



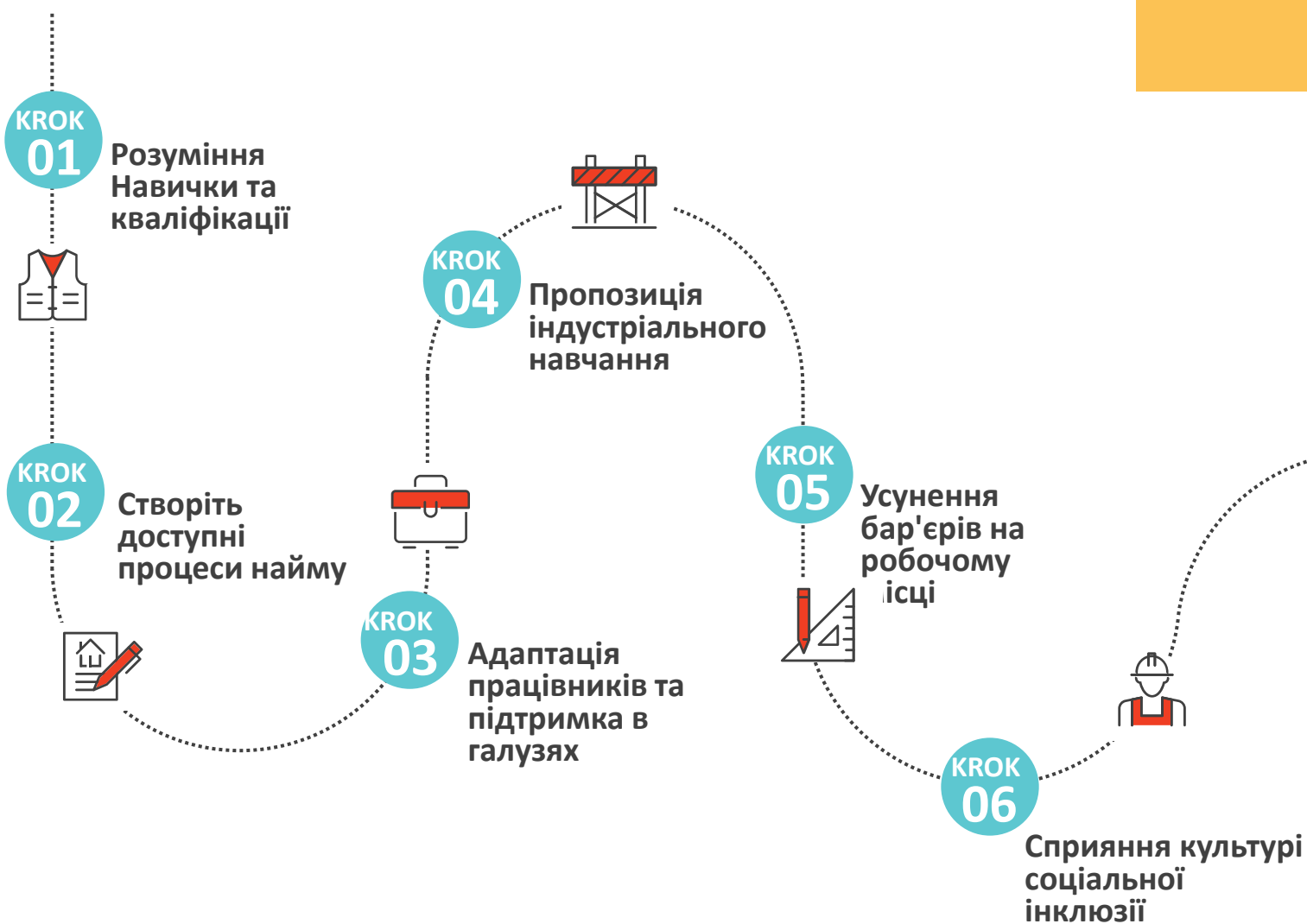
KROK 05:

Усунення бар'єрів на робочому місці

www.welcomeworkproject.eu

ЛАСКАВО ПРОСИМО ДО КРОК ЗА КРОКОМ

Ласкаво просимо до «Вітальна робота: покрокові стратегії». Завдяки інклюзивним практикам ми покажемо вам, як створити процвітаюче робоче середовище для біженців.



КРОК 05 - Видалення Бар'єри на робочому місці

На цьому етапі ми визначаємо та усуваємо бар'єри, які заважають працівникам-біженцям досягати успіху на робочому місці

01

Розуміння
Потреби та бар'єри мігрантів і біженців 4

02

Кастомізація рекрутингу та процес адаптації 4

03

Мовна підготовка та Індустрія 4

04

Легкість запуску
На робочому місці 5

05

Механізми протидії дискримінації, домаганням або культурним непорозумінням на робочому місці 5

06

Моніторинг і Оцінка прогресу 6

07

Організації проти дискримінації на робочому місці 7



01

Розуміння потреб і бар'єрів мігрантів і біженців.

- Зверніть увагу на конкретні бар'єри, такі як мова або обмежене знання національного трудового законодавства.
- Дізнайтеся про здатність різних груп біженців адаптуватися до корпоративної культури.
- Варто пам'ятати, що низька кваліфікація, юридичні обмеження права на працю та часта відсутність систем визнання навичок є серйозною психологічною та адміністративною перешкодою для біженців і мігрантів.

02

Налаштуйте процес рекрутингу та адаптації

- Спростіть процес набору персоналу.
- Розробити процес адаптації біженців і мігрантів, який включає вітальну сесію щодо культури праці країни, політики охорони праці та безпеки, політики компаній та важливих національних трудових законів.

03

Надайте мовне навчання, орієнтоване на специфічний словниковий запас для конструкцій

- Визначте доступні матеріали або розробляйте власні матеріали, які допоможуть мігрантам і біженцям з їхнім словником, пов'язаним із роботою та будівництвом.
- Ознайомтеся з освітніми цифровими рішеннями, що стосуються мови конструювання.
- Підготуйте брошури з фотографіями та термінами, що стосуються будівельних процедур і інструментів, які використовуються у вашій організації.



04

Запропонуйте гнучкий графік роботи, транспорт і підтримку з доглядом за дітьми, щоб допомогти вам розпочати роботу на ринку праці

- Переконайтеся, що новоприбулі мігранти та біженці з команди мають доступ до банківського рахунку та поштової адреси.
- Співпрацюйте з юридичними консультантами або НУО, що спеціалізуються на працевлаштуванні біженців, для полегшення доступу до соціальної підтримки для адміністративних процедур та допомоги громаді (житло, соціальне забезпечення, догляд за дітьми, доступ до медичної допомоги, безкоштовний громадський транспорт тощо).
- Призначити консультанта з питань інвалідності в межах організації для розробки інклюзивних практик

05

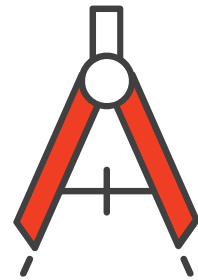
Розробити прозорі механізми звітності для Антидискримінація, переслідування або культурні непорозуміння на робочому місці

- Чітко комунікуйте внутрішні політики вашої компанії.
- Створіть доступні канали для повідомлення про будь-яку форму дискримінації (електронну чи традиційну — наприклад, поштову скриньку). Призначте підготовленого та неупередженого працівника для розгляду скарг на дискримінацію, який зберігатиме нейтральність і конфіденційність під час розслідування.
- Перегляньте контактну інформацію відповідних осіб, які потрібно повідомити, якщо потрібне повідомлення.
- Інформуйте всіх працівників про будь-які зміни в політиках чи практиках, щоб посилити їхню відданість створенню інклюзивного робочого середовища.

06

Моніторинг і оцінка прогресу

- Намагайтеся організувати регулярні подальші зустрічі з працевлаштованими мігрантами та біженцями.
- Збирайте відгуки про їхній досвід роботи.
- Оцініть ефективність мовного навчання, гнучкого графіка та заходів протидії дискримінації.
- Забезпечуйте постійне вдосконалення політик і практик у вашій організації на основі інформації, отриманої від мігрантів і біженців. Це допоможе створити більш інклюзивне та інклюзивне робоче середовище.



Організації проти дискримінації на робочому місці

Данська інспекція праці (Arbejdstilsynet) відповідає за моніторинг і вирішення питань, пов'язаних із умовами праці, включаючи переслідування та дискримінацію. https://businessindenmark.virk.dk/authorities/stat/AT/self-service/Report_offensive_behavior_including_bullying_and_sexual_harassment

Défenseur Des Droits — це програма у Франції, яка створює незалежний конституційний орган, який кожен може використовувати для розгляду скарг на дискримінацію та домагання на робочому місці. <https://www.defenseurdesdroits.fr>

Комісія з трудових відносин (WRC) надає роботодавцям і працівникам в Ірландії послуги з трудових відносин та систему прав працівників. <https://www.workplacerelations.ie/en>

Національна інспекція праці — це польський орган, що контролює дотримання трудового законодавства. Вона включає нагляд і контроль за дотриманням відносин між роботодавцем і працівниками. Це допомагає зрозуміти, що таке дискримінація і як на неї реагувати. <https://www.pip.gov.pl>

Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas del CEDRE — це безкоштовна служба підтримки в Іспанії, яка допомагає людям, які пережили або стали свідками расової чи етнічної дискримінації. <https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/menured/servicio-de-asistencia-a-victimas-de-discriminacion>



welcome work

Inclusion In Construction



www.welcomeworkproject.eu

