



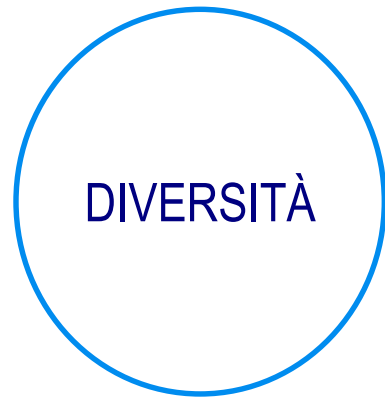
UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore



Gestire differenze culturali, etniche e religiose nelle organizzazioni

A cura di
**Caterina Gozzoli, Diletta Gazzaroli, Silvio Ripamonti – Università
Cattolica del Sacro Cuore**
**Umberto Frigelli – Associazione Italiana Direzione del Personale
Università Cattolica del Sacro Cuore**

La differenza



Il termine “diversità” è spesso utilizzato per indicare la non conformità a canoni di “normalità” o “idealità”.



Il termine “differenza”, invece, è utilizzato per fare riferimento ad un elemento o un insieme di elementi che distinguono, in termini qualitativi e/o quantitativi, in confronto ad altro

(Di Mauro, 2010)

Le culture organizzative della differenza

HOMOGENEITY
omogeneità

la differenza deve essere evitata o respinta perché la percezione di similarità può favorire relazioni lavorative efficaci

COLOR-BLIND
daltonismo

i lavoratori dovrebbero essere trattati in ugual modo, a prescindere dalla conoscenza del loro background socio-culturale

FAIRNESS
correttezza

si dovrebbero garantire, non solo trattamenti equi, ma anche giusti e che tengano conto delle differenti necessità delle minoranze

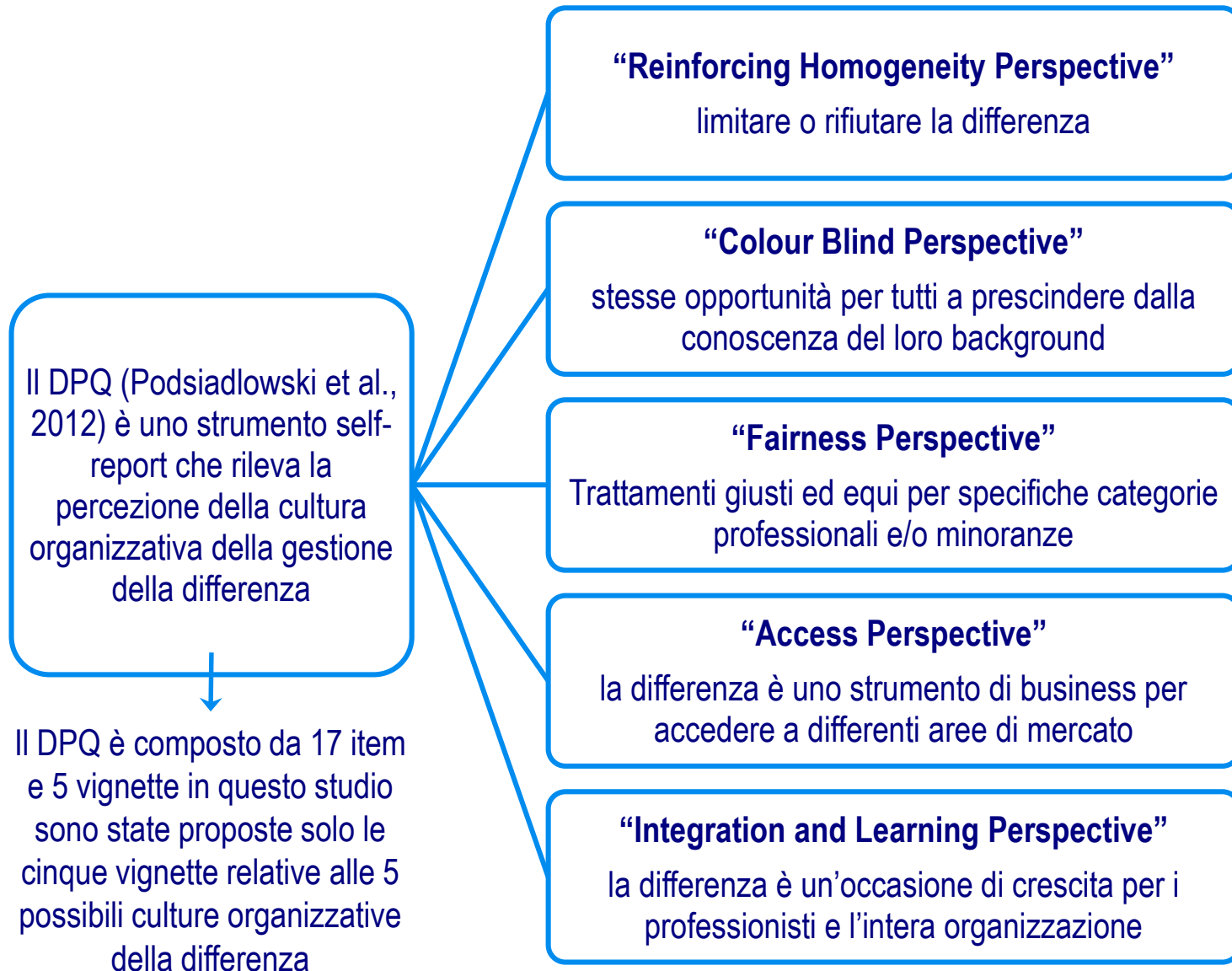
ACCESS
accessibilità

la gestione della differenza in azienda è una strategia di business che può garantire l'accesso a differenti aree di mercato

INTEGRATION
integrazione

la differenza è una risorsa da cui, non solo l'organizzazione in termini di business, ma anche ogni attore organizzativo può trarre benefici e vantaggi

Le scale del questionario: Diversity Perspective Questionnaire



Finalità della ricerca

Ottenere una fotografia dello “stato dell’arte” delle organizzazioni italiane per quanto riguarda la differenza culturale, etnica e religiosa e la sua gestione

quali differenze sono presenti?

quali criticità sono presenti?

quali iniziative sono presenti?

quali politiche sono presenti?

quali culture della differenza sono presenti?

Metodologia

I dati sono stati raccolti tramite questionario on-line

Il questionario era composto da domande chiuse finalizzate a raccogliere informazioni sul tema della differenza culturale, etnica e religiosa



item costruiti ad hoc
scala sulle culture organizzative adattata al contesto italiano

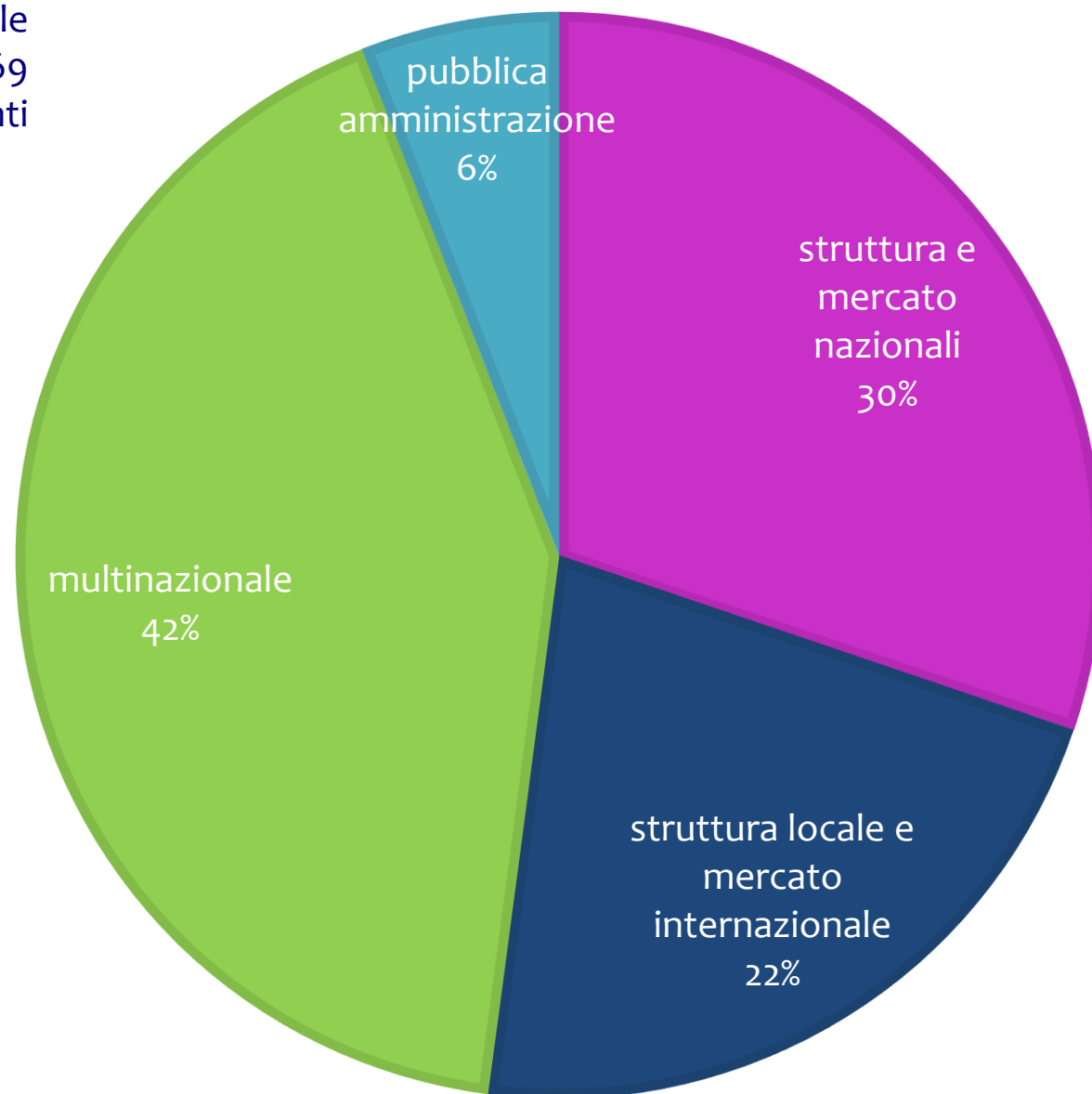
Sono stati raccolti un totale di 205 questionari



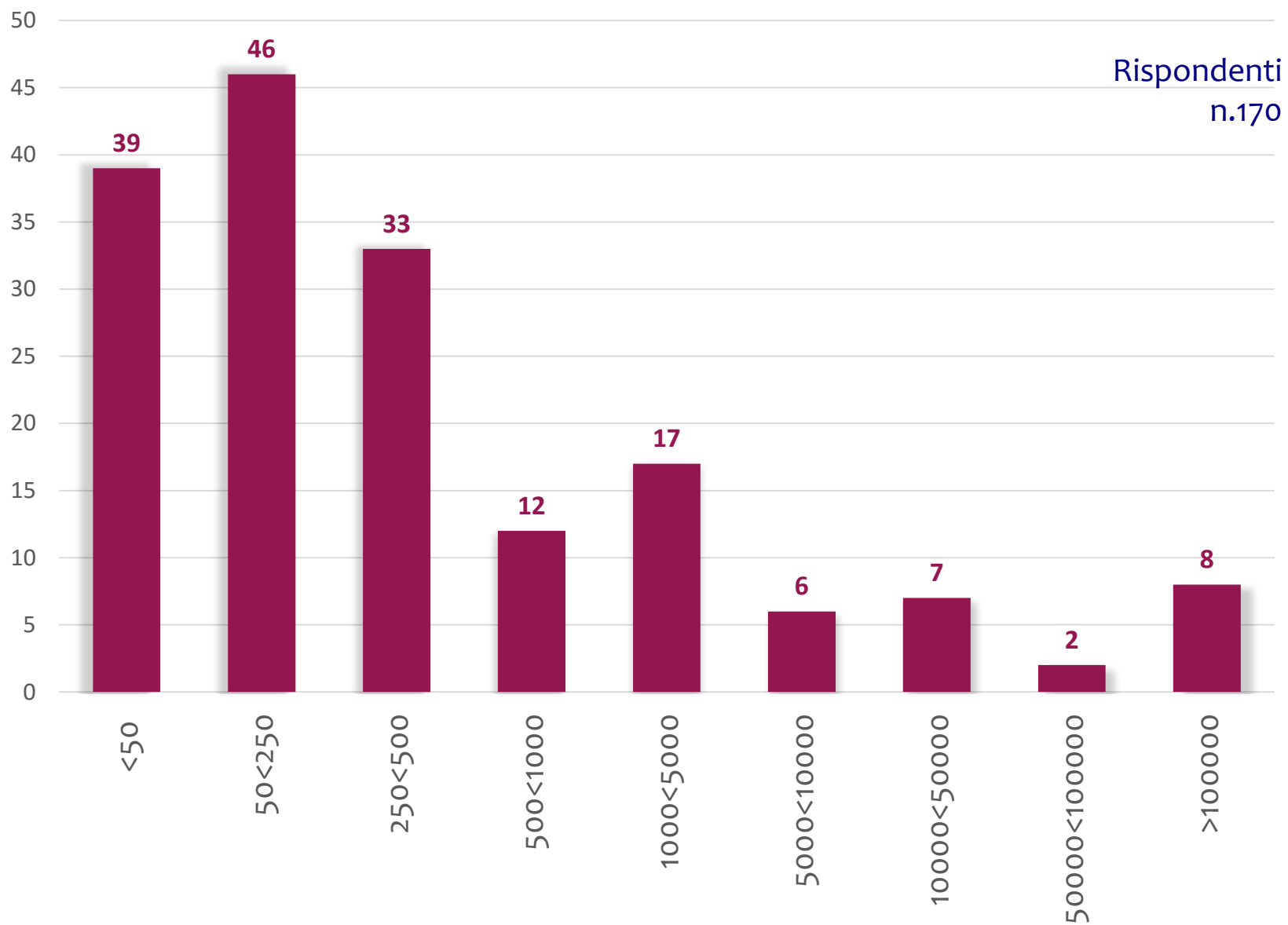
Diverse aree dei questionari compilate solo parzialmente

Il profilo del campione – Tipologie di organizzazione

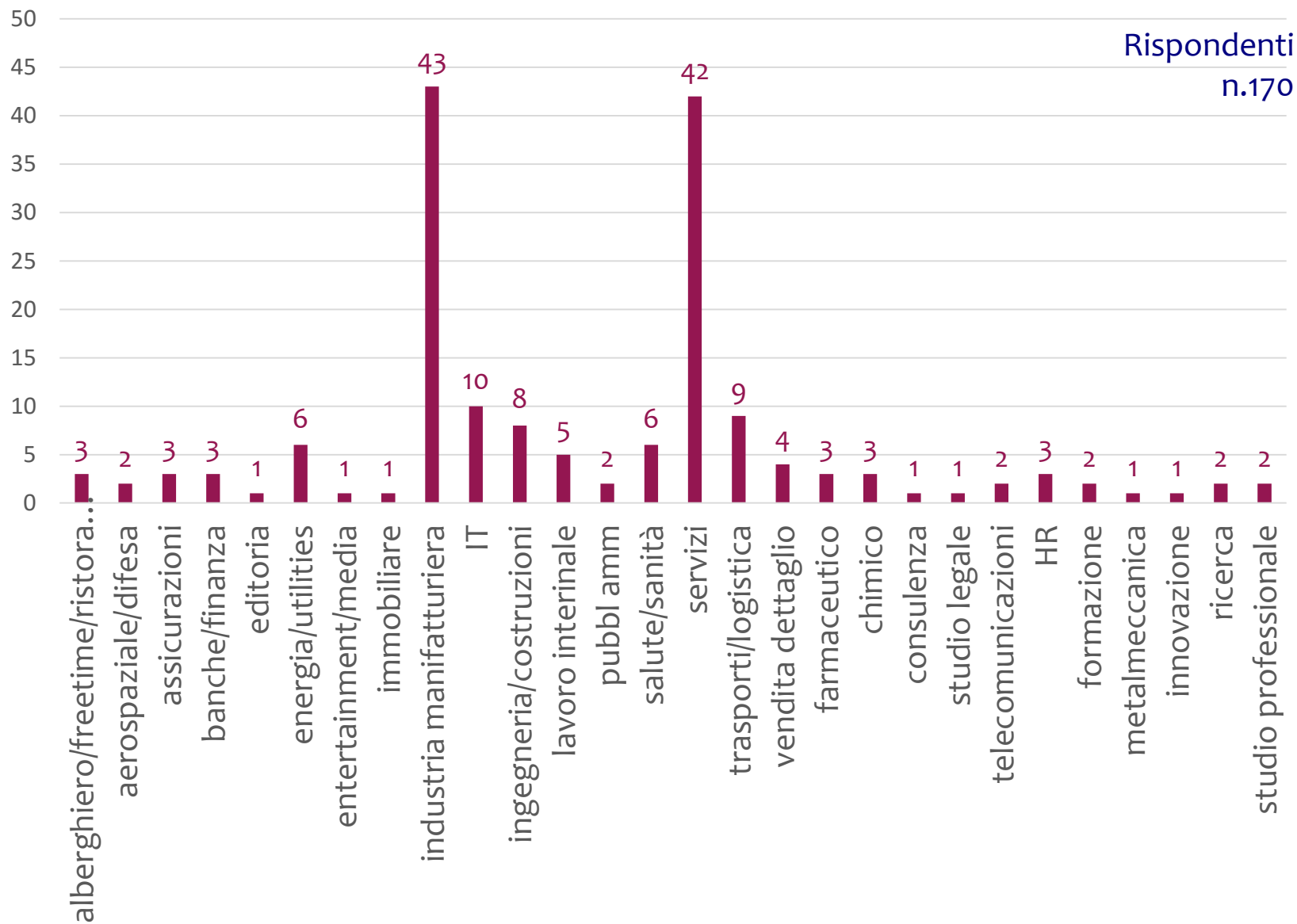
Percentuale
su 169
rispondenti



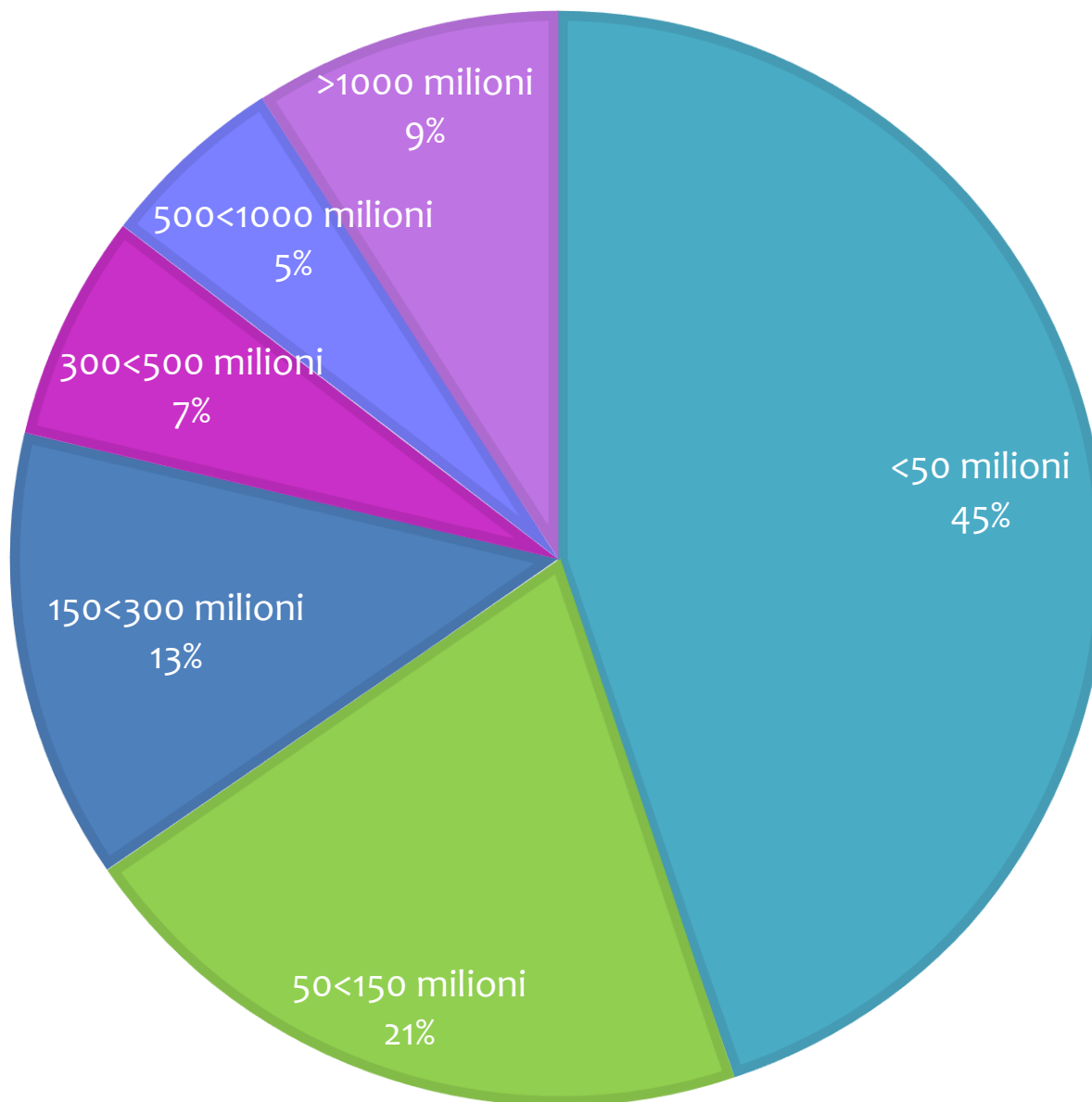
Il profilo del campione – Dipendenti



Il profilo del campione – Settore

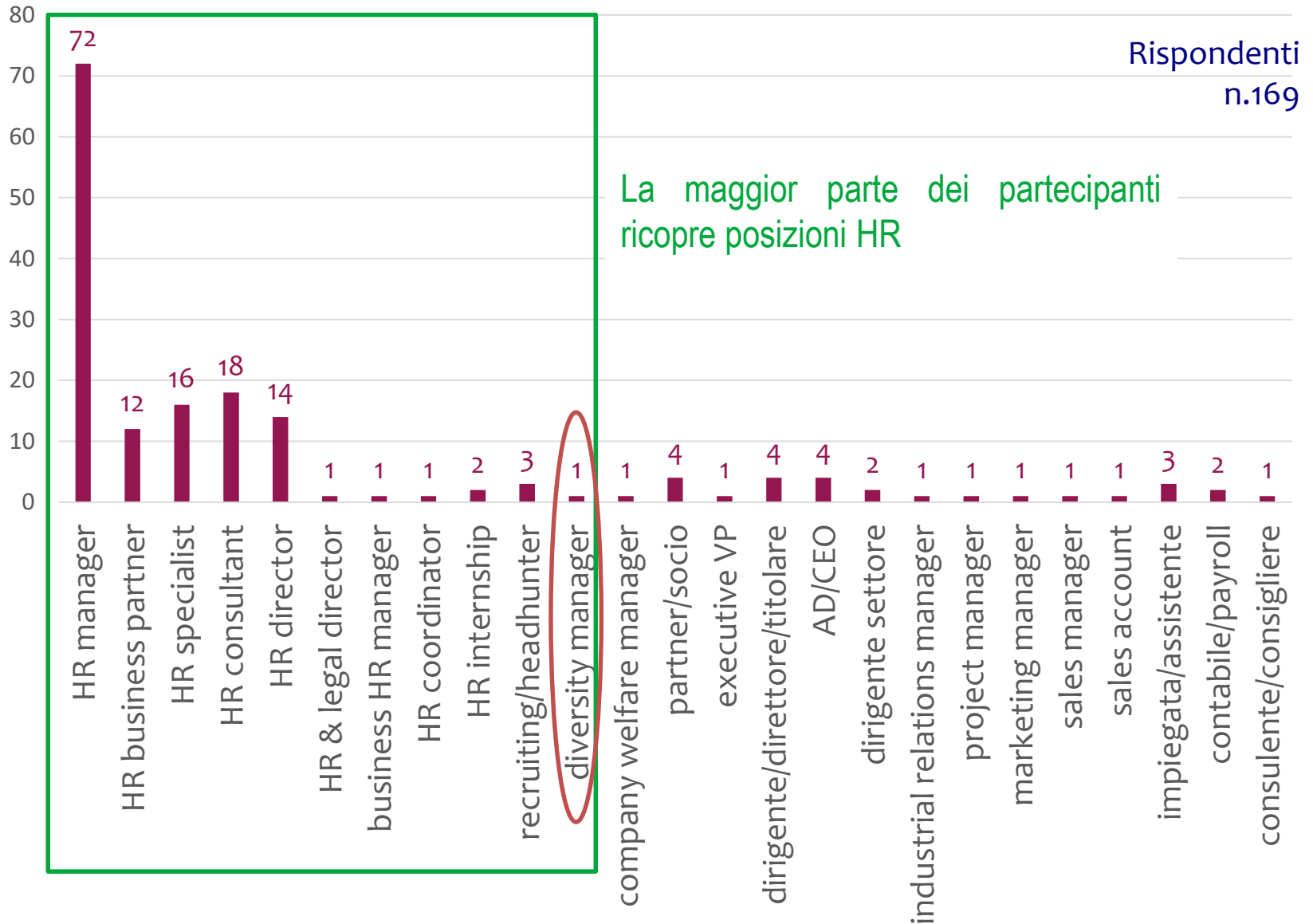


Il profilo del campione – Fatturato



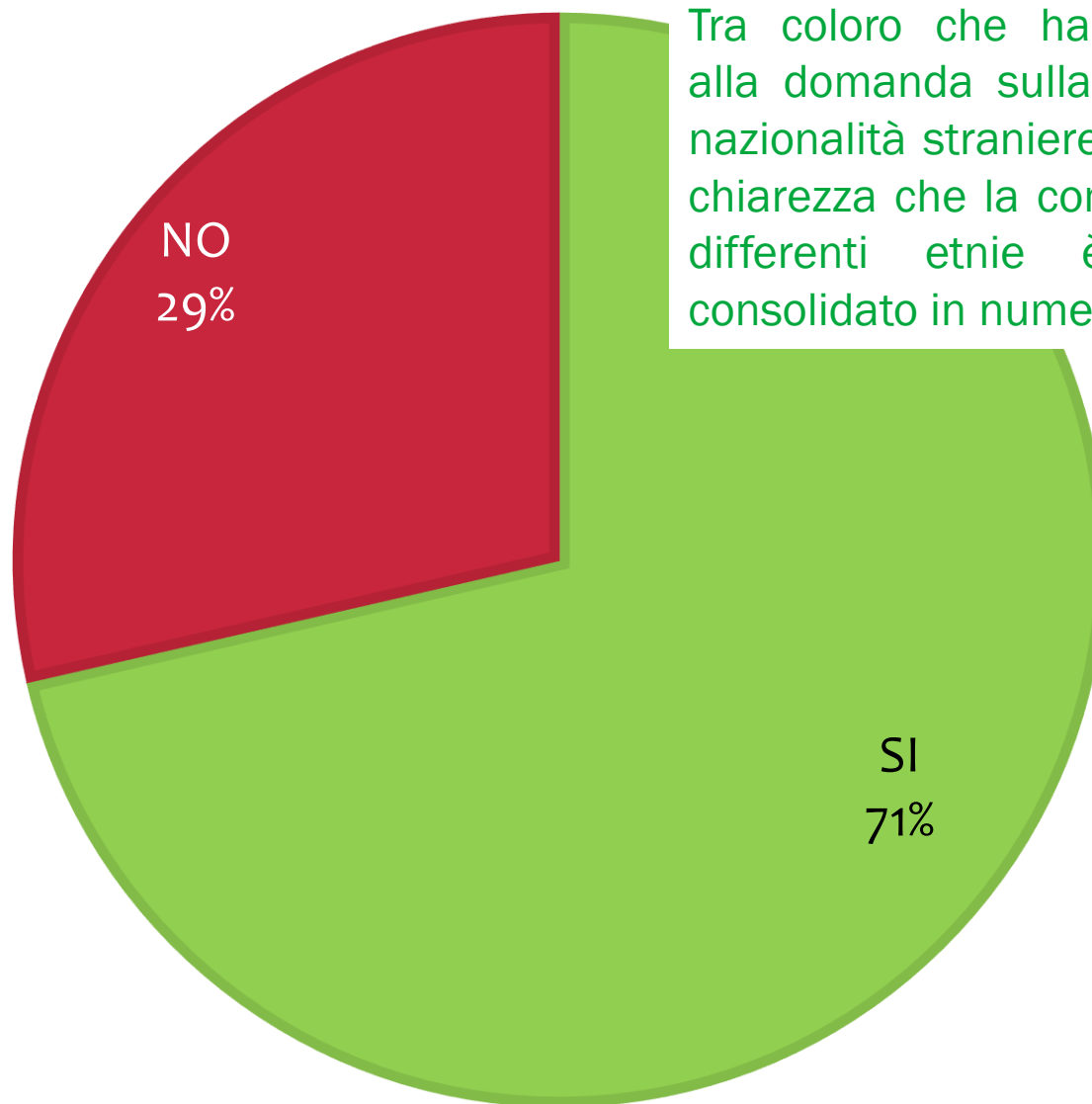
Percentuale
su 165
rispondenti

Il profilo del campione – Posizione partecipanti



Nella sua organizzazione vi sono dipendenti di nazionalità non italiana?

Percentuale
su 119
rispondenti



Tra coloro che hanno risposto alla domanda sulla presenza di nazionalità straniera emerge con chiarezza che la compresenza di differenti etnie è un dato consolidato in numerosi settori

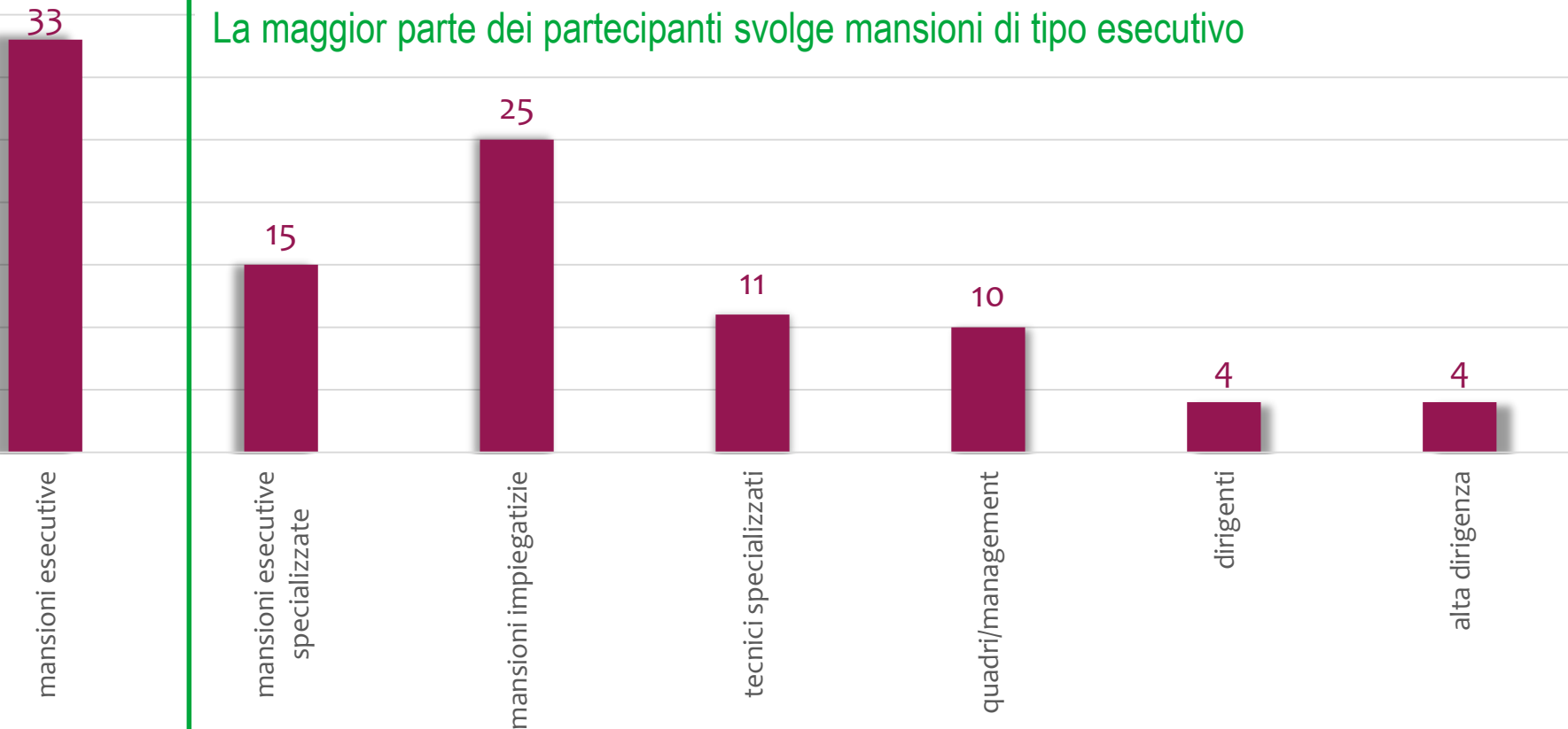
Nazioni di provenienza

La maggior parte dei partecipanti indica che all'interno della propria organizzazione – oltre a quella italiana – le nazionalità più presenti sono europee



Mansioni dei dipendenti di nazionalità non italiana

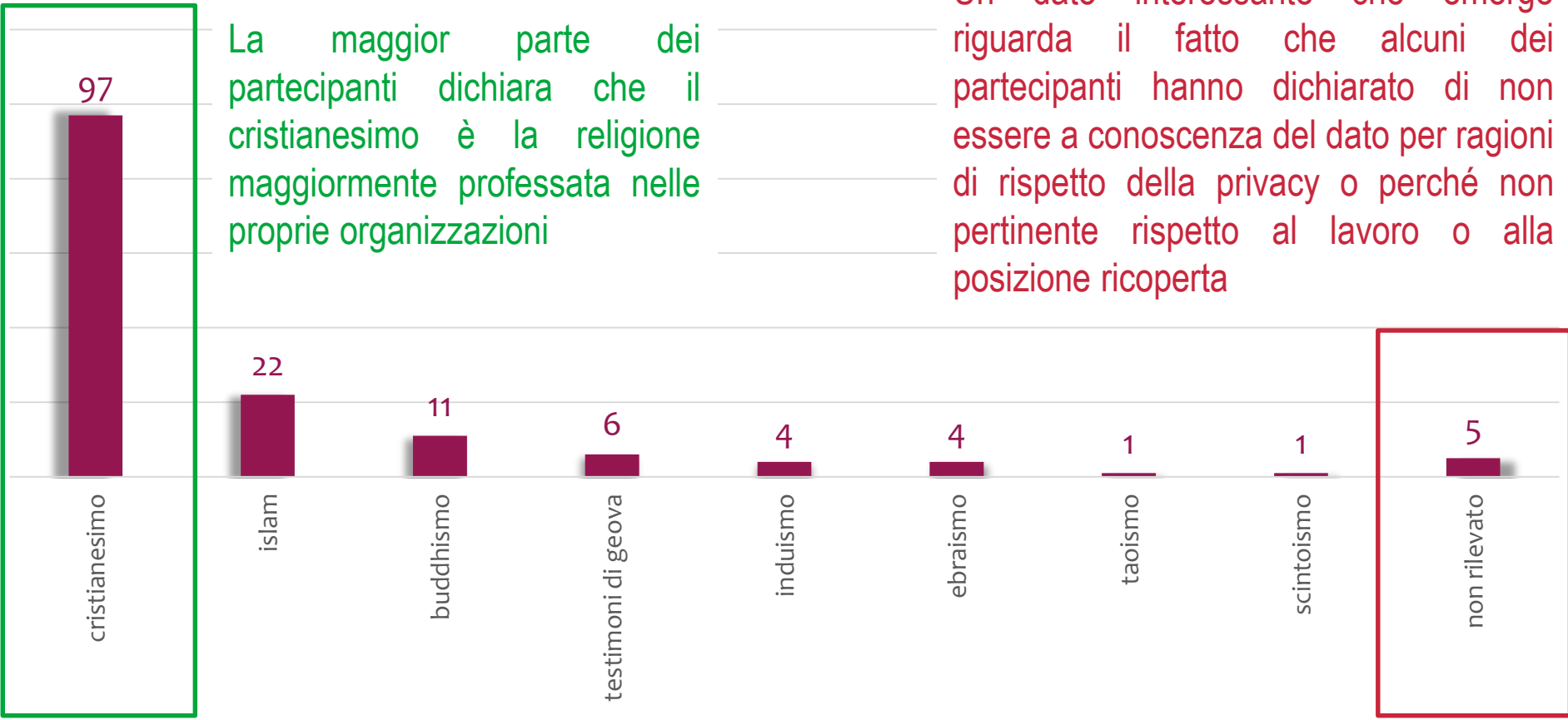
La maggior parte dei partecipanti svolge mansioni di tipo esecutivo



Religioni professate dai dipendenti dell'organizzazione

La maggior parte dei partecipanti dichiara che il cristianesimo è la religione maggiormente professata nelle proprie organizzazioni

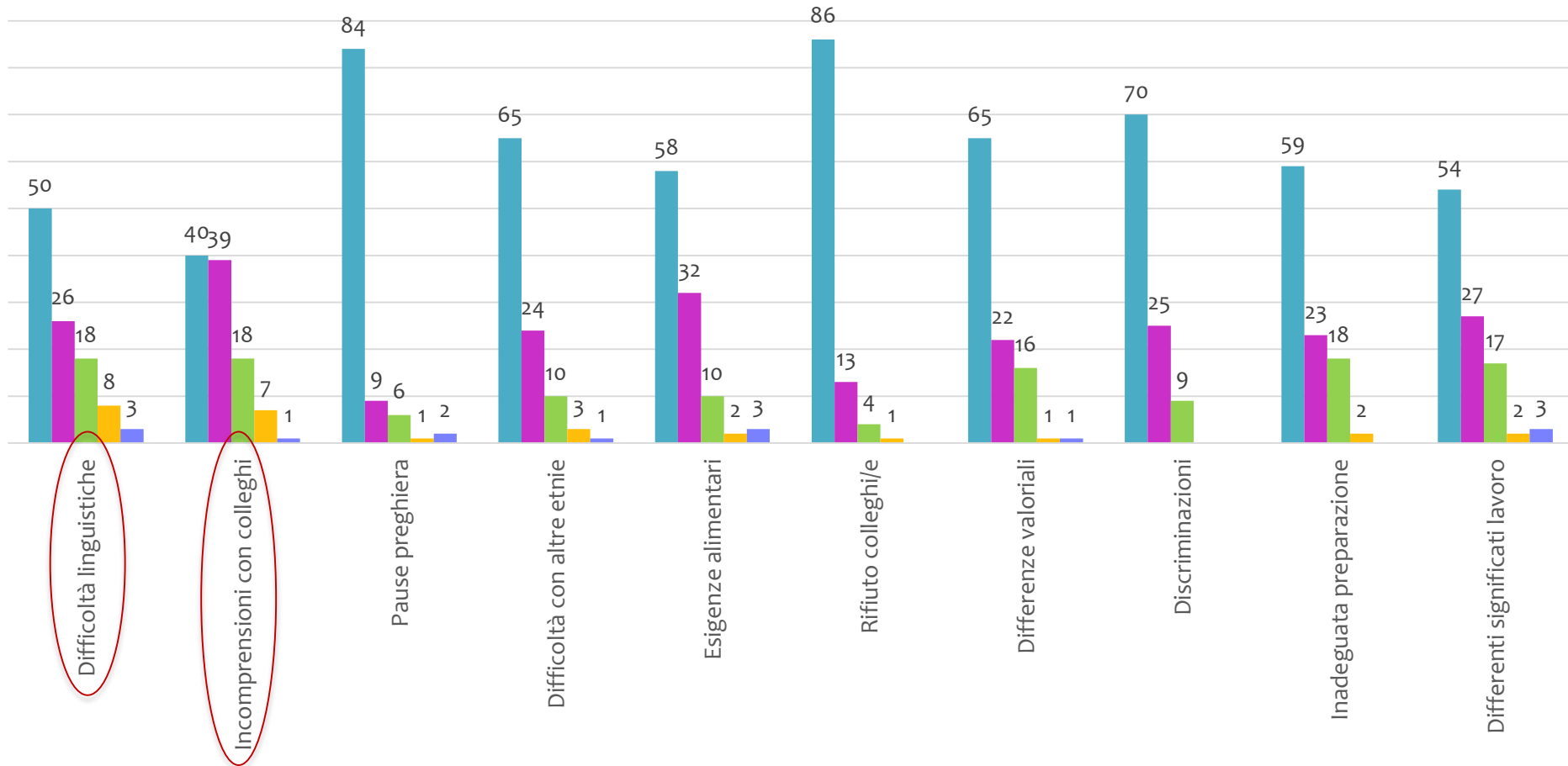
Un dato interessante che emerge riguarda il fatto che alcuni dei partecipanti hanno dichiarato di non essere a conoscenza del dato per ragioni di rispetto della privacy o perché non pertinente rispetto al lavoro o alla posizione ricoperta



Gestione di situazioni legate a differenza etnica, culturale, religiosa

■ quasi per nulla ■ poco ■ abbastanza ■ molto ■ moltissimo

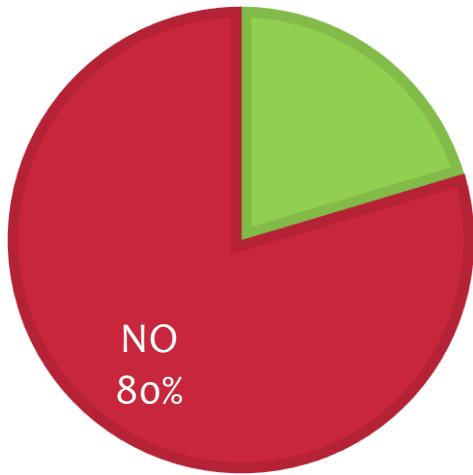
Rispondenti
n. 102-105



Oltre alle azioni richieste da un punto di vista legislativo, nella sua organizzazione sono presenti politiche di gestione della differenza culturale, religiosa, etnica?

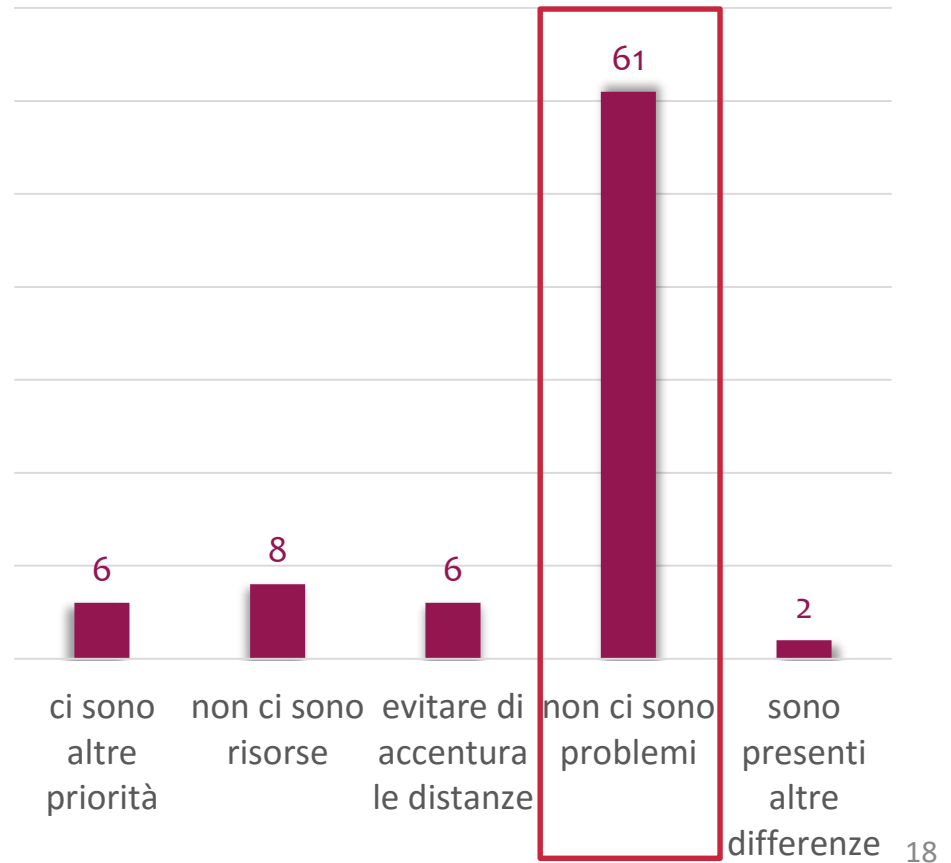
Percentuale
su n.108
rispondenti





La maggior parte di coloro che hanno risposto afferma di non necessitare di specifiche azioni per la gestione della differenza perché non sono presenti problemi

Perché ha risposto no?



La ricerca Cranet 2015

Cos'e' Cranet?

- “Cranfield Network on Comparative Human Resource Management”
- indagine comparata a livello mondiale sui temi di gestione delle risorse umane svolta con cadenza quadriennale
- obiettivo di analizzare pratiche e politiche di gestione delle risorse umane

La ricerca

- ha coinvolto 160 istituti italiani con più di 200 dipendenti
 - aziende private
 - pubbliche amministrazioni

Il Diversity Management

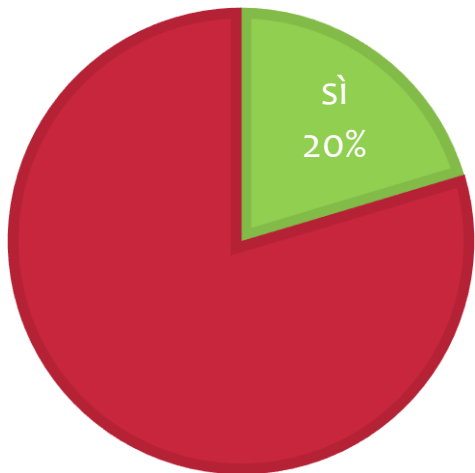
Il diversity management è un principio di gestione delle risorse umane che tiene conto della diversità tra le persone presenti in un'organizzazione, al fine di valorizzarle per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

La ricerca Cranet 2015 - segue



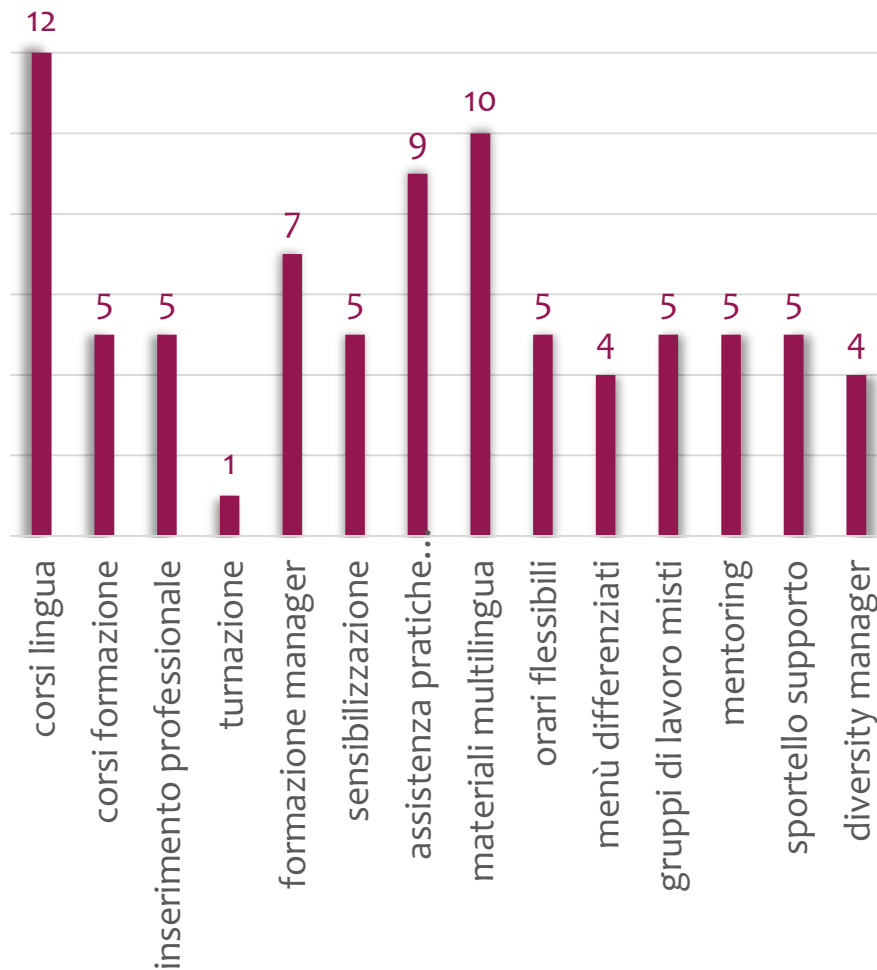
Fonte: *La gestione delle Risorse Umane in Italia - Report dei risultati della ricerca Cranet 2015*

I programmi per le minoranze etniche nella ricerca Cranet 2015 risultavano essere presenti solo nel 10% delle aziende.



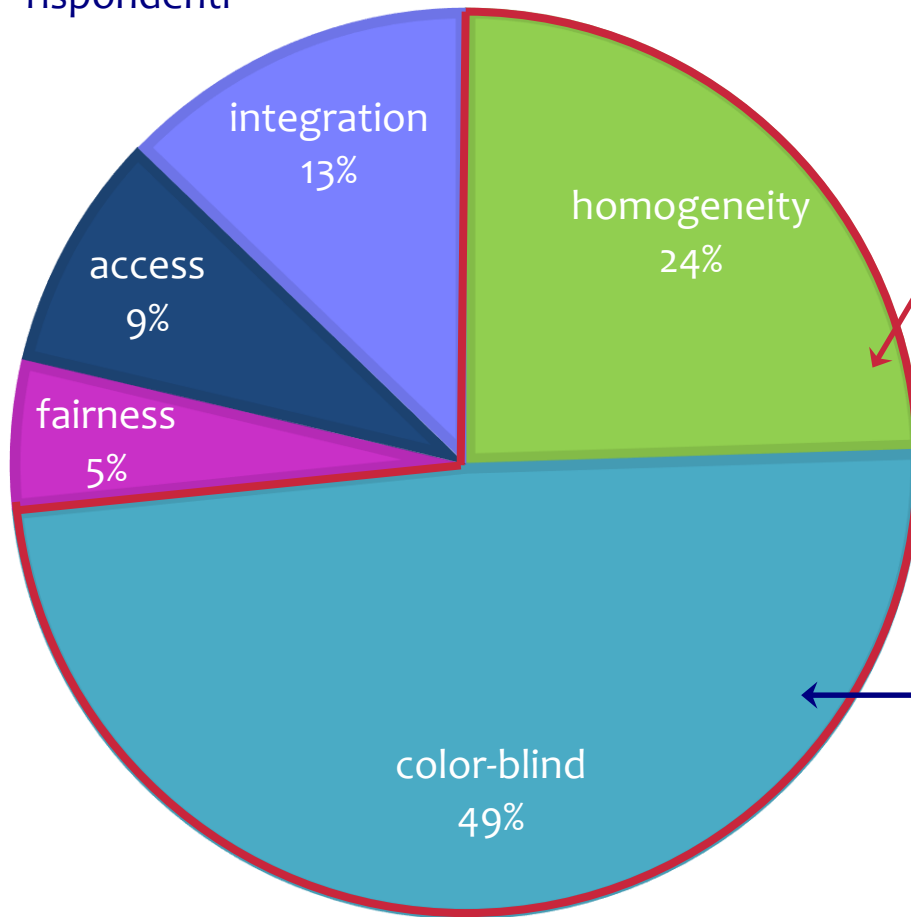
Tra coloro che hanno risposto di avere azioni dedicate si può notare un certo grado di variabilità nella scelta delle azioni proposte

Quali specifiche azioni vengono realizzate?



Le culture organizzative della differenza

Percentuale
su n.94
rispondenti




Limitare o
rifiutare la
differenza

**“massima coincidenza tra ruolo e
professionista”**

la maggiore parte delle
organizzazioni è interessata a offrire
uguali opportunità di lavoro a
prescindere dalla conoscenza dei
differenti background

In conclusione...



Nel contesto italiano è ancora presente una visione parziale in merito alle differenze culturali, etniche, religiose.

Il fatto che la differenza sia poco riconosciuta o non volontariamente ricercata non significa che essa non sia presente, che non debba essere gestita, o che non possa rappresentare una risorsa per l'organizzazione