



Justitie
Spravedlnost
Правосъдие
Justicia Δικαιοσύνη Giustizia
Ceartas Justice **Gustizzja**
Pravosodje Öigusküsimused
Justiz Oikeusasiat Tieslietas Igazság
Rättsliga frågor Teisingumas **Justiça**
Spravodlivost Sprawiedliwość
Retlige anliggender Justitje

Justice

OTTENERE BENEFICI SUL PIANO LAVORATIVO CON LE CARTE DELLA
DIVERSITÀ EUROPEE

Gestire la Diversità sul posto di lavoro



Commissione europea
Giustizia

Né la Commissione Europea né le persone che agiscono per suo conto sono responsabili dell'uso che sarà fatto delle informazioni di seguito riportate.

Questa pubblicazione è stata prodotta dalla piattaforma di scambio delle Carte della Diversità ed è stata finanziata dalla Commissione Europea nell'ambito del programma PROGRESS per il progetto "Sostegno alle iniziative volontarie per la promozione della gestione della diversità sul posto di lavoro nell'Unione Europea". Il programma PROGRESS è uno strumento finanziario che sostiene lo sviluppo e il coordinamento delle politiche dell'UE nei settori dell'occupazione, dell'integrazione e protezione sociale, delle condizioni di lavoro, della lotta alla discriminazione e della parità uomo-donna.

Copyright immagini:

Pagine 2, 5, 11: Unione Europea/JPH Woodland

Pagine 8, 12: Unione Europea/Reporter

Europe Direct è un servizio a vostra disposizione
per aiutarvi a trovare le risposte ai vostri interrogativi sull'Unione Europea.

Numero verde unico (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Alcuni gestori di telefonia mobile non consentono l'accesso ai numeri 00 800 o non ne accettano la gratuità.

Ulteriori informazioni sull'Unione Europea sono disponibili online (<http://europa.eu>).

I dati di catalogazione figurano alla fine di questa pubblicazione.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea, 2012

ISBN: 978-92-79-23502-3

doi:10.2838/70149

© Unione Europea, 2012

La riproduzione è autorizzata con citazione della fonte.

Indice

Introduzione	3
Conoscenza e innovazione attraverso la diversità	3
La gestione della Diversità e la vostra attività lavorativa	4
Carte della Diversità	6
Il Business Case sulla Diversità	10
Il Business Case per le PMI	12
Selezionare le persone giuste per il lavoro	13
Per approfondire – Carte della Diversità nell’UE	14
Contatti Utili	16



Introduzione

Questa pubblicazione offre un assaggio di alcune illuminate strategie di eguaglianza e diversità che le aziende stanno implementando con il sostegno delle Carte della Diversità Europee. Fornisce inoltre informazioni sui benefici aziendali della diversità, su innovative iniziative e sui servizi offerti dalle Carte della Diversità.

Conoscenza e innovazione attraverso la diversità

Conoscenza e innovazione, ora più che mai, sono fondamentali per assicurarsi un vantaggio competitivo in un'economia globalizzata. I dati demografici europei stanno cambiando; il tasso d'immigrazione è aumentato, mentre le nascite sono diminuite. Una popolazione che invecchia e una forza lavoro che si restringe significano che le aziende dovranno implementare un processo di selezione più intelligente per trovare il giusto talento che risponda ai loro bisogni. Per questo motivo è importante iniziare a delineare una strategia di diversità che faccia godere dei benefici che una forza lavoro diversa può apportare per il futuro. Aziende e clienti stanno diversificandosi e diventano maggiormente esigenti: questo richiede una virata strategica nella gestione dell'apprendimento e della conoscenza. Uno spazio lavorativo diverso rappresenta un pozzo di conoscenza, capacità, esperienze di vita, prospettive ed esperienze professionali¹.

La ricerca ha provato che l'innovazione può essere convertita in profitto. Non importa quanto sia qualificata la forza lavoro, senza la diversità, anche in futuro è probabile che pensi sempre allo stesso

modo e compiano le stesse scelte. L'innovazione necessita di nuove prospettive e una forza lavoro ben gestita e diversa può generare creatività e soluzioni d'affari dinamiche.

“La Deutsche Bank è consapevole del fatto che i team diversi sono quelli più abili, che il successo arriva da molteplici prospettive e che la diversità è vitale per poter offrire soluzioni innovative ai propri clienti.”

Herman-Josef Lamberti,
Responsabile delle Risorse Umane Deutsche Bank

¹ Diversity and Innovation, a Business Opportunity For All – il programma della Comunità Europea per l'Impiego e la Solidarietà sociale (2007–2013).

La gestione della Diversità e la vostra attività lavorativa

È stato provato che una gestione efficace della Diversità produca benefici significativi in termini di assunzioni, fidelizzazione dello staff, creatività, problem solving e customer engagement. Non soltanto sarà possibile aumentare i margini di profitto attraverso l'innovazione e il risparmio in termini di efficienza, ma gli individui che verranno assunti ne trarranno a loro volta giovamento, col risultato che i livelli di soddisfazione riguardo al proprio lavoro e la lealtà dei dipendenti aumenteranno².

Una cultura aziendale onnicomprensiva garantisce l'accesso a nuovi mercati e aumenta l'interesse nei confronti della compagnia sul mercato del lavoro, attraendo talenti e migliorando l'immagine aziendale. Una efficiente Gestione della Diversità inoltre protegge la vostra compagnia dai rischi, permettendovi di sfruttare il bonus lavorativo della diversità e allo stesso tempo di promuovere l'eguaglianza, aderendo alle legislature europee e nazionali. Gestire la diversità e promuovere l'inserimento graduale è parte integrante della strategia affaristica mondiale, in risposta a una società maggiormente diversificata, alle richieste dei clienti, alla struttura del mercato e in genere all'ambiente aziendale.

"TNT Express Austria ha visto un aumento costante nei risultati aziendali dal 1998, un significativo miglioramento nella qualità e una maggiore soddisfazione dei clienti e dei dipendenti. Avremmo tanto altrettanto successo senza l'utilizzo della Gestione della Diversità? Forse. Saremmo altrettanto interessanti sul mercato del lavoro? Sicuramente no."

Erich Neuwirth,
Direttore delle Risorse Umane TNT Express Austria

² Monks, K. (2007) The Business Impact for Equality and Diversity. Dublino: The Equality Authority and the Centre for Partnership and Performance and O'Connell, P. and Russell, H. 2005. Equality at Work? Workplace Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work. Dublino: The Equality Authority



Carte della Diversità

Le Carte della Diversità sono iniziative volontarie che aiutano le aziende e le istituzioni pubbliche a sbloccare il potenziale della diversità, supportando la realizzazione di benefici aziendali per le compagnie e vantaggi a lungo raggio per le società. Le aziende firmatarie della Carta della Diversità si impegnano a sviluppare e implementare politiche di diversità, firmando un impegno per promuovere la diversità e le pari opportunità sul posto di lavoro, indipendentemente da razza o etnia, orientamento sessuale, genere, età, disabilità e/o religione. Firmare una Carta della Diversità rappresenta un punto di partenza di grande valore per le società che desiderano iniziare il loro viaggio nel campo della diversità e fornisce una base per lo sviluppo di politiche pre-esistenti. Le Carte inoltre vogliono promuovere la costante ricerca e la diffusione della coscienza dei problemi legati alla diversità, oltre a offrire servizi di formazione e consulenza.

Carte della Diversità — la storia

A partire dal 2005, sette Carte della Diversità sono state stabilite in Europa, offrendo sostegno e promuovendo le buone pratiche nella gestione della diversità in migliaia di multinazionali di punta, PMI e organizzazioni pubbliche. Queste Carte della Diversità sono fondate sul principio che la Gestione della Diversità, implementata attraverso il rispetto e il riconoscimento della diversità dei lavoratori, è un indicatore strategico di prestazione per le aziende. Operando a livello nazionale e sponsorizzate finanziariamente da una serie di organizzazioni pubbliche e private governative, le Carte della Diversità forniscono inoltre un "marchio di fabbrica" che indica l'impegno nei confronti delle problematiche della Gestione della Diversità.

Piattaforma di scambio della Carta della Diversità a livello europeo

La Commissione Europea incoraggia i datori di lavoro a inserire con maggiore determinazione la gestione della diversità nella loro agenda strategica aziendale, sostenendo numerose attività in tutta l'UE negli ultimi anni. Nel 2010 le Carte della Diversità di tutta Europa si sono unite per creare una piattaforma finanziata dalla Commissione Europea per il progetto "Sostegno alle iniziative volontarie per la promozione della gestione della diversità sul posto di lavoro nell'UE". I partecipanti si incontrano tre volte l'anno per condividere iniziative e buone pratiche, così da aiutare la diffusione del movimento in Europa. Le Carte della Diversità già sottoscritte e quelle in arrivo sono sostenute dalla piattaforma e invitate a diventare membri a seguito del lancio ufficiale. L'obiettivo finale è di estendere la piattaforma a tutti i 27 membri, uno per ogni stato dell'Unione Europea.



d & Gezin
is konin
le

- 2.
- 3.
4. Feedback directieco
5. Functierelevante pri
6. Goedkeuring proced
7. Gevolgen invoering
Vlaamse Overheid
E-recruitment



Il Business Case per la Diversità

La strategia europea per il 2020 mostra come l'UE può uscire più forte dalla crisi economica per diventare un'economia ingegnosa, sostenibile e onnicomprensiva. La gestione della Diversità è un elemento vitale per ottenere risultati rapidi e duraturi per quest'ambiziosa strategia. Le aziende per sopravvivere dovranno adattarsi, cambiare, abbracciare e integrare strategicamente la Gestione della Diversità nel loro ambito. La Commissione Europea ha portato avanti degli studi paneuropei e sondaggi sui business case per la diversità che dimostrano che le aziende stanno facendo progressi costanti nell'implementazione della diversità e delle strategie di pari opportunità sul posto di lavoro³.

Riflettori puntati su ... Scandic Hotel

Il gruppo Scandic hotel ha lavorato con la Carta della Diversità in Svezia per imporsi una sfida diversa: identificare una soluzione e misurarne i risultati. Lo Scandic voleva attirare un maggior numero di clienti disabili e dunque ha assunto un coordinatore per le disabilità così da concentrare la propria attenzione sulla soddisfazione dei bisogni dei clienti disabili. Il coordinatore si è consultato con organizzazioni che si occupano di disabilità, ospiti dell'hotel e membri dello staff, creando una check list di 93 punti che è diventata lo "Standard di Accessibilità dello Scandic". Le organizzazioni sulla disabilità sono state invitate a soggiornare agli Scandic hotel e fornire un rapporto sulla loro esperienza e sulle difficoltà riscontrate durante il soggiorno. Lo Scandic ha lavorato sull'eliminare ogni barriera architettonica nell'hotel e ha investito nella formazione sulla diversità per ogni membro dello staff. In un solo anno hanno aumentato i pernottamenti negli hotel di 15,000 notti e sono diventati appaltatori per altre 100 aziende.

“La visione dello Scandic è di essere presenti per gli ospiti consapevoli e allo stesso tempo lavorare per un mondo migliore. È una responsabilità che richiede una presa di coscienza e un modo consapevole di lavorare con la diversità.”

Inger Mattsson, Manager per lo sviluppo sostenibile, Scandic

³ Brett, S. 2006. Reward and Diversity – Making fair pay add up to business advantage – Executive Briefing”. Londra: Chartered Institute of Personnel and Development. Lo studio “The Business Case for Diversity: Good Practices in the workplace” ha rivelato che le aziende erano all'opera sulla gestione della Diversità non soltanto per motivi etici o legali. Delle 800 società alle quali è stato sottoposto il sondaggio, circa 400 hanno riferito di attuare già una politica di diversità o una strategia specifica. L'83% di queste ha riferito che le loro iniziative sulla diversità avrebbero avuto un impatto positivo sui risultati aziendali. Il 26% identificava invece la “grande innovazione” come beneficio fondamentale per le politiche e pratiche di diversità. Gli elementi chiave sono stati l'assunzione di dipendenti e la fidelizzazione, l'immagine e la reputazione aziendale migliorate, i livelli maggiori di innovazione e le migliori opportunità di marketing.

Il Business Case per le PMI

Le Piccole e Medie Imprese (PMI) sono definite a livello europeo come società che impiegano meno di 250 persone. Ci sono circa 23 milioni di PMI in Europa, quindi il 99% di tutte le imprese europee, che rappresentano circa 75 milioni di posti di lavoro. La Gestione della Diversità è essenziale per le PMI per attrarre clienti e assicurarsi contratti, soprattutto quando si lavora con grandi compagnie con politiche di diversità per i fornitori. Supportare tutti i membri di un gruppo in una PMI per operare con sensibilità nei confronti della diversità e includere quanti più aspetti possibili delle capacità delle persone migliorerà l'ambiente di lavoro ottimizzando le limitate risorse.

Riflettori puntati su ... Batisol Plus

La Batisol è una società francese di rivestimenti e pavimentazioni con 42 impiegati. La compagnia stava avendo difficoltà ad assumere lavoratori locali e voleva fortemente una forza lavoro differenziata. La Batisol contattò l'agenzia per l'impiego per assumere un maggior numero di donne e giovani dalle aree disagiate. A seguito di lamentele riguardo al fatto che i nuovi assunti non prendevano il proprio lavoro seriamente e arrivavano sempre in ritardo, il direttore della società, Michael Droin, iniziò a sospettare che i problemi (sempre che esistessero per davvero) erano causati dalla discriminazione. Per risolvere la questione, ogni membro dello staff, inclusi i lavoratori stagionali, ricevette un intero giorno di formazione sulla diversità, imparando il potere degli stereotipi e i benefici della diversità. Quest'azione inviò un chiaro segnale alla forza lavoro che la faccenda era una priorità per l'azienda. I problemi vennero risolti in maniera sorprendentemente rapida, i dipendenti iniziarono a lavorare in modo più efficiente e indipendente e ad essere più motivati. Un altro risultato inatteso è stata la nascita di nuove amicizie che sono emerse tra lavoratori provenienti da realtà diverse.

“La Diversità è una grande cosa per la nostra immagine. Dimostra che possiamo avanzare e siamo visti come un'azienda dinamica. Questo ci ha aiutati ad assicurarci nuovi clienti e una commessa pubblica.”

Françoise Garbet, Assistente di Direzione, Batisol Plus





Selezionare le persone giuste per il lavoro

Alcuni studi hanno dimostrato⁴ che attrarre e fidelizzare dipendenti di qualità provenienti da realtà diverse può portare a benefici aziendali tangibili. Partecipare a una Carta delle Diversità può rappresentare un modo economicamente vantaggioso di migliorare la gestione delle risorse umane, offrendo strumenti gratuiti, risorse di formazione, networking, consulenze e opportunità di partenariato ai membri dello staff, aumentando così le loro capacità e conoscenze in base alla vostra società.

Riflettori puntati su ... McDonald's

"Alla McDonald's Germania viviamo letteralmente la diversità – 62,000 persone provenienti da 128 paesi lavorano per noi. Crediamo che la diversità dipenda dalle pari possibilità e dal fatto che offriamo a tutti i nostri dipendenti numerose opportunità di sviluppo professionale. Nel 2007 abbiamo stipulato dei partenariati con scuole comunali in tutta la Germania, i cosiddetti "Crew College". Questo ha permesso ai nostri dipendenti di partecipare a numerosi corsi di formazione secondo le loro preferenze, dal miglioramento delle capacità linguistiche alle conoscenze informatiche. Grazie ai programmi di gestione dei talenti e a un approccio egualitario delle promozioni, scalare la gerarchia aziendale può diventare la realtà per chiunque faccia parte della nostra forza lavoro diversa."

Wolfgang Goebel, Presidente Esecutivo Senior, Risorse Umane,
McDonald's Germania, è un membro fondatore e presidente del consiglio della Charta
Der Vielfalt, la Carta della
Diversità in Germania

"Crediamo che la competenza nella diversità rivesta un'importanza sempre maggiore per il successo economico e che sia vitale nel fornire competenze chiave alle PMI."

Monika Haider, Amministratore Delegato, Equalizent

⁴ Brett, S. 2006. Reward and Diversity – Making fair pay add up to business advantage – Executive Briefing". Londra: Chartered Institute of Personnel and Development. Monks, K. (2007) The Business Impact for Equality and Diversity. Dublino: The Equality Authority and the Centre for Partnership and Performance and O'Connell, P. and Russell, H. 2005. Equality at Work? Workplace Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work. Dublino: The Equality Authority

Per approfondire — Carte della Diversità nell'UE

Austria

La Carta della Diversità austriaca è stata lanciata a Novembre 2010 su iniziativa della Camera Economica Federale, della Camera Economica di Vienna e del consulente per la Diversità Pauser&Wondrak. La Carta copre tutti i campi di discriminazione, come genere, età, etnia, colore della pelle, disabilità, orientamento sessuale, religione e valori. Con le loro firme, aziende, organizzazioni ed entità pubbliche hanno espresso formalmente il loro apprezzamento e il rispetto per la diversità. Si sono quindi impegnati a implementare misure per promuovere la diversità al loro interno ma anche all'esterno.

www.charta-der-vielfalt.at



Bruxelles Capitale di Regione

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, Benoît Cerexhe, in collaborazione con l'Unione delle Imprese a Bruxelles (UEB). La Carta sviluppa impegni generici e incoraggia le aziende a partecipare attivamente ad un "Piano di Diversità" in 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.

www.diversite.irisnet.be



Francia

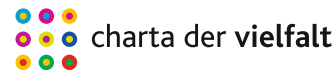
La Carta della Diversità francese, lanciata il 22 ottobre 2004, è stato il primo documento del suo genere a essere firmato in Europa, aprendo la strada a molte altre iniziative dello stesso tipo. La Carta è stata sostenuta da grandi organizzazioni, network aziendali e agenzie governative, e si focalizza sulla sensibilizzazione delle PMI e delle microimprese. Gli ideatori della Carta sono stati Claude Bébéar, Amministratore Delegato AXA e Presidente dell'Istituto Montaigne e Yazid Sabeg, Presidente del Consiglio di Amministrazione SSIL.

www.charte-diversite.com



Germania

La Carta della Diversità tedesca (Charta der Vielfalt) è stata lanciata il 1 dicembre 2006 per promuovere la diversità sul posto di lavoro nei seguenti campi: genere, nazionalità ed etnia, religione, filosofia, abilità fisica, età, orientamento sessuale e identità. Maria Böhmer, il Ministro tedesco per l'Immigrazione, i Rifugiati e l'Integrazione, sostenne l'iniziativa patrocinata dal Cancelliere tedesco Angela Merkel. Le firme iniziali hanno incluso aziende come Daimler, Deutsche Bank, BP e Deutsche Telekom. La Carta divenne un Partenariato Pubblico e



Privato nel settembre 2010, costituito da membri delle 13 maggiori aziende e del governo tedesco. www.charta-der-vielfalt.de

Italia

La Carta per le Pari Opportunità e per l'Uguaglianza sul lavoro è stata lanciata il 5 ottobre 2009 su iniziativa della Fondazione Sodalitas con il supporto attivo dell'Ufficio Consigliere Nazionale di Parità e della Consigliera Nazionale di Parità. Il Comitato Direttivo unisce altri network di orientamento etico – Famiglia/AIDAF, Donne/AIDDA, Cristiani/UCID, Cooperative/Impronta Etica. L'iniziativa è stata supportata dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Maurizio Sacconi e da quello delle Pari Opportunità, Mara Carfagna. www.cartapariopportunita.it



Polonia

La Carta delle Diversità polacca è stata lanciata nel febbraio 2012 dal Responsabile Business Forum, in collaborazione con il Plenipotenziario per le Pari Opportunità e con l'Ufficio del Difensore dei Diritti Umani in Polonia. Fino ad ora 14 imprese hanno firmato la Carta polacca: Aviva, British American Tobacco Polska, Danone, Deloitte Polska, Grupa Orbis, Grupa TP, Grupa Żywiec, Kompania Piwowarska, L'Oreal Polska, Nutricia, Provident Polska S.A., PwC, Totalizator Sportowy sp. z o.o., e Unilever. In totale queste imprese contano circa 50.000 lavoratori. www.kartaroznorodnosci.pl



15

Spagna

La Carta della Diversità spagnola, lanciata il 17 marzo 2009, è stata creata dall'Istituto Europeo per la Gestione della Diversità a Madrid con il sostegno del Ministero per le Pari Opportunità. La Carta mira a incoraggiare la Gestione della Diversità e l'inclusione delle buone pratiche nelle aziende e nelle organizzazioni spagnole di ogni tipo e di ogni settore come strategia per migliorare l'efficienza e la competitività. I promotori della Carta furono Myrtha Casanova, Fondatore dell'Istituto Europeo di Gestione della Diversità e la Fondazione Alares. www.fundaciondiversidad.org



Svezia

La Carta della Diversità svedese è stata lanciata il 2 dicembre 2010 da dieci promotori – Volvo Cars, Novartis, L'Oreal, Skanska, Axfood, A-Search, Sodexo, Scandic, Lectia e Managing Diversity. Firmando la Carta le aziende si sono impegnate a intraprendere una sfida per la diversità personalizzata con lo scopo di permettere alla strategia di diversità gestionale della società di evolvere. La sfida è diversaper ogni compagnia e può coinvolgere tutti i rami della diversità ma, soprattutto, deve rappresentare una problematica concreta all'interno della società per permettere alla stessa di fare un passo avanti verso il raggiungimento dei propri obiettivi sulla diversità. www.diversitycharter.se



Note sulle Carte della Diversità e contatti utili

Paese della Carta	Austria	Bruxelles	Francia	Germania	Italia	Polonia	Spagna	Svezia
Nome della Carta	Charta der Vielfalt	Charte de la Diversité dans l'Entreprise – Charter voor Diversiteit in de Onderneming	Charte de la diversité	Charta der Vielfalt	Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro	Karta Różnorodności	Fundación para la diversidad	Diversity Charter in Sweden
Sito Internet	www.charta-der-vielfalt.at	www.diversite.irisnet.be www.diversiteit.irisnet.be	www.charte-diversite.com www.diversity-charter.com	www.charta-der-vielfalt.de	www.cartapari-opportunita.it	www.kartaroz-norodnosci.pl	www.fundacion-diversidad.org	www.diversity-charter.se
e-mail	office@charta-der-vielfalt.at	cellulediversite@actiris.be celdiversiteit@actiris.be	ND	info@charta-der-vielfalt.de	info@cartapari-opportunita.it	kontakt@kartaroz-nosci.pl	fundacion-diversidad@fundacion-diversidad.org	info@diversity-charter.se
Data di Lancio	26/11/2010	12/19/2005	10/22/2004	12/1/2006	10/5/2009	14/02/2012	3/17/2009	2/12/2010
Organizzazioni associate	Promossa dalla Camera Economica Federale austriaca, dalla Camera Economica di Vienna e dal Consulente per la Diversità Pauser & Wondrak GmbH	Patto Territoriale per l'impiego a struttura pubblica a Bruxelles.	Associazione no-profit IMS-Entreprendre pour la Cité	Sponsorizzata e promossa da multinazionali e sostenuta dal Ministero per l'Immigrazione	Comitato Direttivo: Partenariato Pubblico e Privato. Segreteria Fondazione Sodalitas	Responsabile Business Forum	Struttura no-profit Fondazione per la Diversità	Associazione no-profit, sponsorizzata e promossa da Skanska, Volvo Cars, Scandic, Axfood, Sodexo, Novartis, A-Search, Managing Diversity e Lectia
Relazioni con il Governo	I partner principali del progetto sono la Camera Economica Federale austriaca e la Camera Economica di Vienna	Lanciata dal Ministero del Lavoro di Bruxelles	Sostenuta da una serie di Ministeri e Segreterie di Stato	Partenariato pubblico e private, la Cancelliera Merkel è il patrono mentre il Ministro di Stato è lo sponsor	Sostegno da parte dei Ministri del Lavoro e delle Pari Opportunità	Plenipotenziario per le Pari Opportunità e Difensore dei Diritti Umani.	Sostegno dal Ministro delle Pari Opportunità	ND
Attività chiave	Sensibilizzazione sugli ampi benefici della diversità, discorso tra gruppi di pressione, nuovi network e collaborazioni	Concentrate su iniziative per la diversità e servizi di consulenza	Eventi e implementazione regionale, strumenti e consulenze ai fornitori di servizi	Collaborazione con gli attori della diversità; educazione sulla Gestione della Diversità; promozione dell'iniziativa Carta	Eventi e implementazione regionale, strumenti per lo sviluppo	Promuovere la gestione della diversità in Polonia e creare strumenti e guide per aziende, istituzioni e organizzazioni per implementare la diversità sul posto di lavoro. Organizzare eventi e programmi educativi per i firmatari.	Eventi e implementazione regionale, rispondere a problemi specifici e consulenze ai fornitori di servizi	Creare un network forte per lo scambio di esperienze tra diversità e inclusione, eventi per la consulenza e l'ispirazione, consulenze nelle sfide per la diversità, strumenti per lo sviluppo

Commissione Europea

Ottenere benefici sul piano lavorativo con le Carte della Diversità Europee:
Gestire la Diversità sul posto di lavoro

Lussemburgo: Pubblicazioni Ufficio dell'Unione Europea

2011 – 16 pp. – 21 × 21 cm

ISBN: 978-92-79-23502-3

doi:10.2838/70149

Come ottenere le pubblicazioni dell'UE

Pubblicazioni gratuite:

- tramite EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- presso le rappresentanze o le delegazioni dell'Unione Europea. Per ottenere indicazioni e prendere contatto collegarsi a (<http://ec.europa.eu>) or by sending a fax to +352 2929-42758.

Pubblicazioni a pagamento:

- tramite EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Abbonamenti a pagamento (es. serie annuali della *Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea*, raccolte della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea):

- tramite gli uffici vendita dell'Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm).

Questa pubblicazione offre un assaggio di alcune illuminate strategie di eguaglianza e diversità che le compagnie stanno implementando con il sostegno delle Carte della Diversità Europee. Fornisce inoltre informazioni sui benefici aziendali della diversità, sulle iniziative innovative e sui servizi offerti dalle Carte della Diversità.

Ulteriori informazioni sulle Carte della Diversità sono disponibili online:
http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm

DS-32-11-974-IT-C



Ufficio delle pubblicazioni

ISBN 978-92-79-23502-3



9 789279 235023