



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



## ***EU-level Diversity Charters Exchange Platform***

### **Report XII incontro**

Lussemburgo, 23-24 gennaio 2014

23 gennaio ore 14.30

Corinne Cahen, Ministro della famiglia e dell'integrazione del Lussemburgo apre la riunione della Platform.

E' il suo primo intervento come patrona della Carta del Lussemburgo, che annovera 92 aziende pari all' 11 per cento delle aziende lussemburghesi. Cahen specifica che la Deutsche bank che ci ospita è uno dei principali firmatari.

Il Ministro espone gli step della Carta del Lussemburgo: hanno organizzato eventi e cerimonie, a maggio alcune associazioni LGBT aiuteranno, con una campagna specifica, ad approfondire quel tipo di discriminazione; il Vescovo del Lussemburgo ha firmato la Carta per le discriminazioni religiose; in ottobre ci saranno degli approfondimenti in materia. La Carta svedese ha aiutato molto la Carta del Lussemburgo, ogni due mesi si sono svolti degli incontri di un network internazionale delle carte che hanno affiancato quella lussemburghese. Hanno pubblicato una guida pratica che tradurranno in inglese e tedesco; hanno fatto dei training course pratici per applicare la diversità, in collaborazione con gli Equality bodies locali; hanno utilizzato le risorse dei progetti progress per un progetto di ricerca fatto con le università. Hanno sviluppato un formulario di valutazione, comparano le azioni di aziende firmatarie e non firmatarie e raccolgono buone prassi. Parte del questionario è stato sintetizzato con la Carta francese e portato in questa sessione. La Carta del Lussemburgo ha una partnership pubblico privata, e credono nella win win partnership.

Gonzalez Mellizo, responsabile della Platform per la DG Justice, precisa che dalla prossima volta non ci sarà più Media consulta, ma verrà messa a bando una gara per sostituirla. Domani discuteremo dei prossimi passi della Carta.

Lina Papamichalopoulou, Capo dell'Unità delle politiche di non discriminazione della DG Justice, non è potuta venire a causa di un incendio scoppiato nel suo ufficio.

Gonzalez dà il via al giro di tavolo per conoscere i progressi delle Carte e le azioni svolte nell'ultimo periodo.

Polonia: c'è una nuova rappresentante e questo è il suo primo meeting. La Carta polacca ha 2 anni di vita, 90 firmatari, il responsabile è l'attuale coordinatore del Business forum, ne fanno parte il Ministero del lavoro e la società Orange come partner principale. Tra le attività: promozione di 2 giornate di sensibilizzazione; 2 meeting con esperti del settore; organizzazione nel 2013 dell'High level event delle Carte a Varsavia con 100 partecipanti. Ci sono stati scambi con la Carta finlandese, e' stata fatta la prima guida alla Carta polacca, molto pratica, che mostra come applicare le pari opportunità nelle aziende; la pubblicazione è anche in inglese ed è presente sul loro sito. Faranno formazione alle loro aziende firmatarie; ci invita a cooperare e a visitarli con le nostre Carte. In Polonia c'è un diversity day con conferenza, workshop e happenings; tratteranno a breve gli aspetti legali del diversity management, hanno una newsletter. Hanno un programma di training per le aziende. Organizzano un meeting all'anno con le aziende firmatarie. Le aziende pagano una tassa di 250 euro l'anno, e altri partner più stretti 100 euro.

Belgio: Carta della città di Bruxelles, mentre le altre due regioni non hanno carta. E' stato realizzato dal governo un monitoraggio di tutta la popolazione lavorativa in Belgio per capire statisticamente quanta sia tutta la popolazione attiva sia nel pubblico che nel privato. La Carta belga utilizzerà questa statistica per capire quali sono i problemi reali e per quale popolazione di lavoratori si dovrà intervenire una volta finito questo rilevamento, per capire chi bisogna integrare nel mercato del lavoro, chi è più discriminato. Ci son voluti 7 anni per realizzare questo monitoraggio; per individuare i minority groups per poi rafforzarli. Per la diversità hanno lavorato insieme alle ONG, sindacati, datoriali, ministeri; ora hanno una Label diversity; devono consolidare la loro Carta e si fanno aiutare da consulenti sulla diversità; hanno premiato con il Label 55 aziende; stanno ora procedendo con un lavoro più formale e un piano strategico di non discriminazione nella diversità, d'accordo coi sindacati e i datoriali, invitando anche le ONG ad esprimere il loro parere, anche se non fanno parte della Carta. Il Ministro del lavoro sostiene questa nuova Carta partecipata da sindacati, datoriali e imprese per tutto il paese e non solo per la città di Bruxelles; utilizzeranno strumenti di e-learning per formare le aziende a usare strumenti di diversity management.

Germania: hanno fatto una guida ed alcune pubblicazioni per il diversity management per le piccole e medie imprese; sul sito c'è uno spazio interattivo per le aziende dove possono scambiarsi buone prassi, opinioni etc.; vogliono aumentare il numero dei partecipanti; vogliono dimostrare come, per avere un'impresa di successo, sia necessario lavorare per rimuovere le discriminazioni e gestire la diversità; vogliono organizzare dei piccoli high level events a livello regionale con le camere di commercio ed altre conferenze su diverse tematiche.

Austria: 120 aziende firmatarie e 15 membri speciali che fanno molto di più al loro interno per la diversità; a novembre hanno fatto una campagna di reclutamento di nuovi firmatari; hanno un gruppo di consultazione in 7 diverse lingue, cioè fanno piccoli gruppi estrapolando le aziende cinesi, turche, e di altre etnie che invitano. Un esperto della Camera di commercio illustra la Carta e un interprete della stessa etnia traduce. Il 3 giugno 2014 faranno il Diversity day; hanno un premio della città di Vienna per la diversità istituito per la prima volta.

Finlandia: le aziende pagano 500 euro di membership; ne fanno parte il Ministero del lavoro e dell'interno; il loro sito è in finlandese e inglese; hanno organizzato due eventi con le ONG per giovani migranti e disabili; sono partner nel "Working life 2020 project" del Ministero dell'Impiego e dell'economia; hanno fatto una guida sull'uguaglianza sulla base della loro nuova Legge sull'uguaglianza, appunto, che obbliga le aziende ad applicarla al loro interno.

Spagna: hanno creato il loro primo "Equality Award" insieme al Ministro per le Pari Opportunità; l'11 giugno faranno il loro secondo Diversity Day.

Italia: si ricorda che la Consigliera Nazionale di Parità, ubicata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è la referente principale della Carta italiana. Viene spiegato che la Consigliera sviluppa molte iniziative per la promozione di politiche attive e per il contrasto alla discriminazione di genere, al fine di implementare la presenza femminile nel mercato del lavoro. Le attività realizzate sono anche collegate ai 10 punti inseriti nella Carta. In particolare:

- a) è stata realizzata una Guida relativa alla parità retributiva tra uomini e donne;
- b) una breve guida per contrastare il fenomeno della violenza di genere nei luoghi di lavoro;
- c) una serie di corsi di formazione sulla parità di genere rivolti a dirigenti e funzionari della pubblica amministrazione;
- d) è componente del Gruppo di lavoro sulla conciliazione vita-lavoro istituito a livello nazionale, anche in vista della prossima presidenza UE italiana;
- e) è componente di Equinet, Gruppo di lavoro sul genere, ed ha proposto la realizzazione del meeting autunnale del gruppo a Roma in coincidenza della presidenza italiana.

Viene anche segnalato che il Governo italiano ha deciso recentemente di investire 20 milioni di euro per aiutare lo sviluppo di imprese femminili. Per i dettagli relativi agli sviluppi della Carta viene ricordato: l'anno di fondazione della Carta italiana; la partnership pubblico-privata guidata dalla Consigliera Nazionale di Parità; l'apporto delle Consigliere e dei Tavoli Regionali; il numero dei tavoli e le azioni concrete di sensibilizzazione del territorio; il numero dei sottoscrittori; il recente questionario somministrato alle aziende ancora in fase di elaborazione; l'importanza del rilevamento delle buone prassi e la loro sistematizzazione all'interno dell'Osservatorio ed il fatto che il genere rimane la prima area a rischio di discriminazione.

Gonzalez chiede se in Italia attualmente c'è un Ministro per le Pari opportunità e a tale domanda viene spiegato dalle presenti quale sia la situazione al momento.

Francia: anche quest'anno si è svolto il Tour de France della Carta, tour durato tre mesi, 15 eventi attraverso la Francia, 2000 partecipanti e 100 nuove aziende firmatarie di cui 21 big companies. Ci sono stati focus particolari sul genere, la disabilità ed il credo religioso, tema emergente per la Francia. Per la prima volta ha partecipato il Ministro degli affari urbani. Il Tour era solitamente organizzato ogni due anni, ma attualmente il coinvolgimento nella Carta delle PA regionali è molto minore e quindi è stato deciso di ripeterlo ogni anno. Per far partecipare il maggior numero di aziende al tour, hanno utilizzato facebook, apposite newsletter e una guida pratica. La loro principale discriminazione è quella relativa al genere e lavorano col Ministro per le Pari opportunità che è molto presente. Hanno sviluppato due nuovi tavoli regionali. Hanno aiutato a sviluppare le Carte della Romania, del Lussemburgo, della Danimarca e della Svezia. Nel 2014 la Carta francese compirà 10 anni dalla sua costituzione; si stanno chiedendo che cosa è successo in

Francia ed in Europa in questi 10 anni relativamente alle Carte ed alla diversità e quali saranno i prossimi passi da fare.

Gonzalez: propone di tenere il prossimo High Level Event a Parigi, visto questo momento storico del decennale della Carta francese, e precisa che in questo momento la Commissione è particolarmente favorevole e sensibilizzata nei confronti delle Carte e della diversità.

Estonia: L'Università di tecnologia di Tallin è il principale sponsor della Carta estone. Hanno organizzato 15 eventi di sensibilizzazione; hanno visitato la Carta belga; stanno investendo nel settore pubblico; hanno 42 aderenti. Realizzano corsi sul Diversity management aperti alle aziende ma anche per gli studenti dell'Università.

Svezia: devono migliorare le strategie ed implementare le azioni concrete, i focus sulle discriminazioni cambiano di anno in anno. La loro carta è un'associazione di membri che sono aziende. C'è stata una discussione su chi debba stare nel board perché è una posizione di maggior visibilità e potere all'interno della Carta che coinvolge 400.000 dipendenti, maggiormente concentrati a Stoccolma. Devono elaborare strategie per coinvolgere il resto del paese; hanno investito su strategie di comunicazione e newsletter; stanno investendo molto anche sul concetto di "leadership inclusiva"; lavorano col Ministero dell'Integrazione ed hanno coinvolto il rappresentante della UE a Stoccolma. La Carta ha un Comitato elettivo che ha intervistato tutte le aziende aderenti per sapere chi di loro voleva entrare nel board con un appoggio concreto.

Irlanda: La Carta irlandese è di recente costituzione; in Irlanda è appena cambiata la legge relativa a LGBT e quindi faranno dei focus su questo argomento.

Lussemburgo: la Carta ha 92 aziende sottoscrittrici e il 76% appartiene al settore privato; hanno compilato una guida pratica del Diversity management e creato un network tra le aziende per scambiare le buone prassi. Si riuniscono ogni due mesi; prevedono dei lunch break su temi specifici, incontri molto informali; fanno dei corsi per le aziende e workshop per le PA; partecipano alla Carta oltre al Ministro della Famiglia e dell'Integrazione anche il Ministero del Lavoro, le ONG e i centri per l'impiego. Recentemente hanno firmato la Carta anche il Vescovo di Lussemburgo ed altri due rappresentanti di due religioni.

Olanda: la Carta olandese è di novella costituzione e sarà lanciata probabilmente a giugno; è stata aiutata dalla Carta francese e ne fanno parte le principali organizzazioni di donne, l'agenzia di antidiscriminazione ed altri probabili partners che stanno cercando di coinvolgere quali il Ministero degli affari sociali, i sindacati e le organizzazioni datoriali - più difficili da coinvolgere. In Olanda esistono dei gruppi molto forti a tutela delle singole discriminazioni ed è molto difficile riunirle sotto un solo ombrello. Il settore relativo alla sanità è quello più a rischio di discriminazione per l'altissima presenza di migranti.

Gonzalez: a giugno sarà probabilmente lanciata anche la Carta danese, dopo le elezioni. La Città di Copenaghen sta cercando di riunire e coordinare le Carte presenti in varie città per averne una a livello nazionale, un po' come ha fatto il Belgio. Comunica che CSR Europe lo ha invitato a parlare delle Carte europee e della Platform e che cercheranno di trovare qualche partner pubblico o privato che lanci e coordini la costituzione di una nuova Carta nei paesi che ancora non ce l'hanno. La Commissione UE nel futuro sarà molto più fattiva e partecipativa nello spingere i paesi europei a lanciare e costituire nuove Carte.

Gonzalez comunica alcuni aggiornamenti:

- Progress call for proposal: prima di aprile non ci saranno risposte sui progetti inviati nel 2013 per problemi amministrativi;
- La programmazione annuale sarà pubblicata in marzo o aprile prossimi e sarà aperto a privati e PA - fornirà ulteriori informazioni appena possibile;
- Fondi strutturali: ci sarà una linea di finanziamento sulla non discriminazione ma attraverso le National authorities dei vari paesi;
- È allo studio una proposta di direttiva della Commissione al Consiglio e al Parlamento per obbligare le aziende europee con più di 500 dipendenti a fare un report sulla diversity, in un'ottica di maggior trasparenza, per implementare la produttività e le aziende dovranno rendere pubbliche le loro politiche sulla diversità. La prossima volta - se siamo interessati - può invitare un collega ad illustrare la proposta;
- I risultati dei lavori della Platform sono stati presentati dalla DG Justice a tutte le Commissioni ed i luoghi decisionali della UE ed alla Commissione;
- Alla nuova Commissione verrà riproposta la Platform, unica sopravvissuta dei tanti progetti europei, per continuarne la linea di finanziamento.

24 gennaio ore 9.30

Gonzalez: il questionario franco lussemburghese che è stato inviato alle carte è un modello di minima delle informazioni che potrebbero essere richieste a livello europeo a tutte le Carte per avere dati comparabili. E' una selezione, una sintesi delle domande che potrebbero essere comparabili per fornire una base di dati che potrebbero servire o essere inseriti nell'euro barometro. Auspica di avere una piccola raccolta di dati da mostrare al prossimo High level event. - su base volontaria - sia delle carte che delle aziende. Ogni paese ha il suo specifico questionario, e questo potrebbe aiutare ad avere una visione d'insieme a livello europeo; i dati potrebbero essere estrapolati dai monitoraggi già effettuati dalle carte. Le Carte commentano il breve questionario dando alcuni suggerimenti tra i quali il fatto che l'impatto della sottoscrizione della Carta, gli input e gli output sono le informazioni più importanti da rilevare, cioè quali azioni sono state supportate e implementate dalla carta (input), quante persone hanno usufruito dell'azione (output) e quali sono stati il risultato ed i benefici per l'azienda (impatto).

Francia: a seguito delle osservazioni, può essere riformulata una domanda chiedendo all'azienda qual è stato l'impatto e quante persone sono state coinvolte all'interno dell'azienda.

Gonzalez apprezza la domanda sulla percezione di miglioramento dopo aver applicato la Carta. Il questionario verrà rielaborato e rinviato in base ai suggerimenti dati in due o tre settimane; sarà snello e leggero.

Fella (carta francese) chiede se è possibile per le carte raccogliere questi dati da diffondere nell'high level di novembre a Parigi.

Gonzalez: La Commissione può fare l'analisi dei dati destinando una persona ad hoc. Verrà fatta un'altra bozza di questionario, fatto circolare per eventuali commenti o correzioni, ci saranno alcuni mesi per rispondere, poi la commissione metterà a disposizione un esperto per elaborare i

dati da presentare al prossimo High level event. La Carta austriaca rappresenta come il diversity management stia crescendo in Europa, ma resta un problema come fare a misurarlo o ad intenderlo come una misura strategica. Manca ancora un metodo di valutazione degli effetti economici e degli impatti. Il diversity management = intellectual capital = structural capital.

Gonzalez fa una breve ricognizione dell'High level event 2013 e 2014, ringrazia tutte le carte per i loro apporti, idee aiuti, professionalità. Per il prossimo si pensa di coinvolgere più esperti, più imprese, più rappresentanze dei paesi che non hanno le carte. Business Europe (la Confindustria europea) ha mostrato molto interesse per le Carte ed ha scritto alla Commissione dando la propria disponibilità a collaborare e lavorare di più nel campo della diversità dopo aver partecipato all'evento di Varsavia.

La Polonia proietta un piccolo video fatto durante l'evento.

Germania: si pone l'interrogativo di qual è il target dell'High level event di quest'anno. Chi si vuole attrarre? Nuove aziende? Nuovi paesi? Ma per le carte, che vantaggi porta?

Gonzalez: nell'High level 2013 l'accento era sull'importanza della partecipazione delle autorità pubbliche alle carte.

Lussemburgo: per le aziende lussemburghesi che hanno partecipato e stato molto importante il networking.

Svezia: c'è stato poco tempo per invitare i loro referenti che hanno bisogno di molti mesi di anticipo.

Estonia: rileva che mancava un pò di energia e ispirazione.

Finlandia: deve essere più attraente per il business; deve essere più aggressivo.

Gonzalez: chiede ufficialmente alla Francia se intende ospitare il prossimo High level event in occasione delle celebrazioni della Carta francese o se qualche altro paese vuole farsi avanti.

Francia: è d'accordo ad ospitare l'High level event; vorrebbe centrare il compleanno della loro Carta sulle aziende e su tutti gli attori che lavorano sulla diversità.

Svezia: suggerisce di aver un nuovo format; per esempio i Direttori generali francesi potrebbero invitare i Direttori generali degli altri paesi che così sicuramente parteciperebbero.

Gonzalez: per la data potrebbero esserci tre possibilità nel mese di novembre i giorni 12 e 13, oppure 18 e 19, oppure 24-25. La tematica potrebbe essere: prospettiva europea, risultati del decennale francese; coinvolgimento delle aziende. La prossima riunione della Platform si terrà a maggio o giugno. Circoleranno le notizie via mail cercando di anticipare i tempi dell'organizzazione e della logistica. L'High level event potrebbe essere trasmesso anche in streaming poiché la Francia trasmetterà l'evento in tutte le sue regioni.

Futuro della Platform: la Commissione Ue crede molto in questo progetto e vorrebbe continuare a svolgere incontri come questo. Se si arriva ad avere nella Platform 16 carte, bisogna ridurre i

meeting a due, più un High level event. Dal punto di vista organizzativo si può pensare che il giro di tavolo con cui si apre ogni riunione della Platform possa essere fatto inviando prima contributi scritti su cosa stanno facendo le carte, risparmiando così del tempo per focus più specifici. Verranno probabilmente messi a disposizione piccoli budget per aiutare le Carte a fare piccole azioni; molte carte aiuteranno altre, oppure organizzeranno seminari specifici; si potranno proporre ad esempio visite tra le Carte, training, piccoli focus comuni da presentare poi all'intera Platform, etc. Le proposte andranno indirizzate alla Platform per facilitare gli scambi, loro ci finanzieranno su presentazione di una richiesta con un piccolo progetto allegato; ci sono circa 30.000 euro annui, finalizzati allo scambio di almeno due carte. La DG individuerà un paio di argomenti principali su cui si potrà chiedere il finanziamento. Se l'esperimento funziona potremo continuarlo ed aumentare il budget, per ora questa è una proposta che verrà formalizzata in tre settimane e poi inviata alle Carte.

Strategia 2014: aumentare in breve tempo i paesi fino a 22 o 24, forse mettere allo studio un European award come incentivo, dopo aver raggiunto una massa critica di più paesi europei. Ora i paesi sono 14, ma bisogna aumentare la partecipazione. Una o due persone della DG si occuperanno full time del lancio di nuove carte, per identificare, nei paesi che non hanno ancora la Carta, realtà pubbliche o private che saranno invitate a Bruxelles per una formazione specifica per aiutarli ad approntare le carte e un network per fornirgli un aiuto concreto. I contatti delle Carte emergenti con quelle già esistenti sono fondamentali. Verrà organizzato un High level event per anno e migliorata la comunicazione. La DG si fornirà di un esperto di comunicazione che affiancherà Gonzalez, perché c'è bisogno di un aiuto professionale. Si potrebbe fare almeno una pubblicazione all'anno sugli strumenti per la diversità. Gonzalez sarà affiancato da esperti che si occupano di diversity management per produrre documenti ed aiutare le Carte nel fornire strumenti di lavoro. Anche le carte possono produrre a loro volta degli esperti per affrontare tematiche specifiche. E' necessario poi promuovere i business case sulla diversità. Ci saranno quest'anno le elezioni del Parlamento europeo e la DG cercherà di presentare il programma della Platform prima della fine dell'attuale Commissione. Nelle prossime tre settimane dovrebbero formalizzarlo, ma prima volevano confrontarsi con le Carte. Il finanziamento della Platform dovrebbe essere garantito, per i prossimi tre anni. Dovrà essere stipulato il nuovo contratto con bando europeo per scegliere la prossima agenzia che affiancherà la DG al posto di Media Consulta. Chiede se ci sono paesi volontari per il prossimo meeting della Platform che si svolgerà probabilmente a inizio giugno, altrimenti la sede sarà a Bruxelles.

Lussemburgo: sarebbe importante invitare un esperto del settore pubblico o sulla problematica Lgbt.

Svezia: propone di individuare degli ambasciatori europei per la carta, come i presidenti di multinazionali che hanno firmato più carte come Sodexo, l'Oreal, etc - ad esempio.

La proposta viene bocciata.

La riunione si conclude alle ore 14.30