

IL VALORE NELLA GESTIONE DELLA DIVERSITÀ

di

Roberta Bortolucci

24 aprile 2015

APCO

CENTRO STUDI PROGETTO DONNA E DIVERSITY MGMT

- Associazione **non Profit**.
- Nasce a Bologna nel **1989**. Oggi è un network con altre sedi sul territorio nazionale
- Siamo **Consulenti di Organizzazione Aziendale in ottica di Genere** per le imprese Pubbliche e Private

La nostra **mission** è
progettare e sperimentare
strumenti gestionali/organizzativi
per promuovere
la **valorizzazione delle Risorse Umane**
tramite la gestione della diversità
in ottica di **BENE-ESSERE win-win-win**

Gestione della Diversità



**Gestione della uguaglianza
e della differenza di genere**



**Genere è la differenza trasversale
a tutte le altre**

Perché diversità di genere è anche business

**Più di venti anni di studio da parte di Organismi
internazionali, Banche, Fondi di investimento, etc...**

hanno dimostrato che

**con un rapporto equilibrato dei componenti
del vertici delle imprese,
risultati economici e finanziari sono migliori**

- **The cost of non e-quality**
- **Diversity Dividend**

I RISULTATI DI RICERCHE INTERNAZIONALI

La **Mckinsey** ha analizzato i risultati delle **società europee quotate** ed ha verificato che quelle con il **più alto livello di diversità di genere** fra le alte cariche ottengono **risultati superiori** :

- nel **rapporto utili/patrimonio** (11,4% contro una media del 10,3%),
- nel risultato operativo **EBIT** Earning before income taxes (11,1% contro il 5,8%)
- nell'incremento del valore di **quotazione delle azioni** (64% contro il 47%)

I RISULTATI DI RICERCHE INTERNAZIONALI

Il Forum Finlandese per gli Affari e la Politica

ha esaminato società di capitale a **responsabilità limitata** che avessero **almeno 10 impiegati** e una presenza maggioritaria di donne nel gruppo della Direzione

Queste società hanno evidenziato un **rapporto utile/attività** del 14,7% mentre in quelle con un Board composto in maggioranza da uomini, questo rapporto era dell'11,5%

I RISULTATI DI RICERCHE INTERNAZIONALI

Uno studio che continua da 19 anni di **Fortune 500**
su 215 imprese,
mostra una stretta correlazione
tra la **presenza di donne ai vertici e profitti migliori**

Motivazioni alla diversità di genere nella presa di decisione

Perché oggi l'alto livello di **complessità di gestione** richiede **diverse ottiche**, esperienze e punti di vista e non omogeneità, non il '*pensiero di gruppo*'

Perché gli organi decisionali devono **riflettere** la **composizione della società** in cui operano, sempre più differenziata per condizioni e bisogni

I comportamenti delle donne e degli uomini leader per la competitività del futuro

SCALA DEI COMPORT.+EFFICACI

Stimolo intellettuale

Ispirazione

Presenza di decisione partecipata

Aspettative e riconoscimento

Sviluppo delle persone

Role model

Comunicazione efficiente

Controllo e azione correttiva

Presenza di decisione individuale

LE FREQUENZE

= *per donne e uomini
leggermente + le donne
leggermente + le donne*

+ *frequenza le donne*

= *per donne e uomini*

+ *frequenza gli uomini*

RUOLO DONNE NEL PROCESSO D'ACQUISTO

- Settori tradizionalmente **femminili 94%**
- Settori tradizionalmente **maschili 65%**
- Clienti più **fedeli**
- Potentissime **influenzatrici**

CERMES 2013

Gestione diversità di genere

- Maggior **business**
- Processi **decisionali ottimizzati**
- **Leadership elevate**
- Focus sul **processo di acquisto**

Il rapporto strategico tra

Valorizzazione delle differenze di genere



**Qualità della gestione e organizzazione,
del servizio/prodotto, della vita/lavoro**



Motivazione e Coinvolgimento



Produttività

gestione della diversità

indicatore

di buona gestione dell'impresa

DONNE NELLE POSIZIONI DI VERTICE

UE					
nelle 612 più grandi aziende quotate					
CEO		EXECUT.		NON EXE.	
D	U	D	U	D	U
3%	97%	11%	89%	18%	82%

IT					
nelle 38 più grandi aziende quotate					
CEO		EXECUT.		NON EXE.	
D	U	D	U	D	U
0%	100%	5%	95%	15%	85%

GENDER EQUALITY

- parlare il linguaggio dell'azienda:
dare **strumenti operativi, pratici,
numerici**
 - **coinvolgere gli uomini**
- far acquisire **empowerment alle donne**

Pari Opportunità

- **Qualità del lavoro**
- **Qualità del servizio/prodotto**
- **Qualità della vita**
- **Qualità dell'organizzazione**

E in quanto tali devono essere

- **programmate**
- **pianificate**
- **implementate**
- **monitorate e valutate**



UOMINI SONO.....

- Gruppo che detiene **potere decisionale**
- Possono diventare **role model** (Change Agent e Gender Champion)
- Sono di **stimolo alla crescita** delle donne

**Manager e
Responsabili delle risorse umane**



diventare **consapevoli
delle differenze di genere,
capaci di leggerle,
valutarle e valorizzarle**

da
persone lavorano **PER** le organizzazioni



a
sviluppare una organizzazione
che lavora **CON le persone**

Comportamenti delle donne

Punti critici

- Poca visibilità
- Difficoltà a fare rete
- Poca conoscenza delle regole aziendali
- Difficoltà alla negoziazione
- Soddisfazione del riconoscimento informale
- Non pianificazione della carriera
- Tendenza a minimizzare il proprio contributo

Proposte soluzioni

**Percorsi di
Empowerment**

Coaching

TIPOLOGIA DI INTERVENTI

**SEMINARI di DIALOGO
CRITICO
con DONNE e UOMINI
MANAGER**

**ANALISI della
ORGANIZZAZIONE
AZIENDALE in OTTICA
di GENERE**

**CERTIFICAZIONE
DI GENERE**

**PREDISPOSIZIONI PIANI di
INTERVENTO per ACCRESCERE
la COMPETITIVITÀ
VALORIZZANDO le DIFFERENZE**

**PERCORSI
INDIVIDUALI
di COACHING**

**PIANI per la
CONCILIAZIONE**

**PERCORSI
SEMINARIALI di
EMPOWERMENT**

**COMUNICAZIONE
di GENERE**