; Ona analizira gradiranje njene godišnje procjene procesa na osnovu pola; Ona takodjer podstiče programe za analizu polnog učinka poslu od visokog prioriteta za klijente; Porodično odsustvo se redovno procjenjuje; Ona analizira njene predložene zahtjeve za novi biznis koji traži akreditivne raznolikosti.
Opceprimjenljivi modeli	Privuci i zadržati njezino promovisanje talenata Organizacija koristi demografske podatke i trendove da bi podstakla ovaj aspekt njezinog biznis modela. Primjeri obuhvataju činjenicu da je u 2002-oj godini više žena nego muškaraca konkurisalo za i bilo primljeno na tečaj za određivanje stepena kao što je biznis administracija i zakon?, kao i činjenica da indijanska populacija Velike Britanije ima najveći stepen obrazovnih postignuća od bilo koje grupe u VB. Raditi sa klijentima Organizacija zna da mnogi od njenih prioritetnih klijenata smatraju raznolikost kao kritično pitanje za biznis. Sve veći broj prijedloga zahtjeva sveobuhvatnu informaciju u vezi sa njezinom strategijom i programima raznolikosti. Tu je takodjer i činjenica da u različiti timovi sposobni da služe različite timove klijenata. Jacati Brend Ernst&Young shvata da današnja biznis klima, potencijalni novi članovi, zaposleni, snabdjevaci klijenti očekuju od organizacije da bude svjesna razlika i da bude aktivna u promovisanju inkluzivnosti. Ciniti pravu stvar Kao i za više mjerljivih aspekata biznis modela , Ernst &Young takodjer vjeruje da postovanje prema drugima i stvaranje inkluzivnog radnog ambijenta je fundamentalno prava stvar koju treba ciniti. EYEthics Hotline je metoda izvještavanja o ponasanju koje može biti neetičko, nelegalno, u suprotnosti sa profesionalnim standardima, ili nekonzistentno sa EY Globalnim Kodom Ponašanja. Razvijati lokalne mreže (pol, invaliditet, narodnost, transrodnost) unutar organizacija koje ujedinjuju ljude po pitanju vrijednosti organizacije više nego gledati na frakcije koje se udaljavaju i čine njihov vlastiti posao? To pokazuje da se biznis model stalno razvija i evoluirati mora to učiniti ako misli da motivise kulturu promjene unutar organizacije . Ernst &Young ohrabruje svaku njenu biznis jedinicu da prilagodi svoj biznis model i da osigura da je visoko relevantan i primjenljiv za njihove posebne biznise. Razvijati i preduzimati opšti pregled ljudi prilagođenih za pol i narodnost. Prikupiti demografske podatke i podržati mreže dijeleći programe koji će inspirisati djecu etnicke manjine.
Info & contacts	Ernst & Young http://www.ey.com/UK/en/Home/Contact-Us

Poslovni ambijent za Program raznolikosti	
Mjesto	Francuska
Organizacije	Batisol Plus
Period	Tekuci
Opis	Batisol je francuska kompanija za poplocavanje i podove koja zaposljava 42 radnika. Kompanija je imala poteskoca u regrutovanju lokalnih radnika i stalno je zeljela vise razlicitu radnu snagu. Batisol je kontaktirala jednu agenciju za zaposljavanje u pokusaju da regrutuje vise zena i mladih ljudi iz nerzvijenih podrucja. Prateci zalbe? da novi radnici nisu uzimali ozbiljno novi posao i dolazili sa zakasnjem da rade, director kompanije Michel Droin poceo je da prati probleme (ako su zaista postojali) koje proizvodi diskriminacija. Da bi to ucinio, svaki clan rukovodstva obuhvatajuci privremene radnike, dobio je cijelodnevnu obuku o raznolikosti i ucio o snazi stereotipa i beneficijama raznolikosti. Ova akcija dala je jasan radnoj snazi da je ovaj slucaj imao primarni znacaj za kompaniju. Problemi su iznenadjujuce brzo rijeseni; zaposleni su bili spremni da rade zadovoljavajuce i nezavisno i bili su vise motivisani. Jedan drugi neocekivani povoljan rezultat ove akcije bilo je novo druzenje koje nastalo izmedju radnika veoma razlicitog porijekla.
Opceprimjenljivi modeli	Ucinkovito upravljanje raznolikoscju je pokazalo da proizvodi znacajne benefite u smislu regrutacije i zadrzavanja osoblja, zatim kreativnosti, rjesavanja problema i pridobijanja kupaca. Ne samo da mozete povecati profitne marze putem efikasne stednje i inovacija, vec zaposlene osobe takodjer imaju benefite, koji rezultira u povecanju stepena zadovoljstva poslom i lojalnosti zaposlenih. Razvijati module obuke o upravljanju raznolikoscju, njegove prednosti i rezultate. Povezivati sa kompetentnim ljudima koji se bave diskriminacijom kako bi pokrenuli inicijative, stvarali material za obuku i sirili najbolju praksu.
Info & kontakt	Batisol Plus 9 Rue Maryse Bastié Châtellerault 86100, Francuska Tel: 05 49 93 17 41 Web: http://batisolplus.com/contact

LABORATORIO MULTICULTURALITÀ	
Mjesto	Italija
Organizacije	Sodalitas fundacija i sest italijanskih kompanija su dio ove mreze: Autogrill, Banca Popolare di Milano, Costa Crociere, IBM, L'Oreal e Pirelli
Period	2008
Opis	Sodalitas fundacija i sest kompanija kao dio njene mreze sudjelovali su u laboratorijskom tretiranju slucaja interkulturalnog dialoga u multikulturalnoj perspektivi, da bi naucili kako postupati sa slucajima kao sto je upravljanje muskarcima i zenama na random mjestu i omjeri sa potrosacima iz razlicitih kultura. Radna grupa je razvila ovaj model u saradnji sa UNAR (nacionalna agencija za antidiskriminaciju) sa ciljem sirenja kulture inkluzivnosti koju bi mogli koristiti sve kompanije koje ze le ili trebaju da osnuju njihove politike i strategije multikulturalizma, dozvoljavajuci im da se nadovezu na praksu koja je vec formirana i efektivna. Ova najbolja praksa obuhvata Banka Popolare di Milano; Code, kao zastitu od diskriminacije, koja opisuje pravila postovanja, objasnjava nadležnosti i sredstva da se kazne slucajevi diskriminacije koji su bazirani na narodnosti, uzrastu, polu, religiji, radne sposobnosti.

Opceprimjenljivi modeli	Osnutak medjusobno nadlezne radne grupe koja ce se baviti slucajevima koji se ticu diskriminacije; Stvaranje timova sa partnerskim organizacijama radi ostvarivanja aktivnosti sa ciljem njegovanja raznolikosti; Povezivanje sa nadleznim institucijama koje se bave diskriminacijom kako bi pokrenuli inicijative, stvorili materiale za obuku i sirili najbolju praksu.
Info & contacts	Fondazione Sodalitas Francesca Delpiano Tel: +39 0286460236 Email: francesca.delpiano@sodalitas.it

4. RELEVANTNI AKTERI

Naziv organizacije: Pravo Europske Komisije	
Tipologija	Izvršno tijelo Europske Unije odgovorno za predlaganje zakonodavstva, implementaciju odluka, realizaciju sporazuma Unije i svakodnevno vođenje EU.
Uobičajene aktivnosti	EU djeluje u ime građana EU, da ih zaštiti u slučajima diskriminacije na osnovama rasnog i etničkog porijekla, vjere, nesposobnosti, uzrasta, seksualne orijentacije ili pola.
Uloga implementacije smjernica	Poboljšanje znanja o diskriminaciji, putem povećanja svijesti među stanovništvom u vezi sa njihovim pravima i obavezama, i također o prednostima diverziteta; Potpora posredničkim akterima kao što su NVO, socialni partneri i tijela za jednakost kako bi se poboljšao njihov kapacitet u kaznjavanju diskriminacije; Potpora razvoju politikama jednakosti na nacionalnom nivou i ohrabivanje razmjene dobrih iskustava između zemlja EU; Postizanje istinske promjene u oblasti antidiskriminacije putem aktivnosti na obucavanju za borbu protiv diskriminacije. Potpora u upravljanju diversitetom koji je usmjeren na biznis kao dio strateske odgovornosti prema društvu sa više razlika, bazi potrošača, privrednoj strukturi i radnoj snazi.
Info & kontakt	Web: http://ec.europa.eu/justice/discrimination

Naziv organizacije: Komisioner za zaštitu od diskriminacije	
Tipologija	Institucija, pod patronatom Albanskog parlamenta, koja neovisno obavlja svoju dužnost, obezbjeđuje dovoljnu zaštitu o diskriminaciji i bilo koje vrste ponašanja koje izaziva diskriminaciju.
Uobičajene aktivnosti	Aktivnost komisionera se očitava preko razmatranja žalbi subjekata koje se zale da su žrtve diskriminatornog ponašanja ili ponašanja koje to inicira, ne samo strane javne uprave, nego i od strane privatnih subjekata. Također, komisioner vodi administrativne istrage nakon primanja pouzdane informacije o povredi zakona, pravi pregled i monitorise stepen implementacije zakona. Procedure administrativne istrage prave su preporukama i sankcije se nameću u zavisnosti od zakona, ako nisu implementirane.
Uloga implementacije smjernica	Informisanje ili podizanje svijesti zajednice, tijela javne uprave i privatnih subjekata u cilju promocije jednakosti i celokupne antidiskriminacije
Info & kontakt	Web: www.kmd.gov.al

Naziv organizacije: Ombudsman	
Tipologija	Institucija pod patronatom albanskog Parlamenta, koja neovisno obavlja njenu dužnost.
Uobicažene aktivnosti	Institucija Ombudsmana štiti slobode, prava i zakonske interese pojedinaca od nelegalnih ili neodgovarajućih postupaka ili nepreduzimanja postupaka od strane tijela javne uprave i treće strane koja djeluje u njihovo ime. Njen zadatak je da sprečava konflikte između javne uprave i pojedinca. Narodni Advokat? , ako nadje ili sumnja da je neko pravo prekršeno, inicira istragu slučaja na osnovu žalbe ili zahtjeva zainteresovane ili povrijeđene osobe, ili na osnovu svog osobnog mišljenja ako je pojedinac slučaj javnog značaja, ali uvijek nakon saglasnosti zainteresovane ili povrijeđene strane.
Uloga implementacija smjernica	Štititi interese siromašne zajednice na koje može da utiče upravni proces, Ombudsman je nadležan da inicira administrativne procedure i da bude dio tog procesa u saglasnosti sa zahtjevima albanskog Zakona o administrativnim procedurama.
Info & kontakt	Web: www.avokatipopullit.gov.al

Naziv organizacije: Albanski Helsinski Komitet	
Tipologija	Albanska nevladina organizacija
Uobicažene aktivnosti	Monitorisanje, lobiranje i legalna proaktivna zaštita zajedno sa drugim društvenim organizacijama, nacionalnim i međunarodnim organizacijama, u susret standardima ljudskih prava i fundamentalnih sloboda. Osjetljivost građana Albanije i svih relevantnih činitelja za njihova prava i slobode. Pomoć i implementacija zakona putem jačanja kapaciteta javne uprave; promovisanje odgovornosti javne uprave za pravednu implementaciju zakona putem javne osude počinjenih prekršaja. Priprema alternativnih izvješća o implementaciji ljudskih prava u Albaniji. Obezbjedjivanje zakonske kritike i ekspertize radi poboljšanja i harmonizovanja njezinog zakonodavstva sa <i>acquis communautaire</i> –om i njegova primjena u praksi, povrativši prekršena prava.
Uloga implementacije smjernica	Informisanje i podizanje svijesti zajednice, tijela javne uprave i privatnih subjekata u cilju promocije jednakosti i načela anti – diskriminacije.
Info & kontakt	Web: www.ahc.org.al

Naziv organizacije: Udruženje crnogorske manjine u Albaniji “Moraca-Rozafa”	
Tipologija	Albanska nevladina organizacija
Uobicajene aktivnosti	Ovo udruženje stiti interese “srpsko-crnogorske” nacionalne manjine u Albaniji u sferi ostvarivanja prava i sloboda koja pripadaju nacionalnim manjinama po domaćim i međunarodnim normama o manjinama. Zastita prava koja pripadaju srpsko-crnogorskoj nacionalnoj manjini koja zivi u Albaniji, posebno prava na učenje i upotrebu maternjeg jezika, na osnatak medija, učešće u javnom životu, slobodu izražavanja i vjere, slobodu udruživanja itd.
Uloga implementacija smjernica	Informisanje i podizanje svijesti zajednice, tijela javne uprave i privatnih subjekata u cilju promocije jednakosti i nacija antidiskriminacije. Organiziranje kurseva jezika za djecu i druge članove manjine, otvorenost prema medijima i širenje informacije na srpskom jeziku (!) putem njih, organiziranje kulturnih aktivnosti i održavanje kontakata sa javnim zvaničnicima u interesu etničkih manjina.
Info & kontakt	http://www.moraca-rozafa.org/ http://www.moraca-rozafa.org/albanski

Naziv organizacije: Rromani Baxt Albania	
Tipologija	Rromani Baxt Albania
Uobicajene aktivnosti	Udruženje radi na čuvanju kulture, umjetnosti, tradicije i drugih duhovnih vrijednosti romske zajednice. Radi na integraciji roma više kohezivno unutar albanskog društva
Uloga implementacije smjernica	Informisanje i podizanje svijesti zajednice, tijela javne uprave i privatnih subjekata u cilju promovisanja jednakosti i nacija antidiskriminacije. Smjernice u organizaciji obuke i kurseva za romski jezik za djecu i druge članove manjine i publikacija knjiga na romskom jeziku. Organiziranje javnih kampanja za podizanje svijesti manjina. Organiziranje kulturnih aktivnosti i održavanje kontakata sa zvaničnicima u interesu manjina.
Info & kontakt	http://www.rromanibaxtalbania.org/contact-us/

Naziv organizacije : Unija Roma Albanije AMARO DROM	
Typology	Albanian Non-Governmental Organization
Uobicajene aktivnosti	Zastita identiteta I prava romske zajednice u Albaniji; Promidzba obuke I nivoa obrazovanja romske zajednice; Poboljsanje socialnih I ekonomskih uvjeta; Integrisanje clanova zajednice u albansko drustvo
Uloga implementacije smjernica	Informisanje I podizanje svijesti zajednice, tijela javne uprave I privatnih subjekata u cilju promocijenacela jednakosti I antidiskriminacije. Organiziranje kurseva jezika za djecu I druge clanove manjine, otvorenost prema medijima I sirenje informacije na srpskom jeziku (!) preko njih, organiziranje kulturnih aktivnosti o odrzavanje kontakata sa javnim licnostima u interesu etnickih manjina.
Info & kontakt	E-mail: amarodrom@abissnet.al Web: www.unioniamarodrom.org

5. JADRANSKA BIZNIS POVELJA O UPRAVLJANJU RAZNOLIKOSCU

Promidzba pluralizma i njegovanje diverziteta putem regrutovanja i karijernog razvijanja predstavlja mogućnost za manjine, zajednice, javne i privatne usluge. Takve strategije popravljaju efikasnost i doprinose boljoj društvenoj atmosferi. Oni također mogu imati pozitivan odraz na način na koji se privatne i javne usluge gledaju od strane potrošača i snabdjevača, u Albaniji i sirom svijeta.

Suzbijanje diskriminacije prilikom regrutacije i selekcije

Značajno je napraviti regrutovanje što je bolje moguće. Ako bi se diskriminacija pojavila, bila bi ilegalna, kao što bi krsila princip jednakog tretmana. Kao opće pravilo, prilikom oglašavanja pozicije, organizacije bi trebalo da:

- Obuhvate samo zahtjeve neophodne za određeni posao.
- Obuhvate izjavu o jednakim mogućnostima prilikom oglašavanja pozicije sa organizacijom.
- Koriste pozitivni imidž u oglašavanju što bi pokazalo da organizacija cijeni diverzitet njene radne snage.
- Preduzima mjere radi obezbjeđivanja transparentnosti oglasa, oglašavajući ih i u lokalnim medijima.

Suzbijanje diskriminacije tijekom perioda zaposljavanja

Značajno je da organizacije nastave da suzbiju diskriminaciju na random mjestu nakon što su zaposlile njihov personal/. Tijekom perioda zaposljavanja, organizacije moraju da se bore za jednakost u zaposljavanju i jednakost u mogućnostima. Značajno je za organizacije da budu svjesne činjenice da **diskriminacija na osnovama rasnog ili etničkog porijekla jeste nelegalna u omjeru na promociju, zaposljavanje i radne uvjete, kao i u omjeru na plaćanje.**

Organizacije moraju osigurati da one :

- Plaćaju jednako ljude za sličan posao;
- Obezbijeđe radne uvjete u saglasnosti sa traženim standardima i koji su jednaki za zaposlene u sličnim radnim ulogama;
- Promovisu zaposlene na osnovama jednakosti i mogućnosti, fokusirajući se na zaslugama i nadležnostima;
- Pružaju iste mogućnosti za obuku za sve relevantne zaposlene.

Implementacija politike jednakosti/ diverziteta

Preduzimanje akcije na ovom nivou pomoći će da se uoblice ukupna kultura i vrijednosti organizacije. Preko implementacije politike kulturnog diverziteta organizacija pomaže da se promovise interkulturalno radno mjesto. Dok takva politika uobicaeno pokriva aktivnosti koje se desavaju unutar organizacije, ona može biti proširena na ugradnju pristupa diverziteta u svim radnim aktivnostima. Politika jednakosti u organizaciji može da osigura osnutek za sve strategije jednakosti /diverziteta. Politika jednakosti je izjava o posvećenosti, identifikujući oblasti aktivnosti koje će se razvijati radi prevencije diskriminacije i promovisanja jednakosti.

Podizanje svijesti i delegiranje odgovornosti

Politika jednakosti (diverziteta), kad se jednom razvija, mora biti implementirana. Mnoge organizacije su uvidjele koristnost saradnje zaposlenih preko:

- Komunikacije politika kompanije u cijeloj organizaciji;
- Informisanja zaposlenih o tome zašto se bavite tim pitanjima;
- Podizanje komiteta jednakosti i/ ili službenika/ za jednakost;
- Vodjenja računa da se obuhvati migraciona i manjinska zastupljenost u ovim slučajevima;
- Podizanja svijesti o diverzitetu na interkulturalnim radnim mjestima ;

- Koordinacije aktivnosti I traženja podrške I komentara od strane postojećih predstavnika zaposlenih;
- Podizanja svijesti o borbi protiv racizma I diskriminacije na random mjestu

Edukujte I obucite vase zaposlene u vezi sa jednakoscu I diverzitetom

Pogledi I ponasanje zaposlenih u vezi sa racizmom I diskriminacijom protiv migranata zaposlenih iz redova etnickih manjina mogu poceti da budu saopstavani putem obuke. Obuka takodjer podrzava bilo koju ukupnu politiku jednakosti/diverziteta, koju organizacija izabere da implementira.

Napraviti kulturne I jezikke olaksice na random mjestu

Pozitivna akcija je dozvoljena na osnovama rasnog I etnickog porijekla. Da bi se osiguralo integrisanje radnika migranata, organizacije mogu imati potrebu da izadju izvan zahtjeva da se ne pravi diskriminacija procesirajuci usvajanje odredenih aspekata na random mjestu kako bi se primijenio kulturni, vjerski I jezikki diverzitet. Zaposleni treba da budu svijesni kulturnih razlika koje su prisutne. Mnoge organizacije su osnovali sljedece akcije kako bi obezbjedile kulturni diverzitet u organizaciji:

- Konsultovanje migranata I radnika iz redova etnickih manjina da se vidi koji su njihovi kulturni zahtjevi I da se identifikuje gdje mogu nastati tenzije;
- Konsultovanje reprezentativnih NVO u vezi sa kulturnim potrebama koje specificne grupe radnika migranata I radnika etnickih manjina mogu imati;
- Usvajanje pravila I prakse na random mjestu da se vodi racuna o ovim specificnim kulturnim potrebama.

Implementirati jasne politike I procedure

Organizacija moze da usvoji I implementira pregled politika I procedura kao dodatak politici jednakog zaposljavanja sto moze da doprinese cilju promocije jednakosti u razlikama unutar radnog mjesta.

Ta prakska moze biti od pomoci da se podrzi usaglasavanje sa zakonodavstvom o jednakosti.

- Anti – racistska politika I procedure
- Politika I procedure protiv uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja
- Zalbene procedure
- Disciplinska politika I procedure

Implementacija ovih politika I procedura pokazuje odlucnost organizacije da osigura I postuje dignitet pojedinca I njegovo unapredjenje na random mjestu.

Integrirati (sa) indukciju, obuku I pomoc

Imati process indukcije ili orijentaciju na obuku je vazno za sve nove zaposlene, pogotovo za migrante I radnike iz etnickih manjina. Provizija za indukciju I obuka za usmjeravanje za radnike etnickih manjina je kljucni aspect njihove integracije I inkluzije u vasu organizaciju.

Nadgledanje o ohrabrivanje integracija

Da bi nastalo istinsko integrisanje, diskriminacija I obespravljenje moraju se eliminisati izmedju autoktonih ljudi, migranata I radnika etnicke ili rodne manjine. Pogledi I ponasanje svih radnika u ovome dolaze do izrazaja.

6. SUGESTIJE ZA IMPLEMENTACIJU JADRANSKE POVELJE O RAZNOLIKOSTI

KAKO POSLODAVAC ILI DAVALAC USLUGA MOZE TRETIRATI DISKRIMINACIJU.

Nelegalno je diskriminirati na osnovama rasnog ili etnickog porijekla prilikom provizije usluga. Organizacije bo trebalo da konsultuju nacionalno zakonodavstvo u vezi sa ovim slucajem, do detalja.

Putem ukljucivanja ukupne strategije i fokusiranja na diverzitetu, neki biznis moze da osigura da u svim njegovim aktivnostima nema diskriminacije bazirane na rasom ili etnickom porijeklu. To je velika mogucnost za biznise. Uzivanje prednosti od sansi koje daje diverzitet moze da znaci:

- Preuzimanje uloge u ucenju potrosaca da se fokusira na kulturni diverzitet.
- Aranzirati produkte ili usluge na nacin da odgovaraju uslugama specificne zajednice koja moze imati pocetne poteskoce u razumijevanju zdravstvene i sigurnosne osobine proizvoda.
- Razvijanje novih produkata baziranih na specificnim kulturnim osobinama i razlikama osoblja.
- Otvaranje novih prodavnica baziranih na obezbjedjivanje tih proizvoda.
- Uzimanje u obzir kulturnog diverziteta kada se prodaju proizvodi i usluge

KAKO BIZNIS MOZE DA SE BAVI DISKRIMINACIJOM NA NACIONALNOM I INTERNACIONALNOM NIVOU

Kao sto smo vidjeli, organizacije imaju ulogu da se bave diskriminacijom protiv migranata i radnika etnickih manjina unutar svojih struktura, ali takodje i van organizacije, u obezbjedjivanju usluga i u interakcijama sa migrantima i manjinskom zajednicom. U zavisnosti od velicine organizacije, moze da bude prikladno za organizaciju da se poveze na regionalnom, nacionalnom i/ili internacionalnom nivou na slucajevima koji se ticu diskriminacije protiv migranata i radnika etnicke manjine ili na najboljoj praksi u razvijanju upravljanja diverzitetom. U praksi, za zaposlene i/ili reprezentativne organizacije zaposlenih, ovo moze da znaci:

- Rad preko nacionalnih federacija zaposlenih ili preko drugih zaposlenih na lokalnom, regionalnom i nacionalnom nivou da bi se tretirala diskriminacija i iskorijenio racizam.
- Rad sa zaposlenima, predstavnicima zaposlenih i nevladinim organizacijama koje se bave pravima migranata, lokalno, regionalno, nacionalno i internacionalno, radi tretiranja diskriminacije na random mjestu.
- Na Evropskom nivou: rad preko UEAPME/UNICEE/CEEP kako bi se osigurala potpora radnicima migrantima u vezi sa pravilima koja dolaze iz Evropske Unije ili van nje.
- Na medjunarodnom kontekstu: rad unutar struktura Medjunarodnih Organozacija Rada (MOR) / ILO.

Svaka kompanija ili organizacija trebala bi da potpise ugovor o ucescu od kada zeli da se slaze sa principima povelje i zeli da postuje te principe.

7. OSNOVNA LITERATURA

Narodna Banka Milana, Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni, 2011

Savjet Evrope, Okvirna Konvencija za zaštitu nacionalni manjina, 1995

Savjet Evrope, Direktiva 200/43 EC od 29. Novembra 2000 god. U vezi sa principom jednakog tretmana između osoba unatoč na rasno ili etničko porijeklo, 2000 god.

Savjet Evrope, Direktiva 2000/78/EC od 27. novembra 2000 god. Direktiva o osnutaku opće mreže jednakog tretmana prilikom zapošljavanja, 2000 god

Savjet Evrope, Direktiva 2004/113/ EC od 13. decembra 2004 god. O implementaciji načela jednakog trtmjena između muškaraca i žena u obezbjeđenju dobara i usluga, 2004 god.

Europska Komisija, generalni direktorat za zapošljavanje, socialni upiti i inkluziju. Nastavljanje puta diverziteta. Biznis prakse, perspektiva i beneficija, 2008

Europska Komisija, Generalni Direktorat za zapošljavanje, socialni upiti i inkluziju? Diverzitet na poslu. Uputstvo za SME, 2009

Europska Komisija, Generalni Direktorat za zapošljavanje, socialni upiti i inkluziju. Implementacija. Biznis slučaj za diverzitet . Dobre prakse na random mjestu, 2012

Europska Komisija, Generalni Direktorat za zapošljavanje, socialni upiti i inkluziju. Implementacija. Lista za upravljanje diverziteta 2012

Europska Komisija, Eurojust, realizacija biznis benefita sa europskim poveljama diverziteta. Upravljanje diverzitetom na poslu 2011.

Europska Komisija, Eurojust, upravljanje diverzitetom- šta tu ima za biznis 2012

Europska Konvencija za ljudska prava (http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf)

Evropski Parlament i Savjet Evrope 2006/54/KE od 5.07.2006, direktiva o implementaciji načela i jednakih mogućnosti i jednako tretiranju muškaraca i žena u slučajevima zapošljavanja i zanimanja, 2006

Medjunarodno Udruženje za upravljanje diverzitetom. Obuka. Priručnik za upravljanje diverzitetom. Europska Komisija, 2006

Sodalitas, Multiculturalita, un valore per l'impresa, 2008

Korisne poveznice

Savjet Evrope. Promocija pune i efektivne jednakosti ljudi , 2012

EC DG Site Povelje o raznolikosci

Europska Komisija, EC Potpora upravljanju diverzitetom 2012,

Brisel, Povelja regionalnog glavnog grada o diversitetu

Povelja Francuskog Biznisa

Italijanska Povelja

Minoritetet dhe zhvillimi lokal në vendet e Adriatikut:
Statuti i biznesit mbi manaxhimin e diversitetit



Hyrje

Ky Statut Biznesi është një produkt i projektit SIMPLE (*Strengthening the Identity of Minority People Leads to Equality*), një bashkëpunim institucional inovativ dhe një iniciativë që përfshin 5 shtete të Adriatikut, dhe që synon të arrijë kohezion social në atë zonë përmes forcimit të identiteteve kulturore dhe shumëllojshmërisë së vlerave të komuniteteve minoritare historike dhe të reja të vendosura në shtetet e Adriatikut.

Partnerët e projektit SIMPLE kanë zhvilluar strategji dhe qasje të përbashkëta në pellgun e Adriatikut për promovimin e kulturës së barazisë dhe jo-diskriminimit, si vlera bazë për bashkëjetesën paqësore të të gjithë qytetarëve, pa diskriminim të bazuar në origjinën etnike. Projekti trajton 5 pengesat kryesore që bllokojnë realizimin të të drejtave thelbësore dhe principeve të drejtësisë sociale kundrejt minoriteteve të reja dhe të vjetra:

- I. Gjuha si një barrierë ndaj aksesit të plotë të shërbimeve, edhe në territore ku bilingualizmi (dhe multilingualizmi) njihet ligjërisht;
- II. Risku i lartë i varfërisë së minoriteteve për shkak të aksesit të vështirë në tregun e punës, diskriminimi në kushtet e punës dhe nën-përfaqësimi;
- III. Niveli shqetësues i fëmijëve nga grupet e minoritetit që janë jashtë sistemeve të edukimit;
- IV. Përfaqësimi i pakënaqshëm i çështjeve minoritare në media;
- V. Risku i lartë i diskriminimeve të shumëfishta, paragjytimeve dhe dhunës ndaj grave minoritare.

SIMPLE synon të përmirësojë kushtet e jetesës së minoriteteve duke transformuar faktorët kryesorë që në ditët e sotme janë dobësi dhe duke u ofruar autoriteteve publike, shoqatave të minoriteteve, OJF-ve dhe banorëve të tjerë vendas, aktorëve rajonalë dhe kombëtarë të shteteve të Adriatikut direktiva dhe rekomandime për të rregulluar shërbimet për adresimin e disavantazheve të minoriteteve në nivel lokal.

Statuti i biznesit është një pjesë e një seti me 6 dokumente tematike të prodhuara dhe shpërndara nga partnerët e projektit SIMPLE, të cilat do të jenë mjeti operacional që do të promovohet nga Observatori i Përhershëm i Adriatikut për Komunitetet Minoritare që do të ngrihet nga projekti. Observatori në fakt përfshin modele të qeverisjes të testuara në nivel kombëtar, rekomandime ndërkombëtare dhe treguesit e sondazhit sociologjik dhe për rrjedhojë është një hapësirë strategjike për monitorimin e kushteve aktuale të minoriteteve në shtetet pjesëmarrëse dhe propozon alternativa të mundshme qeverisjeje në çështje specifike.

Çdo studim prezantohet në një dokument të vetëm të propozuar në 6 gjuhë (Anglisht, Kroacisht, Shqip, Italisht, Gjuhen Malazeze dhe Sllovenisht) në mënyrë që të ndihmojë kuptimin konkret dhe përdorimin nga të gjithë aktorët e shteteve pjesëmarrëse në projekt.

Seti i plotë i dokumenteve përfshin:

- Minoritetet dhe diversitetin e gjuhës në shtetet e Adriatikut: Udhëzime për shërbime shumëgjuhësore të aksesueshme;
- Minoritetet dhe zhvillimin lokal në shtetet e Adriatikut: Udhëzime për rritjen e shumëkulturalizmit si një burim për tregun e punës;
- Minoritetet dhe zhvillimin lokal në shtetet e Adriatikut: Statuti i biznesit mbi menaxhimin e diversitetit;
- Minoritetet dhe edukimin në shtetet e Adriatikut: Udhëzime për fuqizimin e qasjeve ndërkulturore;
- Minoritetet dhe media në shtetet e Adriatikut: Udhëzime për informacion të drejtë dhe të barabartë;
- Minoritetet dhe diskriminimi i bazuar në gjini në shtetet e Adriatikut: Udhëzime për të parandaluar, denoncuar dhe luftuar diskriminimet e shumëfishta.

Dokumentet janë të disponueshme me kërkesë pranë partnerëve kombëtarë përgjegjës. Informacione dhe kontaktet gjenden në faqjen e projektit: www.simpleproject.eu.



1. PËRKUFIZIME

Përkufizime të përgjithshme	
Diskriminimi	Diskriminimi direkt ndodh kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme se një tjetër, kur është trajtuar ose do të trajtohej në situata të krahasueshme në bazë të origjinës racore ose etnike. Diskriminimi indirekt ndodh kur një masë, kriter apo praktikë ne dukje neutrale do të vendoste personat me një origjinë të caktuar etnike ose racore në një disavantazh krahasuar me persona të tjera, me përjashtim të rasteve kur ajo masë, kriter apo praktikë justifikohet objektivisht nga një qëllim legjitim dhe mënyrat për arritjen e atij qëllimi janë të duhura dhe të nevojshme. (Direktiva e Këshillit 2000/43/EC 29 Qershor 2000 që implementon principin e trajtimit të barabartë midis personave pavarësisht nga origjina racore ose etnike).
Grup Minoritar	Një grup personash në një shtet që: a) banojnë në një territor të atij shteti dhe për rrjedhojë janë qytetarë; b) mbajnë lidhje afatgjata dhe të qëndrueshme me atë shtet; c) shfaqin karakteristika dalluese etnike, kulturore, fetare ose gjuhësore; d) kanë mjaftueshëm të përfaqësueshëm, edhe pse më pak në numër se pjesa tjetër e popullsisë së atij shteti ose e rajonit të atij shteti; e) janë të motivuar nga një interesim për ta ruajtur së bashku atë që përcakton identitetin e tyre të përgjithshëm, duke përfshirë kulturën, traditat, fenë dhe gjuhën e tyre. (Artikulli 1, Rekomandimi 1201 miratuar nga Asambleja Parlamentare e Këshillit Europian në Seancës e tij të 44-t në 1993)
Të drejtat minoritare	Të drejtat minoritare janë të drejta individuale që gëzohen nga persona që i përkasin minoriteteve etnike, fetare dhe/ose gjuhësore. Këto të drejta individuale mund të ushtrohen në komunitet me pjesëtarë të tjerë të grupit minoritar, por disa nga këto të drejta mund të jenë të vlefshme nëse përdoren në kolektiv (Grupi Ndërkombëtar i të Drejtave Minoritare, 2012)
Masa të veçanta	Një shumëllojshmëri strategjish të dizenuara për rritjen e punësimit, edukimit ose mundësive të biznesit, për grupe si minoritete racore ose etnike dhe gratë, megjithatë mënyra se si këto përpjekje implementohen, llojet e veprimeve që kërkojnë dhe ndërlikimet më të gjera që mbartin për shoqërinë tonë mund të varjojnë nga një program specifik te një tjetër. Termi “masa të veçanta” përfshin gjithashtu masa që në disa shtete mund të përshkruhen si “masa pohuese”, “veprim pohues” ose “veprim pozitiv” (Komiteti mbi eliminimin e diskriminimit racor, rekomandimi i Përgjithshëm nr 32. Kuptimi dhe qëllimi i aksioneve të veçanta në Konventën Ndërkombëtare mbi Eliminimin e të Gjithë Formave të Diskriminimit Racor CERD/C/GC/32)

Përcaktime specifike	
Zhvillimi i karrierës	Në zhvillimet organizative, studimi i zhvillimit të karrierës shikon se si individët manaxhojnë karrierat e tyre brenda dhe midis organizatave dhe se si organizatat strukturojnë progresin e karrierës së anëtarëve të tyre, mund të lidhet gjithashtu në planifikimin seri brenda disa organizatave. (thefreedictionary.com)
Kozmopolit	Një person që ka jetuar dhe udhëtuar në shumë shtete dhe që është i lire nga paragjykimet kombëtare dhe ka interes në ose është familjar me shumë pjesë të botës. (thefreedictionary.com)
Diversiteti	Diversiteti ka të bëjë me njohjen, respektimin dhe vlerësimin e ndryshimeve të bazuara në etni, gjini, ngjyrë, moshë, racë, fe, paaftësi, origjinë kombëtare dhe orientim seksual. Ajo gjithashtu përfshin një rang të pafundëm të karakteristikave dhe eksperiencave unike individuale, si stili i komunikimit, rruga e karrierës, eksperiencave jetësore, konteksti i edukimit, vendndodhja gjeografike, niveli i të ardhurave, statusi ushtarak, eksperiencave ushtarake, statusi prindëror dhe variabla të tjera që influencojnë perspektivat personale. (chubb.com)
Statuti i diversitetit	Një statut diversiteti konsiston në një dokument të shkurtër vullnetar të firmosur nga një kompani ose një institucion publik. Ai nënvizon masat që do të ndërmarren për të promovuar diversitetin dhe shanset e barabarta në vendin e punës, pavarësisht nga origjina racore ose etnike, orientimi seksual, gjinia, mosha, paaftësia dhe feja. (Drejtoria e Përgjithshme e Drejtësisë së Komisionit Europian, 2012)
Manaxhimi i diversitetit	Manaxhimi i diversitetit është një strategji për të promovuar perceptimin, njohjen dhe implementimin e diversitetit në organizata dhe institucione. (univie.ac.at)
Multikulturalizmi	Politika e mirëmbajtjes së kulturave etnike brenda një komuniteti, ose doktrina që disa kultura të ndryshme (në vend të një kulture kombëtare) mund të bashkëekzistojnë paqësisht dhe në mënyrë të barabartë në një shtet të vetëm. (the freedictionary.com)
Rekrutim	Rekrutimi i referohet procesit të tërheqjes, ekzaminimit dhe zgjedhjes së njerëzve të kualifikuar për një punë në një organizatë ose firmë (thefreedictionary.com)
Shërbime private	Një shërbim privat konsiston në aktivitetin e biznesit, mëshitetjen sociale të organizatës dhe ofrues shërbimesh të tjerë, të financuar ose drejtuar nga individë privatë etj. (the freedictionary.com)
Shërbime publike	Një shërbim publik është një shërbim që u mundësohet qytetarëve nga autoritete qeveritare ose lokale për të mundësuar shërbime nga të cilat përfiton publiku si i tërë. (spitale, shkolla, ndihma sociale). (the freedictionary.com)

2. PARIMET

I. Sigurimi i mundësive të barabarta dhe parandalimi i diskriminimit për të gjithë punëtorët në të gjitha fazat e punësimit të tyre

Në bazë të legjislacionit të BE, diskriminimi është jo i ligjshëm. Diskriminimi nuk ndodh vetëm mbi baza gjinore, etnike, fetare, moshe, paaftësie dhe orientimi seksual, por shpesh ndodh edhe në vendet e punës. Vërtet që helmi më i keq për diversitetin është diskriminimi dhe pabarazia. Në mënyrë që çdo kompani, publike ose private të vjelë fryte nga diversiteti, diskriminimi dhe ngacmimi duhet të luftohen dhe çrrënjosen. Është e rëndësishme të kujtosh që diskriminimi shpesh ndodhet i fshehur në hije dhe që ju kurrë nuk duhet të mbështeteni tek viktimat për t'u rezistuar atyre. Përkundrazi është përgjegjësia e manaxhimit për të ndaluar diskriminimin në vendin e punës.

Mundësitë e barabarta duhet të sigurohen në të gjithë fazat e punësimit: rekrutim, zgjedhje, trajnim, edukim, paga, leja, promovime, fleksibilitete në lidhje me jetën familjare, ndikim dhe shkarkim. Nëse privilegjet ruhen vetëm për një grup të caktuar ndërsa të tjerët janë të privuar, firma nuk do të kishte angazhimin e të gjithëve, por vetëm lakmi dhe inat.

II. Diversiteti si një burim në të gjithë aspektet e veprimeve në vendin e punës

Çdo qenie njerëzore është unike dhe ka burime për të kontribuar në të mirën e përgjithshme, ajo që është e vështirë është t'u japësh të gjithëve mundësinë për të përdorur këto burime. Si individë ne jemi të ndryshëm përmes anëtarësimit me grupe identiteti të ndryshme. Ne të gjithë kemi një gjini, etni, një moshë, një risk për t'u bërë të paaftë, një orientim seksual dhe një lidhje fetare. Por gjithashtu ne kemi sejcili historinë e jetës sonë duke përfshirë një rang të gjerë të eksperiencave individuale. Thelbi i manaxhimit të diversitetit është të kthejë diversitetin në burim dhe një aset të përbashkët, qoftë brenda sektorit të shitjeve, marketingut, zhvillim produkti, shërbimit ose klimës së punës në përgjithësi. Ka të bëjë me përfshirjen aktive të njohurive, përvojave jetësore të veçanta dhe perspektivave që punonjësit sjellin në vendin e punës.

II. Garantimi i një procesi diversiteti të orientuar drejt rezultatit dhe që përfshin në strategji minoritetet dhe grupet e targetuara

Për të siguruar që strategjia për manaxhimin e diversitetit ka efektin e dëshiruar, duhet të jetë e nevojshme të formulosh qëllimet, si do ti arrish ato, dhe planet e vlerësimit. Me fjalë të tjera diversiteti duhet të jetë gjithmonë një proces strategjik afatgjatë, me një fokus të vazhdueshëm në zhvillimin e kornizës organizative dhe kulturës në vendin e punës, në mënyrë që një organizatë gjithëpërfshirëse të mbështetet me mundësira të barabarta për të gjithë.

Është përgjegjësi e manaxhimit të angazhohet në parandalimin e diskriminimit dhe nxitjen e diversitetit, edhe pse kjo nuk është detyrë e lehtë. Diversiteti është një rrugë me pengesa dhe rezistenca dhe disa punonjës apo udhëheqës do të ndjejnë se do t'u merren disa privilegje kohore gjatë procesit së dhënies së mundësive të barabarta të gjithëve. Për të minimizuar rezistencën është vendimtare që të përfshihen punonjësit, organizatat tregtare dhe jo më pak grupet e veçanta të targetuara dhe minoritetet si pjesëmarrës në zhvillimin dhe manaxhimin e diversitetit. Qasja gjithëpërfshirëse është vendimtare për të siguruar një mirëkuptim të ndërsjellë që diversiteti është *për të gjithë* anëtarët e kompanisë.

3. MODELET E QEVERISJES

Manaxhimi i Diversitetit te Programi IBM Hollandë	
Vendndodhja	Hollandë
Organizata	IBM (kompani IT-je ndërkombëtare)
Kohëzgjatja	1953 – Në vazhdim
Përshkrimi	IBM është e bindur se ajo mund ta mbajë pozicionin e saj konkurrues duke reflektuar diversitetin e v tregut të forcës punëtore dhe duke ofruar një ambjent pune të sigurt për të gjithë punëtorët. Kompania e konsideron forcën punëtore si “ urë midis vendit të punës dhe vendit të tregut”. Në mënyrë që të theksojë rëndësinë e shmëllojshmërisë së forcës punëtore, zyra qendrore e IBM në gjithë botën punësoi një Zv.President të Diversitetit të Forcës Punëtore Globale, një zyrtar që do të formulojë politikat globale të manaxhimit të diversitetit. Gjithashtu zyrat qendrore rajonale punësuan manaxherë të diversitetit, të cilët kthenin politikatat globale të manaxhimit të diversitetit në strategji rajonale. Më pas, ekipet e manaxhimit të çdo dege formulojnë aksionet lokale në mënyrë që të rrisin dhe të përdorin në maksimum forcën punëtore në një sektor specifik të IBM. Një shembull i aksioneve lokale është rritja e politikave të burimeve njëzore dhe proçeseve. Për shkak të diferencave në legjislacionin kombëtar mbi punësimin dhe diskriminimin, IBM mendon se është më mirë ta bëjë këtë në nivel vendi. Ka gjithashtu rrjete globale të diversitetit ku njerëz nga grupime të ndryshme të nënpërfaqësuar, mund të takojnë njëri-tjetrin dhe kolegë nga kontekste të ndryshme. Rrjetet organizojnë takime, leksione, workshope dhe evente sociale për punonjës që vinë nga grupe të ndryshme të nënpërfaqësuar dhe/ose për ata që janë të interesuar në manaxhimin e diversitetit dhe për të mësuar më shumë për të tjerët. Të gjithë aktivitetet e rrjetit kanë qëllim rritjen e fuqisë personale të njerëzve. Një tjetër punëtor mbledh dhe shpërndan informacion nëpërmjet Intranetit rreth paaftësive të njerëzve. Kompania stimulon iniciativën kështu duke shpërndarë kohën, burimet dhe buxhetin. Departamenti i burimeve njerëzore luan një rol mbështetës: ai organizon takime për fillestarët për të shkëmbyer njohuri dhe ide. Ai gjithashtu u jep atyre këshilla se si të përdorin Intranetin për të tërhequr vëmendjen mbi subjektin e tyre, dhe u jep atyre informacion rreth konferencave ndërkombëtare në manaxhimin e diversitetit.
Karakteristika të Replikueshme	Lidershipi gjithpërfshirës nënkupton krijimin e një kulture ku njerëzit ndihen të respektuar dhe të shpërblyer, me të gjitha diferencat dhe ngjashmëritë e tyre. Trajnimi ndërkombëtar është zhvilluar për t'u fokusuar te koncepti i gjerë i manaxhimit të diversitetit. Shumë manaxherë të lartë dhe këshilltarët e tyre kanë marrë pjesë në këto programe trajnimesh. Midis tyre kanë qënë dhe disa ekzekutivë nga Holanda dhe koordinatorët e tyre lokalë të diversitetit. Sipas këtyre pjesëmarrësve, trajnimi u hapi sytë që ata të fokusohen në manaxhimin e diversitetit duke përfshirë të gjithë punonjësit. Një ushtrim tregoi që secili ndonjëherë ndihet i përjashtuar nga grupi, dhe pothuajse të gjithë e kalojnë këtë eksperiencë negativisht. Nga trajnimi ata kuptuan që diversiteti shqetëson të gjithë punonjësit dhe jo vetëm ata që i përkasin një minoriteti. Koordinatorët e diversitetit luajnë një rol të rëndësishëm në identifikimin e programit të trajnimeve, të punëtorëve që marrin pjesë, planifikimin e sesioneve dhe temave, si dhe në ndarjen dhe shkëmbimin e informacioneve midis zyrave të ndryshme të manaxhimit të diversitetit. IBM beson fuqimisht se ky mirëkuptim i mirë është baza për të realizuar një lidhësi gjithpërfshirës.
Info & kontakte	IBM Holland BV Johan Huizingalaan 765 P.O. Box 9999 1066 VH Amsterdam, Netherlands Tel: +31-020-5133111 Fax: +31-020-514-5786 E-mail: ibm_4you@nl.ibm.com www.ibm.com/nl/nl/

Rasti i Biznesit për Programin e Diversitetit	
Vendndodhja	Mbretëria e Bashkuar
Organizata	Ernst & Young (Firma profesionale Ernst & Young ka mbi 114.000 njerëz në 140 shtete. Organizata ofron një larmi shërbimesh të lidhura me auditin, shërbime lidhur me riskun, taksat, dhe transaksionet. 9000 prej tyre ndodhen në Mbretërinë e Bashkuar.)
Kohëzgjatja	Në vazhdim
Përshkrimi	Ernst & Young mat suksesin e premtimeve të saj drejt diversiteti në mënyra të ndryshme, si: Sondazhi global i burimeve njerëzore, i cili analizohet sipas gjinisë; Përqindja e femrave dhe meshkujve të emëruar si partnerë monitorohet nga afër; Punësimet dhe proceset e rekrutimit monitorohen në çdo fazë; Përqindja e grave në programin e manaxhimit të talenteve monitorohet; Ai analizon procesin e vlerësimit vjetor sipas gjinisë; Ai gjithashtu nxit programe për të analizuar përbërjen e gjinisë të klientëve me proritë të lartë pune; Situata e lejeve të lindjes vlerësohet rregullisht; Analizon kërkesat e propozuara për biznese të reja që kërkojnë kredenciale të diversitetit.
Karakteristika të Replikueshme	Per të tërhequr dhe mbajtur ekipin e talenteve. Organizata përdor të dhëna dhe trende demografike për të përforcuar këtë aspekt. Shembujt përfshijnë faktin se në 2002, më shumë femra se meshkuj aplikuan dhe u pranuan në kurset e diplomimit si administrim biznesi dhe ligji, dhe faktin se popullsia indiane britanike ka nivelin më të lartë të edukimit të arritur se sa çdo grup në Mbretërinë e Bashkuar. Të angazhohesh me klientët. Kjo organizatë e di se shumë nga klientët e saj kryesorë e konsiderojnë diversitetin si një problem kritik i biznesit. Një rritje e numrit të kërkesave të propozuara kërkon një informacion rreth strategjive të diversitetit dhe programeve të saj. Qëndron gjithashtu fakti se ekipe të ndryshme brenda janë në gjendje t'u shërbejnë më mirë skuadrave të ndryshme të klienteve. Të përmirësojnë markën. Ernst & Young e kupton se klima e sotshme biznesit, rekrutimet potenciale, punonjësit, furnizuesit dhe klientët presin një organizatë që është e ndërgjegjshme për diversitetin dhe aktive në promovimin e gjithpërfshirjes. Të bësh gjënë e duhur. Ernst & Young beson se respekti për të tjerët dhe krijimi i një ambjenti pune gjithëpërfshirës është patjetër gjëja parësore për t'u bërë. EY/Ethics Hotline është një metodë për raportimin e sjelljeve që mund të jenë jo etike, të pa ligjshme, në shkelje të standarteve profesionale, ose që mund të jenë kontradiktore me kodin e drejtimit global EY. Të zhvillosh rrjetet lokale (gjininë, paaftësitë, etninë, transgjininë) brenda organizatave që sjellin njerezit bashkë dhe i bashkojnë ata në terma të vlerave të organizatave sesa të kërkesave grupe të veçuar ku secili bën gjërat përkatëse. Është vërtetuar që rasti i biznesit është vazhdimisht në evolucion dhe zhvillim dhe duhet të vazhdojë kështu nëse është një motivues kulturor brenda organizatës. Ernst & Young inkurajon çdo njësi biznesi që ti adaptohen këtij rast biznesi për të siguruar një impakt të kënaqshëm dhe të fuqishëm për bizneset e tyre të veçanta. Zhvilloni dhe ndërmerni sondazhin global të burimeve njerëzore përshtatur për gjininë dhe etninë. Mblidhni të dhëna demografike dhe mbështesni rrjetet duke përgatitur programe që inpirojnë fëmijët e minoriteteve etnike.
Info & kontakte	Ernst & Young http://www.ey.com/UK/en/Home/Contact-Us

Rasti i Biznesit për Programin e Diversitetit	
Vendndodhja	Francë
Organizata	Batisol Plus
Kohëzgjatja	Në vazhdim
Përshkrimi	Batisol është një kompani tregullash dhe parketi e cila ka 42 punonjës. Kompania po haste vështirësi në rekrutimin e punëtorëve lokalë dhe kishte nevojën e një force punëtorë më të diversifikuar. Batisol kontaktoi agjensinë e punësimit dhe kërkoi të rekrutonte më shumë femra dhe njëri të rinj nga zonat më në nevojë. Duke marrë parasysh riskun se punëtorët e rinj nuk do ta marrin punën e tyre seriozisht dhe se do të shkonin vonë në punë, drejtori i kompanisë, Michel Droin, filloi të dyshonte se problemet (nëse ato ekzistojnë realisht) buronin nga diskriminimi. Për të trajtuar këtë, secili anëtar i stafit, përfshirë dhe punonjësit provizorë, merrnin një ditë të plotë trajnimi mbi diversitetin dhe mesonin për fuqinë e stereotipit dhe të mirat e diversitetit. Ky aksion i dha një sinjal të fortë fuqisë punëtore që problemi konsiderohej prioritar për kompaninë. Problemet u zgjidhën surprizisht; punonjësit patën mundësi të punonin më efektivisht dhe të pavarur, si dhe ishin më të motivuar. Një përfundim i pozitiv dhe i paparashikueshëm ishin miqësitë e reja që lindën midis punëtorëve të vendeve të ndryshme.
Karakteristika të Replikueshme	Është provuar që Manaxhimi Efektiv i Diversitetit prodhon benefite të veçanta në termat e rekrutimit dhe mbajtjes së stafit, kreativitetit, zgjidhjes së problemeve dhe angazhimit të klientit. Jo vetëm mund të rriten vlerat e profitit nëpërmjet kursimeve eficiente dhe inovacionit, por edhe punonjësit përfitojnë duke rritur nivelet e kënaqësisë dhe besnikërisë në punë. Zhvillimi i moduleve të trajnimit në manaxhimin e diversitetit, dizavantazhet dhe rezultatet e tij. Mbajta e lidhjeve me autoritetet kompetente që meren me diskriminimin për të ndërtuar iniciativa, materiale trajnimi dhe përhapur praktikën më të mirë.
Info & kontakte	Batisol Plus 9 Rue Maryse Bastié Châtelleraut 86100, France Tel: 05 49 93 17 41 Web: http://batisolplus.com/contact

LABORATORI MULTIKULTUROR	
Vendndodhja	Itali
Organizata	Fondacioni Sodalitas dhe gjashtë kompani italiane pjesë të këtij rrjeti: Autogrill, Banca Popolare di Milano, Costa Crociere, IBM, L'Oreal e Pirelli.
Kohëzgjatja	2008
Përshkrimi	Fondacioni Sodalitas dhe gjashtë kompanitë që janë pjesë e rrjetit të tij morën pjesë në një laborator që kishte për qëllim të trajtonte problemin e dialogut interkulturore në një perspektivë multikulturore, për të mësuar se si të sillen me problem, si manaxhimi i burrave dhe grave në vendin e punës, si dhe marrëdhëniet midis klientëve të kulturave të ndryshme. Grupi punës zhvilloi një set dokumentash në bashkëpunim me UNAR (agjensia kombëtare e anti-diskriminimit) që synonte shpërndarjen e kulturës së përfshirjes, e disponueshme për të gjithë kompanitë që duan ose kanë nevojë të përcaktojnë politikën e tyre dhe strategjitë multikulturore, duke i mundësuar ata të referohen

	eksperiencave ekzistuese dhe efektive. Praktikat e tyre më të mira përfshijnë Kodin e Bankës Popullore të Milanos për parandalimin e diskriminimit, i cili përshkruan rregullat e respektit, qartëson përgjegjësitë dhe mjetet për të denoncuar abuzimet ose diskriminimet bazuar mbi etninë, moshën, gjininë, fenë, aftësitë.
Karakteristika të Replikueshme	Ngritja e një grupi pune me përgjegjësi ndërsektorale që të meret me problemet lidhur me diskriminimin; Të bërit skuadër me organizata partnere për të mbajtur aktivitete që synojnë rritje të diversitetit; Mbajta e lidhjeve me autoritetet kompetente që meren me diskriminimin për të ndërtuar iniciativa, materiale trajnimi dhe përhapur praktikrat më të mira.
Info & kontakte	Fondacioni Sodalitas Francesca Delpiano Tel: +39 0286460236 Email: francesca.delpiano@sodalitas.it

4. AKTORËT KRYESORË

Emri i organizatës: Drejtoria e Drejtësisë e Komisionit European	
Tipologjia	Një strukturë ekzekutive e Bashkimit European përgjegjëse për propozimin e legjislacionit, implementimin e vendimeve, mbështetjen e traktateve të Unionit dhe drejtimin ditë-për-ditë të BE.
Aktivitete të zakonshme	BE vepron në emër të qytetarëve të BE duke parandaluar që ata të preken nga diskriminimi prej racës ose origjinës etnike, fesë ose besimit, paafësive, moshës apo orientimit seksual.
Roli në zbatimin e direktivave	Përmirësimi i njohurive për diskriminimin duke ngritur ndërgjegjësimin e popullsisë mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre dhe gjithashtu mbi përfitimet e diversitetit; Mbështetja e aktorëve ndërmjetësues si OJF-te, partnerët socialë dhe struktura të ngjashme të cilët përmirësojnë kapacitetin e tyre për të luftuar diskriminimin; Mbështetja e zhvillimit të strukturave të barazisë në nivel kombëtar dhe nxitjen e shkëmbimeve të praktikave të mira midis shteteve të BE; Arritja e ndryshimit real në fushën e anti-diskriminimit nëpërmjet aktiviteteve trajnuese anti-diskriminuese; Nxitje për bizneset e orientuara drejt manaxhimit të diversitetit si pjesë e strategjisë përgjigje për një shoqëri, bazë klientësh, strukture tregu dhe force punëtore më të diversifikuar.
Info & kontakte	Web: http://ec.europa.eu/justice/discrimination

Emri i organizatës: Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi	
Tipologjia	Një institucion, pjesë e parlamentit Shqiptar, i cili ushtron autoritetin e tij të pavarur, siguron mbrojtje efikente nga diskriminimi dhe ndaj çdo lloj sjelljeje që nxit diskriminimin.
Aktivitete të zakonshme	Aktiviteti i Komisionerit realizohet përmes trajtimit të ankimeve të subjekteve që pohojnë të jenë viktime të sjelljeve diskriminuese ose të sjelljeve që e nxisin atë, jo vetëm nga administrimi publik, por edhe nga subjektet private. Gjithashtu, Komisioneri realizon hetime administrative pas marrjes së informacionit të sigurt për këto shkelje të ligjit, realizon vëzhgime dhe monitoron nivelin e funksionimit të ligjit. Procedurat e hetimit administrativ ndiqen nga rekomandimet dhe sanksione vendosen për shkelësit e ligjit nëse rekomandimet nuk janë zbatuar.
Roli në zbatimin e direktivave	Informimi dhe rritja e gatishmërisë së komunitetit, strukturave të administrimit publik dhe subjekteve private për qëllimin e promovimin e barazisë dhe principeve anti-diskriminuese.
Info & kontakte	Web: www.kmd.gov.al

Emri i organizatës: Avokati i Popullit	
Tipologjia	Një institucion, në varësinë e Parlamentit Shqiptar, i cili ushtron autoritetin e vet në mënyrë të pavarur.
Aktivitete të zakonshme	Institucioni i Avokatit të Popullit mbron të drejtat e lirisë dhe interesat e ligjshme të individëve nga veprimet e paligjshme ose jo të duhura, ose dhe nga dështimet e organeve të administratës publike dhe të tretëve që veprojnë në emër të tyre. Detyra e tij është të parandalojë konfliktet midis administratës publike dhe individit. Avokati i Popullit, përveç dyshimit ose gjetjes së të drejtës që është dhunuar, nis një investigim mbi ankesën ose kërkesën e personit të interesuar ose dëmtuar, ose me nismën e vetë nëse rasti i veçantë është me interes publik, por gjithmonë pasi jepet pëlqimi nga ana e të interesuarit ose të dëmtuarit.
Roli në zbatimin e direktivave	Për të mbrojtur interesat e një komuniteti të gjerë që mund të preket nga një proces administrativ, Avokati i Popullit ka të drejtë të iniciojë procedura administrative dhe të jetë pjesë e procesit në përputhje me kërkesat e Kodit Shqiptar të Proçedurës Administrative.
Info & kontakte	Web: www.avokatipopullit.gov.al

Emri i organizatës: Komiteti Shqiptar i Helsinkit	
Tipologjia	Organizatë Jo Qeveritare Shqiptare
Aktivitete të zakonshme	Të monitorojë, të mbrojnë ligjërisht në mënyrë proaktive së bashku me organizata të tjera të shoqërisë civile, komëtare dhe ndërkombëtare, për të përmbushur standartet e të drejtave të njeriut dhe liritë themelore. Të sensibilizojë qytetarët e Shqipërisë dhe të gjithë aktorët kryesorë për të drejtat dhe liritë e tyre. Të asistojë në implementimin e ligjeve duke ndërtuar kapacitetin e administratës publike. Nxitja e përgjegjshmërisë së administratës publike në zbatimin e duhur të ligjeve përmes denoncimit publik të shkeljeve të kryera. Përgatitja e raporteve alternative dhe zbatimi i të drejtave të njeriut në Shqipëri. Sigurimi i një opionence ligjore dhe ekspertize për të përmirësuar dhe harmonizuar legjislacionin e saj me <i>acquis communautaire</i> dhe aplikimin e tij në praktikë, duke rivendosur të drejtat e shkelura.
Roli në zbatimin e direktivave	Të informojë dhe rrisë ndërgjegjësimin e komunitetit, organeve të administratës publike dhe subjekteve private për qëllime të promovimit të parimeve të barazisë dhe anti-diskriminimit.
Info & kontakte	Web: www.ahc.org.al

Emri i organizatës: Shoqata e minoritetit shqiptaro-malazez "Moraca-Rozafa" në Shqipëri	
Tipologjia	Organizatë Jo Qeveritare Shqiptare
Aktivitete të zakonshme	Ajo përfaqëson dhe mbron interesat e pakicave kombëtare serbo-malazeze në Shqipëri në fushat e realizimit të të drejtave dhe lirive që i përkasin pakicave kombëtare në përputhje me nomrat e brendshme dhe ndërkombëtare të minoriteteve. Mbrojtje e të drejtave që i përkasin minoriteteve kombëtare serbo-malazeze që jetojnë në Shqipëri, veçanërisht të së drejtës për të mësuar dhe përdorur gjuhën amtare, median, pjesëmarrjen në jetën publike, lirinë e shprehjes dhe të fesë, lirinë e bashkimit dhe kështu me rradhë.
Roli në zbatimin e direktivave	Të informojë dhe të rrisë ndërgjegjësimin e komunitetit, organet e administratës publike dhe subjektet private për qëllim të promovimit të parimeve të barazisë dhe anti-diskriminimit. Organizim i kurseve të gjuhës për fëmijë dhe antarë të minoriteteve të tjera, hapja ndaj mediave dhe shpërndarja e informacionit në gjuhën serbe me anë të tyre, organizimi i aktiviteteve kulturore dhe mbajtja e kontakteve me zyrtarë publikë në interes të minoriteteve etnike.
Info & kontakte	http://www.moraca-rozafa.org/ http://www.moraca-rozafa.org/albanski

Emri i organizatës: Shoqata " Rromani Baxt" Shqipëri	
Tipologjia	Rromani Baxt Albania
Aktivitete të zakonshme	Punon për të mirëmbajtur kulturën, artin, traditat dhe vlera të tjera shpirtërore të komunitetit rom; Punon për të integruar romët në shoqërinë shqiptare.
Roli në zbatimin e direktivave	Informim dhe rritje e vetëdijes së komunitetit, organeve të administratës publike dhe subjekteve private për qëllime të promovimit të parimeve të barazisë dhe antidiskriminimit. Organizim i kurseve të gjuhës rome për fëmijë dhe anëtarë të tjerë të minoritetit dhe publikim i librave në gjuhën rome. Fushata më të shpejta ndërgjegjësimi publik për minoritetet. Organizim i aktiviteteve kulturore dhe mbajtje e kontakteve me zyrtarët publikë në interes të minoriteteve.
Info & kontakte	http://www.rromanibaxtalbania.org/contact-us/

Emri i organizatës: Unioni i Romëve të Shqipërisë Amaro Drom	
Tipologjia	Organizatë Jo Qeveritare Shqiptare
Aktivitete të zakonshme	Mbrojtja e identitetit dhe të drejtave të komunitetit rom në Shqipëri; Promovimi i trajnimit dhe edukimit të komunitetit rom; Përmirësimi i kushteve sociale dhe ekonomike; Integrimi i komunitetit në shoqërinë shqiptare;.
Roli në zbatimin e direktivave	Informim dhe rritje e vetëdijes së komunitetit, organeve të administratës publike dhe subjekteve private për qëllime të promovimit të parimeve të barazisë dhe anitdiskriminimit. Organizim i kurseve të gjuhës për fëmijë dhe anëtarë të tjerë të minoritetit, hapja ndaj mediave dhe shpërndarja e informacionit në gjuhën serbe nëpërmjet tyre, organizim i aktiviteteve kulturore dhe mbajtje e kontakteve me zyrtarët publikë në interes të minoriteteve etnike.
Info & kontakte	E-mail: amarodrom@abissnet.al Web: www.unioniamarodrom.org

5. STATUTI ADRIATIK I BIZNESIT MBI MANAXHIMIN E DIVERSITETIT

Promovimi i pluralizmit dhe kërkimi i diversitetit përmes rekrutimit dhe zhvillimit të karrierës është një mundësi për minoritetet, komunitetet dhe ofruesit e shërbimeve private dhe publike. Strategji të tilla përmirësojnë efikasitetin dhe kontribuojnë për një klimë më të mirë sociale. Ato gjithashtu mund të kenë një ndikim pozitiv në mënyrën se si shihet nga klientët një ofrues social publik ose privat, furnitorët dhe konsumatorët, në Shqipëri dhe në mbarë botën.

Luftë Diskriminimit në Rekrutim dhe Selektim

Është e rëndësishme të bësh rekrutimin sa më të drejtë të jetë e mundur. Nëse do të ndodhte diskriminimi do të ishte i paligjshëm, pasi do të shkelte parimin e trajtimit të barabartë.

Si një qasje e përgjithshme, kur ofrohet një pozicion vakant, organizatat duhet:

- Të përfshijë vetëm kërkesat që janë të nevojshme për punën.
- Të përfshijë një deklaratë për shanset e barabarta kur reklamohet pozicioni i punës.
- Përdorimi i imazheve pozitive në reklamat që të tregohet se organizata mirëpret diversitetin në vendin e punës.

• Marrja e masave për të siguruar vizibilitetin e reklamave duke reklamuar gjithashtu në mediat e komunitetit.

Luftë Diskriminimit gjatë periudhës së Punësimit

Është e rëndësishme që organizatat të vazhdojnë të luftojnë diskriminimin në vendin e punës pasi ato e rekrutojnë personelin e tyre. Gjatë periudhës të punësimit, organizatat duhet të mundësojnë barazi punësimi dhe barazi mundësish. Është e rëndësishme që organizatat të jenë të ndërgjegjësuar për faktin se **diskriminimi mbi baza racore dhe etnike është i paligjshëm në raport me promovimin, punësimin dhe kushtet e punës dhe pagesës**. Organizatat duhet të sigurojnë që:

- Ti paguajë njerëzit në mënyrë të barabartë për punën;
- Të sigurojnë kushte pune që plotësojnë standartet e kërkuara dhe që janë të barabarta në standartin për punonjës me funksione të ngjashme;
- Të promovojnë punonjësit në bazë të barazisë së mundësive. Fokusi këtu duhet të jetë në meritë dhe kompetenca;
- Të përballojë mundësi të njëjta për trajnimin e të gjithë punonjësve.

Zbatimi i një Politike Barazie/Diversiteti

Duke vepruar në këtë nivel do të ndihmohej formimi i gjithë kulturës dhe vlerave të një organizate. Duke zbatuar një politikë mbi diversitetin kulturor, organizata ndihmon në promovimin e një vendi pune ndërkulturor. Ndërkohë që një politikë e tillë zakonisht përfshin aktivitete që ndodhin brenda një organizate, ajo mund të zgjerohet dhe të ketë një qasje diversiteti në të gjithë aktivitetet e biznesit. Një politikë barazie në një organizatë mund të sigurojë bazën për strategjinë e përgjithshme të barazisë/diversitetit. Një politikë barazie është një deklaratë përkushtimi, që identifikon fushat e veprimtarisë që do të zhvillohen për të parandaluar diskriminimin dhe për të promovuar barazinë.

Rritja e ndërgjegjësimit dhe delegimi i përgjegjësisë

Politika barazi/diversitet, pasi zhvillohet, duhet të zbatohet. Shumë organizata e kanë gjetur inputin dhe bashkëpunimin e punonjësve si të dobishme duke:

- Komunikuar politikën e kompanisë në organizatë;
- Informuar punonjësit se pse po trajtohen këto çështje;
- Caktuar një komision dhe/ose nënpunës mbi barazinë;
- U kujdesur për të përfshirë përfaqësimin e emigrantëve dhe minoriteteve etnike në këto role;
- Rritur ndërgjegjësimin për diversitetin në vende pune ndërkulturore;
- Koordinuar aktivitetet dhe duke kërkuar mbështetje dhe komente nga organizatat përfaqësuese ekzistuese të punonjësve;
- Rritur ndërgjegjësimin në lidhje me luftën kundër racizmit dhe diskriminimit në vendin e punës.

Edukimi dhe Trajnimi i Punonjësve mbi Barazinë dhe Diversitetin

Qëndrimet dhe sjellja e punonjësve në lidhje me racizmin dhe diskriminim kundër punonjësve emigrantë dhe minoriteteve etnike mund të trajtohen nëpërmjet trajnimit. Trajnimi mbështet gjithashtu çdo politikë barazimi/diversiteti që organizata mund të zgjedhë për të zbatuar.

Të bëjë lejetet kulturore dhe gjuhësore në vendin e punës

Aksioni pozitiv është i lejuar në bazë të prejardhjes racore apo etnike. Në mënyrë që të integrohen punëtorët emigrantë, organizatat mund të kenë nevojë të shkojnë përtej kërkesës për të mos diskriminuar duke përshtatur disa aspekte në vendin e punës për të akomoduar diversitetin kulturor, fetar dhe gjuhësor. Punëdhënësit duhet të jenë të vëtdijshëm për dallimet kulturore të përfshira. Shumë organizata i kanë gjetur veprimet e mëposhtme të dobishme për të mundësuar diversitet kulturor në një organizatë:

- Konsultimi i punëtorëve emigrantë dhe minoriteteve etnike për të vlerësuar se cilat janë kërkesat e tyre kulturore dhe të identifikojnë se ku mund të lindin tensione.
- Konsultimi i OJF-ve përfaqësuese mbi kërkesat kulturore që mund të kenë grupe specifike të punëtorëve emigrantë dhe punëtorët e minoriteteve etnike.
- Përshtat rregullat dhe praktikat e vendit të punës për të marrë parasysh këto nevoja kulturore specifike.

Zbatimi i Politikave dhe Proçedurave të Qarta

Një organizatë mund të miratojë dhe zbatojë një varg politikash dhe proçedurash, përveç një politike barazie punësimi, që mund të kontribuojnë në synimin e nxitjes së barazisë në diversitet brenda vendit të punës. Këto praktika mund të ndihmojnë në mbështetjen e përputhshmërinë me legjislacionin e barazisë.

- Proçedurat dhe politikat Anti-Raciste
- Proçedurat dhe politikat Anti-Ngacmim dhe Ngacmim Seksual
- Proçedurat e Ankimit
- Proçedurat dhe Politikat Disiplinore

Implementimi i këtyre politikave dhe proçedurave tregon angazhimin e organizatës për të siguruar se respekti për individin dhe dinjteti i individit përkrahen në vendin e punës.

Integrim me mbështetje fillestare, Trajnim dhe Asistencë

Të kesh një proçes prezantimi fillestar ose trajnim orientues është e rëndësishme për të gjithë punonjësit e rinj, por veçanërisht për punëtorët emigrantë dhe të minoriteteve etnike. Ofrimi i prezantimit fillestar dhe i trajnimit orientues për punëtorët emigrantë dhe të minoriteteve etnike është një aspekt kyç për integrimin dhe përfshirjen e tyre në organizatën tuaj.

Monitorim dhe Inkurajim i Integrit

Në mënyrë që të ndodhë integrimi real, diskriminimi dhe ngacmimi duhet të eliminohen midis punëtorëve vendas, emigrantëve, minoriteteve etnike dhe gjinore. Qëndrimet dhe sjelljet e të gjithë punëtorëve vihen këtu në lojë.

6. SUGJERIME PËR ZBATIMIN E KARTËS SË ADRIATIKUT TË DIVERSITETIT

SI MUND TË TRAJTOJË DISKRIMINIMIN NJË BIZNES APO NJË OFRUES SHËRBIMI

Është e pa ligjshme të diskriminosh në bazë të prejardhjes racore ose etnike gjatë ofrimit të shërbimeve. Organizatat duhet të konsultohen me legjislacionin kombëtar për detaje në këtë çështje.

Duke inkorporuar një strategji të përgjithshme dhe duke u fokusuar në diversitetin një biznes mund të bëjë të mundur që në të gjitha aktivitetet e tij ai të mos diskriminojë në bazë të prejardhjes racore apo etnike. Kjo është një mundësi e madhe për bizneset.

Të përfituarit nga mundësitë që vijnë nga diversiteti mund të nënkuptojë:

- Marrjen e një drejtimi në zhvillimin e fokusit të klientëve në larmishmërinë kulturore
- Përshtatjen e produkteve apo shërbimeve që përmbushin nevojat e një komuniteti të veçantë ose të kulturës për të kuptuar materialet e shëndetit dhe sigurisë.
- Zhvillimin e produkteve të reja të bazuara në inputin dhe depërtimin e kulturës specifike të personelit.
- Hapjen e tregjeve të reja bazuar në këtë zhvillim produkti.
- Marrjen parasysh të diversitetit kulturor kur bëhet marketing dhe shiten produkte dhe shërbime.

SI MUND TA TRAJTOJË BIZNESI DISKRIMINIMIN NË NIVEL KOMBËTAR DHE NDËRKOMBËTAR

Siç kemi parë, organizatat kanë një rol për të trajtuar diskriminimin ndaj punëtorëve emigrantë dhe të minoriteteve etnike brenda strukturës së tyre por edhe jashtë organizatës, në ofrimin e shërbimeve dhe në ndërveprimin me komunitetin emigrant dhe të minoriteteve etnike. Në varësi të madhësisë së organizatës, mund të jetë e përshtatshme për të të mbajtur lidhje në nivel rajonal, kombëtar dhe/ose ndërkombëtar për çështje që lidhen me diskriminimin kundër punëtorëve emigrantë dhe minoriteteve etnike apo praktikës më të mirë në zhvillimin e manaxhimit të diversitetit. Në praktikë, për punëdhënësit dhe/ose organizatat përfaqësuese të punëdhënësve, kjo mund të nënkuptojë:

- Të punosh përmes federatave kombëtare të punëdhënësve dhe me punëdhënësit të tjerë në nivel lokal, rajonal dhe kombëtar për të luftuar diskriminimin dhe për të çrrënjësuar racizmin.
- Të punosh me punonjës, përfaqësues punonjësish, dhe OJF mbrojtëse të të drejtave të emigrantëve në nivel lokal, rajonal, kombëtar dhe ndërkombëtar për të ndaluar diskriminimin në vendin e punës dhe për të çrrënjësuar racizmin.
- Në nivel European: duke punuar përmes UEAPME/ UNICE/CEEP për të siguruar që punonjësit emigrantë të mbështeten në rregullat që vijnë nga Bashkimi European dhe përtej.
- Në një kontekst ndërkombëtar: duke punuar në kuadër të strukturave të ILO-s.

Çdo kompani apo organizatë mund të nënshkruajë një deklaratë pjesëmarrje ku deklaron se pajtohet me parimet e statutit dhe i respekton parimet e tij.

7. LITERATURA KRYESORE

Banca Popolare di Milano, *Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni*, 2011

Council of Europe, *Framework Convention for the Protection of National Minorities*, 1995

Council of Europe, Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 *On the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*, 2000.

Council of Europe, Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 *Establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*, 2000.

Council of Europe, Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 *Implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services*, 2004.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Continuing the diversity journey. Business practices, perspectives and benefits*, 2008

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Diversity at work, a guide for SMEs*, 2009

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Implementation, The Business Case for Diversity, Good Practices in the Workplace*, 2012

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Implementation Checklist for Diversity Management*, 2012

European Commission, Eurojust, *Realising the business benefits With European diversity charters Managing diversity at work*, 2011

European Commission, Eurojust, *Managing Diversity – what's in it for business?*, 2012

European Convention on Human Rights (http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf)

European Parliament and Council of Europe 2006/54/KE of 5 July 2006, *Directive on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation*, 2006.

International Society for Diversity Management, *Training Manual for Diversity Management*, European Commission, 2006

Sodalitas, *Multiculturalità, un valore per l'impresa*, 2008

Lidhje të dobishme

Council of Europe, *Promoting the full and effective equality of persons*, 2012

EC DG Justice's Diversity Charter page

European Commission, *EC support to Diversity Management (2012)*
Brussels-Capital Region diversity charter

French Business Charter

Italian charter

Le minoranze e lo sviluppo locale negli Stati dell'Adriatico:
Carta per la gestione e valorizzazione della diversita' nelle imprese



INTRODUZIONE

Questa Carta è un prodotto del progetto SIMPLE (*Strengthening the Identity of Minority People Leads to Equality*), una collaborazione istituzionale innovativa ed una iniziativa di rafforzamento delle capacità che coinvolge 5 Paesi dell'Adriatico, diretta a favorire la coesione sociale nel territorio attraverso il rafforzamento delle identità culturali e dei valori della diversità delle minoranze storicamente o recentemente insediate negli Stati Adriatici.

I partner del progetto SIMPLE hanno sviluppato strategie ed approcci comuni nel bacino adriatico per la promozione della cultura di parità e della non discriminazione, come valori fondamentali della convivenza pacifica di tutti i cittadini, senza alcuna discriminazione basata sull'appartenenza etnica. Il progetto affronta 5 ostacoli importanti che bloccano la realizzazione effettiva dei diritti fondamentali e dei principi dell'equità sociale verso le minoranze storiche e nuove:

- I. La lingua come barriera alla completa accessibilità dei servizi, anche nei territori dove il bilinguismo (ed il multilinguismo) è ufficialmente riconosciuto;
- II. L'elevato rischio di povertà delle minoranze a causa del difficile accesso al mercato del lavoro, della discriminazione nelle condizioni di lavoro e della sotto-rappresentazione;
- III. Il numero preoccupante di bambini, appartenenti ai gruppi di minoranza che rimangono fuori dal sistema scolastico;
- IV. Le insoddisfacenti modalità di rappresentazione delle questioni relative alle minoranze da parte dei media;
- V. L'alto rischio di discriminazioni multiple, i pregiudizi e la violenza contro le donne appartenenti a minoranze.

SIMPLE mira a migliorare le condizioni di vita delle persone appartenenti a minoranze trasformando i fattori chiave che al giorno d'oggi costituiscono una debolezza e fornendo alle autorità pubbliche, associazioni di minoranze, ONG ed altri attori locali, regionali e nazionali interessati nei Paesi dell'Adriatico, linee guida e raccomandazioni per fornire servizi mirati ad affrontare i svantaggi delle minoranze a livello locale.

La Carta è parte di un set di 6 documenti tematici prodotti e condivisi dal consorzio di SIMPLE che costituiscono gli strumenti operativi promossi dall'Osservatorio Permanente delle comunità minoranza dell'Adriatico, che sarà creato dal progetto. L'Osservatorio, infatti, comprende modelli di governance sperimentati in piloti nazionali, le raccomandazioni transnazionali e gli strumenti di indagine sociologica e di indicatori e di conseguenza è uno spazio strategico per il monitoraggio delle condizioni reali delle minoranze nei paesi partecipanti e proponendo le possibili opzioni di governance su temi specifici.

Ogni output viene proposto in un unico documento proposto in 6 lingue (inglese, croato, albanese, italiano, montenegrino e sloveno), al fine di favorire la comprensione concreta e l'utilizzo da parte di tutti gli attori paese partecipante al progetto.

La serie completa di documenti comprende:

- Le minoranze e la diversità linguistica nei Paesi dell'Adriatico: Linee guida per servizi multilingue accessibili;
- Le minoranze e lo sviluppo locale nei Paesi dell'Adriatico: Linee guida per migliorare il multiculturalismo come una risorsa per il mercato del lavoro ;
- Le minoranze e lo sviluppo locale nei Paesi dell'Adriatico: Carta delle imprese in materia di gestione della diversità;
- Minoranze e l'istruzione nei Paesi dell'Adriatico: Linee guida per migliorare gli approcci interculturali;
- Minoranze e dei media in Paesi dell'Adriatico: Linee guida in materia di informazione giusta ed equa;
- Le minoranze e la discriminazione di genere in Paesi dell'Adriatico: Linee guida per prevenire, denunciare e combattere le discriminazioni multiple.

Questi documenti sono disponibili su richiesta presso i partner responsabili nazionali. Le informazioni ed i contatti si trovano sul sito internet del progetto: www.simpleproject.eu.

1. DEFINIZIONI

Definizioni generali	
Discriminazione	La discriminazione diretta sussiste quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata in un'altra in situazione analoga, per causa della razza o dell'origine etnica. La discriminazione indiretta sussiste quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettono le persone di una determinata razza o origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima ed i mezzi di conseguimento di essa siano appropriati e necessari. (Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 Giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica)
Gruppo di minoranza	Un gruppo di persone in uno Stato che: a) risiedono sul territorio di questo Stato e sono cittadini dello stesso; b) mantengono rapporti longevi, solidi e duraturi con questo Stato; c) mostrano caratteristiche distintive etniche, culturali, religiose o linguistiche; d) sono sufficientemente rappresentativi, sebbene numericamente inferiori al resto della popolazione dello Stato o di una regione di quello Stato; e) sono motivati dalla preoccupazione di preservare insieme ciò che costituisce la loro identità comune, tra cui la loro cultura, le loro tradizioni, la loro religione o la loro lingua. (Articolo 1, Raccomandazione 1201 adottata dall'Assemblea Parlamentare del Consiglio d'Europa nella sua 44-a seduta nel 1993)
Diritti delle Minoranze	I diritti delle minoranze sono i diritti personali goduti da persone appartenenti a minoranze etniche, religiose e / o linguistiche. Questi singoli diritti possono essere esercitati in comunità con gli altri membri del gruppo di minoranza, ma alcuni di questi diritti hanno valore solo se usati collettivamente. (Minority Rights Group International, 2012)
Misure speciali	Una varietà di strategie volte a migliorare l'occupazione, le opportunità di istruzione o di affari per i gruppi, come le minoranze etniche o razziali e le donne, tuttavia, il modo in cui questi sforzi sono implementati, il tipo di azioni di cui hanno bisogno, e le implicazioni più ampie che possono portare per la nostra società, possono variare da un programma specifico ad un altro. Il termine "misure speciali" comprende anche le misure che in alcuni paesi possono essere descritte come "misure affermative", "azioni affermative" od "azioni positive" (Comitato per l'eliminazione della discriminazione razziale, Raccomandazione Generale n° 32. Il significato e la portata delle misure speciali nella Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale "CERD/C/GC/32")

Definizioni specifiche	
Avanzamento in carriera	Nello sviluppo organizzativo (o SO), lo studio dell'avanzamento di carriera si occupa di: come le persone gestiscono le loro carriere all'interno e fra le organizzazioni e come le organizzazioni strutturano l'avanzamento di carriera dei loro membri, ma può anche essere legata alla pianificazione della successione all'interno di alcune organizzazioni. (thefreedictionary.com)
Cosmopolita	Una persona che ha vissuto e viaggiato in molti paesi, e chi è privo di pregiudizi nazionali e che nutre interessi o è familiare con molte parti del mondo. (thefreedictionary.com)
Diversità	La diversità è riconoscere, rispettare e valorizzare le differenze basate su etnia, sesso, colore, età, razza, religione, disabilità, origine nazionale ed orientamento sessuale. Esso include anche una gamma infinita di caratteristiche individuali ed esperienze uniche, come stile di comunicazione, percorso di carriera, esperienza di vita, studio, posizione geografica, livello di reddito, stato civile, esperienza militare, essere o meno genitore ed altre variabili che influenzano le prospettive personali. (chubb.com)
La carta delle Diversità	La carta delle diversità consiste in un breve documento volontariamente sottoscritto da una società o da un ente pubblico. Essa delinea le misure che intraprenderà per promuovere la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, senza distinzione di razza o di origine etnica, orientamento sessuale, genere, età, disabilità e religione. (Direzione Generale di Giustizia della Commissione Europea, 2012)
Gestione della diversità	La gestione della diversità è una strategia per promuovere la percezione, il riconoscimento e l'attuazione della diversità nelle organizzazioni e istituzioni. (univie.ac.at)
Multiculturalismo	La politica di mantenimento della diversità di culture etniche all'interno di una comunità, o la dottrina che tante culture diverse (piuttosto che una cultura nazionale) possono coesistere pacificamente ed equamente in un singolo paese. (il freedictionary.com)
Assunzione	Assunzione si riferisce al processo di attrazione, controllo e selezione di persone qualificate per un lavoro in una organizzazione o impresa. (thefreedictionary.com)
Servizio privato	Un servizio privato consiste in attività imprenditoriali, in organizzazione del sostegno sociale e di altri fornitori di servizi di proprietà, finanziati e gestiti da individui privati ecc. (il freedictionary.com)
Servizio pubblico	Un servizio pubblico è un servizio che viene fornito dal governo o dalle autorità locali ai propri cittadini per fornire servizi a beneficio del pubblico in generale (ospedali, scuole, assistenza sociale, ecc.) (il freedictionary.com)

2. PRINCIPI

I. Assicurare pari opportunità e prevenire la discriminazione per tutti i dipendenti in tutte le fasi del loro impiego

Secondo la legislazione europea, la discriminazione è illegale. La discriminazione avviene non solo per motivi di genere, origine etnica, religione, età, disabilità e orientamento sessuale, ma spesso avviene sul posto di lavoro. Infatti, il peggiore veleno per la diversità è la discriminazione e la disuguaglianza. In modo che ogni azienda - pubblica o privata - raccolga i frutti della diversità, la discriminazione e le molestie devono essere combattute ed eliminate. E' importante ricordare che la discriminazione avviene spesso in modo nascosto e nell'ombra, e che non si dovrebbe mai fare affidamento sulle vittime per la difesa. E' invece responsabilità della gestione prevenire la discriminazione sul luogo del lavoro.

Le pari opportunità devono essere assicurate in tutte le fasi dell'impiego: reclutamento, selezione, formazione, istruzione, salari, compiti, ferie, promozione, flessibilità per quanto riguarda la vita familiare, l'influenza e il licenziamento. Se i privilegi vengono riservati a determinati gruppi, mentre gli altri sono privati, l'impresa non otterrà il pieno impegno di tutti, ma solo invidia e rabbia.

II. Fare della diversità una risorsa in ogni aspetto delle azioni nel luogo del lavoro

Ogni essere umano è unico e ha le risorse per contribuire al bene comune, ma ciò che è difficile è dare a tutti la possibilità di utilizzare queste risorse. Come individui siamo diversi attraverso le nostre affiliazioni con i vari gruppi di identità. Abbiamo tutti un genere, un'etnia, un'età, il rischio di diventare portatori di handicap, un'orientamento sessuale, ed un rapporto con la religione. Ma allo stesso modo abbiamo una nostra propria storia di vita, includendo una vasta gamma di esperienze individuali.

Il cuore della gestione della diversità è quello di rendere la diversità una risorsa ed un bene comune, sia esso all'interno delle vendite, del marketing, dello sviluppo del prodotto, del servizio o clima di lavoro in generale. Si tratta di includere attivamente conoscenza, prospettive ed esperienze particolari di vita che i singoli dipendenti portano nel luogo di lavoro.

III. Assicurare un processo orientato all'risultato che include i gruppi target e di minoranze nella strategia

Per garantire che la strategia per la gestione della diversità abbia l'effetto desiderato, sarà necessario formulare gli obiettivi, come raggiungerli, ed piani di valutazione. In altre parole, la diversità dovrebbe sempre essere un processo strategico a lungo definito, con un occhio costante sullo sviluppo del quadro organizzativo e sulla cultura luogo di lavoro, al fine di sostenere un'organizzazione inclusiva con pari opportunità per tutti.

E' responsabilità della gestione impegnarsi nella prevenzione della discriminazione e nella promozione della diversità, anche se questo non è un compito facile. La diversità è un percorso fatto di barriere e resistenze, ed alcuni dipendenti o anche leader sentiranno che, i privilegi in termini di tempi onorati sono presi da essi durante il processo di garanzia delle pari opportunità a tutti quanti. Per ridurre al minimo la resistenza è decisivo includere i lavoratori, le organizzazioni professionali, e, non ultimo i gruppi speciali e delle minoranze come i partecipanti nello sviluppo e nell'attuazione della gestione della diversità. L' approccio partecipativo è determinante per assicurare una reciproca comprensione che la gestione della diversità è per tutti i membri dell'azienda.

3. MODELLI DI GOVERNANCE

Gestione della diversità nell'IBM in Olanda	
Sede	Olanda
Organizzazione	IBM (azienda multinazionale dell'IT)
Periodo	1953 - Continuo
Descrizione	IBM è convinta che può mantenere il suo vantaggio competitivo attuale solo se riflette la diversità del mercato nella sua forza lavoro ed offre un ambiente di lavoro sicuro per tutti i dipendenti. La società considera la diversità della forza lavoro come 'il ponte tra il luogo del lavoro ed il mercato'. Per sottolineare l'importanza della diversità della forza lavoro, la sede centrale di IBM si avvale di un Vice Presidente della Diversità della Forza Lavoro Globale, un funzionario che formula le politiche globali sulla gestione della diversità. Anche le sedi centrali regionali impiegano manager della diversità, che traducono le politiche globali per la gestione della diversità in azioni regionali. Successivamente, i team esecutivi di ogni filiale formulano le azioni locali al fine di aumentare e di fare pieno uso delle diversità della forza lavoro in quel stabilimento specifico IBM. Un esempio di azione locale è l'adeguamento delle politiche e dei processi delle risorse umane. A causa delle differenze tra le legislazioni nazionali in materia di occupazione e discriminazione, IBM pensa che sia meglio fare questo a livello nazionale. Ci sono anche delle reti di diversità globali, nelle quali persone provenienti da vari gruppi sotto-rappresentati possono incontrarsi ed incontrare colleghi provenienti da altri contesti. Le reti organizzano incontri, lezioni, workshop ed eventi sociali per i dipendenti appartenenti al gruppo specifico sotto-rappresentato e / o per coloro che sono interessati nella gestione della diversità e di conoscere meglio l'altro. Tutte le attività del network sono volte a migliorare la forza personale delle persone. Un altro dipendente raccoglie e distribuisce informazioni sulle persone disabili tramite Intranet. L'azienda stimola iniziative come questa allocando tempo, risorse e budget. Il dipartimento di risorse umane gioca un ruolo di supporto: organizza incontri per i promotori dello scambio di conoscenze e idee. Fornisce loro anche consigli su come usare Intranet per richiamare l'attenzione sulle loro questioni, e dà loro informazioni su conferenze (internazionali) sulla gestione della diversità.
Caratteristiche replicabili	La leadership inclusiva implica la creazione di una cultura aziendale in cui le persone si sentono rispettati e premiati, con tutte le loro differenze e somiglianze. La formazione internazionale è stata sviluppata in modo che si focalizzi su questo ampio concetto di gestione della diversità. Diversi dirigenti senior e i loro consulenti hanno già partecipato al programma di formazione. Tra loro c'erano alcuni dirigenti dell'sede Olandese ed il loro coordinatore della diversità locale. Secondo questi partecipanti, la formazione li ha resi consapevoli del fatto che è necessario concentrarsi sulla gestione della diversità includendo tutti i dipendenti. Un esercizio ha dimostrato che tutti si sono sentiti qualche volta esclusi da un gruppo, e che quasi tutti vivono l'esclusione negativamente. A causa della formazione, loro capiscono ora che la diversità riguarda tutti i dipendenti e non solo quelli appartenenti a una minoranza. I coordinatori della diversità svolgono un ruolo importante nell'individuazione dei programmi di formazione, dei dipendenti che vi devono partecipare, nel pianificare le sessioni e gli argomenti e nel condividere e scambiare le informazioni tra i diversi uffici della gestione della diversità. IBM crede fortemente che questa maggiore comprensione è la base per realizzare una leadership inclusiva.
Info & contatti	IBM Nederland BV

	Johan Huizingalaan 765 P.O. Box 9999 1066 VH Amsterdam, Netherlands Tel: +31-020-5133111 Fax: +31-020-514-5786 E-mail: ibm_4you@nl.ibm.com www.ibm.com/nl/nl/
--	--

Il Caso d'impresa per il Programma della Diversita'	
Sede	Regno Unito
Organizzazione	Ernst & Young (La società professionale Ernst & Young ha più di 114.000 persone assunte in 140 paesi. L'organizzazione offre una vasta gamma di servizi relativi alla revisione contabile, servizi connessi all'audit, ai rischi, all'ambito fiscale, ed alle transazioni. 9.000 persone sono basate nel Regno Unito.)
Periodo	Continuo
Descrizione	Analizza la classifica del processo di valutazione per genere; Ernst & Young misura il successo del suo impegno diversificando in vari modi chiave, come ad esempio: Il sondaggio globale sulle persone, che viene sempre analizzato per genere; La percentuale di donne e uomini promossi a partner è strettamente monitorata; Le sue assunzioni dirette e il processo di reclutamento è monitorato nell'aspetto del genere in ogni sua fase; La percentuale di donne nel suo programma di gestione dei talenti è monitorato; Esso analizza la classifica del proprio processo di valutazione annuale dal punto di vista del genere; Ed inoltre sta iniziando un programma per analizzare il make up di genere del lavoro dei clienti prioritari; Analizza le proposte richieste per le nuove imprese che richiedono le credenziali della diversità.
Caratteristiche replicabili	Attrarre e mantenere la sua quota nel pool dei talenti. L'organizzazione utilizza i dati e le tendenze demografiche per sostenere questo aspetto del suo caso business. Infatti, gli esempi riferiscono che nel 2002, più donne che uomini hanno fatto domanda e sono state accettate su, corsi di laurea come economia aziendale e diritto, e che la popolazione indiana del Regno Unito ha il più alto livello di istruzione di qualsiasi altro gruppo nel Regno Unito. Impegnarsi con i clienti. L'organizzazione sa che molti dei suoi clienti prioritari considerano la diversità come una questione critica del business. Un numero crescente di proposte richieste chiedono informazioni sulla strategia e programmi della diversità. C'è anche il fatto che squadre diverse al loro interno sono meglio in grado di servire team diversi dei clienti. Migliorare la marca. Ernst & Young ha capito che è il clima economico di oggi, le potenziali assunzioni, i dipendenti, i fornitori ed i clienti che si aspettano che una organizzazione sia consapevole della diversità ed attiva nella promozione dell'inclusione. Fare la cosa giusta. Così come gli aspetti più quantificabili del caso dell'impresa, Ernst & Young crede che il rispetto per gli altri e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo è fondamentalmente la cosa giusta da fare. Il EY / Ethics Hotline è un metodo per la segnalazione di comportamenti che possono essere immorali, illegali, in violazione delle norme professionali, o comunque in contrasto con il codice di condotta globale dell'EY . Sviluppare reti locali (genere, disabilità, etnia, transgender) all'interno delle organizzazioni che porta le persone insieme e li uniscono in termini di valori dell'organizzazione, piuttosto che ricercare gruppi scissionisti che si allontanano e che fanno le loro cose. EY e' consapevole che il suo caso d'impresa è in continua evoluzione e sviluppo, e

	deve operare in questo modo se vuole motivare il cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione. Ernst & Young incoraggia ciascuna delle sue unità ad adeguare questo caso d'impresa e ad assicurarsi che sia rilevante e di grande impatto per le loro specifiche operazioni. Sviluppare e intraprendere sondaggi globali sulle persone, adattati al genere ed etnia. Raccogliere dati demografici e sostenere le reti offrendo programmi per ispirare i bambini appartenenti alle minoranze etniche.
Info & contatti	Ernst & Young http://www.ey.com/UK/en/Home/Contact-Us

Il Caso d'impresa per il Programma della Diversità	
Sede	Francia
Organizzazione	Batisol Plus
Periodo	Continuo
Descrizione	Batisol è una società francese che produce piastrelle e rivestimenti per pavimenti la quale impiega 42 persone. La società stava avendo difficoltà di impiego di lavoratori locali e voleva attivamente una forza lavoro più diversificata. Batisol ha contattato l'agenzia di lavoro nel tentativo di reclutare più donne e giovani provenienti da aree svantaggiate. In seguito alle lamentele che i nuovi lavoratori non prendevano sul serio il loro lavoro ed arrivavano in ritardo, il direttore della società, Michel Droin, cominciò a sospettare che i problemi (se davvero esistevano) derivavano dalla discriminazione. Per far fronte a questo, ogni membro del personale, compresi tutti i lavoratori temporanei, è stato sottoposto ad una giornata piena di azioni di formazione volte a conoscere il potere degli stereotipi e dei vantaggi della diversità. Questa azione ha inviato un segnale chiaro per la forza lavoro in merito alla questione che era una priorità per l'azienda. I problemi sono stati sorprendentemente risolti rapidamente; i dipendenti sono stati in grado di lavorare in modo efficiente e in modo indipendente ed erano più motivati. Un risultato inaspettato è che nuove amicizie sono nate tra i lavoratori provenienti da contesti molto diversi.
Caratteristiche replicabili	E' stato provato che la Gestione Efficace della Diversità produce benefici significativi in termini di reclutamento e stabilità del personale, la creatività, di problem-solving e di coinvolgimento dei clienti. Non solo è possibile aumentare i margini di profitto attraverso risparmi di efficienza e di innovazione, ma le persone impiegate possono anche trarre vantaggio con conseguente aumento dei livelli di soddisfazione sul lavoro e di fedeltà dei dipendenti. Sviluppare moduli di formazione sulla gestione della diversità, i suoi vantaggi e risultati. Interagire con le autorità competenti nella lotta alla discriminazione per stabilire iniziative, creare materiali per la formazione e la diffusione delle migliori pratiche.
Info & contatti	Batisol Plus 9 Rue Maryse Bastié Châtellerault 86100, France Tel: 05 49 93 17 41 Web: http://batisolplus.com/contact

LABORATORIO MULTICULTURALITÀ'	
Sede	Italia
Organizzazione	Fondazione Sodalitas e sei grandi aziende Italiane parte di questo network: Autogrill, Banca Popolare di Milano, Costa Crociere, IBM, L'Oreal e Pirelli.
Periodo	2008
Descrizione	La Fondazione Sodalitas e le sei aziende parte del sua rete hanno partecipato ad un laboratorio che affronta la questione del dialogo interculturale in una prospettiva multiculturale, per imparare come affrontare questioni quali la gestione di uomini e donne sul posto di lavoro e le relazioni con clienti provenienti da culture diverse. Il gruppo di lavoro ha sviluppato un toolkit, in collaborazione con UNAR (l'agenzia nazionale per l'anti-discriminazione), finalizzato alla diffusione della cultura dell'inclusione, il quale e' a disposizione di tutte le aziende che vogliono o hanno bisogno di definire le proprie politiche e strategie del multiculturalismo, permettendo loro di fare riferimento ad esperienze già concretizzate ed efficaci. Queste migliori pratiche prevedono che il Codice della Banca Popolare di Milano prevenisca la discriminazione, descriva le regole da rispettare, chiarisca le responsabilità ed i mezzi per la denuncia degli abusi o discriminazioni in base all'etnia, età, sesso, religione ed abilità.
Caratteristiche replicabili	Creazione di un gruppo di lavoro con competenze trasversali per affrontare le questioni legate alla discriminazione; Collaborazione con l'organizzazione partner per svolgere attività volte a promuovere la diversità; Collegamento con le autorità responsabili nella lotta alla discriminazione per definire iniziative, creare materiali per la formazione e la diffusione delle pratiche migliori.
Info & contatti	Fondazione Sodalitas Francesca Delpiano Tel: +39 0286460236 Email: francesca.delpiano@sodalitas.it

4. ATTORI RILEVANTI

Nome dell'organizzazione: Commissione Europea - Giustizia	
Tipologia	Un organo esecutivo dell'Unione europea responsabile per le proposte delle normative, l'implementazione delle decisioni, supportando i trattati dell'Unione ed il funzionamento giornaliero dell'UE.
Attività' ordinarie	L'UE agisce per conto dei cittadini dell'UE per evitare che vengano discriminati per motivi di razza od origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale o genere.
Ruolo per l'implementazione delle linee guida	Migliorare la conoscenza della discriminazione, sensibilizzando la popolazione sui loro diritti e doveri e sui benefici della diversità; Sostenere gli attori intermediari quali le ONG, parti sociali e gli organismi di parità per migliorare le loro capacità di combattere la discriminazione; Sostenere lo sviluppo delle politiche di parità a livello nazionale e favorire lo scambio di buone pratiche tra i paesi dell'UE; Raggiungere un reale cambiamento nel settore della lotta contro la discriminazione attraverso attività di formazione contro la discriminazione; Spingere per una gestione aziendale orientata alla diversità, come parte di una risposta strategica per una società, clienti, struttura del mercato e della forza lavoro più diversificate.
Info & contatti	Web: http://ec.europa.eu/justice/discrimination

Nome dell'organizzazione: Commissario per la Protezione contro la Discriminazione	
Tipologia	Un'istituzione, sub-ordinata del Parlamento Albanese, che esercita la sua autorità in modo indipendente, garantisce una protezione efficace contro le discriminazioni ed ogni tipo di comportamento che induce alla discriminazione.
Attività' ordinarie	L'attività del Commissario viene condotta attraverso l'esame delle denunce dei soggetti che sostengono di essere vittime di un comportamento discriminatorio o che sostengono che il comportamento incita discriminazione, non solo dalla pubblica amministrazione, ma anche da soggetti privati. Inoltre, il Commissario svolge indagini amministrative dopo aver ricevuto informazioni affidabili sulle violazioni di legge, conduce indagini e sorveglia il livello di attuazione della legge. Le inchieste amministrative sono seguite da raccomandazioni ed ancora, sanzioni vengono imposte ai sensi di legge se le prime non vengono attuate.
Ruolo per l'implementazione delle linee guida	Informazione e sensibilizzazione della comunità, degli enti della pubblica amministrazione e dei soggetti privati al fine di promuovere i principi di uguaglianza e della non discriminazione.
Info & contatti	Web: www.kmd.gov.al

Nome dell'organizzazione: L'Avvocato del Popolo	
Tipologia	Un'istituzione, sub-ordinata del Parlamento Albanese, che esercita la sua autorità in modo indipendente.
Attività' ordinarie	L'istituzione dell'Avvocato del Popolo tutela le libertà dei diritti e degli interessi legittimi degli individui da azioni illecite o non corretti per agire presso gli organi amministrativi e le parti terze che agiscono per conto loro. Il suo dovere è quello di prevenire i conflitti tra la pubblica amministrazione e l'individuo. Quando l'Avvocato del Popolo ritrova o sospetta che un diritto sia stato violato, avvia un'indagine sul caso, su reclamo o richiesta della persona interessata, od anche di propria iniziativa se il caso particolare è di dominio pubblico, ma sempre dopo aver avuto i consensi della parte interessata.
Ruolo per l'implementazione delle linee guida	Proteggendo gli interessi di una vasta comunità, che può essere influenzata da un processo amministrativo, l'Avvocato del Popolo ha il diritto di avviare procedure amministrative e di essere parte del processo in conformità con i requisiti del Codice Albanese delle Procedure Amministrative.
Info & contatti	Web: www.avokatipopullit.gov.al

Nome dell'organizzazione: Il Comitato Albanese di Helsinki	
Tipologia	Organizzazione Albanese non-governativa
Attività' ordinarie	Monitorare, fare lobbying e proteggere legalmente in modo proattivo ed insieme ad altre organizzazioni della società civile, organizzazioni nazionali e internazionali, per raggiungere gli standard dei diritti umani e delle libertà fondamentali. Sensibilizzare i cittadini Albanesi e tutti gli attori interessati sui loro diritti e libertà. Facilitare l'attuazione delle leggi rafforzando la capacità della pubblica amministrazione. Promuovere la responsabilità della pubblica amministrazione nella corretta applicazione delle leggi, attraverso la denuncia pubblica delle violazioni commesse. Preparare rapporti alternativi sull'attuazione dei diritti umani in Albania. Fornire critica e consulenza legale per migliorare ed armonizzare la legislazione con l'<i>acquis communautaire</i> e la sua applicazione pratica, per il ripristino dei diritti violati.
Ruolo per l'implementazione delle linee guida	Informare e sensibilizzare la comunità, gli enti della pubblica amministrazione ed i soggetti privati al fine di promuovere i principi di uguaglianza e di non discriminazione.
Info & contatti	Web: www.ahc.org.al

Nome dell'organizzazione: Associazione della Minoranza Montenegrina in Albania	
Tipologia	Organizzazione Non-Profit Albanese
Attività' ordinarie	Rappresenta e difende gli interessi della minoranza nazionale serbo-montenegrina in Albania nell'ambito della realizzazione dei diritti e delle libertà appartenenti alle minoranze nazionali, secondo le norme nazionali e internazionali in materia di minoranze. Tutela i diritti appartenenti alla minoranza nazionale Serbo-montenegrina che vive in Albania, in particolare i diritti di insegnamento ed uso della lingua madre, dei media, della partecipazione nella vita pubblica, della libertà di espressione e di religione, della libertà di unione e così via.
Ruolo nell'implementazione delle linee guida	Informa e sensibilizza la comunità, gli enti della pubblica amministrazione ed i soggetti privati al fine di promuovere i principi di uguaglianza e della non discriminazione. Organizzazione di corsi di lingua per bambini ed altri membri della minoranza, l'apertura nei confronti dei media e la consegna di informazioni in lingua serba attraverso esse, organizzazione di attività culturali e mantenimento di contatti con funzionari pubblici, nell'interesse della minoranze etniche.
Info & contatti	http://www.moraca-rozafa.org/ http://www.moraca-rozafa.org/albanski

Nome dell'organizzazione: Rromani Baxt Albania	
Tipologia	Organizzazione Non-Profit Albanese
Attività' ordinarie	Lavoro per preservare la cultura, l'arte, le tradizioni, ed altri valori spirituali della comunità Rom; Lavoro per integrare i rom in modo più coeso all'interno della società albanese.
Ruolo nell'implementazione delle linee guida	Informare e sensibilizzare la comunità, gli enti della pubblica amministrazione ed i soggetti privati al fine di promuovere i principi di uguaglianza e della non discriminazione. Orientamento nell'organizzazione di corsi di formazione e di lingua rom per i bambini e gli altri membri della minoranza, e la pubblicazione di libri in lingua Rom. Promuovere campagne di sensibilizzazione per le minoranze. Organizzare attività culturali e mantenere contatti con funzionari pubblici nell'interesse delle minoranze.
Info & contatti	http://www.rromanibaxtalbania.org/contact-us/

Nome dell'organizzazione: Unione dei Rom Albanesi AMARO DROM	
Tipologia	Organizzazione Non-Profit Albanese
Attività' ordinarie	Protezione dell'identità e dei diritti delle comunità rom in Albania; Promozione della formazione ed istruzione della comunità rom; Miglioramento delle condizioni sociali ed economiche; Integrazione della comunità nella società Albanese.
Ruolo nell'implementazione delle linee guida	Informare e sensibilizzare la comunità, gli enti della pubblica amministrazione ed i soggetti privati al fine di promuovere i principi di uguaglianza e della non discriminazione. Organizzazione di corsi di lingua per bambini ed altri membri della minoranza, apertura nei confronti dei media e la fornitura di informazioni in lingua serba attraverso esse, organizzazione di attività culturali e mantenimento di contatti con funzionari pubblici nell'interesse delle minoranze etniche.
Info & contatti	E-mail: amarodrom@abissnet.al Web: www.unioniamarodrom.org

5. LA CARTA D'IMPRESA ADRIATICA SULLA GESTIONE DELLA DIVERSITA'

La promozione del pluralismo e la ricerca della diversità attraverso il reclutamento e lo sviluppo di carriera è un'opportunità per le minoranze, le comunità ed i fornitori di servizi pubblici e privati. Tali strategie migliorano l'efficienza e contribuiscono a migliorare il clima sociale. Esse possono anche avere un impatto positivo sul modo in cui un fornitore sociale pubblico o privato viene visto dai clienti, fornitori e consumatori, in Albania e nel mondo.

Combattere la discriminazione in fase di Reclutamento e Selezione

È importante fare assunzioni più eque possibili. Se la discriminazione dovesse verificarsi, sarebbe illegale, in quanto violerebbe il principio della parità di trattamento. Come approccio generale, quando si pubblica una posizione vacante, le organizzazioni devono:

- Includere solo i requisiti che sono necessari per il lavoro.
- Includere una dichiarazione sulle pari opportunità, quando si pubblica la posizione nell'organizzazione.
- Usare immagini positive nella pubblicità che mostreranno che l'organizzazione accoglie la diversità nella sua forza lavoro.
- Prendere misure volte a garantire la visibilità degli annunci da pubblicità anche nei media comunitari

Combattere la discriminazione durante il periodo di assunzione

È importante che le organizzazioni continuino a combattere la discriminazione sul posto di lavoro dopo aver reclutato il loro personale. Durante il periodo di lavoro, le organizzazioni devono garantire la parità di occupazione e le pari opportunità. È importante per le organizzazioni essere a conoscenza del fatto che **la discriminazione per motivi di origine razziale o etnica in relazione alla promozione, l'occupazione e le condizioni di lavoro e di pagamento è illegale**. Le organizzazioni devono:

- Pagare le persone allo stesso modo per lo stesso lavoro;
- Garantire condizioni di lavoro che soddisfano gli standard richiesti e che sono uguali per dipendenti con ruoli analoghi;
- Promuovere i dipendenti sulla base delle pari opportunità. L'attenzione qui dovrebbe essere sul merito e sulla competenza;
- Offrire le stesse opportunità di formazione a tutti i dipendenti interessati.

Attuare una politica di uguaglianza / diversità

Agire a questo livello contribuirà a plasmare la cultura generale ed i valori di una organizzazione. Con l'attuazione di una politica sulla diversità culturale l'organizzazione sta contribuendo a promuovere un ambiente di lavoro interculturale. Mentre una tale politica copre normalmente le attività che avvengono all'interno di un'organizzazione, essa può essere estesa ed incorporare un approccio alla diversità in tutte le attività aziendali. Una politica di parità in una organizzazione può fornire le basi per la strategia globale uguaglianza / diversità. Una politica di parità è una dichiarazione di impegno, che individua le aree di attività da sviluppare per prevenire la discriminazione e promuovere l'uguaglianza.

Incrementare la sensibilizzazione e delegare responsabilità

La politica di uguaglianza / diversità, una volta sviluppata, deve essere attuata. Molte organizzazioni ritengono che la cooperazione dei dipendenti sia utile per:

- Comunicare le politiche dell'azienda in tutta l'organizzazione;
- Informare i dipendenti sul perché i stanno affrontando queste questioni;
- Nominare un comitato di uguaglianza e/o un esperto di uguaglianza;
- Includere la rappresentanza dei migranti e delle minoranze etniche in questi ruoli;
- Sensibilizzare sulla diversità in ambienti lavorativi multiculturali;

- Coordinare le attività di richiesta dell'appoggio e di commenti dai rappresentanti dei dipendenti esistenti;
- Sensibilizzare sulla lotta al razzismo e discriminazione sul luogo di lavoro.

Educare e formare i vostri dipendenti sulla Uguaglianza e la Diversità

Le attitudini e in ultima analisi il comportamento dei dipendenti in materia di razzismo e di discriminazione nei confronti dei lavoratori migranti e delle minoranze etniche possono essere affrontati attraverso la formazione. La formazione supporta anche qualsiasi politica generale di uguaglianza / diversità che l'organizzazione può scegliere di attuare.

Fornire gratificazioni Culturali e di Lingua sul luogo di lavoro

L'azione positiva è consentita per motivi di razza o di origine etnica. Al fine di conseguire l'integrazione dei lavoratori migranti, le organizzazioni possono avere bisogno di andare oltre l'obbligo di non discriminare, procedendo ad adattare certi aspetti del posto di lavoro per accogliere la diversità culturale, religiosa e linguistica. I datori di lavoro devono essere consapevoli delle differenze culturali che sono coinvolte. Molte organizzazioni hanno trovato che le seguenti azioni possono essere vantaggiose per la diversità culturale in un'organizzazione:

- Consultare i lavoratori migranti e delle minoranze etniche per valutare quali sono le loro esigenze culturali ed identificare dove potrebbero sorgere tensioni.
- Consultare le ONG rappresentative sulle esigenze culturali che gruppi specifici di lavoratori migranti e dei lavoratori delle minoranze etniche potrebbero avere.
- Adattare le regole e le pratiche di lavoro per tener conto di questi bisogni specifici culturali.

Attuare politiche e procedure chiare

Un'organizzazione può adottare ed attuare una serie di politiche e procedure, oltre a una politica di parità di occupazione, le quali possono contribuire all'obiettivo di promozione della uguaglianza nella diversità sul luogo di lavoro.

Queste pratiche possono contribuire a supportare la conformità con la legislazione sull'uguaglianza.

- Politica e procedure anti - razzismo
- Politica e procedure anti - molestie e molestie sessuali
- Procedure di reclamo
- Politica e procedure disciplinari

L'attuazione di tali politiche e procedure dimostra l'impegno dell'organizzazione a garantire che il rispetto e la dignità della persona sia accolta nei luoghi di lavoro.

Integrazione con induzione, formazione ed assistenza

Avere un processo di induzione o di formazione di orientamento è importante per tutti i nuovi dipendenti, ma soprattutto per i lavoratori migranti e delle minoranze etniche. La fornitura di formazione di induzione e di orientamento per i lavoratori migranti e delle minoranze etniche è un aspetto fondamentale della loro integrazione ed inclusione nella vostra organizzazione.

Monitorare e favorire l'integrazione

Al fine che una reale integrazione si verifichi, la discriminazione e le molestie devono essere eliminate tra i nativi, migranti ed appartenenti a minoranze etniche e dei lavoratori di genere. Gli atteggiamenti ed il comportamento di tutti i lavoratori entrano in gioco qui.

6. SUGGERIMENTI PER L'IMPLEMENTAZIONE DELLA CARTA ADRIATICA DI DIVERSITA' ADRIATIC DIVERSITY CHARTER

COME PUO' UN'AZIENDA O UN FORNITORE DI SERVIZI AFFRONTARE LA DISCRIMINAZIONE

E' illegale discriminare sulla base dell' origine etnica o razziale nella fornitura di servizi. Le organizzazioni dovrebbero consultare la legislazione nazionale su questo tema per i dettagli.

Incorporando una strategia globale e concentrarsi sulla diversità, un'azienda può garantire che nella maggior parte delle sue attività non crei discriminazione di razza o di origine etnica. Questa è una grande opportunità per le imprese.

Sfruttando le opportunità che derivano dalla diversità può significare:

- Assumere un ruolo guida nello sviluppo di un orientamento del cliente nella diversità culturale.
- Adattare prodotti o servizi per soddisfare i bisogni di una particolare comunità o cultura, che possono avere difficoltà iniziali nella comprensione di materiale di salute e sicurezza.
- Sviluppare nuovi prodotti basati sull'input e sulla visione specifica interna della cultura del personale "diverso".
- Apertura di nuovi mercati sulla base dello sviluppo di questo prodotto.
- Tenere conto della diversità culturale nel marketing e nella vendita di prodotti e servizi.

COME PUNO' UN'AZIENDA AFFRONTARE LA DISCRIMINAZIONE A LIVELLO NAZIONALE ED INTERNAZIONALE

Come abbiamo visto, le organizzazioni hanno un ruolo da svolgere nella lotta contro la discriminazione nei confronti dei lavoratori migranti e delle minoranze etniche all'interno delle loro strutture, ma anche al di fuori dell'organizzazione, nella fornitura dei servizi, ed in interazione con il migrante stesso e la comunità di minoranza etnica. A seconda delle dimensioni dell'organizzazione, può essere opportuno per essa stabilire un collegamento a livello regionale, nazionale e / o internazionale su questioni che riguardano la discriminazione nei confronti dei lavoratori migranti e delle minoranze etniche o di buone pratiche per lo sviluppo di gestione della diversità. In pratica, questo può significare per i datori di lavoro e / o le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro:

- Lavorare con le federazioni dei datori di lavoro e con gli altri datori di lavoro a livello locale, regionale e nazionale per affrontare la discriminazione e per sradicare il razzismo.
- Lavorare con i dipendenti, i rappresentanti dei lavoratori e le ONG dei diritti dei migranti a livello locale, regionale, nazionale e internazionale, per combattere la discriminazione sul luogo di lavoro e sradicare il razzismo.
- A livello europeo: lavorare attraverso UEAPME / UNICE / CEEP per garantire che i lavoratori migranti siano supportati dalla normativa dell'Unione europea ed altro.
- In un contesto internazionale: lavorare all'interno delle strutture della OIL.

Ogni azienda o organizzazione potrebbe firmare un modulo di partecipazione in cui si afferma che accetta i principi della Carta e rispetta i suoi principi.

7. LETTERATURA ESSENZIALE

Banca Popolare di Milano, *Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni*, 2011

Council of Europe, *Framework Convention for the Protection of National Minorities*, 1995

Council of Europe, Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 *On the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*, 2000.

Council of Europe, Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 *Establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*, 2000.

Council of Europe, Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 *Implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services*, 2004.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Continuing the diversity journey. Business practices, perspectives and benefits*, 2008

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Diversity at work, a guide for SMEs*, 2009

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Implementation, The Business Case for Diversity, Good Practices in the Workplace*, 2012

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Implementation Checklist for Diversity Management*, 2012

European Commission, Eurojust, *Realising the business benefits with European diversity charters Managing diversity at work*, 2011

European Commission, Eurojust, *Managing Diversity – what's in it for business?*, 2012

European Convention on Human Rights (http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf)

European Parliament and Council of Europe 2006/54/KE of 5 July 2006, *Directive on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation*, 2006.

International Society for Diversity Management, *Training Manual for Diversity Management*, European Commission, 2006

Sodalitas, *Multiculturalità, un valore per l'impresa*, 2008

Link utili:

Consiglio d'Europa, *Promuovere la piena ed effettiva uguaglianza delle persone*, 2012

EC DG Justice's Diversity Charter page

Commissione Europea, *Supporto CE sulla gestione della diversità* (2012)

Carta della diversità della Regione-Capitale Bruxelles

Carta Francese d'Impresa

Carta Italiana

Manjine i lokalni razvoj u Jadranskim zemljama:
Radna Povelja o upravljanju diverziteta / razlicitosti



UVOD

Ova Radna Povelja je proizvod projekta SIMPLE (JINMJ-jacanje identiteta nacionalnih manjina vodi jednakosti), inovativna institucionalna saradnja i inicijativa proizvodjenja kapaciteta koja ukljucuje pet Jadranskih zemalja, sa ciljem dostizanja socijalne kohezije na ovom prostoru preko jacanja kulturnih identiteta i razlicitih vrijednosti manjinskih zajednica koje su istorijski i odnedavno stvorene u Jadranskim zemljama.

Partneri projekta SIMPLE razvili su zajednicke strategije i pristupe u Jadranskom basenu radi promocije kulture jednakosti i ne-diskriminacije, kao bazicne vrijednosti za miroljubivu koegzistenciju svih gradjana, bez ikakve diskriminacije baziranoj na etnickom porijeklu. Projekat dotice pet znacajnih prepreka koje blokiraju aktuelnu realizaciju fundamentalnih prava i principa socialne pravde prema istorijskim i novim manjinama:

- I. Jezik kao barijeru pune dostiznosti usluga, takodje na podrucjima gdje je bilingualizam zakonski priznat;
- II. Visoki rizik siromastva manjina u vezi sa teskim pristupom trzistu rada, diskriminacija u uslovima rada i nedovoljna zastupljenost;
- III. Zabrinjavajuci stepen djece iz manjinskih grupa koja su van obrazovnih sistema;
- IV. Nezadovoljavajuce predstavljanje manjinskih pitanja u medijima
- V. Visok stepen opasnosti od visestruke diskriminacije, predrasuda i nasilja protiv zena manjinskih zajednica.

SIMPLE ima za cilj da popravlja zivotne uslove manjina preobrazujuci kljucne faktore koje trenutno predstavljaju slabosti u dostizanju javnih ustanova, manjinskih asociacija, NVO i drugih lokalnih, regionalnih i nacionalnih faktora, preporuka i upustava Jadranskih zemalja radi postizanja zeljenih usluga koje ce se baviti hendikepima manjina na lokalnom nivou.

Radna Povelja je dio seta od 6 tematskih dokumenata proizvedenih i podjeljenih od strane SIMPLE konzorcijuma koji ce biti operaciono sredsvo radi promovisanja od strane Stalnog Jadranskog observatorijuma manjinskih zajednica koji ce biti osnovan unutar projekta. Observatorijum, u stvari, obuhvata modele upravljanja testiranih na nivou nacionalnih pilot projekata, transnacionalnih upustava i socioloskih indikatora. I, na taj nacin, postaje strateski prostor za monitoring aktuelnih uslova manjina u zemljama clanicama i predlaganju mogucih opcija rjesavanja specifičnih pitanja.

Svako rjesenje je objavljeno u jednom dokumentu predlozenom na sest jezika (engleski, hrvatski, albanski, italijanski, crnogorski i slovenacki), radi favorizovanja konkretnog shvatanja i upotrebe od strane svih faktora projekta zemalja clanica.

Puni set dokumenata obuhvata:

- Manjine i jezikke razlike u Jadranskim zemljama; Uputstva za dostizne visejezicne usluge;
- Manjine i lokani razvoj u Jadranskim zemljama: Uputstva za njegovanje multikulturalizma kao izvor trzista rada;
- Manjine i lokalni razvoj u Jadranskim zemljama : Radna povelja o upravljanju razlikama;
- Manjine i obrazovanje u Jadranskim zemljama: Uputstva za dostizanje interkulturalnih pristupa ;
- Manjine i mediji u Jadranskim zemljama : Uputstva za istinsko i ravnopravno informisanje;
- Manjine i polna diskriminacija u Jadranskim zemljama: Uputstva za zastitu, izvjestavanje i osudu visestrukih diskriminacija.

Ova dokumenta su pristupacna na zahtjev odgovornih nacionalnih partnera: Info i kontakt: na website projekta: www.simpleproject.eu.



1. DEFINICIJE

Opšte definicije	
Diskriminacija	Direktna diskriminacija se pojavljuje tamo gdje se neka osoba tretira manje jednako od druge, bila je ili bi trebalo da bude tretirana u sličnim situacijama vezanim za racialno ili etnicko porijeklo. Indirektna diskriminacija se pojavljuje tamo gdje jasno neutralni kriterijum ili praksa stavlja osobu rasnog ili etnickog porijekla u izrazitu nejednakost u upoređenju sa drugim osobama, ukoliko taj kriterijum ili praksa se ne opravdava legitimnim ciljem ili sredstvom za postizanje tog cilja kao prikladnih i neophodnih. (Council Directive 2000/43 EC od 29 juna 2000, koji obuhvata princip jednakog tretmana između osoba nezavisno od rasnog i etnickog porijekla).
Manjinska grupa	Grupa osoba u državi koja: a) Stanuje na teritoriji te države tako da su građani iste; b) Ima duge, stamene i trajne veze sa tom državom; c) Posjeduje jasne etnicke, kulturne, vjerske i jezičke karakteristike; d) Je dovoljno reprezentativna, iako manja u broju nego ostatak populacije te države ili regije te države; e) Je motivisana brigom da zajednicki čuva ono što konstituise njen zajednicki identitet, obuhvatajući njenu kulturu, tradiciju, vjeru i jezik. (Član 1, Preporuka 1201, usvojena od Parlamentarne skupštine Savjeta Evrope na njenoj 44 sesiji, 1993 god.)
Manjinska prava	Manjinska prava su individualna prava koja uživaju osobe koje pripadaju etničkim, vjerskim i /ili jezičkim manjinama. Ova individualna prava mogu da se koriste u zajednici sa ostalim članovima manjinske grupe, ali neka od ovih prava mogu biti validna samo ako se koriste kolektivno (Internacionalna grupa manjinskih prava, 2012)
Posebne mjere	Različite strategije koje su proizvedene da povećaju zaposlenost, obrazovne ili biznis mogućnosti, za grupe kao što su rasne ili etnicke manjine i žene. Ipak, način na koji su ova nastojanja implementirana, tipovi akcija koje one iziskuju, i šire implikacije koje one nose za naše društvo mogu da se razlikuju od jednog do drugog specifičnog programa. Izraz "posebne mjere", obuhvata također mjere koje u nekim zemljama mogu da se opisuju kao "afirmativne mjere", "afirmativna akcija" ili "pozitivna akcija" (Komitet za eliminaciju rasne diskriminacije, Opšte preporuke br.32. značenje i obim specijalnih mjera u međunarodnoj konvenciji za eliminisanje svih vidova rasne diskriminacije, CERD/C/GC/32)

Specifične definicije	
Razvoj karijere	U organizacionom razvoju (ili OR), studiranje karijernog razvoja se fokusira na: kako individue ostvaruju svoje karijere unutar i između organizacija i kako organizacije strukturiraju napredak u karijeri njihovih članova što također može biti uvršteno u sukcesivni plan unutar nekih organizacija. (thefreedictionary.com)
Kosmopolitanac	Osoba koja je živjela i putovala u mnogim zemljama i koja je rasterećena od nacionalnih predrasuda i koja je zainteresovana ili poznaje mnoge dijelove svijeta. (thefreedictionary.com)
Diverzitet/ Različitost	Različitost se tiče poznavanja, poštovanja i uvažavanja razlika koja se baziraju na etnicitetu, polu, boji..., dobi, rasi, vjeri, invaliditetu, nacionalnom porijeklu i seksualnoj orijentaciji. Ono također obuhvata beskonačan niz jedinstvenih individualnih karakteristika i iskustava, kao što su stil komunikacije, karijerni put, životno iskustvo, obrazovna prošlost, geografski položaj, visina dohotka, bračno stanje, vojno iskustvo, roditeljski status i drugi elementi koji utiču na lične perspektive (chubb.com)
Povelja diverziteta/različitosti	Povelja različitosti sastoji se od kratkog dokumenta koji je dobrovoljno potpisan od strane kompanije ili javne institucije. Ona nabroja mjere koje će biti preduzete radi promocije različitosti i jednakih mogućnosti na random mjestu, bezobzira na rasu ili etničko porijeklo, seksualnu orijentaciju, pol, uzrast, nesposobnost i vjeru (Generalni Direktorat Pravde EK, 2012)
Upravljanje različitostima	Upravljanje različitostima je strategija promoviranja percepcije priznavanja i implementacije različitosti u organizacijama i institucijama (univie.ac.at)
Multikulturalizam	Politika očuvanja razlika etničkih kultura unutar zajednice, ili doktrina da nekoliko različitih kultura (radije nego jedna nacionalna kultura) mogu živjeti zajedno u miru jednakosti, u jednoj zemlji. (thefreedictionary.com)
Rekrutovanje	Rekrutovanje se odnosi na proces privlačenja, provjeravanja i odabira kvalifikovanih ljudi za posao u nekoj organizaciji ili firmi. (thefreedictionary.com)
Privatna služba	Privatna služba sastoji se od radne aktivnosti, organizacije za socijalnu pomoć i drugih službi koje posjeduju snabdjevači a finansiraju i upravljaju privatne osobe itd. (thefreedictionary.com)
Javna služba	Javna služba je služba koju obezbjeđuje vlada ili lokalna vlast za svoje građane radi pružanja usluga koje koriste javnosti kao cjelini (bolnice, škole, socijalna zaštita itd. (thefreedictionary.com)

2. PRINCIPI

I. Obezbjedjivanje jednakih mogucnosti i zastita od diskriminacije za sve zaposlene u svim fazama njihovog zaposljavanja

Polazeci od zakonodavstva EU, diskriminacija je nelegalna. Diskriminacija se ne događa samo po osnovu pola, nacionalnosti, vjere, uzrasta, invaliditeta i seksualne orijentacije već često i na random mjestu. Zaista, najgori otrov za razlicitost jeste diskriminacija i nejednakost. Kako bi bilo koja kompanija – javna ili privatna – ubirala plodove razlicitosti, diskriminacija i uznemiravanje mora da se kaznjavaju i iskorijene. Vazno je zapamtiti da je diskriminacija često skrivena te je tesko otkriti zrtve i brinuti o njima. Stoga, odgovornost je menadzmenta da obezbijedi zastitu od diskriminacije na random mjestu.

Jednake mogucnosti moraju da se obezbijede u svim fazama zaposljavanja: regrutaciji, selekciji, treningu, edukaciji, naknadama, zadacima, odsustvu, promociji, fleksibilnosti po osnovu porodicnog zivota, uticaja i otpusta. Ako su privilegije rezervisane za odredjene grupe dok su drugi obespravljeni, preduzeće neće dobiti punu privrzenost svakog pojedinca, već samo ljutnju i zavist.

II. Cinjenje razlicitosti resursom u svakom aspektu akcija na random mjestu

Svako ljudsko bice ponaosob je jedinstveno i ima resurse da doprinosi opstem dobru, ali tesko je da das svakom mogucnost da koristi te resurse. Kao pojedinci mi smo razliciti kroz nase pripadanje razlicitim identitetskim grupama. Mi svi imamo pol, etnicitet, uzrast, opasnost da postanemo nesposobni (invalidi), seksualnu orijentaciju i odnos prema vjeri. Ali, s druge strane svako od nas ima svoju vlastitu zivotnu pricu koja obuhvata širok spektar individualnih iskustava. Cilj upravljanja razlicitoscu je da se od razlicitosti napravi resurs i uzajamno bogatstvo, bilo u platama, marketingu, razvoju proizvodnje, usluga, ili radne klime uopste. To je u stvari nacin da se aktivno ukljuci znanje, perspektive i posebna zivotna iskustva koja zaposleni pojedinci donose na radno mjesto.

III. Garantovanje procesa razlicitosti orijentisanog na davanje rezultata koji ukljucuje i manjinu i ciljne grupe u strategiji

Garantovati da strategija za upravljanje razlicitostima ima zeljeni efekt, neophodno je definisati ciljeve, kako ih postici, kao i planove evaluacije. Drugim rijecima, razlicitost bi trebalo da uvijek bude dugotrajni strateski proces, sa konstantnim pogledom na razvoj organizacione mreze i kulture na random mjestu kako bi podsticali inkluzivnu organizaciju sa jednakim mogucnostima za sve. Odgovornost je menadzmenta da se zauzme prevencijom od diskriminacije i promocijom razlicitosti, iako to nije jednostavan zadatak. Razlicitost je put kroz barijere i otpore, tako da neki zaposleni ili cak lideri ce osjecati da im se trenutne privilegije odizimaju u procesu garantovanja svima jednake mogucnosti. Da bi se smanjili otpori bitno je obuhvatiti sve zaposlene, trgovinske organizacije, a ne manje i specijalne ciljne grupe i manjine kao ucesnike u razvoju i implementaciji upravljanja razlikama. Participativni pristup je odlucan da obezbijedi medjusobno razumijevanje da je upravljanje razlikama dobro za sve clanove kompanije.

3. MODELI UPRAVLJANJA

Upravljanje razlicitoscu na IBM Holandkom program	
Mjesto	Holandija
Organizacija	IBM (multinacionalna IT-kompanija)
Period	1953 – Tekuci
Opis	IBM je uvjerena da moze da zadrzi sadasnju konkurentnost jedino reflektujuci trzisnu razlicitost radne snage i nudeci siguran radni ambijent za zaposlene. Kompanija smatra razlicitost radne snage kao “mostizmedju radnog mjesta I trzista” da bi naglasila znacaj razlicitosti radne snage, Svjetski stab IBM-a zaposljava Potpredsjednika Globalne Razlicitosti Radne Snage, sluzbenika koji kroji globalnu politiku za upravljanje razlicitoscu. Takodje I regionalni stabovi zaposljavaju menadzere za razlicitost koji prenose globalne politike za upravljanje razlicitoscu na regionalne upravljacke? Nadalje, izvrsni menadzment timovi svake podroznice formulisu lokalne akcije kako bi povecali I stavili u punu upotrebu razlicitost radne snage u toj specficnoj IBM ustanovi. Primjer lokalne akcije je podesavanje politika ljudskih resursa I procesa. Polazeci od razlika u nacionalnom zakonodavstvu vezi sa zaposljavanjem I diskriminacijom, IBM misli da je to najbolje uciniti na nivou zemlje. Postoje takodje globalne mreze razlicitosti gdje ljudi iz razlicitih grupa sa nedovoljnom zastupljenoscu mogu sresti jedni druge I kolege ih iz drugih sredina. Mreze organizuju sastanke, predavanja, workshop-ove I drustvene dogadjaje za zaposlene koji pripadaju specficnoj nedovoljno zastupljenoj grupi i / ili za one koji su zainteresovani za upravljanje razlicitoscu I za povecanja znanja o drugima. Sve aktivnosti mreze imaju za cilj da povecaju licnu moc ljudi. Drugi zaposleni skuplja I dijeli informacije preko Intraneta u vezi sa ljudima sa invaliditetom. Kompanija stimulise inicijative poput ove odredjujuci vrijeme, resurse I budzet. Ured ljudskih resursa igra ulogu podrzavaoca: organizuje sastanke za inicijatore radi razmjene znanja I ideja. On im takodje daje savjete kako da se koristi Intranet da bi skrenuli paznju na njihove teme I daje im informaciju o (medjunarodnim) konferencijama u vezi upravljanja razlicitoscu.
Opšteprimjenljivi modeli	Inkluzivni lidersip podrazumijeva stvaranje korporativne culture gdje se ljudi osjecaju postovanim I unaprijedjenim, sa svim njihovim razlikama I slicnostima. Medjunarodno obucavanje se razvijao fikusirajuci se na ovaj siroki concept upravljanja razlicitoscu. Nekoliko menadzera seniora I njihovih savjetnika vec su ucestvovali u Programu obuke. Medju njima bili su neki predstavnici izvrsne vlasti iz holandskih podruznica I njihovi lokalni koordinatori razlicitosti. Polazeci od ovih ucesnika, obucavanje ih je ucinjelo svjesnim cinjenice da se treba fokusirati na upravljanje razlikama, obuhvatajuci sve zaposlene. Jedna vjezba je pokazala da se svako ponekad osjeca iskljucenim iz grupe I da gotovo svako doživljava iskljucenje negativnim. Zahvaljujuci tom obucavanju oni sada svhataju da se razlicitost tice svih zaposlenih I ne samo onih koji pripadaju manjini. Koordinatori razlicitosti igraju vaznu ulogu u identifikaciji programa obuke, zaposlenih koji ce ucestvovati, u planiranju sesija I tema I u podjeli I razmjeni informacija izmedju raznih predstavnistava u menadziranju razlika. IBM je duboko ubijedjena da ovo vece shvatanje predstavlja osnovu za ostvarivanje inkluzivnog lidersipa.
Info & kontakt	IBM Holandija BV Johan Huizingalaan 765 P.O. Box 9999 1066 VH Amsterdam, Holandija Tel: +31-020-5133111 Fax: +31-020-514-5786 E-mail: ibm_4you@nl.ibm.com www.ibm.com/nl/nl/

Biznis situacija za program razlicitosti	
Mjesto	Velika Britanija
Organizacija	Ernst & Young (Profesionalna firma Ernst & Young ima vise od 114000 ljudi u 140 zemalja. Organizacija nudi širok spektar usluga u vezi sa revizijom, usluga koje nose rizik, taksama i transakcijama. 9000 ljudi ove firme se nalazi u Velikoj Britaniji.
Period	Tekuci
Opis	Ernst&Young mjeri uspjeh njene privrzenosti za razlicitost na nekoliko kljucnih nacina, kao sto su: Globalna slika ljudi , koja se uvijek analizira na osnovu pola; Procjena zena i ljudi koji se promovisu kao partnerije je pomno pracen; Direktni zakupi i proces regrutovanja prate se na osnovu pola u svakoj fazi; Procenat zena u njenim programima za talenat upravljanja takodje je pracen; Ona analizira gradiranje? njene godisnje procjene procesa na osnovu pola; Ona takodje podstice programe za analizu polnog ucinkau poslu od visokog prioriteta za klijente; Porodiljno odsustvo se redovno procjenjuje; Ona analizira njene predlozene zahtjeve za novi biznis koji trazi akreditivne razlicitosti.
Opšteprimjenljivi modeli	Privuci i zadržati njeno promovisanje talenata Organizacija koristi demografske podatke i trendove da bi podstakla ovaj aspekt njenog biznis modela. Primjeri obuhvataju cinjenicu da je u 2002-oj godini vise zena nego muskaraca konkurisalo za i bilo primljeno na kurseve za odredjivanje stepena kao sto je biznis administracija i zakon?, kao i cinjenica da indijanska populacija Velike Britanije ima najveći stepen obrazovnih postignuca od bilo koje grupe u VB. Raditi sa klijentima Organizacija zna da mnogi od njenih prioritetnih klijenata smatraju razlicitost kao kriticko pitanje za biznis. Sve veci broj prijedloga zahtjeva sveobuhvatnu informaciju u vezi sa njenom strategijom i programima razlicitosti. Tu je takodje i cinjenica da u razliciti timovi sposobni da sluze razlicite timove klijenata. Jacati Brend Ernst&Young shvata da danasnja biznis klima, potencialni novi clanovi, zaposleni, snabdjevaci klijenti ocekuju od organizacije da bude svjesna razlika i da bude aktivna u promovisanju inkluzivnosti. Ciniti pravu stvar Kao i za vise mjerljivih aspekata biznis modela, Ernst &Young takodje vjeruje da postovanje prema drugima i stvaranje inkluzivnog radnog ambijenta je fundamentalno prava stvar koju treba ciniti. EYEthics Hotline je metoda izvjestavanja o ponasanju koje moze biti neeticno, nelegalno, u suprotnosti sa profesionalnim standardima, ili nekonzistentno sa EY Globalnim Kodom Ponasanja. Razvijati lokalne mreze (pol, invaliditet, nacionalnost, transrodnost) unutar organizacija koje ujedinjuju ljude po pitanju vrijednosti organizacije vise nego gledati na frakcije koje se udaljavaju i cine njihov vlastiti posao. To pokazuje da se biznis model stalno razvija i evoluirati mora to uciniti ako misli da motivise kulturu promjene unutar organizacije . Ernst &Young ohrabruje svaku njenu biznis jedinicu da prilagodi svoj biznis model i da osigura da je visoko relevantan i primjenljiv za njihove posebne biznise. Razvijati i preduzimati opsti pregled ljudi prilagodjenih za pol i nacionalnost. Prikupiti demografske podatke i podrzati mreze dijeleci programe koji ce inspirisati djecu etnicke manjine.
Info & kontakt	Ernst & Young http://www.ey.com/UK/en/Home/Contact-Us

Poslovni ambijent za Program razlicitosti	
Mjesto	Francuska
Organizacije	Batisol Plus
Period	Tekuci
Opis	Batisol je francuska kompanija za poplocavanje i podove koja zaposljava 42 radnika. Kompanija je imala poteskoca u regrutovanju lokalnih radnika i stalno je zeljela vise razlicitu radnu snagu. Batisol je kontaktirala jednu agenciju za zaposljavanje u pokusaju da regrutuje vise zena i mladih ljudi iz nerzvijenih podrucja. Prateci zalbe da novi radnici nisu uzimali ozbiljno novi posao i dolazili sa zakasnjem da rade, director kompanije Michel Droin poceo je da prati probleme (ako su zaista postojali) koje proizvodi diskriminacija. Da bi to ucinio, svaki clan rukovodstva obuhvatajuci privremene radnike, dobio je cijelodnevnu obuku o razlicitosti i ucio o snazi stereotipa i beneficijama razlicitosti. Ova akcija dala je jasan radnoj snazi da je ovaj slucaj imao primarni znacaj za kompaniju. Problemi su iznenadjujuce brzo rijeseni; zaposleni su bili spremni da rade zadovoljavajuce i nezavisno i bili su vise motivisani. Jedan drugi neocekivani povoljan rezultat ove akcije bilo je novo druzenje koje nastalo izmedju radnika veoma razlicitog porijekla.
Opšteprimjenljivi modeli	Efektivno upravljanje razlicitoscu je pokazalo da proizvodi znacajne benefite u smislu regrutacije i zadrzavanja osoblja, zatim kreativnosti, rjesavanja problema i pridobijanja kupaca. Ne samo da mozete povecati profitne marze putem efikasne stednje i inovacija, vec zaposlene osobe takodje imaju benefite, koji rezultira u povecanju stepena zadovoljstva poslom i lojalnosti zaposlenih. Razvijati module obuke o upravljanju razlicitoscu, njegove prednosti i rezultate. Povezivati se sa kompetentnim ljudima koji se bave diskriminacijom kako bi pokrenuli inicijative, stvarali material za obuku i sirili najbolju praksu.
Info & kontakt	Batisol Plus 9 Rue Maryse Bastié Châtellerault 86100, Francuska Tel: 05 49 93 17 41 Web: http://batisolplus.com/contact

LABORATORIO MULTICULTURALITÀ	
Mjesto	Italija
Organizacije	Sodalitas fondacija i sest italijanskih kompanija su dio ove mreze: Autogrill, Banca Popolare di Milano, Costa Crociere, IBM, L'Oreal e Pirelli
Period	2008
Opis	Sodalitas fondacija i sest kompanija kao dio njene mreze ucestvovali su u laboratorijskom tretiranju slucaja interkulturalnog dijaloga u multikulturalnoj perspektivi, da bi naucili kako postupati sa slucajima kao sto je upravljanje muskarcima i zenama na random mjestu i odnosi sa potrosacima iz razlicitih kultura. Radna grupa je razvila ovaj model u saradnji sa UNAR (nacionalna agencija za antidiskriminaciju) sa ciljem sirenja kulture inkluzivnosti koju bi mogli koristiti sve kompanije koje zelev ili trebaju da osnuju njihove politike i strategije multikulturalizma, dozvoljavajuci im da se nadovezu na praksu koja je vec formirana i efektivna. Ova najbolja praksa obuhvata Banka Popolare di Milano's Code, kao zastitu od

	diskriminacije, koja opisuje pravila postovanja, objasnjava nadležnosti i sredstva da se kazne slucajevi diskriminacije koji su bazirani na nacionalnosti, uzrastu, polu, religiji, radne sposobnosti.
Opšteprimjenljivi modeli	Osnivanje medjusobno nadlezne radne grupe koja ce se baviti slucajevima koji se ticu diskriminacije; Stvaranje timova sa partnerskim organizacijama radi ostvarivanja aktivnosti sa ciljem njegovanja razlicitosti; Povezivanje sa nadleznim institucijama koje se bave diskriminacijom kako bi pokrenuli inicijative, stvorili materiale za obuku i sirili najbolju praksu.
Info & kontakt	Fondazione Sodalitas Francesca Delpiano Tel: +39 0286460236 Email: francesca.delpiano@sodalitas.it

4. RELEVANTNI AKTERI

Naziv organizacije: Pravo Evropske Komisije	
Tipologija	Izvršno tijelo Evropske Unije odgovorno za predlaganje zakonodavstva, implementaciju odluka, realizaciju sporazuma Unije i svakodnevno vođenje EU.
Uobičajene aktivnosti	EU djeluje u ime građana EU, da ih zaštiti u slučajima diskriminacije na osnovama rasnog i etničkog porijekla, vjere, nesposobnosti, uzrasta, seksualne orijentacije ili pola.
Uloga implementacije smjernica	Poboljšanje znanja o diskriminaciji, putem povećanja svijesti među stanovništvom u vezi sa njihovim pravima i obavezama, i također o prednostima diverziteta; Podrška posredničkim akterima kao što su NVO, socialni partneri i tijela za jednakost kako bi se poboljšao njihov kapacitet u kaznjavanju diskriminacije; Podrška razvoju politikama jednakosti na nacionalnom nivou i ohrabivanje razmjene dobrih iskustava između zemlja EU; Postizanje istinske promjene u oblasti antidiskriminacije putem aktivnosti na obucavanju za borbu protiv diskriminacije. Podrška u upravljanju diversitetom koji je usmjeren na biznis kao dio strateske odgovornosti prema društvu sa više razlika, bazi potrošača, privrednoj strukturi i radnoj snazi.
Info & kontakt	Web: http://ec.europa.eu/justice/discrimination

Naziv organizacije: Komisioner za zaštitu od diskriminacije	
Tipologija	Institucija, pod patronatom Albanskog parlamenta, koja nezavisno obavlja svoju dužnost, obezbjeđuje dovoljnu zaštitu od diskriminacije i bilo koje vrste ponašanja koje izaziva diskriminaciju.
Uobičajene aktivnosti	Aktivnost komisionera se ocitava preko razmatranja žalbi subjekata koje se zale da su žrtve diskriminatornog ponašanja ili ponašanja koje to inicira, ne samo strane javne uprave, nego i od strane privatnih subjekata. Takođe, komisioner vodi administrativne istrage nakon primanja pouzdane informacije o povredi zakona, pravi pregled i monitorise stepen implementacije zakona. Procedure administrativne istrage prave su preporukama i sankcije se nameću u zavisnosti od zakona, ako nisu implementirane.
Uloga implementacije smjernica	Informisanje ili podizanje svijesti zajednice, tijela javne uprave i privatnih subjekata u cilju promocije jednakosti i principa antidiskriminacije
Info & kontakt	Web: www.kmd.gov.al

Naziv organizacije: Ombudsman	
Tipologija	Institucija pod patronatom albanskog Parlamenta, koja nezavisno obavlja njenu dužnost.
Uobičajene aktivnosti	Institucija Ombudsmana štiti slobode, prava i zakonske interese pojedinaca od nelegalnih ili neodgovarajućih postupaka ili nepreduzimanja postupaka od strane tijela javne uprave i treće strane koja djeluje u njihovo ime. Njen zadatak je da sprecava konflikte između javne uprave i pojedinca. Ombudsman, ako nadje ili sumnja da je neko pravo prekršeno, inicira istragu slučaja na osnovu žalbe ili zahtjeva zainteresovane ili povrijeđene osobe, ili na

	osnovu svog licnog misljenja ako je pojedini slucaj javnog znacaja, ali uvijek nakon saglasnosti zainteresovane ili povrijedjene strane.
Uloga implementacija smjernica	Stiteci interese sire zajednice na koje moze da utice upravni proces, Ombudsman je nadležan da inicira administrativne procedure i da bude dio tog procesa u saglasnosti sa zahtjevima albanskog Zakona o administrativnim procedurama.
Info & kontakt	Web: www.avokatipopullit.gov.al

Naziv organizacije: Albanski Helsinski Komitet	
Tipologija	Albanska nevladina organizacija
Uobičajene aktivnosti	Monitorisanje, lobiranje i legalna proaktivna zaštita zajedno sa drugim društvenim organizacijama, nacionalnim i međunarodnim organizacijama, u susret standardima ljudskih prava i fundamentalnih sloboda. Osjetljivost građana Albanije i svih relevantnih činilaca za njihova prava i slobode. Pomoc i implementacija zakona putem jasanja kapaciteta javne uprave; promovisanje odgovornosti javne uprave za pravednu implementaciju zakona putem javne osude pocinjenih prekršaja. Priprema alternativnih izvjestaja o implementaciji ljudskih prava u Albaniji. Obezbjedjivanje zakonske kritike i ekspertize radi poboljšanja i harmonizovanja njenog zakonodavstva sa <i>acquis communautaire</i> –om i njegova primjena u praksi, povrativši prekršena prava.
Uloga implementacije smjernica	Informisanje i podizanje svijesti zajednice, tijela javne uprave i privatnih subjekata u cilju promocije jednakosti i principa anti – diskriminacije.
Info & kontakt	Web: www.ahc.org.al

Naziv organizacije: Udruženje crnogorske manjine u Albaniji “Morača-Rozafa”	
Tipologija	Albanska nevladina organizacija
Uobičajene aktivnosti	Ovo udruženje stiti interese “srpsko-crnogorske” nacionalne manjine u Albaniji u sferi ostvarivanja prava i sloboda koja pripadaju nacionalnim manjinama po domacim i međunarodnim normama o manjinama. Zastita prava koja pripadaju srpsko-crnogorskoj nacionalnoj manjini koja zivi u Albaniji, posebno prava na učenje i upotrebu maternjeg jezika, na osnivanje medija, ucesce u javnom zivotu, slobodu izrazavanja i vjere, slobodu udruživanja itd.
Uloga implementacija smjernica	Informisanje i podizanje svijesti zajednice, tijela javne uprave i privatnih subjekata u cilju promocije jednakosti i principa antidiskriminacije. Organizovanje kurseva jezika za djecu i druge članove manjine, otvorenost prema medijima i širenje informacije na crnogorskom jeziku putem njih, organizovanje kulturnih aktivnosti i održavanje kontakata sa javnim zvanicnicima u interesu etnickih manjina.
Info & kontakt	http://www.moraca-rozafa.org/ http://www.moraca-rozafa.org/albanski

Naziv organizacije: Rromani Baxt Albania	
Tipologija	Rromani Baxt Albania
Uobičajene aktivnosti	Udruženje radi na cuvanju kulture, umjetnosti, tradicije i drugih duhovnih vrijednosti romske zajednice. Radi na integraciji roma više kohezivno unutar albanskog društva
Uloga implementacije smjernica	Informisanje i podizanje svijesti zajednice, tijela javne uprave i privatnih subjekata u cilju promovisanja jednakosti i principa antidiskriminacije. Smjernice u organizaciji obuke i kurseva za romski jezik za djecu i druge članove manjine i publikacija knjiga na romskom jeziku. Organizovanje javnih kampanja za podizanje svijesti manjina. Organizovanje kulturnih aktivnosti i održavanje kontakata sa zvaničnicima u interesu manjina.
Info & kontakt	http://www.rromanibaxtalbania.org/contact-us/

Naziv organizacije: Unija Roma Albanije AMARO DROM	
Tipologija	Albanian Non-Governmental Organization
Uobičajene aktivnosti	Zastita identiteta i prava romske zajednice u Albaniji; Promocija obuke i nivoa obrazovanja romske zajednice; Poboljšanje socialnih i ekonomskih uslova; Integrisanje članova zajednice u albansko društvo
Uloga implementacije smjernica	Informisanje i podizanje svijesti zajednice, tijela javne uprave i privatnih subjekata u cilju promocije principa jednakosti i antidiskriminacije. Organizovanje kurseva jezika za djecu i druge članove manjine, otvorenost prema medijima i širenje informacije na srpskom jeziku (!) preko njih, organizovanje kulturnih aktivnosti i održavanje kontakata sa javnim licnostima u interesu etnickih manjina.
Info & kontakt	E-mail: amarodrom@abissnet.al Web: www.unioniamarodrom.org

5. JADRANSKA BIZNIS POVELJA O UPRAVLJANJU RAZLIČITOŠĆU

Promocija pluralizma i njegovanje diverziteta putem regrutovanja i karijernog razvijanja predstavlja mogućnost za manjine, zajednice, javne i privatne usluge. Takve strategije popravljaju efikasnost i doprinose boljoj društvenoj atmosferi. Oni također mogu imati pozitivan odraz na način na koji se privatne i javne usluge gledaju od strane potrošača i snabdjevača, u Albaniji i širom svijeta.

Suzbijanje diskriminacije prilikom regrutacije i selekcije

Značajno je napraviti regrutovanje što je bolje moguće. Ako bi se diskriminacija pojavila, bila bi ilegalna, kao što bi krsila princip jednakog tretmana. Kao opšte pravilo, prilikom oglašavanja pozicije, organizacije bi trebalo da:

- Obuhvate samo zahtjeve neophodne za određeni posao
- Obuhvate izjavu o jednakim mogućnostima prilikom oglašavanja pozicije sa organizacijom.
- Koriste pozitivni imidž u oglašavanju što bi pokazalo da organizacija cijeni diverzitet njene radne snage
- Preduzima mjere radi obezbjeđivanja transparentnosti oglasa, oglašavajući ih i u lokalnim medijima.

Suzbijanje diskriminacije tokom perioda zaposljavanja

Značajno je da organizacije nastave da suzbijaju diskriminaciju na random mjestu nakon što su zaposlile njihov personal/. Tokom perioda zaposljavanja, organizacije moraju da se bore za jednakost u zaposljavanju i jednakost u mogućnostima. Značajno je za organizacije da budu svjesne činjenice da **diskriminacija na osnovama rasnog ili etnickog porijekla jeste nelegalna u odnosu na promociju, zaposljavanje i radne uslove, kao i u odnosu na plaćanje.**

Organizacije moraju obezbijediti da one:

- Plaćaju jednako ljude za sličan posao;
- Obezbijede radne uslove u saglasnosti sa traženim standardima i koji su jednaki za zaposlene u sličnim radnim ulogama;
- Promovisu zaposlene na osnovama jednakosti i mogućnosti, fokusirajući se na zaslugama i nadležnostima;
- Pružaju iste mogućnosti za obuku za sve relevantne zaposlene

Implementacija politike jednakosti/ diverziteta

Preduzimanje akcije na ovom nivou pomoći će da se uoblice ukupna kultura i vrijednosti organizacije. Preko implementacije politike kulturnog diverziteta organizacija pomaže da se promovise interkulturalno radno mjesto. Dok takva politika uobicaeno pokriva aktivnosti koje se desavaju unutar organizacije, ona može biti proširena na ugradnju pristupa diverziteta u svim radnim aktivnostima. Politika jednakosti u organizaciji može da obezbijedi osnivanje za sve strategije jednakosti /diverziteta. Politika jednakosti je izjava o posvećenosti, identifikujući oblasti aktivnosti koje će se razvijati radi prevencije diskriminacije i promovisanja jednakosti.

Podizanje svijesti i delegiranje odgovornosti

Politika jednakosti (diverziteta), kad se jednom razvija, mora biti implementirana. Mnoge organizacije su uvidjele koristnost saradnje zaposlenih preko:

- Komunikacije politika kompanije u cijeloj organizaciji;
- Informisanja zaposlenih o tome zašto se bavite tim pitanjima;
- Podizanje komiteta jednakosti i/ ili službenika/ za jednakost;
- Vodjenja računa da se obuhvati migraciona i manjinska zastupljenost u ovim slučajevima;
- Podizanja svijesti o diverzitetu na interkulturalnim radnim mjestima;
- Koordinacije aktivnosti i traženja podrške i komentara od strane postojećih predstavnika zaposlenih;
- Podizanja svijesti o borbi protiv racizma i diskriminacije na random mjestu.

Edukujte i obucite vase zaposlene u vezi sa jednakoscu i diverzitetom

Pogledi i ponasanje zaposlenih u vezi sa racizmom i diskriminacijom protiv migranata zaposlenih iz redova etnickih manjina mogu poceti da budu saopstavani putem obuke. Obuka takodje podrzava bilo koju ukupnu politiku jednakosti/diverziteta, koju organizacija izabere da implementira.

Napraviti kulturne I jezikke olaksice na random mjestu

Pozitivna akcija je dozvoljena na osnovama rasnog i etnickog porijekla. Da bi se obezbijedilo integrisanje radnika migranata, organizacije mogu imati potrebu da izadju izvan zahtjeva da se ne pravi diskriminacija procesirajuci usvajanje odredjenih aspekata na random mjestu kako bi se primijenio kulturni, vjerski i jezikki diverzitet. Zaposleni treba da budu svijesni kulturnih razlika koje su prisutne. Mnoge organizacije su osnovele sljedece akcije kako bi obezbijedile kulturni diverzitet u organizaciji:

- Konsultovanje migranata i radnika iz redova etnickih manjina da se vidi koji su njihovi kulturni zahtjevi i da se identifikuje gdje mogu nastati tenzije;
- Konsultovanje reprezentativnih NVO u vezi sa kulturnim potrebama koje specificne grupe radnika migranata i radnika etnickih manjina mogu imati;
- Usvajanje pravila i prakse na random mjestu da se vodi racuna o ovim specificnim kulturnim potrebama.

Implementirati jasne politike i procedure

Organizacija moze da usvoji i implementira pregled politika i procedura kao dodatak politici jednakog zaposljavanja sto moze da doprinese cilju promocije jednakosti u razlikama unutar radnog mjesta.

Ta prakska moze biti od pomoci da se podrzi usaglasavanje sa zakonodavstvom o jednakosti.

- Anti – racisticka politika I procedure
- Politika I procedure protiv uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja
- Zalbene procedure
- Disciplinska politika I procedure

Implementacija ovih politika i procedura pokazuje odlucnost organizacije da obezbijedi i postuje dignitet pojedinca i njegovo unapredjenje na random mjestu.

Integrirati (se sa) indukciju, obuku I pomoc

Imati process indukcije ili orijentaciju na obuku je vazno za sve nove zaposlene, pogotovo za migrante i radnike iz etnickih manjina. Provizija za indukciju i obuka za usmjeravanje za radnike etnickih manjina je kljudni aspect njihove integracije I inkluzije u vasu organizaciju.

Nadgledanje o ohrabrivanje integracija

Da bi nastalo istinsko integrisanje, diskriminacija i obespravljenje moraju se eliminisati izmedju autoktonih ljudi, migranata I radnika etnicke ili rodne manjine. Pogledi i ponasanje svih radnika u ovome dolaze do izrazaja

6. SUGESTIJE ZA IMPLEMENTACIJU JADRANSKE POVELJE O RAZLIČITOSTI

KAKO POSLODAVAC ILI DAVALAC USLUGA MOZE TRETIRATI DISKRIMINACIJU.

Nelegalno je diskriminisati na osnovama rasnog ili etnickog porijekla prilikom provizije usluga. Organizacije bo trebalo da konsultuju nacionalno zakonodavstvo u vezi sa ovim slucajem, do detalja.

Putem uključivanja ukupne strategije i fokusiranja na diverzitetu, neki biznis može da osigura da u svim njegovim aktivnostima nema diskriminacije bazirane na rasnom ili etničkom porijeklu. To je velika mogućnost za biznise. Uzivanje prednosti od sansi koje daje diverzitet može da znači:

- Preuzimanje uloge u učenju potrošača da se fokusira na kulturni diverzitet.
- Aranzirati proizvode ili usluge na način da odgovaraju uslugama specifične zajednice koja može imati početne poteškoće u razumijevanju zdravstvene i sigurnosne osobine proizvoda.
- Razvijanje novih produkata baziranih na specifičnim kulturnim osobinama i razlikama osoblja.
- Otvaranje novih prodavnica baziranih na obezbjeđivanju tih proizvoda.
- Uzimanje u obzir kulturnog diverziteta kada se prodaju proizvodi i usluge.

KAKO BIZNIS MOZE DA SE BAVI DISKRIMINACIJOM NA NACIONALNOM I INTERNACIONALNOM NIVOU

Kao što smo vidjeli, organizacije imaju ulogu da se bave diskriminacijom protiv migranata i radnika etničkih manjina unutar svojih struktura, ali također i van organizacije, u obezbjeđivanju usluga i u interakcijama sa migrantima i manjinskom zajednicom. U zavisnosti od veličine organizacije, može da bude prikladno za organizaciju da se poveže na regionalnom, nacionalnom i/ili internacionalnom nivou na slučajevima koji se tiču diskriminacije protiv migranata i radnika etničke manjine ili na najboljoj praksi u razvijanju upravljanja diverzitetom. U praksi, za zaposlene i/ili reprezentativne organizacije zaposlenih, ovo može da znači:

- Rad preko nacionalnih federacija zaposlenih ili preko drugih zaposlenih na lokalnom, regionalnom i nacionalnom nivou da bi se tretirala diskriminacija i iskorijenio racizam.
- Rad sa zaposlenima, predstavnicima zaposlenih i nevladinim organizacijama koje se bave pravima migranata, lokalno, regionalno, nacionalno i internacionalno, radi tretiranja diskriminacije na random mjestu.
- Na Evropskom nivou: rad preko UEAPME/UNICEE/CEEP kako bi se obezbijedila podrška radnicima migrantima u vezi sa pravilima koja dolaze iz Evropske Unije ili van nje.
- Na međunarodnom kontekstu: rad unutar struktura Međunarodnih Organizacija Rada (MOR) / ILO.

Svaka kompanija ili organizacija trebala bi da potpiše ugovor o učesku od kada zeli da se slaze sa principima povelje i zeli da postuje te principe.

7.OSNOVNA LITERATURA

Narodna Banka Milana, Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni, 2011

Savjet Evrope, Okvirna Konvencija za zastitu nacionalni manjina, 1995

Savjet Evrope, Direktiva 2000/43 EC od 29 Novembra 2000 god. U vezi sa principom jednakog tretmana izmedju osoba bezobzira na rasno ili etnicko porijeklo, 2000 god.

Savjet Evrope, Direktiva 2000/78/EC od 27 novembra 2000 god .Direktiva o osnivanju opste mreze jednakog tretmana prilikom zaposljavanja, 2000 god

Savjet Evrope, Direktiva 2004/113/ EC od 13 decembra 2004 god. O implementaciji principa jednakog trtmata izmedju mukaraca I zena u obezbjedjenjudobara I usluga, 2004 god.

Evropska Komisija, generalni direktorat za zaposljavanje, socialna pitanja I inkluziju. Nastavljanje puta diverziteta. Biznis prakse, perspektiva I beneficija, 2008

Evropska Komisija, Generalni Direktorat za zaposljavnaje, socialna pitanja I inkluziju? Diverzitet na poslu . U putstvo za SME, 2009

Evropska Komisija, Generalni Direktorat za zaposljavnaje, socialna pitanja I inkluziju. Implementacija. Biznis slucaj za diverzitet. Dobre prakse na random mjestu, 2012

Evropska Komisija, Generalni Direktorat za zaposljavnaje, socialna pitanja I inkluziju. Implementacija. Lista za upravljanje diverziteta 2012

Evropska Komisija, Eurojust, realizacija biznis benefita sa evropskim poveljama diverziteta. Upravljanje diverzitetom na poslu 2011.

Evropska Komisija, Eurojust, upravljanje diverzitetom- sta tu ima za biznis 2012

Evropska Konvencija za ljudska prava (http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf)

Evropski Parlament I Savjet Evrope 2006/54/KE od 5.07.2006, direktiva o implementaciji principa I jednakih mogucnosti I jednako tretiranja muskaraca I zena u slucajevima zaposljavanja I zanimanja, 2006

Medjunarodno Udruzenje za upravljanje diverzitetom. Obuka. Prirucnik za upravljanje diverzitetom. Evropska Komisija, 2006

Sodalitas, Multiculturalita, un valore per l'impresa, 2008

Korisne poveznice

Savjet Evrope. Promocija pune I efektivne jednakosti ljudi, 2012

EC DG Site Povelje o razlicitosci

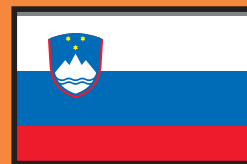
Evropska Komisija, EC Podrska upravljanju diverzitetom 2012

Brisel, Povelja regionalnog glavnog grada o diversitetu

Povelja Francuskog Biznisa

Italijanska Povelja

Manjšine in lokalni razvoj v jadranskih državah:
Poslovni listina o upravljanju raznolikosti



UVOD

To Poslovni Listina je izhod projekta SIPMLE (Strengthening the Identity of Minority People Leads to Equality), inovativni institucionalno sodelovanje in iniciativnost zmogljivosti, ki vključuje 5 Adriatic državam, katerih cilj je doseganje socialne kohezije na območju s krepitvijo kulturne identitete in vrednot raznolikost manjšinskih skupnosti zgodovinsko in pred kratkim ustanovljena leta jadranskih držav.

Partnerji projekta so razvili preprosta skupnih strategij in pristopov jadranskega bazena za spodbujanje enakosti in nediskriminacije kulture, kot temeljne vrednote za mirno sobivanje vseh državljanek in državljanov, brez kakršne koli diskriminacije na podlagi narodnosti. Projekt se loteva 5 pomembnih ovir, ki zavirajo dejansko uresničevanje temeljnih pravic in načel socialne pravičnosti do zgodovinskih in novih manjšin:

- I. Jezik kot oviro za polno dostopnost storitev, tudi na ozemljih, kjer dvojezičnost (in večjezičnosti) je pravno priznana;
- II. Visoko tveganje revščine manjšin zaradi oteženega dostopa do trga dela, diskriminacije v skladu s pogoji dela in premalo zastopane;
- III. Zaskrbljujoče raven otrok iz manjšinskih skupin, ki so iz izobraževalnih sistemov;
- IV. Nezadostno zastopanje manjšinskih vprašanj v medijih;
- V. Velika nevarnost večplastne diskriminacije, predsodkov in nasilja nad ženskami manjšin.

SIPMLE cilj je izboljšati življenjske pogoje manjšin ljudi preoblikovanje glavnih dejavnikov, ki so danes slabost in zagotavljanje javnim organom, manjšinskih združenj, nevladnih organizacij in drugih lokalnih, regionalnih in nacionalnih interesnih skupin jadranskih smernic in priporočil, da poskrbi ciljnih storitev državami za obravnavanje manjšin pomanjkljivosti na lokalni ravni.

Poslovni Listina je del sklopa 6 tematskih dokumentov, ki jih proizvaja in SIPMLE konzorcija, ki bo operativna orodja, ki jih je treba spodbujati stalni observatorij Jadranskega za manjšinske skupnosti, ki bo ustanovljen v okviru projekta v skupni rabi. Observatorij, v resnici, vsebuje modele upravljanja, preizkušene v nacionalnih pilotov, transnacionalnih priporočil in socioloških raziskav orodij in kazalnikov, zato je strateški prostor za spremljanje dejanske razmere manjšin v sodelujočih državah in predlaga možne rešitve upravljanja o posameznih vprašanjih.

Vsak izhod je uredil v enem samem dokumentu predlagala v 6 jezikih (angleški, hrvaški, albanski, italijanski, črnogorska in slovenski), da bi pospešile konkretno razumevanje in uporabo s strani vseh deležnikov v projektu sodelujočih držav.

Celoten sklop dokumentov vključuje:

- Manjšine in jezikovne razlikosti v jadranskih držav: Smernice za dostopne večjezičnih storitev;
- Manjšine in lokalni razvoj v jadranskih držav: Smernice za krepitev multikulturalnosti kot vir za trg dela;
- Manjšine in lokalni razvoj v jadranski državah: poslovno listino o upravljanju raznolikosti;
- Manjšine in izobraževanja v jadranskih držav: Smernice za okrepitev medkulturnih pristopov;
- Manjšine in mediji v jadranskih državah: Smernice o pravičnem in enake podatke;
- Manjšine in diskriminacija na podlagi spola v jadranskih držav: Smernice za preprečevanje, poročajo in boj proti več diskriminacij.

Dokumenti so na voljo na zahtevo nacionalnih pristojnih partnerji. Informacije in kontakti na spletni strani projekta: www.simpleproject.eu.

1. OPREDELITVE

Splošne opredelitve	
Diskriminacija	Neposredna diskriminacija se šteje, če se ena oseba obravnava manj ugodno, kakor je, je bil ali bi bil obravnavan v primerljivem položaju na podlagi rase ali narodnosti. Posredna diskriminacija se šteje, če bi na videz nevtralna določba, merilo ali praksa postavila osebe neke rase ali narodnosti v posebno neugoden položaj v primerjavi z drugimi osebami, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakonit cilj in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. (Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost)
Manjšina skupina	Ljudi v državi, ki: a) bivajo na ozemlju te države in so državljani teh; b) vzdrževati dolgotrajne, trdne in trajne vezi s to državo; c) kažejo posebne etnične, kulturne, verske ali jezikovne značilnosti; d) so dovolj reprezentativni, čeprav številčno manjši kot ostali del prebivalstva države ali regije v državi; e) spodbuja zanimanje, da se ohrani to, kar določa njihovo skupno identiteto, vključno z njihovo kulturo, tradicijo, vero ali jezikom. (Člen 1, Priporočilo 1201 Parlamentarne skupščine Sveta Evrope v svojem 44. zasedanju leta 1993 sprejela)
Manjšinske pravice	Manjšinske pravice so individualne pravice, ki so uživale pripadnikov etničnih, verskih in / ali jezikovnih manjšin. Te posamezne pravice, ki se lahko uveljavlja v skupnosti z drugimi člani skupine, manjšine, vendar pa nekatere od teh pravic je lahko samo koristno, če se uporablja skupaj. (Minority Rights Group International, 2012)
Posebni ukrepi različne	Strategije za povečanje zaposlovanja, izobraževalnih ali poslovnih priložnosti, za skupine, kot so rasne ali etnične manjšine in ženske, pa jenačin, na katerega se izvaja ta prizadevanja, so njihove akcije zahtevajo, inširše posledice jih opravljajo za našo družbo se lahko razlikujejo od določenega programa v drugega. Izraz "posebni ukrepi" vključuje tudi ukrepe, ki se v nekaterih državah lahko opisali kot "pozitivnih ukrepov", "pozitivne ukrepe" ali "pozitivne ukrepe" (Odbor za odpravo rasne diskriminacije, Splošno priporočilo št 32. Pomen in obseg posebnih ukrepov Mednarodne konvencije o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije" CERD/C/GC/32)

Posebne opredelitve pojmov	
Karierno	V organizacijski razvoj (ali OD), študija o poklicnem razvoju pogleda: kako posamezniki upravljajo svoje kariere v karierni napredek svojih članov ter med organizacijami in kako organizacije strukture, je lahko vezana tudi na načrtovanje nasledstva v nekaterih organizacijah. (thefreedictionary.com)
Cosmopolitan	Oseba ki je živel in potoval v mnogih državah, in ki je brez nacionalnih predsodkov in imajo interes, ali pozna pri mnogih delih sveta. (thefreedictionary.com)
Raznolikost	Raznolikost je o priznavanju, spoštovanju in vrednotenju razlik na podlagi etnične pripadnosti, spola, barve kože, starosti, rase, vere, invalidnosti, narodnosti in spolne usmerjenosti. To vključuje tudi neskončno vrsto posameznih edinstvenih lastnosti in izkušnje, kot so stil komuniciranja, kariere, življenjskih izkušenj, izobrazbo, geografsko lokacijo, stopnjo dohodka, zakonski stan, vojaške izkušnje, starševski status in drugih dejavnikov, ki vplivajo na osebne perspektive.

	(chubb.com)
Listine Raznolikost	Listine Raznolikost je sestavljen iz kratkega dokumenta, ki ga v podjetju ali javni instituciji prostovoljno podpisal. Opisuje ukrepe, ki jih bodo izvajali za spodbujanje raznolikosti in enakih možnosti na delovnem mestu, ne glede na raso ali narodnost, spolno usmerjenost, spol, starost, invalidnost in vera. (Direktorat Evropske komisije za pravosodje, 2012)
Raznolikost Upravljanje	Raznolikosti upravljanje jestrategija za spodbujanje zaznavanje, priznanje in izvajanje raznolikosti v organizacijah in ustanovah. (univie.ac.at)
Multikulturnost	Politika ohranjanja raznolikosti etničnih kultur znotraj skupnosti, ali doktrina, da lahko več različnih kultur (namesto ene nacionalne kulture) mirno in pravično sobivanje v eni državi. (freedictionary.com)
Zaposlovanje	Zaposlovanje se nanaša na postopek za pridobivanje, pregledovanje in izbiro usposobljenih ljudi za delo v organizaciji ali podjetju. (thefreedictionary.com)
Zasebna služba	Zasebna služba, sestavljena iz poslovne dejavnosti, organizacije socialne podpore in drugih ponudnikov storitev, ki so v lasti, financirajo in zasebnikov itd rok). (freedictionary.com)
Javna služba	Javna storitev je storitev, ki je zagotovljena z državnimi ali lokalnimi organi oblasti svojim državljanom zagotoviti storitve, ki koristijo javnosti kotcelote (bolnišnice, šole, socialno varstvo, itd.) (freedictionary.com)

2. NAČELA

I. Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije za vse zaposlene v vseh fazah njihovega zaposlovanja

V skladu z zakonodajo EU, je diskriminacija nezakonita. Diskriminacija se zgodi, ne le na podlagi spola, narodnosti, vere, starosti, invalidnosti in spolne usmerjenosti, vendar pogosto poteka na delovnem mestu. Dejanskonajhuje strup za raznolikost je diskriminacija in neenakost. Da bi za vsako podjetje - javnih ali zasebnih - za letino sadja iz raznolikosti, diskriminacije in nadlegovanja mora postati boriti in izkoreniniti. Pomembno je, da se spomnimo, da je diskriminacija pogosto poteka skrit v senci, in da se nikoli ne zanašajte na žrtve znati za njih. Namesto tega je posloводства odgovoren za preprečevanje diskriminacije na delovnem mestu. Enake možnosti mora biti zagotovljeno v vseh fazah zaposlovanja: zaposlovanje, selekcija, usposabljanje, izobraževanje, plače, naloge, dopust, promocija, fleksibilnost glede družinskega življenja, vpliv in odpuščanje. Če so privilegiji rezerviran za nekatere skupine, medtem ko so ostali prikrajšani, podjetje ne bo dobil vsakogar polno zavezanost ampak samo zavist in jezo.

II. Izdelava raznolikosti vir pri vseh vidikih ukrepov na delovnem mestu je

Vsak človek je edinstven in ima sredstva, da prispevajo k skupnemu dobremu, kar je težko daje vsakomur možnost uporabe teh virov. Kot posamezniki smo različni preko naših navezav z različnih identitetnih skupin. Vsi imamo spol, etično pripadnost, je starost, je tveganje, da postanejo invalidi, spolno usmerjenost, in odnos z vero. Ampak prav tako imamo vsak svojo lastno življenjsko zgodbo, ki vključuje širok razpon individualnih izkušenj. Jedro upravljanja raznolikosti je, da raznolikost virov in medsebojnega sredstvo, je bilo v prodajo, trženje, razvoj izdelkov, storitev ali delovne klime nasploh. Gre za aktivno vključuje znanje, perspektive in posebne življenjske izkušnje, da se posamezni zaposleni lahko prinese na delovnem mestu.

III. Zagotavljanje proces ciljno usmerjen raznolikosti, ki vključuje tako manjšino in ciljnih skupin v strategijo.

Da se zagotovi, da jestrategija za upravljanje raznolikosti želenega učinka, bo potrebno oblikovati cilje, kako jih doseči, in načrte ocenjevanja. Z drugimi besedami, mora različnost vednodolge označilo strateški proces, s stalno skrbjo za razvoj organizacijskega okvira in delovno mesto kulture, da bi obdržali vključujoče organizacijo z enakimi možnostmi za vse. Gre posloводства odgovoren za sodelovanje pri preprečevanju diskriminacije in spodbujanju raznolikosti, čeprav to ni lahka naloga. Raznolikost jepot skozi ovire in odpor, in nekateri zaposleni ali celo voditelji bodo čutili, da so častitljivo privilegije vzeti iz njih v postopku dodeljevanja vsakdo enake možnosti.

Da bi zmanjšali upor je odločilnega pomena, da se vključijo zaposlene, trgovinske organizacije in nenazadnje posebne ciljne skupine in manjšine kot udeleženci v razvoj in izvajanje upravljanja raznolikosti. Participativni pristop je odločilnega pomena za zagotovitev vzajemnega razumevanja, da je upravljanje raznolikosti za vse člane družbe.

3 . UPRAVLJANJE MODELI

Upravljanje raznolikosti v IBM Nederland programa	
Država	Nizozemska (Nederland)
Organizacija	IBM (multinacionalna IT - podjetje)
Obdobje	1953 - v teku
Opis	IBM je prepričan, da lahko vodijo le svoje trenutne konkurenčne prednosti, ki jih odraža tržnico raznolikosti delovne sile in s ponudbo varnega delovnega okolja za vse zaposlene. Družba meni raznolikosti delovne sile kot "most med na delovnem mestu in na trgu". Da bi poudarila pomen raznolikosti zaposlenih, IBM sedež po vsem svetu zaposluje podpredsednika svetovne delovne sile raznovrstnosti, uradnik, ki oblikuje globalne politike o upravljanju raznolikosti. Tudi regionalni sedež zaposlujejo vodje raznolikost, ki prevajajo globalne politike o upravljanju raznolikosti v regionalne osti. Dalje, za izvršno upravljanje ekipe vsake hčerinske družbe oblikujejo lokalne ukrepe, da bi povečali in v celoti izkoristiti raznolikosti zaposlenih v tem posebnem IBM ustanavljanja. Primer lokalnega delovanja je prilagoditev politik in postopkov kadrovanja. Zaradi razlik v nacionalno zakonodajo o zaposlovanju in diskriminaciji, IBM meni, da je najbolje, da to storite na državni ravni. Obstajajo tudi globalne mreže raznolikosti, kjer lahko ljudje iz različnih premalo zastopanih skupin izpolnjujejo seboj in kolegi iz drugih okolij. Te mreže organizirati srečanja, predavanja, delavnice in družabne dogodke za zaposlene, ki spadajo v posebno nezadostno zastopani skupini in / ali za tiste, ki jih zanima upravljanje raznolikosti ter spoznavanje drugih. Vse mrežne aktivnosti so usmerjene v krepitev osebne moči ljudi. Drug delavec zbira in posreduje informacije prek intraneta za ljudi s posebnimi potrebami. Družba spodbuja pobude, kot je ta z dodeljevanjem časa, virov in proračuna. Oddelek začloveške vire, ima podporno vlogo: organizira srečanja za pobudnikov za izmenjavo znanja in idej. Prav tako jim daje nasvete o tem, kako uporabljati intranet opozoriti na njihov predmet, in jim daje informacije o (mednarodne) konference o upravljanju raznolikosti.
Ponovljivi funkcija	Vključen vodstvo pomeni ustvarjanje korporativno kulturo, kjer se ljudje počutijo spoštovane in nagrajeni, z vsemi svojimi razlik in podobnosti. Mednarodni trening je bil razvit, da se osredotoča na to širok pojem upravljanja raznolikosti. Nekaj višji vodstveni delavci in njihovi svetovalci so že sodelovali v programu usposabljanja. Med njimi so bili nekateri vodstvo od nizozemske hčerinske družbe in njihovi lokalni koordinatori raznolikosti. Po teh udeležencev, usposabljanje so jih zavedajo dejstva, da se mora osredotočiti na upravljanje raznolikosti, z vključevanjem vseh zaposlenih. Ena vaja je pokazala, da vsi včasih počuti izključen iz skupine, in da je skoraj vsakdo doživlja izključenost negativno. Ker je usposabljanje, ki ga zdaj razumejo, da raznolikost nanaša na vse zaposlene in ne le tiste, ki pripadajo manjšini. Koordinatorji raznolikosti igrajo pomembno vlogo pri opredeljevanju programov usposabljanja, ki sodelujejo zaposleni, načrtovanje sej in teme ter v skupni rabi in izmenjavi informacij med različnimi uradi v upravljanju raznolikosti. IBM je trdno prepričan, da je to boljše razumevanje jepodlaga za uresničevanje inkluzivne vodstvo.
Informacije in kontakti	IBM Nederland BV Johan Huizingalaan 765 P.O. Box 9999 1066 VH Amsterdam, Nizozemska Tel : +31-020-5133111 Fax : +31-020-514-5786 E-pošta: ibm_4you@nl.ibm.com www.ibm.com/nl/nl/

Ekonomski razlogi za različnost programa	
Država	ZDRUŽENA KRALJEVINA
Organizacije	Ernst & Young (strokovni družba Ernst & Young je več kot 114.000 ljudi v 140 državah. Organizacija ponuja široko paleto storitev, ki se nanašajo na revizijo, povezanimi tveganji in storitve, davke, in za transakcije. 9.000 njenih prebivalcev s sedežem v Veliki Britaniji.)
Obdobje	Teku
Opis	Ernst & Young meri uspeh svoje zavezanosti raznolikosti na več ključnih načinov, kot so: Raziskava globalno ljudje, ki se vedno analizirajo po spolu; Odstotek žensk in moških, ki so napredovali v partnerju pozorno spremljati; Njegovi neposredni najame in proces zaposlovanja se spremljajo po spolu v vsaki fazi; Se spremlja odstotek žensk v svojem programu upravljanja talentov; Analizira nadgradnja letnega procesa ocenjevanja po spolu; Prav tako je trenutno napeljevanje program za analizospolov dopolnimo visoke prioritete stranke dela; Hramba materinstvo se redno ocenjevati; To analizira svoj predlog zahteve za nove posle in ki zaprosi za poverilnice raznolikosti.
Ponovljivi funkcija	Bi privabili in obdržali svoj delež talentov. Organizacija uporablja demografske podatke in trende v podkrepitev tega vidika njenega poslovnega primera. Primeri vključujejo dejstvo, da je leta 2002 več žensk kot moških, uporabljajo in so bile sprejete na, diplomskih tečajev, kot so poslovne administracije in prava, in dejstvo, da ima Velika Britanija indijski populacija najvišjo stopnjo izobrazbe katere koli skupine v Veliki Britaniji. Sodelovati s strankami. Organizacija se zaveda, da mnogi od njenih prednostnih stranke menijo, da je raznolikost poslovno kritično vprašanje. Večje število zahtevkov predloga zahteva podatke o svoji strategiji in programih raznolikosti. Na voljo je tudi dejstvo, da so raznolike ekipe bolje služil različnih strank ekipe. Za krepitev blagovne znamke. Ernst & Young razumeti, da je današnja poslovna klima, potencialnih rekrutov, zaposleni, dobavitelji in odjemalci pričakujejo organizacija, da se zaveda raznolikosti in dejavno na področju spodbujanja vključenosti. Narediti pravo stvar. Kot tudi bolj merljive vidike poslovnega primera Ernst & Young tudi menijo, da je spoštovanje drugih in ustvarjanje vključujočega delovnega okolja je bistvena prava stvar. EY / Ethics košarica je metoda za ravnanje, ki je lahko neetično, nezakonito, v nasprotju s standardi stroke, ali kako drugače v neskladju z EY globalnega kodeksa ravnanja za poročanje. Razvoj lokalnih omrežij (spol, invalidnost, etnično pripadnost, transseksualcev) znotraj organizacije, ki združuje ljudi in jih združijo v smislu vrednot organizacije, namesto da išče Splinter skupin, ki gredo off in narediti svoje stvari. Priznava, da je njegov poslovni primer nenehno razvija in razvija in morajo to storiti, če je spodbuditi spremembo kulture v organizaciji. Ernst & Young spodbuja vsakega od svojih poslovnih enot tega poslovnega primera prilagoditi, da se zagotovi, da je zelo pomembna in impactful za svoje posamezne dejavnosti. Razviti in se loti globalne ljudi raziskavo prilagojen za spol in etnično pripadnost. Zbiranje demografskih podatkov in podpora omrežij z izvajanjem programov navdihniti otrok etničnih manjšin.
Informacije in kontakti	Ernst & Young http://www.ey.com/UK/en/Home/Contact-Us

Poslovni razlogi za raznolikost programa	
Država	Francijo
Organizacija/s	Batisol Plus
Obdobje	Teku
Opis	Batisol je francoski ploščice in talne obloge podjetje, ki zaposluje 42 ljudi. Družba je imel težave pri najemanju lokalnih delavcev in aktivno želel bolj raznoliko delovno silo. Batisol stopil v stik z agencijo za zaposlovanje, v ponudbo, da zaposli več žensk in mladih ogroženih območjih. Po pritožbah, da novi delavci niso sprejeli svoje delo resno in so zapoznelimi za delo, direktor družbe, Michel Droin, se je začela sum na težave (če so res obstajala) je izhajala iz diskriminacije. Za rešitev tega problema, vsak član osebja, vključno z vsemi začasnimi delavci, prejela cel dan usposabljanjem in spoznali moč stereotipov in koristi raznolikosti. Ta ukrep poslala jasn signal, da delovno silo, da je bilo vprašanje prednostna naloga za družbo. Problemi so presenetljivo hitro rešiti, zaposleni so sposobni učinkovito in neodvisno delo in so bili bolj motivirani. En nepričakovan še srečen izid je bil za nova prijateljstva, ki so nastale med delavci iz zelo različnih okolij.
Ponovljivi Funkcija	Učinkovito upravljanje raznolikosti je dokazano, da imajo bistvene prednosti v smislu zaposlovanja in zadržanja osebja, ustvarjalnost, reševanje problemov in sodelovanje strank. Ne samo, da lahko povečevanje svojega dobička preko prihranke in inovacije, vendar pa so posamezniki zaposleni tudi koristi, ki izhajajo iz povečane ravni zadovoljstva in lojalnost zaposlenih. Razviti moduli usposabljanja o upravljanju raznolikosti, njegove prednosti in rezultati. Povezovanje s pristojnimi organi, ki se ukvarjajo z diskriminacijo, za vzpostavitev pobude, ustvarjanje gradiva za izobraževanje in širjenje najboljših praks.
Informacije in kontakti	Batisol Plus 9 Rue Maryse Bastié Châtellerault 86100 , Francija Tel: 05 49 93 17 41 Spletna stran: http://batisolplus.com/contact

Laboratorio MULTICULTURALITÀ	
Država	Italijo
Organizacije	Sodalitas temeljenju in dela šest italijanskih družb te mreže: Autogrill, Banca Popolare di Milano, Costa Crociere, IBM, L'Oreal e Pirelli.
Obdobje	2008
Opis	Sodalitas Foundation in del šest družb iz svoje mreže sodeloval v laboratoriju, ki obravnava problematiko medkulturnega dialoga v večkulturnem vidika, da se naučijo, kako se spopasti z vprašanji, kot so upravljanje moških in žensk na delovnem mestu in odnosov s strankami iz različnih kultur. Delovna skupina je razvila orodje v sodelovanju z UNAR (nacionalne protidiskriminacijske agencija), katerega cilj je širjenje kulture vključenosti, ki je na voljo vsem podjetjem, ki želijo ali morajo vzpostaviti svoje politike in strategije multikulturalizma, ki jim omogoča, da se sklicuje na izkušnje že uveljavljena in učinkovita. Te najboljše prakse vključujejo Banca Popolare di Milano je kodeks za preprečevanje diskriminacije, ki opisuje pravila v zvezi s tem pojasnjuje pristojnosti in orodja odpove zlorab ali diskriminacije, ki temelji na narodnosti, starosti, spola, vere, sposobnosti.
Ponovljivi Funkcija	O ustanovitvi delovne skupine cross -usposobljenost za reševanje vprašanj, povezanih z diskriminacijo; Skupinsko delo z partnersko organizacijo za opravljanje dejavnosti, namenjene

	spodbujanju raznolikosti; Povezovanje s pristojnimi organi , ki se ukvarjajo z diskriminacijo, za vzpostavitev pobude, ustvarjanje gradiva za izobraževanje in širjenje najboljših praks.
Informacije in kontakti	Fondazione Sodalitas Francesca Delpiano Tel : +39 0286460236 Email: francesca.delpiano@sodalitas.it

4. POMEMBNI AKTERJI

Ime organizacije: Pravosodje Evropska komisija tipologija	
Tipologija	Izvršilni organ Evropske unije, pristojni za predlaganje zakonodaje, izvajanje sklepov, spoštovanje pogodb Unije in dan za dnevno vodenje EU.
Redne aktivnosti	Dejavnost komisarja poteka prek pregledu pritožb subjektov, ki trdijo, da so žrtve diskriminatornega ravnanja ali vedenja, ki ga posebej spodbuja, ne le iz javne uprave, ampak iz zasebnih subjektov, kot dobro. Tudi komisar vodi upravne preiskave po prejemu zanesljive informacije o kršitvah k zakonu, izvaja raziskave in nadzoruje raven, za katero se izvaja zakonodaja. Postopke upravne preiskave sledijo priporočila in sankcije, uvedene v skladu z zakonom, če se ne izvaja.
Vloge za smernice, izvajanje	Informiranje in ozaveščanje, organih javne uprave in zasebne subjekte z namenom spodbujanja načela enakosti in boja proti diskriminaciji.
Informacije in kontakti	Web: www.kmd.gov.al

Ime organizacije: Ljudska pravobranilca	
Tipologija	Institucija, podrejena albanskemu parlamentu, ki izvaja svojo oblast neodvisno.
Redne dejavnosti	Ljudska pravobranilec Institucija zavarovala pravice in svoboščine zakonite interese posameznikov iz nezakonitih ali nepravilnih ukrepov ali opustitvami organov javne uprave in tretje osebe, ki delujejo v njihovem imenu. Njegova dolžnost je, da se prepreči konflikte med javno upravo in posameznikom. Ljudska pravobranilec, ob ugotovitvi ali sum, da je bil pravica kršena, začne preiskavo primera, na podlagi pritožbe ali zahtevo zainteresirane ali ranjeni osebi, ali na lastno pobudo, čeposeben primer v javni domeni, vendar vedno po zagotavljanju zainteresirane ali oškodovanec privoli.
Vloga za izvajanje smernic	Zaščite interesov širše skupnosti, ki bi lahko vplivala na upravni postopek, je Ljudska pravobranilec pravico sprožiti upravne postopke, kar je del procesa, v skladu z zahtevami iz albanskega Zakona o upravnem postopku.
Informacije in kontakti	Web: www.avokatipopullit.gov.al

Ime organizacije : Albanski helsinški odbor	
Tipologija	Albanski nevladna organizacija
Redne dejavnosti	Spremljati, lobby in pravno zaščito proaktivno skupaj z drugimi organizacijami civilne družbe, nacionalnih in mednarodnih organizacij, da izpolnjujejo standarde človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Senzibilizirati državljane Albanije ter vse pomembne akterje na njihovih pravic in svoboščin. Za pomoč pri izvajanju zakonodaje z izgradnjo zmogljivosti javne uprave. Spodbujati odgovornost javne uprave pri pravilnem izvajanju zakonodaje z javnim odpoved zaradi kršitev storjena. Pripravite alternativne poročila o izvajanju človekovih pravic v Albaniji. Zagotoviti pravno kritiko in znanje izboljšati in uskladiti svojo zakonodajo s pravnim redom Skupnosti in njeno uporabo v praksi, obnavljanje kršene pravice.
Vloga za izvajanje smernic	Obveščanje in ozaveščanje skupnosti , organov državne uprave in zasebnim subjektom z namenom spodbujanja enakosti in načela za boj proti diskriminaciji.
Informacije in kontakti	Web: www.ahc.org.al

Ime organizacije: Združenje za Albanijo in črnogorske manjšine " Morača - Rozafa " Albanija	
Tipologija	Albanski nevladna organizacija
Redne dejavnosti	Predstavlja in zagovarja interese srbsko- črnogorske manjšine v Albaniji na področju uresničevanja pravic in svoboščin pripadnikov narodnih manjšin v skladu z domačimi in mednarodnimi normami o manjšinah. Varstvo pravic, ki pripadajo srbsko- črnogorske nacionalne manjšine, ki živijo v Albaniji, zlasti pravic za učenje in uporabo maternega jezika, medijev, udeležbo v javnem življenju, svobodo izražanja in veroizpovedi, svobodo sindikata in tako naprej.
Vloga za izvajanje smernic	Informiranje in ozaveščanje skupnosti, organov državne uprave in zasebnim subjektom z namenom spodbujanja enakosti in načela za boj proti diskriminaciji. Organiziranje tečajev jezika za otroke in druge člane manjšinskih, odpiranje v smeri medijev in dostavo informacij v srbskem jeziku preko njih, organiziranje kulturnih dejavnosti ter ohranjanje stikov z javnimi uslužbenci v interesu etnčnih manjšin.
Informacije in kontakti	http://www.moraca-rozafa.org/ http://www.moraca-rozafa.org/albanski

Ime organizacije: Združenje Rromani Baxt Albanija	
Tipologija	Rromani Baxt Albanija
Redne dejavnosti	Deluje ohraniti kulturo, umetnost, tradicijo in druge duhovne vrednote v Rroma skupnosti; Deluje za vključevanje Romov bolj kohezivno v albanski družbi.
Vloga za izvajanje smernic	Informiranje in ozaveščanje skupnosti, organov državne uprave in zasebnim subjektom z namenom spodbujanja enakosti in načela za boj proti diskriminaciji. Napotki pri organizaciji izobraževanj in tečajev za romskega jezika za otroke in druge člane manjšinskih in izdajanje knjig v romskem jeziku. Spodbujati kampanje ozaveščanja javnosti za manjšine. Organiziranje kulturnih dejavnosti ter ohranjanje stikov z javnimi uslužbenci v interesu manjšin.
Informacije in kontakti	Web: http://www.rromanibaxtalbania.org/contact-us/

5. JADRANSKO POSLOVNO LISTINA O UPRAVLJANJU RAZNOLIKOSTI

Spodbujanje pluralizma in iskanju različnosti prek zaposlovanja in poklicnega razvoja, je priložnost za manjšine, skupnosti na velikih in javnih in zasebnih ponudnikov storitev. Takšne strategije se izboljša učinkovitost in prispeva k boljši socialni klimi. Lahko imajo tudi pozitiven vpliv na načinjavne ali zasebne socialne ponudnik gledano s kupci, dobavitelji in potrošniki, v Albaniji in drugod po svetu.

Boj proti diskriminaciji pri zaposlovanju in izboru

Pomembno je, da izbira kot ustrezna, kot je mogoče. Če bi bilo, da pride do diskriminacije, bi bilo nezakonito, saj bi bilo v nasprotju z načelom enakega obravnavanja. Kot splošen pristop, pri oglaševanju položaj, organizacije, naj:

- vključujejo le zahteve, ki so potrebne za delo.
- Vključite izjavo o enakih možnostih pri oglaševanju položaj z organizacijo.
- Uporabljajte pozitivne podobe v oglasih, ki bo pokazal, da je organizacija pozdravlja raznolikost v njene delovne sile.
- Sprejeti ukrepe za zagotovitev prepoznavnosti oglasi, ki jih prav tako oglaševanje v medijih skupnosti.

Boj proti diskriminaciji v obdobju zaposlovanje

Pomembno je, da organizacije še naprej v boju proti diskriminaciji na delovnem mestu, potem ko so zaposlili svoje osebe. V času zaposlitve, morajo organizacije zagotoviti enakost zaposlovanja in enakih možnosti. Pomembno je, da organizacije se zavedajo dejstva, da je diskriminacija na podlagi rase ali etnične pripadnosti nezakonito v zvezi s promocijo, zaposlovanja in delovnih pogojev in plač. Organizacije morajo zagotoviti, da:

- Bodite ljudi enako, kot je delo;
- Zagotoviti delovnih pogojev, ki izpolnjujejo zahtevane standarde in ki so enaki standardom za zaposlene na podobnih delovnih vlog;
- Spodbujanje zaposlenih na podlagi enakih možnosti. Poudarek bi moral biti na podlagi zaslug in usposobljenost;
- Privoščite enake možnosti za usposabljanje na vseh ustreznih zaposlenih.

Izvajati politike enakosti / različnosti

Ukrepanje na tej ravni bodo pripomogli k oblikovanju celovite kulture in vrednot organizacije. z izvajanjem Politika o kulturni raznolikosti organizaciji pomaga spodbujati medkulturno delovno mesto. Medtem ko se taka politika običajno zajema dejavnosti, ki se zgodijo znotraj organizacije, se lahko razširi na embed pristop raznolikosti v vse poslovne dejavnosti. Politika enakosti v organizaciji lahko zagotovi temelj za splošno strategijo enakosti / različnosti. Politika enakosti kaže izjavo o zavezanosti, prepoznavanje področij dejavnosti, ki jih je treba razviti za preprečevanje diskriminacije in spodbujanje enakosti.

Ozaveščati in prenesti odgovornost

Mora politika enakosti / različnosti, ko bo oblikovan, je treba izvesti. Številne organizacije so ugotovili vhod in sodelovanje zaposlenih, uporabnih v tem vložili:

- Komuniciranje usmeritev podjetja v celotni organizaciji;
- seznanjanje zaposlenih o tem, zakaj ste reševanje teh vprašanj;
- imenovanje odbora za enakost in / ali pooblaščenca za enakopravnost;
- Skrb za vključitev migrantov in etničnih manjšin zastopanosti v teh vlogah.;
- Ozaveščanje o različnosti v medkulturnih delovnih mestih;
- usklajevanje dejavnosti in iščejo podporo in komentarje iz obstoječih predstavnikov delavcev;
- Osveščanje o boju proti rasizmu in diskriminaciji na delovnem mestu.

Izobraževati in usposablјati svoje zaposlene, za enakost in raznolikost

Odnos in na koncu vedenje zaposlenih glede rasizma in diskriminacije proti migrantskih in manjšinskih etničnih lahko zaposleni začnejo reševati z usposablјanjem. usposablјanje tudi podpira vse splošno politiko enakosti / različnosti, da lahko organizacija izbere za izvajanje.

Poskrbite, kulturne in jezikovne Nadomestila na delovnem mestu

Pozitivni ukrepi je dovoljeno na podlagi rase ali etnične pripadnosti. Da bi zagotovili integracijo delavci migranti zato, organizacije morda morali preseči zahteve, da ne diskriminira, ki jih postopka za prilagoditev nekaterih vidikov na delovnem mestu, da sprejme kulturne, verske in jezikovne raznolikost. Delodajalci se morajo zavedati kulturnih razlik, ki so vpleteni. Številne organizacije imajo ugotovljeno, naslednji ukrepi, da je koristno za zagotavljanje kulturne raznolikosti v organizaciji:

- Posvetujte migrantov in etničnih manjšin delavcev, da ocenijo, kakšne so njihove kulturne zahteve in ugotoviti, kje se lahko pojavijo napetosti.
- Posvetujte se s predstavniki nevladnih organizacij o kulturnih zahtev, ki bi lahko imele specifične skupine delavcev migrantov in etničnih manjšin delavcev.
- Prilagoditi pravila in prakse na delovnem mestu, da se upoštevajo teh posebnih kulturnih potreb.

Uresničujeto jasne usmeritve in postopke,

Organizacija lahko sprejme in izvaja vrsto politik in postopkov, poleg zaposlitve. Politika enakosti, ki lahko prispevajo k ciljem spodbujanja enakosti v različnosti na delovnem mestu. Te prakse lahko pomagajo podpirati skladnost z zakonodajo o enakosti.

- Anti - Rasizem politike in postopkov
- Anti - Nadlegovanje in spolno nadlegovanje politiko in postopki
- poravnalni postopek
- Disciplinska politike in postopkov

Izvajanje teh politik in postopkov, ki kaže na zavezanost organizacije k zagotavljanju, da jesplošovanje in dostojanstvo posameznika potrjena na delovnem mestu.

Povezati z indukcijo, usposablјanje in pomoč

Ob proces indukcije ali usposablјanje usmerjenosti je pomemben za vse nove zaposlene, temveč predvsem za migrante in manjšinskih etničnih delavcev. Določba indukcijsko in usmerjenost usposablјanja za delavce migrante in manjšinskih etničnih delavcev jeključni vidik njihove integracije in vključevanja v vaši organizaciji.

Spremlјati in spodbujati integracijo

Da, da se pojavljajo v realnem integracije, je treba diskriminacijo in nadlegovanje je treba odpraviti med avtohtonimi, migranti, in manjšinskih etničnih in spolnih delavcev. Odnos in vedenje vseh delavcev pridejo v poštev tukaj.

6. PREDLOGI ZA IZVAJANJE NA JADRANSKI RAZNOVRSTNOSTI LISTINO

KAKO LAHKO POSLOVNO ALI STORITEV BOJA PROTI DISKRIMINACIJI

To je nezakonito diskriminira na tla ali na raso ali narodnost pri zagotavljanju storitev. Organizacije se morajo posvetovati nacionalno zakonodajo o tem vprašanju za podrobnosti.

Z vključitvijo celovito strategijo in osredotočenost na raznolikost lahko podjetja zagotovijo, da v vseh svojih dejavnosti, ne diskriminira na podlagi rase ali narodnosti. To je velika priložnost za podjetja. Izkoriščajo priložnosti, ki prihajajo iz raznolikosti lahko pomeni:

- Ob vodilno vlogo pri razvoju osredotočenje na kupca v kulturno raznolikost
- Prilagajanje izdelke ali storitve za zadovoljevanje potreb določene skupnosti ali kulture imajo lahko začetne težave pri razumevanju zdravja in varnosti materiala.
- Razvoj novih izdelkov, ki temeljijo na prispevkih in kulturno specifičnega vpogled raznolikih osebja.
- odpiranje novih trgov, ki se nanašajo na razvoj izdelkov.
- Ob upoštevanju kulturne raznolikosti pri trženju in prodaji izdelkov in storitev.

KAKO LAHKO PODJETJA ODPRAVLJAJO DISKRIMINACIJO NA NACIONALNI IN INT'L RAVNI

Kot smo videli, organizacije, ki imajo pomembno vlogo v boju proti diskriminaciji priseljencev in manjšin etnične delavcev znotraj njihove strukture, ampak tudi zunaj organizacije, pri opravljanju storitev, ter v interakcije z migrantov in etničnih manjšin skupnosti. Odvisno od velikosti organizacije, je morda primerno, da se poveže na regionalni, nacionalni in / ali mednarodni ravni o vprašanjih v zvezi z diskriminacijo migrantskih in manjšinskih etničnih delavcev ali najboljše prakse pri razvoju upravljanja raznolikosti. V praksi se za delodajalce in / ali reprezentativne organizacije delodajalcev, to lahko pomeni:

- Delo prek zvez, nacionalnih združenj delodajalcev ter z drugimi delodajalci na lokalni, regionalni in nacionalni ravni za boj proti diskriminaciji in izkoreninili rasizem.
- Delo z zaposlenimi, predstavniki delavcev in nevladnih organizacij pravic migrantom na lokalni, regionalni, nacionalni in mednarodni ravni, za boj proti diskriminaciji na delovnem mestu in bi izkoreninile rasizem.
- Na evropski ravni: delo preko UEAPME / UNICE / CEEP, da se zagotovi, da so delavci migranti podprta v pravilih, ki prihajajo iz Evropske unije in zunaj nje.
- v mednarodnem kontekstu: delo v okviru struktur ILO

Vsako podjetje ali organizacija lahko podpiše obrazec za udeležbo, kjer je navedeno, da se strinja z načeli Ustanovne listine in spoštovati svoja načela.

7. OSNOVNA LITERATURA

Banca Popolare di Milano, *Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni*, 2011

Council of Europe, *Framework Convention for the Protection of National Minorities*, 1995

Council of Europe, Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 *On the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*, 2000.

Council of Europe, Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 *Establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*, 2000.

Council of Europe, Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 *Implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services*, 2004.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Continuing the diversity journey. Business practices, perspectives and benefits*, 2008

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Diversity at work, a guide for SMEs*, 2009

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Implementation, The Business Case for Diversity, Good Practices in the Workplace*, 2012

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Implementation Checklist for Diversity Management*, 2012

European Commission, Eurojust, *Realising the business benefits with European diversity charters Managing diversity at work*, 2011

European Commission, Eurojust, *Managing Diversity – what's in it for business?*, 2012

European Convention on Human Rights

European Parliament and Council of Europe 2006/54/KE of 5 July 2006, *Directive on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation*, 2006.

International Society for Diversity Management, *Training Manual for Diversity Management*, European Commission, 2006

Sodalitas, *Multiculturalità, un valore per l'impresa*, 2008

Useful links

Council of Europe, *Promoting the full and effective equality of persons*, 2012

EC DG Justice's Diversity Charter page

European Commission, *EC support to Diversity Management (2012)*
Brussels-Capital Region diversity charter

French Business Charter

Italian charter

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dotted lines.

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dotted lines.



The Simple Project Partners have actively contributed to the realization of this document through the exchange of issues, best practices and models existing in the 5 involved Adriatic Countries.
SIMPLE PROJECT PARTNERSHIP:



Region of Istria
Country: Croatia



Region of Abruzzo
Country: Italy



Ministry of Human and Minority Rights of Montenegro
Country: Montenegro



Municipality of Durres
Country: Albania



Social Projects Ltd Social Enterprise
Country: Italy



Italian Union of Rijeka – Fiume
Country: Croatia



Unione Italiana
of Fiume



Institute of International Sociology of Gorizia – ISIG
Country: Italy



Cooperation and Development Institute
Country: Albania