

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2255 di giovedì 08 ottobre 2009

Nasce la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro

Una nuova carta per i diritti dei lavoratori che beneficia anche le imprese: uno strumento gestionale, che le facilita l'attuazione di politiche delle risorse umane di uguaglianza e attente a riconoscere e valorizzare le competenze individuali.

google_ad_client

La Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, lanciata in Italia il 5 ottobre 2009 sulla scia del successo delle iniziative 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.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Realizzare un ambiente di lavoro che assicuri a tutti pari opportunità e il riconoscimento di potenziale e competenze individuali, non rappresenta soltanto un atto di equità e coesione sociale, ma contribuisce anche alla competitività e al successo dell'impresa (vedere Benefici di adesione alla Carta).

La Carta fornisce un quadro di riferimento valoriale per guidare le imprese aderenti nella sua applicazione, contenendo non prescrizioni dettagliate ma pochi impegni programmatici basati su principi ed elementi chiave di efficaci programmi di cambiamento, sperimentati con successo dalle imprese impegnate da più tempo in materia (vedere Esempi di Buone Pratiche).

La sua attuazione nel contesto aziendale e la definizione delle relative priorità è lasciata alle imprese aderenti, in funzione della loro situazione ed eventuali programmi già realizzati.

Guidare con l'esempio è un elemento essenziale per il successo delle Carte, di conseguenza le imprese che abbiano realizzato iniziative e pratiche innovative sono invitate a segnalarle alla Segreteria organizzativa, che provvederà a valorizzarle sul sito. Inoltre la compilazione dello Strumento di auto-valutazione, oltre a servire internamente a monitorare i progressi, consentirà di fornire un rapporto annuale sulla Carta consolidando tutti i contributi ricevuti.

Benefici dell'adesione alla Carta

L'adesione alla Carta non si giustifica soltanto sulla base di considerazioni etico-sociali -applicare il principio di equità ai rapporti di lavoro e contribuire alla coesione - ma anche di valutazioni squisitamente economiche e concorrenziali. Le imprese che in Francia e Germania hanno già fatto l'esperienza del praticare le Carte della Diversità, citano tra i benefici riscontrati:

- contesto più favorevole a creatività e innovazione per la molteplicità di prospettive,
- assunzioni più facili, migliore capacità di attrarre e ritenere candidati con talenti diversificati,
- maggior soddisfazione di personale e clienti, miglioramento clima/diminuzione tensioni interne,
- miglioramento dell'immagine e diminuzione dei rischi reputazionali,
- sviluppo di nuovi mercati anticipando bisogni emergenti.

Le Carte della Diversità volontarie adottate dalle imprese (come riconosciuto nel dicembre 2007 dalla risoluzione del Consiglio dei Capi di Stato e di Governo dell'Unione Europea) sono uno "strumento gestionale", che le facilita nella attuazione di politiche delle risorse umane inclusive, libere da ogni forma di discriminazione, attente a riconoscere e valorizzare le competenze individuali.

Esempi di buone pratiche

1. definire e attuare politiche aziendali, a partire dal vertice
2. individuare funzioni aziendali cui attribuire chiare responsabilità
3. superare gli stereotipi di genere
4. integrare il principio nei processi di gestione delle risorse umane
5. sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione
6. monitorare l'andamento e valutare l'impatto delle pratiche
7. individuare e fornire al personale strumenti di garanzia
8. fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione
9. comunicare al personale l'impegno assunto, i progetti e i risultati
10. promuovere la visibilità esterna dell'impegno, dando testimonianza

[Gli esempi di Buone pratiche in dettaglio.](#)

Strumento di autovalutazione

Il questionario che segue si presta ad una duplice utilizzazione:

- nella fase iniziale può servire come check-list degli aspetti pratici da considerare,
- a intervalli di 1 anno la sua compilazione può essere richiesta dalla Segreteria Organizzativa per una indagine sullo stato di attuazione della Carta nel nostro paese

[Lo strumento di autovalutazione](#) (formato PDF, 87 kB).

[Il sito dedicato alla "Carta per le Pari Opportunità".](#)



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it