

COMMISSIONE UE - Continuing the Diversity Journey: Business Practices, Perspectives and Benefits, Rapporto

promosso nel 2008 dalla DG Occupazione, Affari Sociali, Pari Opportunità e realizzato da Focus Consultancy, EABIS, EIMD - dedica una **sezione agli strumenti (tra cui le Carte)**, accanto ad altre su diversità e PMI, sui legami tra diversità e innovazione/produttività, sul ruolo di business schools e reti di impresa nell'educare i managers di domani.

Lo studio sulle opinioni delle imprese alle Diversity Charters è stato condotto a due livelli: il primo tra quelle che le conoscono per averle sottoscritte in Francia, Germania, Bruxelles; il secondo rivolgendosi ad una ben più ampia popolazione di imprese comprese nel European Business Test Panel-EBTP della Commissione UE

Le conclusioni della prima indagine tra le **imprese che hanno conoscenza diretta** (62 questionari compilati da imprese firmatarie, 20 interviste in profondità, e un workshop organizzato da CSR Europe il 26 giugno 2008) evidenziano come nella maggior parte dei casi l'iniziativa di adottare le Carte sia stata guidata dal top management, il cui coinvolgimento diretto, unitamente alle azioni di comunicazione rivolte a tutta l'organizzazione, ha conferito un nuovo senso di urgenza allo sviluppo di politiche e pratiche di diversità. Per una consistente minoranza (25%) si è trattato di una occasione per voltare pagina e impostare un programma completamente rinnovato, mentre la per la maggioranza ha fornito un utile quadro di riferimento per sviluppare le politiche di diversità già esistenti.

I benefici percepiti della sottoscrizione riguardano soprattutto una maggior sensibilizzazione interna e la crescita della cultura della diversità (82%), buone opportunità di networking con altre imprese impegnate (58%), un più forte impegno del management (57%), un miglioramento di immagine e reputazione aziendale (57%). Per quanto riguarda le ricadute positive sulle aree di attività, la maggioranza ha indicato il reclutamento e la fidelizzazione del personale (71%), seguono formazione e sviluppo (47%) e programmi di conciliazione (36%).

Relativamente a sviluppi futuri e aree di miglioramento, le opinioni sono variegata, con una maggioranza a favore di Carte nazionali (o perfino regionali) per tenere conto delle forti differenze di contesto, mentre circa un 30% delle imprese intervistate, soprattutto multinazionali, auspicherebbero una iniziativa europea, e ancora il 33% suggerisce iniziative differenziate per dimensione e settore. Quasi la metà auspicherebbe un sistema di riconoscimento sotto forma di Award che premi le migliori pratiche. Un numero significativo di sottoscrittori vedrebbe con favore una maggior assistenza specifica su come misurare e monitorare i progressi, più indicazioni pratiche su come attuare gli impegni delle Carte.

Per quanto riguarda il secondo livello di indagine, tra le **imprese che non hanno una conoscenza diretta delle Carte** (solo 3 paesi su 27 ne hanno lanciata una), le risposte dei 335 partecipanti al European Business Test Panel-EBTP intervistati sulla diversità risentono dello scarso grado di conoscenza sullo strumento, del quale viene data solo una descrizione sintetica nel questionario. Poco più di un terzo ritiene che l'adozione di una Carta nel loro paese sarebbe una buona idea, ma un 40% non ha opinioni in merito. Il principale beneficio atteso riguarderebbe una maggiore sensibilizzazione interna sui temi della diversità. Le risposte sono anche funzione delle dimensioni aziendali, con le grandi imprese più orientate delle piccole a ritenere che le Carte potrebbero contribuire a conseguire progressi nella gestione della diversità e a migliorare la reputazione.