L’associazione Per Formare ([www.performare.eu](file:///C%3A%5CUsers%5CCOMPAQ%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.IE5%5CKRK1OVU1%5Cwww.performare.eu)), titolare del progetto DiversaMente ([www.diversa-mente.org](http://www.diversa-mente.org)) commissionato dall’ufficio UNAR ([www.unar.it](http://www.unar.it)) del Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha recentemente avviato un sondaggio nelle quattro regioni obiettivo convergenza (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia) sulla percezione delle discriminazioni sul lavoro.

I questionari utilizzati dal sondaggio DiversaMentesi ispirano all’indagine Eurobarometro “Le discriminazioni all'interno dell'UE nel 2012”, di cui riprendono la struttura generale. Sono state inoltre inserite domande specifiche per sondare sia i cittadini che le organizzazioni, pubbliche e private, sulle aspettative e sulle potenzialità, in termini di idee ed innovazioni che i lavoratori potenzialmente discriminati (per sesso, identità di genere, orientamento sessuale, diverso credo o religione, etnia o paese di provenienza, età), possono introdurre.

Il sondaggio è stato avviato a febbraio 2014 ed ha sinora interessato oltre 90 organizzazioni e circa altrettanti cittadini. Le risposte ai questionari on line potranno essere ancora date accedendo al sito [www.diversa-mente.org](http://www.diversa-mente.org)sino al giorno 3 luglio, data in cui si svolgerà il Career Daydella Campania presso l’Università di Salerno.

Tra le organizzazioni rispondenti al sondaggio (stakeholder) abbiamo: datori di lavoro, come imprese pubbliche o private; Istituzioni, come Provincie, Comuni, Regioni; Centri per l'Impiego; Servizi socio-sanitari; Associazioni datoriali; Associazioni sindacali; Associazioni di gruppi o categorie svantaggiate. Le dimensioni indagate dal sondaggio sono:

1. Percezione delle discriminazioni sul lavoro nei territori di riferimento
2. Efficacia delle politiche pubbliche per combattere le discriminazioni
3. Caratteristiche soggettive delle persone di ostacolo alla loro occupazione
4. Effetto della crisi economica sulle discriminazioni
5. Misure di contrasto delle discriminazioni nelle organizzazioni
6. Trarre valore economico da una corretta gestione delle diversità in azienda
7. Focus su alcune specifiche diversità

I dati sin qui raccolti consentono una prima parziale lettura del fenomeno della diversità, così come è percepito dalle organizzazioni e dai cittadini, e consentono di intavolare un utile dibattito su ipotesi, problemi e vantaggi di una corretta gestione delle risorse umane in chiave di diversity management.

Il Focus Group del giorno 13 giugno 2014, presso il Centro Servizi Paideia,intende proprio creare una prima occasione di confronto con gli attori locali per tentare di restituire al territorio un quadro, per quanto ancora provvisorio e incompleto, attraverso cui accrescere la consapevolezza sul fenomeno ecercare di far emergere il valoreche può generarsi dall’impegno di stakeholder e cittadininel superare stereotipi e credenze fondati sulla diversità.

Il Progetto "DiversaMente - PROGETTO DI IMPLEMENTAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DI AZIONI DI DIVERSITY MANAGEMENT NEL MONDO DEL LAVORO NELLE REGIONI OBIETTIVO CONVERGENZA (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia) – è realizzato nell’ambito del PON “GOVERNANCE E AZIONI DI SISTEMA” – OBIETTIVO CONVERGENZA, ASSE B OCCUPABILITA’ – FSE 2007-2013 – CIG 4980989A25.

UNAR prevede che attraverso il sito [www.unar.it](http://www.unar.it) chiunque possa segnalare una discriminazione subita o della quale si è venuti a conoscenza.