

Informarsi

Valorizzare le diversità

Il mondo è ricco di "diversità": gli uomini sono diversi dalle donne, i migranti dai nativi, i disabili dai normodotati, gli omosessuali dagli eterosessuali e così via. Purtroppo, la diversità è spesso sinonimo di discriminazione. Anche nel mondo dell'impresa per raggiungere la parità c'è ancora molta strada da fare.

? di cosa si parla?

La diversità è un valore: arricchisce il confronto, introduce punti di vista diversi, stimola la nascita di nuove idee. Per questo è importante offrire a tutti i dipendenti pari opportunità sul lavoro, rimuovendo gli ostacoli che si frappongono a un pieno sviluppo della loro personalità.

Su questo fronte, l'iniziativa può svilupparsi in più direzioni, in relazione alla composizione della popolazione dei lavoratori dell'impresa. Per esempio, nelle imprese in cui ci sia una forte presenza di migranti, le iniziative saranno parzialmente diverse rispetto alle realtà dove la presenza femminile è molto significativa.

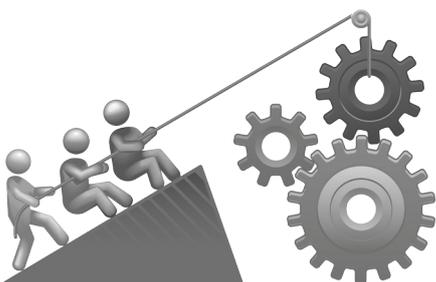
Ovviamente i collaboratori sono i protagonisti più importanti dell'azione, ma un'iniziativa finalizzata alla valorizzazione della diversità e alla promozione delle pari opportunità coinvolge anche le famiglie dei dipendenti e le loro reti relazionali.

Le azioni possono essere le più diverse. Innanzitutto la **parità retributiva e di percorsi professionali**. Per i dipendenti che ne fanno richiesta (ad esempio, con familiari a carico) si possono prevedere part-time, telelavoro, orari flessibili, etc. Ma anche stipulare convenzioni con la realtà del privato sociale per la fruizione agevolata di alcuni servizi di cura dedicati a bambini, anziani, disabili, etc. Si possono istituire sessioni particolari di aggiornamento per le donne che rientrano al lavoro dopo la maternità. Oppure, ci sono imprese con una quota significativa di **migranti** che hanno provveduto alla realizzazione di **corsi di lingua**, alla **creazione di spazi per la preghiera**, all'assistenza per **pratiche di ricongiungimento**, viaggi verso il luogo di origine, apertura dei **rapporti bancari**, etc.

👍 quali vantaggi

I principali vantaggi che porta un'azione finalizzata alle pari opportunità per tutti possono essere così sintetizzati:

- **riduzione dell'assenteismo e del turn over** grazie ad una migliore conciliazione dei tempi famiglia/lavoro;
- **miglioramento delle performance e della competitività dell'impresa** grazie ad un clima aziendale più sereno;
- **integrazione della visione** dell'impresa con idee, stimoli e sollecitazioni provenienti da soggetti diversi: grazie a questo arricchimento l'impresa può ampliare la propria visione e comprendere meglio i cambiamenti sociali in corso;
- **miglioramento dell'immagine** dell'impresa presso i dipendenti, le loro famiglie e altri stakeholder.



Informarsi



da dove cominciare?

Il punto di partenza potrebbe essere l'adesione alla "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro". Lanciata in Italia il 5 ottobre 2009 sulla scia del successo dell'iniziativa francese e tedesca, è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. I possibili passi sono sintetizzati di seguito.

1. Attivare la Commissione pari opportunità. Si tratta di un organismo introdotto nella legislazione italiana alcuni anni fa. Il suo compito è ottenere l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, individuando i problemi che la maggioranza del personale avverte come rilevanti su questo fronte e rimuovendo gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

2. Scegliere gli ambiti su cui agire. La Commissione organizza un'indagine, anche con la collaborazione dell'impresa, sottoponendo un questionario nel quale si chiede di attribuire un punteggio ai problemi individuati. I risultati vengono comunicati a tutti i dipendenti.

3. Proporre un piano d'azione. Dopo l'analisi dei problemi la Commissione, in accordo con la Direzione, individua e propone una o più azioni positive finalizzate al raggiungimento delle pari opportunità. In questa fase potrebbe essere utile organizzare incontri con gli organismi che in sede pubblica e privata gestiscono i temi della diversità, così da confrontare esperienze e individuare buone pratiche trasferibili nella propria realtà aziendale.

4. Realizzare test periodici. Dopo l'avvio di queste innovazioni, è utile condurre test periodici per valutare i risultati ed eventualmente aggiornare le modalità operative.

5. Comunicare i risultati. Ad azione avviata, vengono comunicati i risultati raggiunti attraverso una campagna di comunicazione interna. È possibile valorizzarli anche all'esterno diffondendoli, per esempio, ad altri stakeholder.



per approfondire

www.pariopportunita.gov.it

(il sito del Governo italiano dedicato al tema)

www.cartapariopportunita.it

(il sito ufficiale della Carta: illustrazione dei contenuti e possibilità di adesione)

www.csr.unioncamere.it

(per trovare, tra le altre cose, esempi di buone pratiche)

www.csрпиemonte.it

(con documenti, notizie e informazioni)

AlpCoRe è un progetto cofinanziato dall'Unione europea attraverso il Fondo europeo di sviluppo regionale, che coinvolge i territori transfrontalieri di Piemonte, Savoia e Alta Savoia.

