

in vista del *Festival dell'Economia Interculturale*

IL 2007 È L'ANNO EUROPEO DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI . ETNICA PROPONE UNA CARTA PER LE IDENTITÀ NELLE ORGANIZZAZIONI.

di Enzo Mario Napolitano

Il 2007 è stato dichiarato “Anno europeo delle Pari Opportunità per tutti” e verrà dedicato alla promozione dei diritti (*parità di trattamento senza discriminazioni*), della rappresentanza (*più partecipazione per tutte e per tutti*), del riconoscimento (*la diversità una ricchezza in più*) e del rispetto (*no alla violenza e agli stereotipi*).

L'economia è un luogo in cui dovrebbe essere possibile realizzare le pari opportunità per tutti: come lavoratori ma anche come clienti, utenti, risparmiatori, professionisti e imprenditori. Un luogo in cui tutte le identità - quando vengono rispettate, tutelate, valorizzate e responsabilizzate - possono sviluppare innovazione e valore economico. Un luogo che possiamo chiamare *economia interculturale*.

In Italia il tema delle identità nelle organizzazioni (meglio noto come *diversity management*) è sempre stato trascurato. Poche imprese italiane si sono sinora impegnate nella gestione delle diversità e quasi sempre a fini difensivi, per ridurre i rischi legali e di immagine, o per fruire di contributi pubblici.

Un esempio di buona prassi proviene dalla vicina Francia dove, alla fine del 2004, quaranta realtà bancarie e imprenditoriali¹ avevano sottoscritto la *Charte de la Diversité* (www.imsentreprendre.com) con la quale si erano impegnate a:

- sensibilizzare e formare i dirigenti e i collaboratori impegnati nella ricerca, nella formazione e nella gestione delle carriere, a tener conto della non discriminazione e della diversità;
- rispettare e promuovere l'applicazione del principio della non discriminazione in tutte le forme e in tutte le tappe della gestione delle risorse umane che sono in particolare la formazione, la carriera e la promozione professionale dei collaboratori;
- cercare di riflettere la diversità della società francese e particolarmente la diversità culturale ed etnica tra i collaboratori ai diversi livelli di qualifica;
- comunicare presso la totalità dei collaboratori l'impegno in favore della non discriminazione e della diversità, e informare sui risultati pratici di questo impegno;
- fare dell'elaborazione e della messa in opera della politica della diversità un argomento di dialogo con i rappresentanti del personale;
- includere nel bilancio annuale un capitolo descrittivo del suo impegno di non discriminazione e di diversità: azioni avviate, prassi e risultati.

¹ Accor, Adecco, Adia, Airbus, Air Liquide, Arcelor, A.T. Kearney, Axa France, BNP Paribas, CCF, CS Communication & Systèmes, Caisse des Dépôts et Consignations, Canal Plus, Carrefour, Club Méditerranée, Groupe Casino, Deloitte, Dexia, France Telecom, France Télévisions, IBM, Ikea, Lafarge, NEF, Noos, Pernod Ricard, PPR, PSA Peugeot Citroën, RATP, Rhodia, SAGEP, Serda, Servia Informatique, Schneider Electric, SNCF, Société Générale, Sodexo, Stream, Total, Groupe Védior France.



Alla fine del 2006 le imprese e le banche francesi impegnate nella gestione della *diversità* avevano superato quota 1800.

Una scelta consapevole adottata sulla base di una precisa strategia competitiva, ben sintetizzata nello slogan *du risque à l'opportunité*, che indica la necessità del superamento dell'approccio difensivo (*conformità alle previsioni normative e prevenzione del rischio d'immagine e della perdita di reputazione*) verso una politica pro-attiva che progressivamente conduca l'impresa a dimostrare la propria responsabilità sociale ma anche a ottimizzare la gestione delle risorse umane (*gestione delle competenze, sviluppo delle identità, fidelizzazione degli operatori*) e infine ad accrescere le performance economiche attraverso la migliore comprensione delle attese dei clienti, la penetrazione dei mercati in forte crescita (etnici, culturali, religiosi), lo sviluppo di creatività e innovazione, la capacità di vivere il cambiamento.

In concomitanza con l'anno europeo sulle pari opportunità per tutti, ci pare opportuno avviare un percorso che possa condurre a presentare la *Carta per le Identità nelle Organizzazioni* in occasione del Festival dell'Economia Interculturale (Milano_Biella, 12_20 ottobre 2007)

Un percorso che intendiamo condividere con tutte le realtà interessate ai temi dell'identità delle persone all'interno delle organizzazioni pubbliche, private e sociali.

Un percorso che inizia con una prima stesura che sottoponiamo ai suggerimenti e alle critiche al fine di avviare un dibattito che ci auguriamo possa rivelarsi il più possibile aperto e diffuso.

Enzo Mario Napolitano

etnica *il network per l'economia interculturale*

www.etnica.biz - redazione@etnica.biz



La Carta per le Identità nelle Organizzazioni

La *Carta* è promossa da (....., Etnica,.....) in occasione dell'*Anno europeo delle Pari Opportunità per tutti*.

La *Carta* consiste in una serie di impegni assunti volontariamente dalle *Organizzazioni Aderenti* al fine di favorire la crescita personale e professionale delle persone, il dialogo interculturale, l'integrazione dei migranti e la coesione sociale.

I *Promotori* si impegnano a favorire la diffusione, l'adozione e l'applicazione della *Carta*, a vigilare sulla corretta ed efficace applicazione e a sottoporre la *Carta* alle revisioni che dovessero rivelarsi necessarie.

Le *Organizzazioni Aderenti* si impegnano a:

≈ sensibilizzare, attraverso idonee azioni di formazione e informazione, tutti i collaboratori sull'opportunità di rispettare, valorizzare e responsabilizzare le identità delle persone che operano nell'organizzazione e delle persone che sono in relazione con essa;

≈ avviare, in collaborazione con le rappresentanze sindacali, le azioni necessarie per offrire a tutti i collaboratori pari opportunità di crescita personale e professionale indipendentemente dal sesso, dall'età, dall'etnia, dalla religione professata, dall'abilità fisica e dall'orientamento sessuale;

≈ promuovere nella società italiana il dialogo interculturale e la visione positiva del fenomeno migratorio anche attraverso lo sviluppo di eventi, media, spazi, prodotti e servizi;

≈ redigere, in collaborazione con le rappresentanze sindacali, un documento annuale contenente gli impegni assunti per l'anno successivo, per il rispetto, la valorizzazione e la responsabilizzazione delle identità dei collaboratori, dei clienti, degli utenti e dei fornitori;

≈ dare conto in un apposito documento e inserito nel bilancio annuale o in un documento simile e, se esistenti, nel bilancio sociale o nel bilancio di sostenibilità degli impegni assunti, delle azioni avviate, dei risultati ottenuti e degli obiettivi di miglioramento previsti per il futuro;

≈ sottoporre preventivamente tale rendicontazione al giudizio professionale di una terza parte indipendente;

≈ consegnare, entro un mese dalla loro approvazione, una copia dei due documenti a tutte le persone che operano nell'organizzazione e inserire, nello stesso termine, i due testi nel sito web dell'organizzazione in un'apposita area dotata un accesso diretto dall'home page e contenente anche il presente testo.

