



COMPETENCES & DIFFERENCES

La ventanilla de contratación y formación sin discriminación



COMPETENCES & DIFFERENCES

- Un proyecto de lucha contra las discriminaciones étnicas en el mundo del trabajo.
- Un proyecto para reducir las desigualdades en el acceso al empleo de los/as inmigrantes y sus descendientes hoy franceses.
- Un proyecto para acompañar a las empresas en los retos inminentes que tocan a la gestión del capital humano.



COMPETENCES & DIFFERENCES

Los miembros de la Agrupación de Desarrollo:

CIAM: Colectivo Intercultural de Asociaciones de Inmigrantes

UPA: Unión Profesional de pequeños/as y medianos/as empresarios/as

AEFTI Marne: Asociación para la Enseñanza y la Formación de Trabajadores/as inmigrantes.



COMPETENCES & DIFFERENCES

Las actividades nacionales del Proyecto

Creación de un laboratorio

Formación de pequeños/as y medianos/as empresarios/as

Comunicación sobre la lucha contra las discriminaciones.

Formación profesional para inmigrantes

Seminarios para la promoción de oficios artesanales



COMPETENCES & DIFFERENCES

Definición

Discriminación :

Dadas unas situaciones iniciales idénticas, la discriminación consiste en toda acción o actitud que conduce a un tratamiento desfavorable de las personas en razón de su nacionalidad, origen, color de piel o religión, con independencia de que esté movida o no por una intención discriminatoria.

Definición del Alto Comisariado para la Integración.



La Ley: Artículo 225-2 del Código Penal francés

La discriminación es un delito que prescribe a los tres años; se castiga con tres años de prisión y 45000€ de multa.

Más aún, cuando quien comete la discriminación es una persona depositaria de la autoridad pública o encargada de una misión de servicio público, en el ejercicio o con ocasión del ejercicio de sus funciones o de su misión (rehusar la prestación de un bien o servicio), incurre en una pena de cinco años de prisión y multa de 75000 euros (artículo 432-7 del Código Penal francés).

La Ley

Artículo 225-2 del Código Penal francés

Constituye una discriminación toda distinción operada entre personas físicas en razón de:

- . Edad
- . Sexo
- . Origen
- . Situación familiar
- . Orientación sexual
- . costumbres
- . Características genéticas
- . Pertenencia verdadera o supuesta a una etnia, raza o nación
- . Apariencia física
- . Discapacidad
- . Salud
- . Patronímico
- . Opiniones políticas
- . Convicciones religiosas
- . Actividades sindicales



Entendámonos sobre los conceptos

Integración

Se compensan las deficiencias de los/as inmigrantes.

Lucha contra las discriminaciones

Se compensan las deficiencias de la sociedad que produce las discriminaciones.



La actividad innovadora del proyecto

El laboratorio

Ventanilla de contratación y formación sin discriminación

El laboratorio está gestionado conjuntamente por los tres miembros de la Agrupación de Desarrollo para poner en contacto a los/as inmigrantes o sus descendientes con los/as pequeños/as empresarios/as en búsqueda de mano de obra competente.

Se acompaña al pequeño empresariado en su gestión de la contratación

Se acompaña a los/as inmigrantes en su integración dentro de la empresa.



Adoptada por el comité de Pilotaje Equal, a 14 de marzo de 2006

Ética del laboratorio

« Compétences & Différences »

La confidencialidad

Antes de la entrevista de trabajo, los/as técnicos/as de UPA, CIAM y AEFTI Marne se comprometen a no revelar la identidad, el sexo, la edad, el origen étnico y el lugar de residencia de las personas que proponen que accedan a: - un periodo de prueba - una entrevista de trabajo

La puesta en común de la información

Los/as técnicos/as comparten su información sobre los/as usuarios/as del laboratorio, definen conjuntamente las opciones de orientación y comparten la responsabilidad de un fracaso o de un éxito.

La vigilancia

Los/as técnicos/as se comprometen a prevenir las prácticas discriminatorias que pudiesen observar en el curso de sus actividades vinculadas al LABORATORIO. Durante las supervisiones, los responsables del proyecto seguirán convenientemente dichas prácticas discriminatorias.

La propuesta de formación e información es la solución preferida para los/as autores/as de discriminaciones.

El deber de reserva

No se comunicará ninguna información sobre el funcionamiento del laboratorio y sus adherentes sin que lo acuerden los/as responsables del proyecto.