



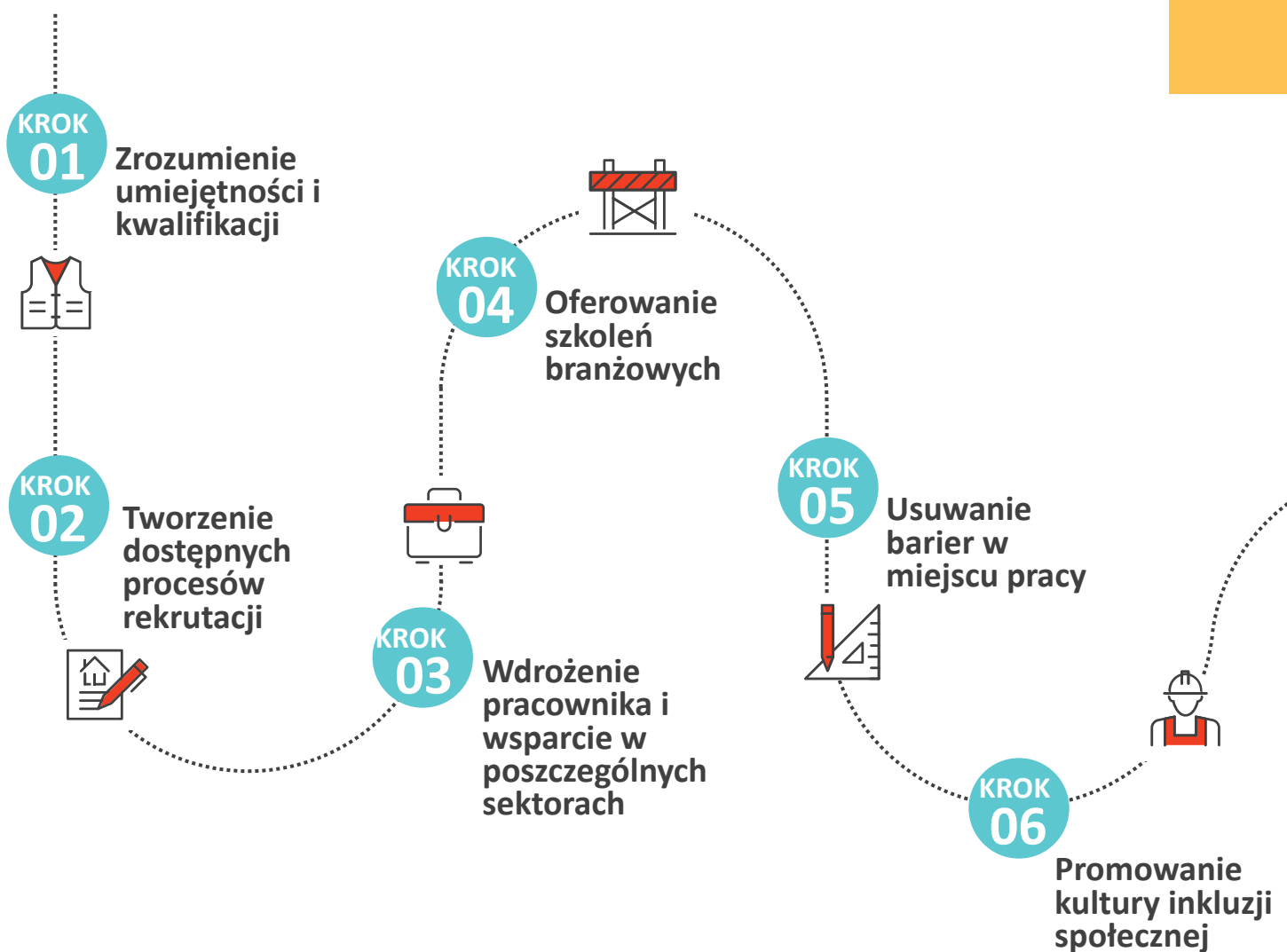
## KROK 05:

# Usuwanie barier w miejscu pracy

[www.welcomeworkproject.eu](http://www.welcomeworkproject.eu)

# WITAMY W KROK PO KROKU

Witamy w Welcome Work: Strategie krok po kroku. Poprzez praktyki integracyjne pokażemy Ci, jak budować dobrze prosperujące środowisko pracy dla uchodźców.



## STEP 05 - Usuwanie barier w miejscu pracy

Na tym etapie identyfikujemy i eliminujemy przeszkody, które utrudniają pracownikom uchodźcom odniesienie sukcesu w miejscu pracy

01

Zrozumienie potrzeb i barier migrantów i uchodźców 4

02

Dostosowanie rekrutacji i procesu wdrażania pracowników 4

03

Szkolenia językowe i branżowe 4

04

Ułatwienia startu w miejscu pracy 5

05

Mechanizmy przeciwdziałania dyskryminacji, nękania lub nieporozumień kulturowych w miejscu pracy 5

06

Monitorowanie i ocena postępów pracy 6

07

Organizacje przeciwdziałające dyskryminacji w miejscu pracy 7



01

## Zrozumienie potrzeb i barier migrantów i uchodźców.

- Przyjrzyj się konkretnym barierom, takim jak język czy ograniczona wiedza na temat krajowych przepisów prawa pracy.
- Zapoznaj się ze zdolnościami różnych grup uchodźców do adaptacji do kultury miejsca pracy.
- Miej na uwadze fakt, że niskie kwalifikacje, ograniczenia prawne dotyczące prawa do pracy oraz częsty brak systemów uznawania umiejętności są dla uchodźców i migrantów wielką barierą psychologiczną oraz administracyjną.

02

## Dostosuj procesy rekrutacji i wdrażania pracowników

- Upraszczaj procesy rekrutacji.
- Opracuj proces wdrażania uchodźców i migrantów, który będzie zawierał sesję powitalną na temat kultury pracy w kraju goszczącym, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, polityki firmy i ważnych krajowych przepisów prawa pracy.

03

## Zapewnij szkolenia językowe koncentrujące się na słownictwie specyficznym dla budownictwa

- Zidentyfikuj dostępne lub opracuj własne materiały, które pomogą migrantom i uchodźcom w słownictwie związanym z pracą i budownictwem.
- Przyjrzyj się edukacyjnym rozwiązaniom cyfrowym, które odnoszą się do języka budowlanego.
- Przygotuj broszury ze zdjęciami i terminami, które odnoszą się do procedur i narzędzi budowlanych wykorzystywanych w Twojej organizacji.



04

## Oferuj elastyczne harmonogramy pracy, wsparcie w transporcie i opiece nad dziećmi, aby pomóc w starciu na rynku pracy

- Upewnij się, że nowo przybyli migranci i uchodźcy w zespole pracowników mają dostęp do konta bankowego, a także adresu pocztowego.
- Współpracuj z radcami prawnymi lub organizacjami pozarządowymi specjalizującymi się w zatrudnianiu uchodźców, aby ułatwić dostęp do wsparcia społecznego w zakresie procedur administracyjnych i dostępu do pomocy społecznej (mieszkanie, zabezpieczenie społeczne, opieka nad dziećmi, dostęp do opieki zdrowotnej, programy bezpłatnego transportu publicznego itp.).
- Wyznacz doradcę ds. niepełnosprawności w organizacji, aby rozwijać inkluzywne praktyki

05

## Opracuj przejrzyste mechanizmy sprawozdawcze dla przeciwdziałania dyskryminacji, nękania lub nieporozumień kulturowych w miejscu pracy

- Udostępnij w widocznym miejscu informację na temat wewnętrznych zasad firmy.
- Utwórz dostępne kanały do raportowania wszelkich form dyskryminacji (elektroniczne formy lub tradycyjne – na przykład skrzynka na piseme zgłoszenia). Wyznacz wyszkolonego i bezstronnego pracownika do rozpatrywania skarg dotyczących dyskryminacji, który zachowa neutralność i poufność podczas trwania dochodzenia.
- Wyświetlaj dane kontaktowe odpowiednich osób, które mają być powiadamiane w przypadku konieczności dokonania zgłoszenia.
- Informuj wszystkich pracowników o wszelkich zmianach w zasadach lub praktykach, aby wzmocnić zaangażowanie wszystkich pracowników w tworzenie inkluzywnego miejsca pracy.

## Monitorowanie i ocena postępów

- Postaraj się ustalić regularne spotkania kontrolne z zatrudnionymi migrantami i uchodźcami.
- Zbieraj informacje zwrotne na temat ich doświadczeń w miejscu pracy.
- Oceniaj skuteczność szkoleń językowych, elastycznych harmonogramów i środków antidyskryminacyjnych.
- Zapewnij ciągłe doskonalenie zasad i praktyk w Twojej organizacji w oparciu o informacje uzyskiwane od migrantów i uchodźców. Pomoże to stworzyć bardziej integracyjne i inkluzywne środowisko pracy.



## Organizacje przeciwdziałające dyskryminacji w miejscu pracy

Duński Urząd Inspekcji Pracy (Arbejdstilsynet) jest odpowiedzialny za monitorowanie i rozwiązywanie problemów związanych z warunkami w miejscu pracy, w tym kwestiami nękania i dyskryminacji.[https://businessindenmark.virk.dk/authorities/stat/AT/self-service/Report\\_offensive\\_behavior\\_including\\_bullying\\_and\\_sexual\\_harassment](https://businessindenmark.virk.dk/authorities/stat/AT/self-service/Report_offensive_behavior_including_bullying_and_sexual_harassment)

Défenseur Des Droits to program we Francji, który tworzy niezależny organ konstytucyjny, z którego każdy może korzystać do rozpatrywania skarg dotyczących dyskryminacji i nękania w miejscu pracy.<https://www.defenseurdesdroits.fr>

Komisja ds. Stosunków w Miejscu Pracy (WRC) zapewnia pracodawcom i pracownikom w Irlandii usługi w zakresie relacji w miejscu pracy i ramy praw pracowniczych.<https://www.workplacerelations.ie/en>

Państwowa Inspekcja Pracy jest polskim organem nadzorującym przestrzeganie prawa pracy. Obejmuje nadzór i kontrolę zgodności stosunków między pracodawcą a pracownikami. Pomaga dowiedzieć się, czym jest dyskryminacja i jak na nią reagować.<https://www.pip.gov.pl>

Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas del CEDRE to bezpłatna usługa wsparcia w Hiszpanii, która pomaga osobom, które doświadczyły lub były świadkami dyskryminacji rasowej lub etnicznej.<https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/menured/servicio-de-asistencia-a-victimas-de-discriminacion>



# welcome work

Inclusion In Construction



[www.welcomeworkproject.eu](http://www.welcomeworkproject.eu)

