



di rosailaria iaquinta

GESTIRE LA DIVERSITÀ ETNICA per fare la differenza

Sebbene la compresenza di diverse etnie sia ormai un dato consolidato all'interno delle aziende italiane, alla diversità viene prestata ancora poca attenzione.

È quanto emerge dalla ricerca *Gestire le differenze culturali, etniche e religiose nelle organizzazioni* realizzata dell'Università Cattolica del Sacro Cuore e dell'associazione italiana direzione del personale (Aidp) presentata lo scorso 8 novembre in occasione di un evento dedicato.

I due istituti hanno raccolto circa 205 questionari da diversi tipi di organizzazioni attive nel nostro Paese, dalle pubbliche amministrazioni alle multinazionali, operanti in diversi settori, allo scopo di vedere quanta strada hanno fatto in termini di integrazione.

Dai dati emerge che, nonostante il 71% delle realtà rispondenti si caratterizzi per un'alta compresenza di etnie, solo il 20% dei gruppi ha avviato iniziative finalizzate alla gestione della differenza culturale, religiosa ed etnica.

«La differenza deve essere gestita così che possa anche rappresentare una risorsa per l'organizzazione» - dichiara **Umberto Frigelli**, coordinatore nazionale centro ricerche Aidp - «E perché sia gestita, servono dei programmi specifici per le minoranze etniche come quello messo in atto, per esempio, da Gruppo Mazzucconi, che ha previsto misure ad hoc per facilitare la comunicazione per immagini, rispettare i diversi concetti dei "tempi del lavoro" e della preghiera secondo le varie culture, le lunghe assenze dei dipendenti extracomunitari che vogliono raggiungere i Paesi d'origine. Tutte le aziende che hanno intrapreso iniziative specifiche hanno conseguito risultati eccellenti sia dal punto di vista dell'integrazione delle persone che dell'efficienza produttiva e del clima interno».

La diversità dunque c'è già, quello che manca però sono le politiche di diversity management. 🍷