

LAVORARE CONTRO IL RAZZISMO

In che modo i sindacati europei possono combattere il razzismo sui luoghi di lavoro

Questa guida è il risultato di un progetto di ricerca dell'Unione europea, il quale ha studiato per tre anni il ruolo dei sindacati nella lotta contro il razzismo e le discriminazioni sui luoghi di lavoro. I ricercatori, provenienti dal Belgio, dalla Bulgaria, dall'Italia, dalla Francia e dal Regno Unito, hanno lavorato in stretta collaborazione con sindacati e organizzazioni antirazziste.

Lo scopo principale di questa guida è fornire uno strumento agli iscritti e ai dirigenti dei sindacati per:

- definire i principi di fondo a cui deve ispirarsi l'azione di contrasto al razzismo e alle discriminazioni;
- mettere in atto le politiche e le strategie necessarie a questo scopo;
- farsi interpreti delle preoccupazioni dei lavoratori e delle popolazioni immigrate;
- rafforzare la partecipazione dei lavoratori immigrati alla vita dei sindacati.

INTRODUZIONE

La nostra ricerca ha messo in evidenza che nei confronti dei lavoratori immigrati esistono pratiche discriminatorie costanti e variegate in molteplici settori e luoghi di lavoro, e persino in seno ad alcuni sindacati. Il risultato di queste pratiche, intenzionali o meno che siano, è la inferiorizzazione dei lavoratori immigrati e il mantenimento delle disuguaglianze su base razziale.

I sindacati, pur prendendo le distanze nei confronti del razzismo e delle relative discriminazioni, raramente si sono impegnati in prima persona su questo terreno. Essi hanno preferito delegarlo da un lato al patronato, limitando il proprio ruolo alla critica delle imprese che violano il principio della parità di trattamento tra lavoratori, dall'altro lato agli stessi lavoratori immigrati per il motivo che sono quelli che subiscono direttamente gli effetti del razzismo sui luoghi di lavoro. Di conseguenza, spesso le organizzazioni sindacali si sono limitate a contrastare gli effetti del razzismo sui luoghi di lavoro senza intraprendere le iniziative necessarie a risolvere i problemi alla fonte.

Benché esistano delle differenze fra i diversi contesti nazionali, la nostra ricerca ha messo in luce che questi limiti debbono e possono essere superati. Pertanto questa guida si concentra sui mezzi utili a porre rimedio alle preoccupazioni e alle lacune presenti nella politica e nelle pratiche sindacali. Non è sufficiente che i sindacati assumano in modo generico la tematica dei diritti umani; è necessario definire delle politiche e delle pratiche che si confrontino in modo specifico con il razzismo e la xenofobia.

DEFINIZIONI

Il **razzismo** è un rapporto sociale e materiale fatto di dominazione da un lato, e di sottomissione e sfruttamento dall'altro. Esso assume due principali forme:

Il razzismo diretto

Si ha quando una persona è sfavorita a causa della razza, del colore della pelle o della provenienza nazionale. Il razzismo diretto comprende, fra l'altro, le violenze, le aggressioni e le molestie a sfondo razziale.

Il razzismo indiretto

Si ha quando degli individui o delle organizzazioni ricorrono a comportamenti, pratiche e criteri, siano volontari o meno, che hanno conseguenze negative e discriminatorie sulle popolazioni immigrate.

La **xenofobia** è definibile come un pregiudizio e un'antipatia nei confronti degli stranieri – ovvero di persone considerate come non appartenenti alla popolazione autoctona. Essa, a differenza del razzismo, non implica necessariamente una relazione di potere diseguale.

IL CONTESTO NAZIONALE E GIURIDICO

Il quadro giuridico nel quale i sindacati e le organizzazioni antirazziste si muovono è molto spesso carente. Alcuni paesi si sono dotati di legislazioni severe contro il razzismo e le discriminazioni, altri meno. Ad ogni modo, tutti gli stati membri dell'UE sono vincolati dalle direttive dell'Unione. A questo riguardo, la direttiva 2000/43/CE contro la discriminazione razziale riveste una certa importanza in quanto fissa le norme minime di protezione che tutti i paesi membri devono adottare. Questa direttiva recita tra l'altro:

Gli stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle fissate nella presente direttiva.

L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva (articolo 6, paragrafi 1 e 2).

Sebbene non si metterà fine al razzismo unicamente attraverso le leggi, tale quadro giuridico costituisce un elemento favorevole e nello stesso tempo rappresenta una sfida. Gli antirazzisti non solo devono vigilare sulla sua attuazione integrale ovunque in Europa, ma devono anche, laddove sia possibile, fare in modo di migliorare le protezioni minime che esso stabilisce.

POLITICHE SINDACALI

Misure da prendere per lottare contro il razzismo

1. I sindacati devono riconoscere l'esistenza del razzismo

La nostra principale raccomandazione ai sindacati è di non nascondersi l'esistenza del razzismo, di non negarne l'esistenza e di non seguire, a questo riguardo, la legge del silenzio. Laddove questa legge viene praticata, il razzismo perdura. Anzi, il mancato riconoscimento dell'esistenza di discriminazioni a base razziale non serve affatto ad impedire i conflitti. Semmai ha l'effetto di inasprire gli antagonismi, perché le ingiustizie che non vengono riconosciute generano nelle popolazioni immigrate un risentimento ancora maggiore.

I sindacati dovrebbero sfruttare ogni occasione per informare i lavoratori e gli iscritti e per aiutarli a capire che il razzismo non si limita a occasionali ingiurie, né al fatto di votare per

partiti politici razzisti, ma che si tratta di un processo insidioso il cui effetto cumulativo è quello di umiliare le popolazioni immigrate.

2. I sindacati dovrebbero fare tutto ciò che possono per coinvolgere i lavoratori immigrati nelle proprie attività

Sia in Europa che in Italia, i lavoratori immigrati sono nettamente sottorappresentati fra i militanti e i quadri dei sindacati.

La partecipazione dei lavoratori immigrati alla vita dei sindacati dipende da un'ampia gamma di fattori: gli ostacoli interni al sindacato, derivanti dalle sue pratiche o dalle sue politiche; la percezione del sindacato da parte dei lavoratori immigrati; il livello e il tipo di informazioni e di comunicazione concernenti la condizione delle popolazioni immigrate.

Questi problemi si possono affrontare facendo attenzione ai seguenti punti:

- I sindacati dovrebbero sottoporre a un esame molto accurato i propri processi democratici in modo da assicurarsi che non esista alcun ostacolo psicologico, politico o burocratico che impedisca la piena partecipazione dei lavoratori immigrati al sindacato in quanto membri, militanti, delegati eletti o nominati.
- I sindacati dovrebbero avere cura a che esista una adeguata relazione tra il numero dei propri iscritti e militanti di origine straniera presenti nei diversi settori e professioni e la loro rappresentanza nelle diverse strutture sindacali.
- I sindacati territoriali dovrebbero moltiplicare gli sforzi per incoraggiare i lavoratori immigrati a impegnarsi nel sindacato.
- I sindacati dovrebbero sostenere gli affiliati di origine straniera a sviluppare la fiducia in se stessi e la propria capacità di difendere le posizioni sindacali.
- I sindacati dovrebbero assicurarsi che i lavoratori immigrati partecipino attivamente alla vita del sindacato a tutti i livelli affinché le loro preoccupazioni, rivendicazioni e punti di vista siano pienamente espressi.

3. I sindacati dovrebbero moltiplicare gli sforzi per reclutare i lavoratori immigrati

- I sindacati dovrebbero fare in modo che i documenti sindacali e le informazioni principali concernenti le attività sindacali siano disponibili nelle principali lingue parlate dai lavoratori immigrati.
- Nei limiti del possibile, nelle riunioni sindacali si dovrebbe prevedere la possibilità di comunicare nelle lingue parlate dalle popolazioni immigrate.
- I sindacati dovrebbero definire con i lavoratori immigrati quali sono i loro problemi e le loro attese specifiche integrandole negli obiettivi generali della contrattazione sindacale.
- I sindacati dovrebbero incoraggiare i lavoratori immigrati ad auto-organizzarsi o ad associarsi ad organizzazioni antirazziste per contrastare il razzismo sui luoghi di lavoro e accrescerne la partecipazione nel sindacato.

In Italia, il sindacato dei metalmeccanici della CGIL, la FIOM, ha adottato nel 2004 il principio secondo il quale devono esserci quote proporzionali di lavoratori migranti che siedono in tutti i suoi organi deliberativi.

- I sindacati dovrebbero rafforzare i legami con le comunità nazionali degli immigrati. Questo permetterà ai sindacati di capire meglio i problemi di questi lavoratori e li aiuterà a reclutare nuovi membri.

4. I sindacati dovrebbero preoccuparsi di rappresentare e sostenere pienamente i lavoratori immigrati

- I sindacati dovrebbero assicurarsi che tutti i delegati sindacali siano formati e informati in modo esauriente sulla legislazione contro le discriminazioni, nonché, più in generale, sulle cause e le caratteristiche salienti del fenomeno migratorio alla scala internazionale.
- I militanti sindacali dovrebbero chiedere ai lavoratori immigrati di esprimere con chiarezza i propri bisogni e preoccupazioni in modo tale che le politiche sindacali possano tenerne conto.
- Dovrebbero essere create attività di sostegno ai lavoratori immigrati, come ad esempio riunioni di gruppo regolari in cui costoro possano esprimere le proprie rivendicazioni e portare a conoscenza delle strutture sindacali situazioni di razzismo, in modo da elevare ad una dimensione collettiva i singoli problemi e, se è il caso, da dare il via a nuove strategie di resistenza.
- I sindacati dovrebbero stabilire rapporti con gruppi antirazzisti e organizzazioni comunitarie per sostenere i lavoratori immigrati.

Nel Regno Unito, l'UNISON (il sindacato del settore sanitario e dei lavoratori degli enti locali) ha rivitalizzato alcune sue strutture attraverso l'alleanza con organizzazioni antirazziste e comunitarie rendendole più attrattive per le persone di colore e per i nuovi immigrati in particolare. La partecipazione alla vita del sindacato è più forte laddove le sezioni locali del sindacato s'impegnano nel sostegno alle associazioni antirazziste e comunitarie.

5. I sindacati dovrebbero assicurarsi che tutti i membri siano informati in modo esauriente

In Europa diversi sindacati hanno sposato politiche e procedure antirazziste di cui, però, i propri membri ignorano l'esistenza. I sindacati dovrebbero porre rimedio a questa mancanza di informazioni in modo che tutti i propri militanti ed i lavoratori, ivi compresi gli immigrati, ricevano un'informazione esauriente sia sul proprio sindacato che sui diritti dei lavoratori. Proponiamo che i sindacati agiscano nel modo seguente:

- Menzionare in modo chiaro in tutte le proprie pubblicazioni le politiche antirazziste adottate dal sindacato.
- Tradurre sistematicamente le informazioni relative al sindacato nelle lingue dei lavoratori immigrati.
- Raccogliere, produrre e tradurre le informazioni relative alla tutela e alla promozione dei diritti dei lavoratori immigrati, dentro e fuori i luoghi di lavoro.
- Raccogliere informazioni sull'immigrazione e le discriminazioni razziali, nonché stilare per i militanti e i quadri sindacali una lista di organizzazioni specializzate.
- Stabilire legami con esperti, con il settore del volontariato e con gruppi antirazzisti per colmare le carenze di informazione e di conoscenza.
- Diffondere nel modo più ampio possibile le informazioni sulle buone pratiche del sindacato – compresi i precedenti, le vertenze ed i processi vinti, la partecipazione a campagne antirazziste, etc.

In Belgio, nella regione di Bruxelles, il sindacato socialista FGTB ha lanciato nel settembre 2003 una campagna in dieci tappe contro l'esclusione. In essa esige fra l'altro il diritto di voto per tutte le persone di origine straniera che vivevano da più di cinque anni in Belgio e la fine delle discriminazioni nelle assunzioni. Nel 2004, la branca di Bruxelles del sindacato cristiano CSC ha stampato anch'essa una brochure di denuncia delle discriminazioni nelle assunzioni.

6. I sindacati dovrebbero prevedere un'attività di formazione specifica sull'antirazzismo e incoraggiare la discussione su questi problemi

- I sindacati dovrebbero assicurarsi che un'attività di formazione sull'antirazzismo sia prevista in tutti i propri programmi formativi per sviluppare nei militanti la fiducia nella lotta contro il razzismo, in seno al sindacato e sui luoghi di lavoro.
- Sensibilizzare gli iscritti al fatto che il razzismo non si limita alle ingiurie ma riguarda anche tutte le azioni, consapevoli o inconsapevoli, che abbiano effetti discriminatori nei confronti delle popolazioni immigrate.
- I sindacati dovrebbero creare siti Web e pubblicare opuscoli, brochure e manifesti per sensibilizzare i lavoratori e l'opinione pubblica sul razzismo e sui modi per contrastarlo.

In Francia, un responsabile sindacale della CFDT di origine nordafricana ha segnalato che diversi affiliati hanno lasciato il sindacato quando egli è stato nominato delegato sindacale.

- Assicurarsi che tutte le informazioni rivolte ai militanti e ai quadri sindacali contengano indicazioni sulla lotta contro il razzismo e la xenofobia.
- Stabilire gruppi di discussione regolari, perché non basta intervenire nelle situazioni di crisi più acuta o nei casi singoli. I sindacati dovrebbero creare uno spazio per gli scambi di idee il più ampio possibile, anche tra settori e gruppi diversi, sulla azione di contrasto al razzismo, che dovrebbe avere un proprio specifico posto nella formazione sindacale.

7. I sindacati dovrebbero impegnarsi con chiarezza nella lotta contro il razzismo

Nel quadro del sostegno generale all'antirazzismo, i sindacati dovrebbero associarsi alle campagne pubbliche che riguardano questioni come l'accesso dei lavoratori immigrati al lavoro, alla formazione, al miglioramento delle competenze, all'insegnamento, all'accesso all'impiego pubblico, o che tendono a modificare la legislazione vigente in queste direzioni. In quanto organi di massa, i sindacati possono dare un'importante amplificazione alle campagne portate avanti dalle organizzazioni antirazziste. Inoltre essi possono e debbono esercitare pressioni sui governi in modo da ottenere un quadro più solido a protezione della condizione dei lavoratori e delle popolazioni immigrate.

- I sindacati dovrebbero opporsi fermamente alle misure che restringono le libertà civili e criminalizzano i lavoratori immigrati, perché rafforzano gli atteggiamenti razzisti nei confronti di tutte le minoranze.
- Bisognerebbe impegnarsi maggiormente per mettere in atto il piano di azione dei sindacati « NO al razzismo e alla xenofobia » adottato durante il XVII congresso della CISL internazionale (Durban, Sudafrica, aprile 2000).

In Italia, la CGIL di Genova ha impugnato la legge che vieta ai lavoratori non appartenenti all'Unione europea l'accesso agli impieghi del settore pubblico. Questo processo, intentato a nome di gruppi di infermiere di origine straniera, rappresenta una vittoria politica importante nella lotta per l'uguaglianza di tutti i lavoratori.

8. I sindacati dovrebbero negoziare collettivamente perché le imprese applichino la parità di trattamento tra i lavoratori autoctoni e i lavoratori immigrati

I quadri sindacali a livello nazionale e locale e i delegati a livello di impresa hanno un ruolo importante da giocare nella prevenzione delle discriminazioni e nella promozione della parità di trattamento tra i lavoratori e delle buone relazioni tra lavoratori appartenenti a differenti nazionalità. I sindacati dovrebbero favorire le politiche che puntano ad introdurre misure di prevenzione delle discriminazioni sui luoghi di lavoro ottenendo un impegno formale in tal senso da parte delle imprese. Affinché si adottino delle misure concrete di prevenzione delle discriminazioni, i sindacati dovrebbero inserire il tema dell'uguaglianza razziale in tutti i livelli della contrattazione.

Nel Regno Unito, il sindacato dei trasporti e della manutenzione ha pubblicato una guida per raggiungere l'uguaglianza razziale sul lavoro in modo da garantire che i rappresentanti sindacali di tutti i settori e a tutti i livelli siano in grado di realizzare cambiamenti positivi nelle relazioni tra i lavoratori appartenenti a nazioni diverse. Questa guida comprende istruzioni dettagliate sul modo di gestire le segnalazioni concernenti le discriminazioni razziali e un riassunto della legislazione contro il razzismo. Dà anche orientamenti sugli audit in materia di uguaglianza, sui bisogni religiosi e culturali e sulle procedure di reclutamento e di selezione, proponendo consigli sul modo di negoziare nella contrattazione delle misure di contrasto delle discriminazioni razziali. Contiene infine un accordo tipo sulla lotta contro il razzismo istituzionale.

- I sindacati dovrebbero insistere perché nelle imprese si svolgano a cadenza annuale audit o indagini per monitorare i cambiamenti intervenuti nella condizione dei lavoratori immigrati, in particolare per quello che riguarda la loro presenza nel personale, la loro ripartizione fra i vari livelli e funzioni, i loro stipendi medi e orari, la mobilità in azienda. Le informazioni risultanti da questi audit o indagini dovrebbero essere discusse pubblicamente almeno una volta all'anno, e dovrebbero essere formulate delle raccomandazioni per raggiungere una maggiore uguaglianza.
- I sindacati dovrebbero essere percepiti come sostenitori di un'uguaglianza totale di trattamento. Dovrebbero realizzare loro stessi degli audit sulle condizioni dei lavoratori immigrati con particolare riferimento alle seguenti questioni: in che modo le imprese reclutano e remunerano i lavoratori immigrati? che tipi di mansioni di lavoro e di condizioni lavorative impongono loro? a quali rischi per la salute e la sicurezza li espongono? riconoscono le loro qualifiche? danno loro reali prospettive di avanzamento?
- I sindacati dovrebbero operare affinché in ogni impresa sia adottata una carta o un codice contro le discriminazioni, che riguardi sia le forme di discriminazione contro le quali esistono specifiche direttive dell'Unione europea (come in materia di età, sesso, religione e orientamento sessuale), sia altre forme di discriminazione come le molestie, le aggressioni a sfondo razzista, le disparità di trattamento in materia di accesso alla formazione, di fruizione delle ferie, ecc.
Inoltre i sindacati dovrebbero fare pressioni affinché nelle imprese sia prevista la presenza di un funzionario, e ancor meglio una figura specifica, che faccia osservare l'applicazione della legislazione anti-razzista.

L'ascesa dell'estrema destra in numerosi paesi europei ci lancia un severo ammonimento dimostrando che il razzismo e la xenofobia possono fare, e stanno facendo, proseliti nelle nostre società. I sindacati hanno un ruolo importante da giocare nella lotta contro l'ideologia dell'odio e della divisione tra "razze" e nazionalità. La maggior parte dei sindacati ha adottato in linea di massima una posizione antirazzista molto chiara. Tuttavia è evidente che non basta combattere il razzismo nella società e nelle altre organizzazioni, perché esso si sviluppa anche fra i lavoratori che i sindacati si sforzano di organizzare.