



Le Carte della Diversità in Europa

La Commissione Europea, negli ultimi anni, ha incoraggiato i datori di lavoro a inserire con maggiore impegno, la gestione della diversità e delle pari opportunità nelle singole strategie aziendali, sostenendo numerose attività in tutta l'UE.

La Commissione Europea ha stabilito che le Carte delle Diversità Europee - esistenti attualmente in tredici Paesi - possano contribuire concretamente a combattere le discriminazioni sui luoghi di lavoro e a promuovere l'equità e le pari opportunità di genere.

I dati relativi alle discriminazioni rilevati nell'Europa a 27 dall'Eurobarometro 2012 relativamente al "favorire misure per la diversità sui luoghi di lavoro", quali la Carta per le Pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro italiana, confermano che l'80% dei cittadini sia in Italia che in Europa, è favorevole a tali iniziative e ne evidenzia la grandissima importanza.

I Paesi europei oltre all'Italia dotati di una Carta della Diversità sono i seguenti: Francia "Charte de la Diversité"; Germania "Charta der Vielfalt"; Spagna "Fundacion para la Diversidad"; Austria "Charta der Vielfalt"; Svezia "Diversity Charter in Sweden"; Belgio "Charte de la Diversité dans l'Entreprise"; Lussemburgo, Polonia, Danimarca, Irlanda, Finlandia ed Estonia.



In Francia.

La Carta della Diversità francese, lanciata il 22 ottobre 2004, è stato il primo documento del suo genere a essere firmato in Europa, facendo così da apripista alle molteplici iniziative dello stesso tipo. La Carta è stata sostenuta da grandi organizzazioni, network aziendali e agenzie governative, e punta a sensibilizzare sia le PMI che le microimprese. Sul loro sito sono presenti i risultati del Monitoraggio 2012, effettuato attraverso un questionario di 30 domande. Da tre anni, è obbligatorio per le aziende, compilare il questionario, se non lo producono per due anni consecutivi, vengono rimosse automaticamente dalla Carta. Nel 2012 ben 400 aziende sono state escluse dalla Carta francese. Al momento, sono circa 3600 le aziende aderenti. I questionari sono due: uno per le aziende con meno di 50 dipendenti, l'altro per chi ne ha di più. Dal Monitoraggio, emerge che la maggior parte delle aziende





francesi lavora di più con le discriminazioni per disabilità ed età, il genere è terzo, ultimi i giovani. Sette aziende su 10 sono convinte che la Carta sia l'unico strumento che funzioni contro le discriminazioni nelle aziende e tra l'altro, sono aumentati gli indicatori per misurare i benefici della diversità. Nel Monitoraggio è stata anche rilevata la presenza numerica delle donne manager, dei disabili, dei giovani e degli anziani nelle aziende interessate. Hanno poi comparato questi dati con quelli rilevati dalla media nazionale delle aziende non firmatarie ed è risultato che la presenza di questi 4 target, è maggiore in tutti e 4 i casi, nelle aziende aderenti alla Carta. Le donne manager, su una media nazionale del 33,6%, raggiungono il 37% tra le aziende firmatarie mentre i giovani dal 9,8%, sono presenti al 18%. In Francia, valutati gli ottimi risultati, si proporrà un ulteriore questionario per differenziare l'azienda che ha appena firmato da quella che lo ha fatto già da tempo, l'azienda che si è impegnata di più da quella che lo ha fatto meno per sottolineare la differenza ed i risultati nella qualità degli interventi.



In Germania.

La Carta della Diversità tedesca è stata lanciata il 1° dicembre del 2006. Lo scopo è stato quello di promuovere la diversità sul posto di lavoro nei seguenti campi: genere, nazionalità ed etnia, religione, abilità fisica, età, orientamento sessuale e identità. Maria Bohmer, Ministro per l'Immigrazione, i Rifugiati e l'Integrazione, ha sostenuto l'iniziativa, patrocinata dal Cancelliere Angela Merkel. La Carta è divenuta un partenariato Pubblico e Privato nel settembre 2010, costituito da membri delle 13 maggiori aziende e dal governo tedesco. La Carta in Germania ha attualmente 1500 firmatari. È stato indetto un giorno nazionale di azione per la promozione della diversità e della Carta. Ogni firmatario, organizza una cerimonia sia all'interno che all'esterno dell'azienda. La Carta nazionale, organizzerà un evento a Berlino l'11 giugno 2013, una giornata sponsorizzata dal Ministro Maria Bohmer. La Carta ha organizzato il primo workshop di business case su GLBT, un dossier sull'impatto delle diverse nazionalità nelle aziende ed uno sui pregiudizi inconsci relativi alla diversità.



In Spagna.

La Carta della Diversità spagnola, lanciata il 17 marzo 2009, è stata presentata a Madrid, dall'Istituto Europeo per la Gestione della Diversità con il sostegno del Ministero per le Pari Opportunità. Il documento mira ad incoraggiare la gestione della Diversità e l'inclusione delle buone pratiche nelle aziende e nelle organizzazioni spagnole di ogni tipo e di ogni



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Consigliera Nazionale di Parità



*Associazione Italiana
delle Aziende Firmatarie*





settore, al fine di realizzare una strategia per migliorare l'efficienza e la competitività. La Carta spagnola è stata presentata nel corso di svariati convegni. In particolare un evento è stato dedicato alla disabilità; la Carta sta contribuendo alla stesura di un libro bianco sulla diversità, ha attivato nuove partnership con la Camera di commercio di Madrid, due università e un'associazione datoriale. I firmatari sono oltre 600. Le aziende aderenti non sono tenute a versare tasse di iscrizione a differenza dei partners che pagano un contributo per il funzionamento della Carta: 300 euro se l'azienda è piccola, 3000 se l'azienda è grande.



In Svezia.

La Carta della Diversità svedese è stata lanciata il 2 dicembre 2010 da dieci promotori privati che, sottoscrivendola, si sono impegnati ad intraprendere una strategia di diversità gestionale all'interno delle loro aziende. La sfida è differente per ogni compagnia e può coinvolgere tutti gli ambiti della diversità. In questo momento, la Carta sta lavorando ad una strategia da condividere con nuovi aderenti per raggiungere gli obiettivi prefissati quali: la sostenibilità della Carta stessa, la partnership nazionale, la prospettiva europea, gli standard di qualità, la sensibilizzazione del mercato e delle aziende. Tra le attività messe in campo vi sono: meeting nazionali e internazionali, networking, cooperazione, ricerca, impiego di esperti. Anche in Svezia è previsto il diversity day. I promotori stanno discutendo se innalzare o abbassare la tassa d'iscrizione per le aziende che decidono di sottoscrivere la Carta; organizzano "i venerdì della diversity", con pranzo e successiva discussione con i rappresentanti delle aziende. Tra i loro progetti, c'è quello di coinvolgere i Ministri e i ministeri svedesi.



In Irlanda.

La Carta irlandese è stata lanciata il 5 ottobre 2012, con la partecipazione di 11 firmatari del settore pubblico, di quello privato e dell'educazione, tra cui l'Università di Dublino, partner fondamentale. L'Equality body irlandese è presente tra i fondatori e cura il sito: i membri fondatori hanno investito personalmente per permettere il lancio della Carta (che si compone di sette punti), per la quale non è prevista alcuna tassa d'iscrizione. A giugno prossimo, i fondatori hanno programmato un "diversity day", giornata in cui tutte le aziende firmatarie, organizzeranno a loro volta, un evento sia sul territorio, sia al loro interno.





In Finlandia.

La Carta finlandese è stata lanciata il 3 ottobre 2012 come iniziativa volontaria da parte di 24 partner, per aiutare lo sviluppo del business nel paese, tra cui le NGO: aziende private e pubbliche. Al momento, tra i firmatari pubblici vi sono il Ministero dell'Economia e dell'Impiego. La Carta finlandese elenca 4 punti per il raggiungimento delle pari opportunità: offre supporto, contatti, network e know how ai sottoscrittori; riunisce e pone a confronto le imprese, al fine di sviluppare strumenti, ad esse dedicate per poter trattare con successo la diversità. Per l'adesione è prevista una tassa d'iscrizione che va dai 500 ai 1000 euro ed include la partecipazione e l'organizzazione di 4 workshop e 2 seminari l'anno.



In Estonia.

Uno dei primi promotori della Carta estone è l'Università of Technology di Tallin insieme al Ministero degli Affari Sociali. È stata presentata con il contributo ed a seguito di un progetto EU Progress, l'1 e 2 novembre 2012, durante una conferenza dedicata ai business case per la diversità. In questi pochi mesi hanno sottoscritto il documento 17 aziende. È stata promossa una pubblicazione dettagliata e illustrativa per sensibilizzare gli operatori rispetto all'argomento delle pari opportunità, in quanto, in Estonia, è un argomento del tutto nuovo. Per il momento, a sottoscrivere la Carta, sono state solo aziende private ma da parte delle pubbliche, è stata manifestata la volontà di seguire lo stesso esempio in breve tempo.



In Polonia.

La Carta è stata lanciata il 4 febbraio 2012. Diversi i workshop, i forum e le conferenze, organizzati per pubblicizzarla. Sono stati elaborati graffiti dipinti sui muri, realizzati per evocare il concetto della diversità nel mondo del lavoro. Una consapevole promozione è stata veicolata dai media sotto il Plenipotenziario del governo per le PO e l'uguaglianza e sul lavoro. Al momento sono 50 le aziende firmatarie, tra cui le NGO. La tassa d'iscrizione comporta un contributo di 1000 euro l'anno. Le strategie che accompagneranno la Carta polacca nell'immediato futuro sono: l'organizzazione di meeting, formazione e training, implementazione degli strumenti di misurazione, dei report, delle analisi tematiche, etc. Tra le altre iniziative, merita ricordare la raccolta e la pubblicazione delle buone prassi che periodicamente sono aggiornate sul sito della Carta polacca.





In Lussemburgo.

In questo Paese la Carta è stata appena lanciata, con il contributo del Ministero della Famiglia e dell'Integrazione, che ne finanzia la promozione unitamente ad alcune compagnie fondatrici. I firmatari sono già 70 ed è prevista una tassa di 50 euro per le piccole aziende e di 200 per le grandi. Il questionario di monitoraggio è obbligatorio.



In Austria.

La Carta della Diversità austriaca è stata presentata a Novembre 2010, su iniziativa della Camera Economica Federale, della Camera Economica di Vienna e del consulente per la Diversità. La Carta investe tutti i campi attinenti la discriminazione, come genere, età, etnia, colore della pelle, disabilità, orientamento sessuale e religione. Attraverso la loro adesione, aziende, organizzazioni ed amministrazioni pubbliche hanno espresso formalmente il loro apprezzamento ed il rispetto per la diversità. Il loro impegno in tal senso, è rivolto a implementare misure per promuovere la diversità sia al loro interno sia all'esterno. In Austria, un'intera settimana è dedicata alla diversity e al contrasto delle discriminazioni. La Camera di Commercio ha organizzato workshop in cui i docenti sono tutti disabili. A questi seminari, le aziende possono partecipare gratuitamente in quanto i temi sono la disabilità e le discriminazioni. A Vienna stanno approntando un diversity day, una diversity night e una diversity week: in questa fase, il tema è estremamente sentito.



In Belgio.

Ogni regione del Belgio ha adottato una propria iniziativa a favore della diversità nelle aziende. La Carta della Diversità di Bruxelles, Capitale di Regione, è stata firmata il 19 dicembre 2005 dal Ministro del Lavoro e dell'Economia, Benoit Cerexhe, in collaborazione con l'Unione delle Imprese di Bruxelles (UEB). La Carta sviluppa impegni generici e favorisce le aziende a partecipare attivamente ad un "Piano di Diversità" nell'arco di due anni. Dopo il completamento del suddetto piano e basandosi su una valutazione positiva, le aziende ricevono un'etichetta di Diversità da utilizzare per le comunicazioni esterne, valida per due anni.

