

WP3 - Sviluppo del pacchetto formativo e del kit di formazione online PRESERVE

Curriculum per operatori di prima linea

Scenari concreti

Implementazione:

Gli scenari proposti in queste diapositive sono un'aggiunta agli scenari già presentati negli argomenti precedenti. Possono tuttavia essere utili per condurre una riflessione di gruppo con i partecipanti.

Spiegate il significato degli scenari concreti. Dovrebbero servire come sintesi delle conoscenze acquisite negli argomenti precedenti, in modo pratico e basato su esercizi.

Nel nostro caso, i tre scenari saranno utili per verificare se i partecipanti sono in grado di capire quando una determinata situazione è caratterizzata o meno da discriminazione e, in tal caso, se è diretta o indiretta.

Per ogni scenario, ai partecipanti vengono poste tre domande - le risposte suggerite sono riportate nelle note delle slide

Slide 1: Copertina

Slide 2: **Presentazione del 1° scenario**

Il signor G, ghanese, si è candidato per una posizione di ingegnere nei servizi informatici. Il suo esame scritto ha impressionato il datore di lavoro perché ha risposto alle domande a scelta multipla raggiungendo il punteggio più alto e ha dato risposte creative e innovative alle domande aperte. Di conseguenza, il signor G è stato invitato al colloquio orale. Quando il datore di lavoro lo vide e si rese conto che aveva la pelle nera, disse al signor G che il posto era stato assegnato. Al posto del signor G è stato assunto un dipendente francese con competenze inferiori. Il collega Y (o il personale addetto alla selezione del personale) non era contento di questa decisione, ma non voleva discutere con il direttore e quindi non si è lamentato.

Slide 3: **Domanda 1:** Secondo voi, si tratta di un episodio di discriminazione diretta o indiretta? Perché?

Risposta suggerita: Si tratta di un caso di discriminazione diretta, perché il signor G è stato trattato meno favorevolmente di un altro dipendente a causa della sua nazionalità o etnia.

Slide 4: **Domanda 2:** Cosa pensate che avrebbe dovuto fare il signor G, in base alla legislazione e alla giurisprudenza sull'azione specifica che avete appreso nei moduli 1, 2 e 3?

Risposta suggerita: Il signor G dovrebbe presentare un reclamo al datore di lavoro segnalando la discriminazione subita ed eventualmente rivolgersi a un avvocato o a un sindacato.

Il signor G potrebbe anche cercare una linea di assistenza in materia di discriminazione per ottenere un buon consiglio.

Slide 5: **Domanda 3:** Cosa avreste potuto fare nel vostro ruolo di professionisti se il signor G. vi avesse chiesto aiuto?

Risposta suggerita: Avrei approfondito il caso con il signor G e, una volta stabilito che era stato discriminato, gli avrei suggerito di contattare il sindacato per una mediazione o di rivolgersi a un avvocato per intraprendere un'azione legale.

Slide 6: **Presentazione del 2° scenario**

La signora A è una donna rom che non sa leggere né scrivere l'inglese, ma sa leggere e scrivere l'italiano e parla correntemente sia l'italiano che l'inglese. Si è candidata per un posto di personal trainer in una palestra in Italia. Durante il colloquio, il datore di lavoro, sapendo che la signora A è di etnia rom, le ha chiesto di sostenere un test scritto in inglese che non ha superato. Non ha quindi ottenuto il lavoro. La signora A ha parlato dell'accaduto con un'amica che le ha suggerito di rivolgersi a un avvocato o a un sindacato di cittadini rom.

Slide 7: **Domanda 1:** Secondo voi, si tratta di un episodio di discriminazione diretta o indiretta? Perché?

Risposta suggerita: Questo caso potrebbe nascondere un esempio di discriminazione indiretta perché il datore di lavoro ha richiesto una competenza che, per la posizione richiesta, non è strettamente necessaria, a meno che non sia in grado di dimostrare che la conoscenza della lettura e della scrittura dell'inglese è un "requisito professionale effettivo" per la posizione offerta. E che la signora A non avrebbe potuto svolgere efficacemente le sue mansioni senza tale competenza.

Slide 8: **Domanda 2:** Cosa pensate che avrebbe dovuto fare la signora A, in base alla legislazione e alla giurisprudenza sull'azione specifica che avete appreso nei moduli 1, 2 e 3?

Risposta suggerita: La signora A avrebbe dovuto presentare un reclamo per la prova scritta, sostenendo che non era necessaria in considerazione del lavoro per cui si era candidata (istruttore di palestra per italiani).

In una seconda fase, avrebbe dovuto rivolgersi a un avvocato o a un sindacato.

Slide 9: **Domanda 3:** Se foste un consulente sindacale, cosa fareste se la signora A si rivolgesse a voi per presentare un reclamo?

Risposta suggerita: Cercherei di contattare il datore di lavoro e di far capire che il comportamento dell'azienda discrimina la signora A e cercherei di capire le ragioni della restrizione.

Cercherei di trovare un dialogo con il datore di lavoro per chiarire le ragioni della restrizione e chiarire che il comportamento può costituire una discriminazione indiretta.

Nel peggiore dei casi, scriverei una lettera formale al datore di lavoro esponendo i fatti e avvertendolo delle conseguenze della discriminazione.

Slide 10: **Presentazione del 3° Scenario**

Un'azienda offre ai propri dipendenti la possibilità di candidarsi per un posto di lavoro interno. Solo i dipendenti con titoli di studio conseguiti presso università del Regno Unito possono candidarsi. Questo esclude le persone che hanno conseguito la laurea in un altro Paese dal candidarsi per il ruolo. Il signor J è un dipendente molto qualificato che ha conseguito la laurea in un'università greca; pertanto non può candidarsi per l'auspicato posto di lavoro interno. Il sindacato dei lavoratori interni ha avvertito il datore di lavoro del rischio di discriminazione indiretta.

Slide 11: **Domanda 1:** Secondo voi, si tratta davvero di un caso di discriminazione? Se sì, è diretta o indiretta? Perché?

Risposta suggerita: Potrebbe trattarsi di un caso di discriminazione indiretta, anche se in questo caso il datore di lavoro potrebbe avere ragioni giustificabili per adottare questa politica. Ad esempio, potrebbe essere difficile o poco pratico per l'azienda verificare la qualità e la pertinenza delle qualifiche non britanniche.

Slide 12: **Domanda 2:** Cosa fareste se foste componenti del sindacato dei lavoratori interni?

Risposta suggerita: Suggerirei all'azienda di adottare un approccio proattivo specificando le ragioni della restrizione per ridurre il rischio di discriminazione illegale.

Slide 13: **Domanda 3:** Cosa vi comportereste nei panni di Mr J?

Risposta suggerita: Parlerei con il mio principale chiedendogli le ragioni della restrizione e se non ritengo che la questione sia stata affrontata, potrei presentare un reclamo al tribunale per discriminazione illegale.

Slide 14: Debriefing

Domande: Riflettete nuovamente sui casi discussi. Quali insegnamenti abbiamo tratto dalle nostre esperienze nel trattare con persone soggette a discriminazione?

Ovviamente, è molto importante valorizzare anche le risposte che non rispondono direttamente alle domande proposte, ma che aprono ad altri scenari, purché siano in relazione con gli argomenti trattati.