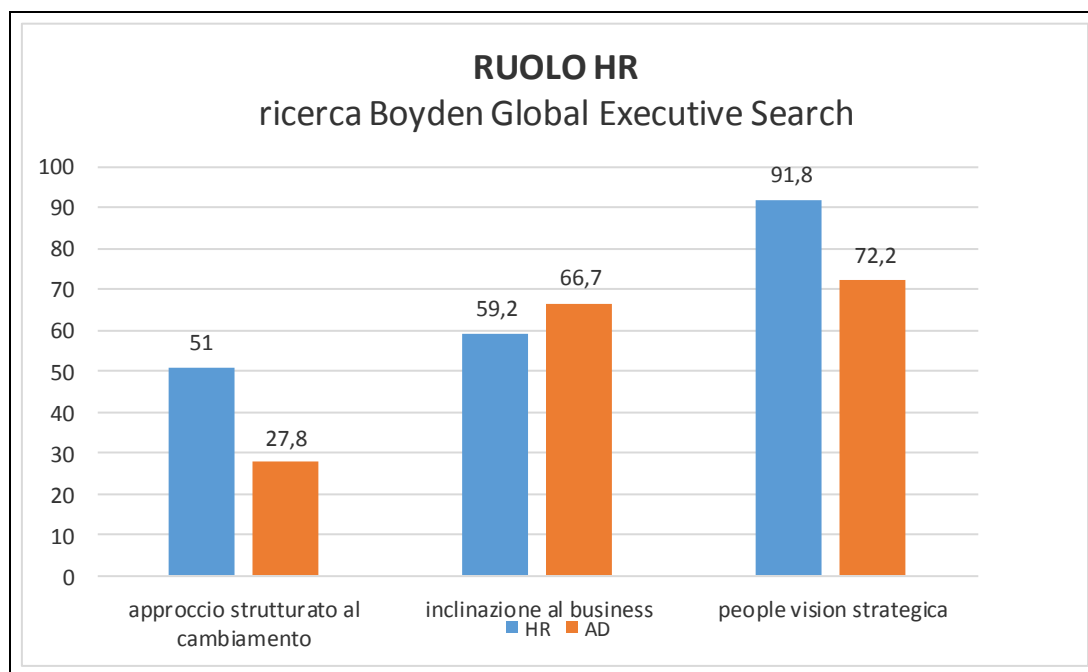


## I VANTAGGI NELLA GESTIONE DELLA DIVERSITÀ DI GENERE

La complessità dei mercati e la velocità con cui bisogna rispondere alle situazioni di crisi attraverso l'innovazione e la creatività, sta portando il ruolo del Responsabile HR a essere sempre più un supporto strategico per Amministratore Delegato/Presidente delle imprese.

Una recente ricerca della Boyden Global Executive Search<sup>1</sup> su 65 Direttori Risorse Umane e 28 DG e AD - di gruppi italiani e multinazionali estere con filiali in Italia - sulle competenze più importanti per gli HR oggi ha messo in luce proprio le nuove potenzialità di una figura manageriale che si deve sempre più staccare dall'operatività amministrativa/organizzativa per giungere, attraverso le persone, a creare una organizzazione flessibile, motivata, resiliente ed efficiente.

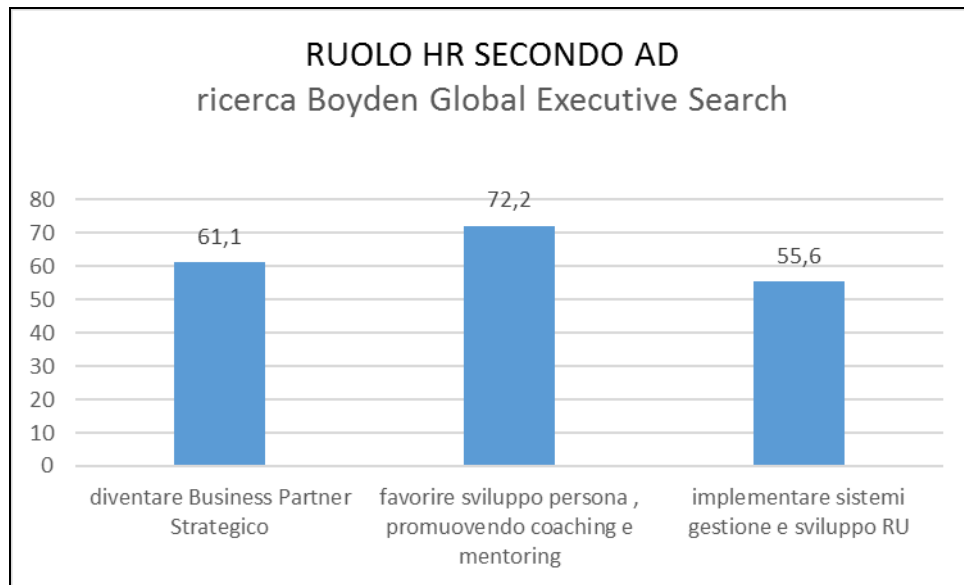
In questo primo grafico vediamo come i Responsabili delle Risorse Umane e gli AD leggono le principali competenze della figura del HR



Per tutti la visione strategica sulle proprie risorse è il maggior fattore di competitività e quello di cui hanno fortemente bisogno gli AD per la presa di decisione.

Nel secondo grafico gli Amministratori Delegati hanno infatti raffigurato i futuri leader HR sottolineando come viene richiesta sempre di più la capacità di far crescere collaboratori e collaboratrici in linea con l'evoluzione del business.

<sup>1</sup> da 'Direzione del Personale' giugno 2016 n 177- Rivista dell'Associazione Italiana per la Direzione del Personale



Riportiamo questa ricerca per mettere in luce come le persone tornino ad essere il centro del business aziendale.

Far crescere i propri collaboratori e collaboratrici vuol dire conoscere le diverse motivazioni, atteggiamenti, valori che portano le donne e gli uomini, vuol dire **saper gestire la diversità di genere** in azienda.

**IL VANTAGGIO ECONOMICO/FINANZIARIO**

Più di venti anni di ricerche di  
Organismi internazionali, Banche,  
Fondi di investimento ...

*hanno dimostrato che*  
le aziende con organi decisionali  
equilibrati tra donne e uomini  
hanno risultati economici e finanziari  
significativamente migliori  
di quelle senza equilibrio di genere.



**I RISULTATI DI RICERCHE INTERNAZIONALI**

Uno studio che continua da 19 anni di

**Fortune 500**  
su 215 Imprese



stretta correlazione tra la  
**presenza di donne ai vertici**  
**e profitti migliori**



Il legame tra gestione RU in ottica di genere e Business diventa sempre più stretto.

Sono **10 i motivi** che spingono oggi a valorizzare le donne in azienda<sup>2</sup>, oltre ai già citati vantaggi economici e finanziari, troviamo:

**Gestione del cliente/utente** – La capacità di gestire la diversità di genere all'interno dell'impresa permette di attivare quelle competenze utili a proporre prodotti/servizi rispondenti ai bisogni del mercato esterno (riflettendone quindi la diversità).

**Gruppi di lavoro e presa di decisione** – Le ricerche sulla efficacia dei gruppi di lavoro ci dicono che *l'intelligenza di un gruppo e la capacità di risolvere problemi è al massimo se c'è più social sensitivity*, se l'interazione è distribuita tra le persone e quando nel gruppo ci sono più donne.

**Gestione della famiglia** – Le donne attraverso la gestione del nucleo familiare (partner, figli, genitori anziani) hanno imparato a coordinare target disomogenei per età, motivazioni, senso del futuro, linguaggi, obiettivi, ecc...

**Creatività** – È la diversità che favorisce innovazione e creatività, non l'omogeneità.

**Governance** – Le donne sono più 'risk adverse', chiedono una gestione più puntuale e quindi più controllo e monitoraggio, più audit e 'accountability practices'. Questo comportamento porta le aziende a correre meno rischi finanziari e quello che si sono chiesti in molti dopo la grande crisi del 2008: *sarebbe successa la stessa cosa se ci fossero state più donne nelle posizioni di vertice di quelle imprese?*

**Persuasione** – Le donne leader sono più persuasive degli uomini. Le donne cercano di far cambiare prospettiva e far sposare il proprio punto di vista all'interlocutore più spesso degli uomini che tendono a convincere con la forza delle proprie posizioni.

**Inclusione** – Le donne sono generalmente più inclusive e, in particolare, hanno *un modo di decidere e risolvere i problemi che coinvolge maggiormente gli altri membri del team*.

**Leadership** – Le ricerche della McKinsey ([Women matter](#)) con top leader di tutto il mondo ci dicono che i comportamenti più efficaci e di maggior valore per vincere le sfide del futuro sono con più frequenza agiti dalle donne.

---

<sup>2</sup> da Il Sole 24ORE - 3 giugno 2016 – intervista di Barbara Ganz a Roberta Bortolucci – E.S.O. Consulting

<http://www.alleyoop.ilsole24ore.com/2016/06/03/dagli-stati-general-10-motivi-per-valorizzare-le-donne-in-azienda-e-guadagnarci/?uqid=rMljczZU>

**Maternità** – Le più recenti ricerche neurologiche<sup>3</sup> affermano che *la maternità è accompagnata da crescita intellettuale, esplosione di energie, empatia, aumento delle capacità relazionali*. Quindi le

imprese dovrebbero imparare a gestire la maternità prima, durante e dopo (invece di subirla come disgrazia).

Ma gestire, crescere, sviluppare i talenti richiede di poter utilizzare strumenti che consentano di fotografare l'azienda, permettano di fare previsioni, segnalino incongruenze organizzative, per trarre vantaggio dalla sua diversità.

Vuol dire parlare il linguaggio dell'azienda con strumenti operativi, pratici, numerici, perché se:

**GLI STRUMENTI**

Se la gestione della diversità è:

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

**in quanto tale deve essere**

- programmata
- pianificata
- implementata
- monitorata e valutata



**E.S.O. Consulting** opera all'interno delle imprese pubbliche e private per progettare e sviluppare strumenti gestionali e organizzativi per promuovere la valorizzazione delle Risorse Umane in ottica di diversità di genere, affrontando il tema sia a livello di sistema culturale e organizzativo che a livello individuale.

Abbiamo brevettato un metodo nato dall'esperienza di 27 anni nelle imprese per attuare **Piani Operativi Aziendali** per le **Risorse Umane** (Metodo **POAR**<sup>®</sup>) centrato sulla diversità di genere per trarne i vantaggi e minimizzare gli svantaggi: migliore gestione dei collaboratori e delle collaboratrici, maggior competitività e business.

---

<sup>3</sup> Natalia López-Moratalla, professore di biochimica e biologia molecolare alla University of Navarra, - Genes, Brain and Maternal Behaviour, arvo.net.



### Cosa possiamo fare per voi:

- Vi diamo una fotografia quantitativa e qualitativa dell'azienda che vi permette di prendere le migliori decisioni attraverso strumenti pratici, operativi, numerici
- Vi aiutiamo a trarre vantaggio dalle diverse esperienze di uomini e donne. Questo vi aiuta a capire meglio e a predisporre prodotti/servizi più vicini alle esigenze dei vostri clienti
- Interveniamo sui team composti da donne e uomini per renderli capaci di avere la massima efficacia, produttività e risoluzione dei problemi, abbassando i livelli di conflittualità
- Accompagniamo i manager a diventare consapevoli delle differenze di genere, capaci di leggerle, valutarle e valorizzarle
- Vi diamo soluzioni affinché la maternità non sia più subita ma gestita a vantaggio di tutte le parti
- Creiamo percorsi di Empowerment per le donne affinché possano disporre consapevolmente di un'ampia scelta di comportamenti, una pluri-possibilità di azione e di pensiero che rende più propositivo l'approccio al lavoro e gli obiettivi da raggiungere
- Vi accompagniamo nella crescita di una cultura e di una organizzazione che tenga conto delle individualità e nello stesso tempo crei un consenso collettivo, un corpo comune, verso gli obiettivi dell'impresa
- Sviluppiamo sistemi di gestione che spingano i collaboratori e collaboratrici a essere più dinamici e adattabili
- Vi aiutiamo a massimizzare e valorizzare il contributo che vi portano le donne gli uomini della vostra organizzazione
- Vi supportiamo con strumenti informatici di Business Intelligence per l'analisi in tempo reale dei dati del personale relativi.

Info: [www.ebcconsulting.com](http://www.ebcconsulting.com)