

La differenza di genere nelle aziende

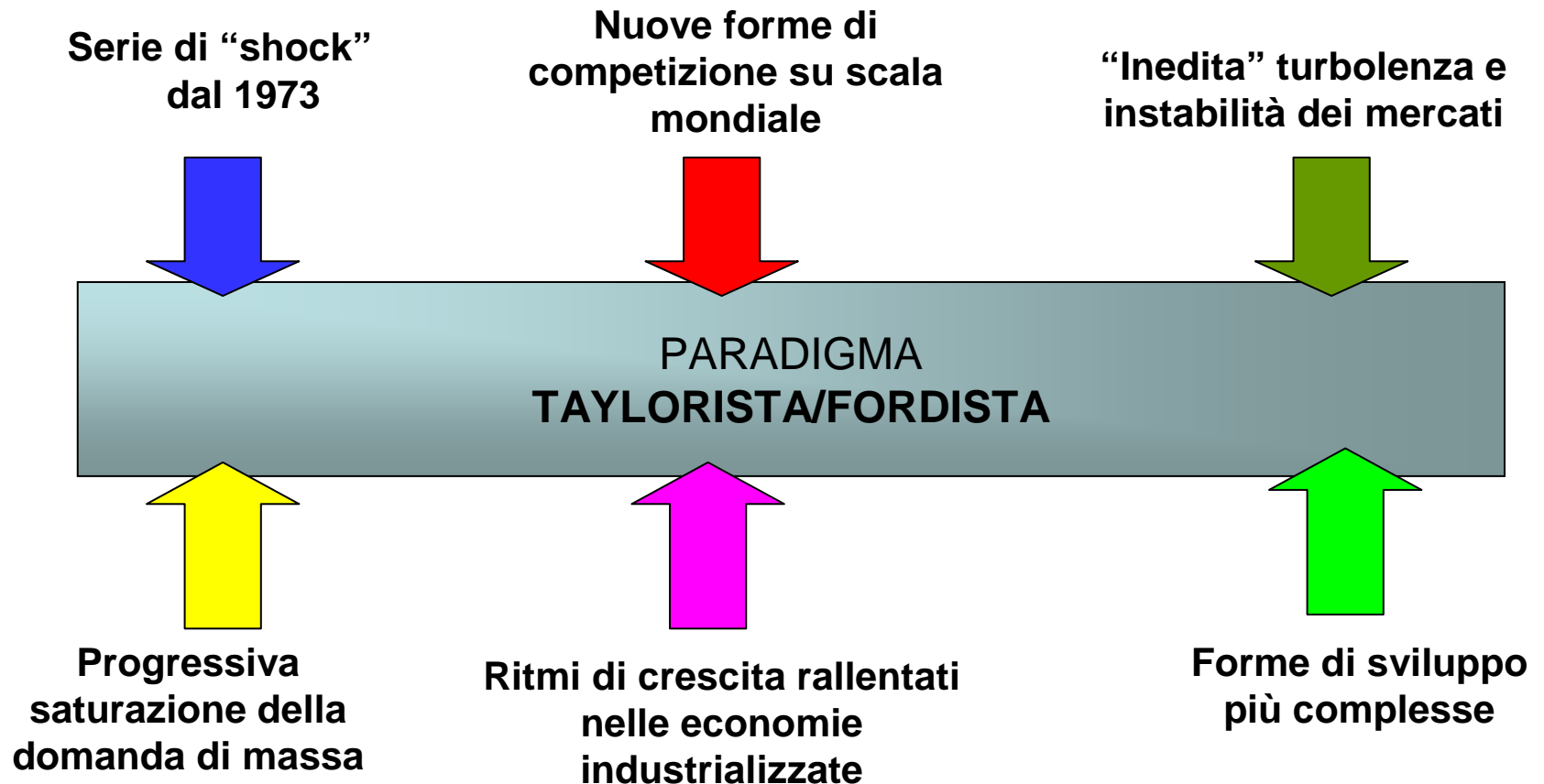
Valuing & Managing Diversity

A cura di
Claudia Musolesi

Sala Pegaso
Grosseto, 10 dicembre 2011

Cambiamento e Benessere organizzativo

La gestione delle imprese tra ristrutturazione ed innovazione



I processi di cambiamento

DA



A

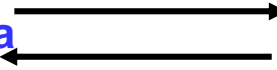
Quantità	→	Qualità
Intuizione e approssimazione	→	Informazione e analisi
Manager	→	Manager leader
Ideologie	→	Pragmatismo
Prendere decisioni	→	Risolvere problemi
Stabilità	→	Cambiamento
Sicurezza	→	Rischio calcolato
Rigidità	→	Flessibilità
Improvvisazione	→	Organizzazione e pianificazione
Gerarchie	→	Rete di relazioni
Conflitto	→	Negoziato
Centralità	→	decentramento

Nuovo sistema aziendale

FATTORI DI SUCCESSO



Leve per la nuova architettura



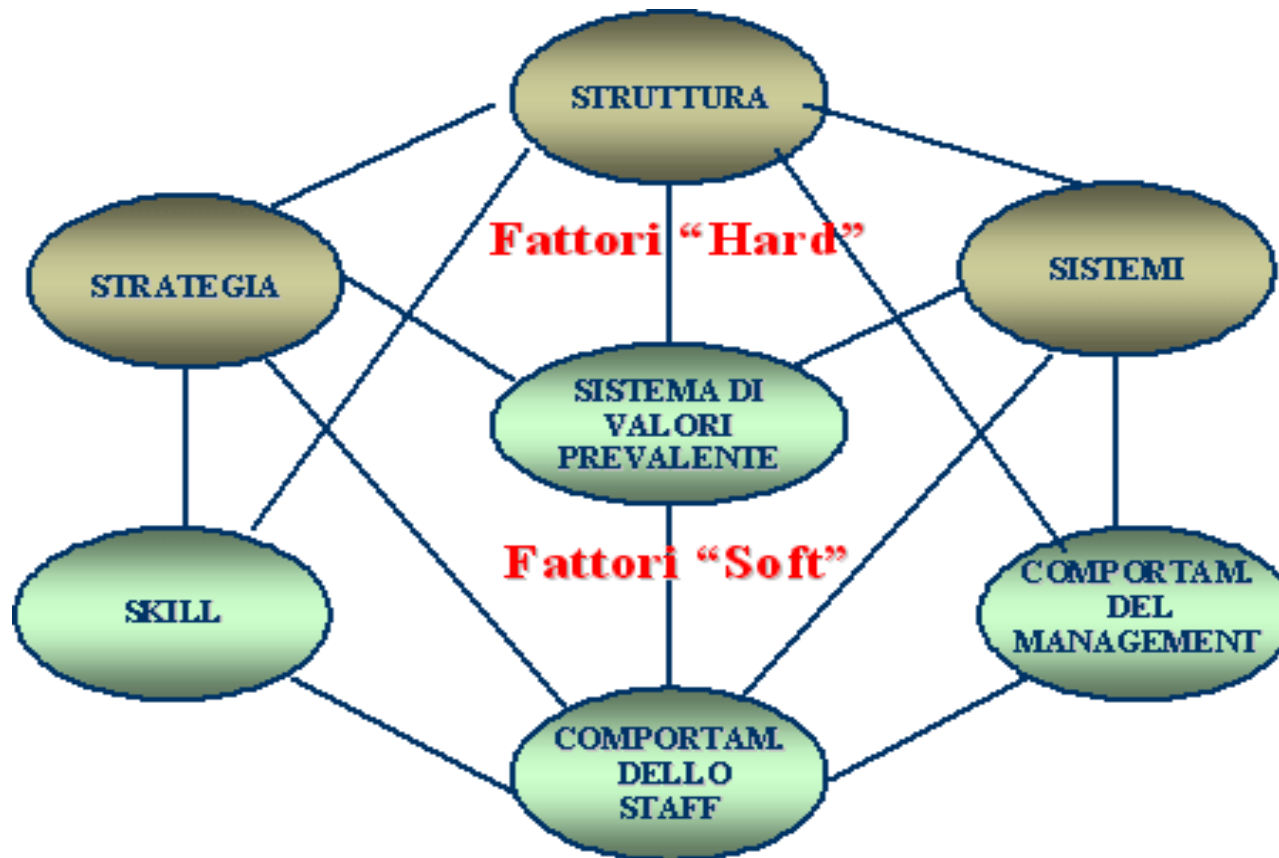
Leve per il nuovo funzionamento

- Azienda corta
- Terziarizzazione
- Azienda a rete
- Centri di eccellenza
- Collaborazioni e alleanze
-

- Analisi competitiva/
benchmarking
- Deburocratizzazione
- Lavoro in team
- Coinvolgimento
- Sviluppo competenze
- Conciliazione vita/lavoro

Il sistema organizzativo

Il livello di instabilità del sistema nel quale le aziende sono inserite dipende dalle forze relative che intercorrono tra le diverse variabili dello stesso.



Il modello concettuale di riferimento

Il modello si fonda sul concetto e sulla valorizzazione del cambiamento continuo, che parte dalla consapevolezza dell'organizzazione esistente e che si sviluppa nelle sue fasi virtuose di apprendimento, focalizzazione di una nuova identità (fatta di strategia, prodotti, posizionamento sul mercato, relazioni interne ed esterne all'azienda, etc.) e, quindi, definizione di una nuova struttura organizzativa.

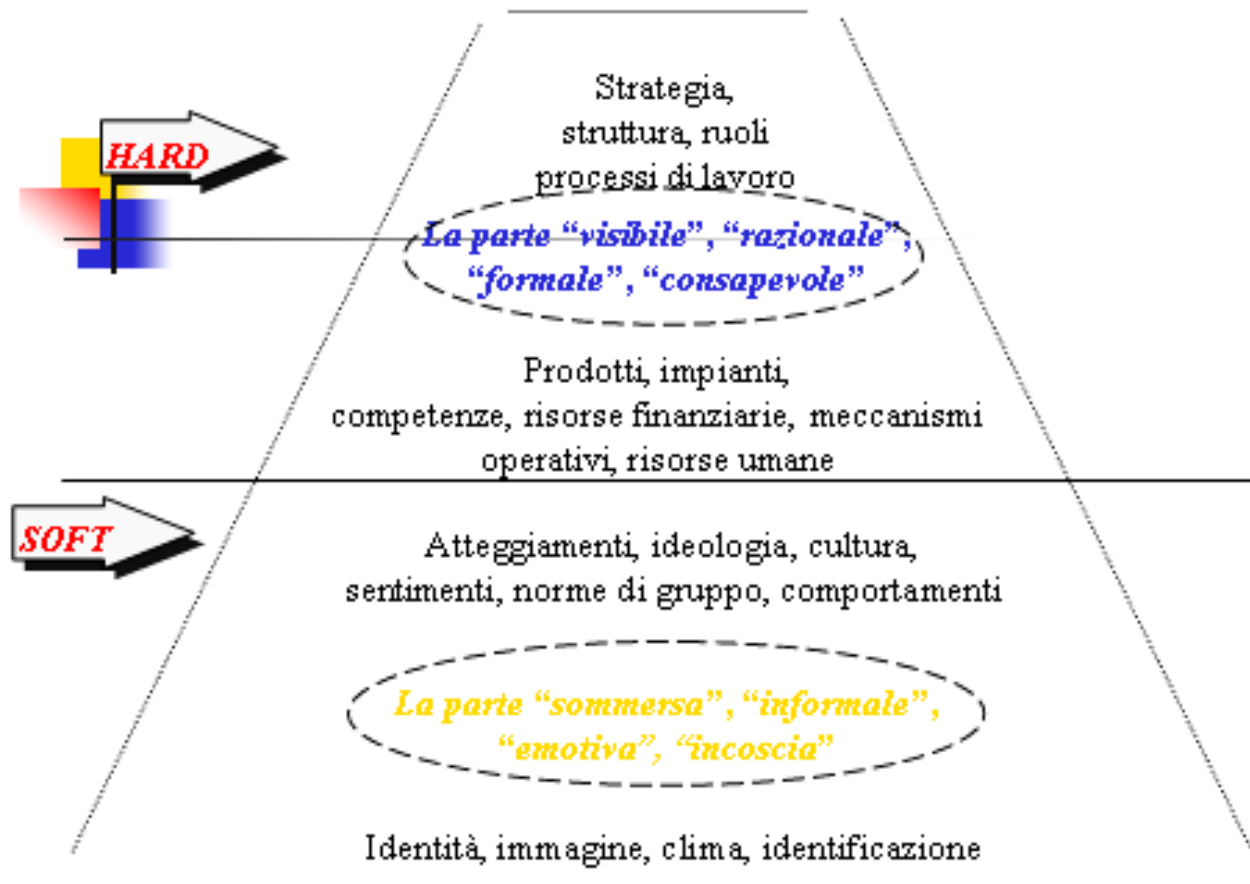


L' impresa: da *macchina a sistema* organizzativo

Le innovazioni strutturali richiedono un forte processo di trasformazione anche degli aspetti SOFT dell'organizzazione:

- **Livello culturale**
- **Stili di leadership**
- **Capitalizzazione del know how**
- **Empowerment**
- **Grado di effettiva soddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici**

Variabili organizzative



Doc. prof.

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

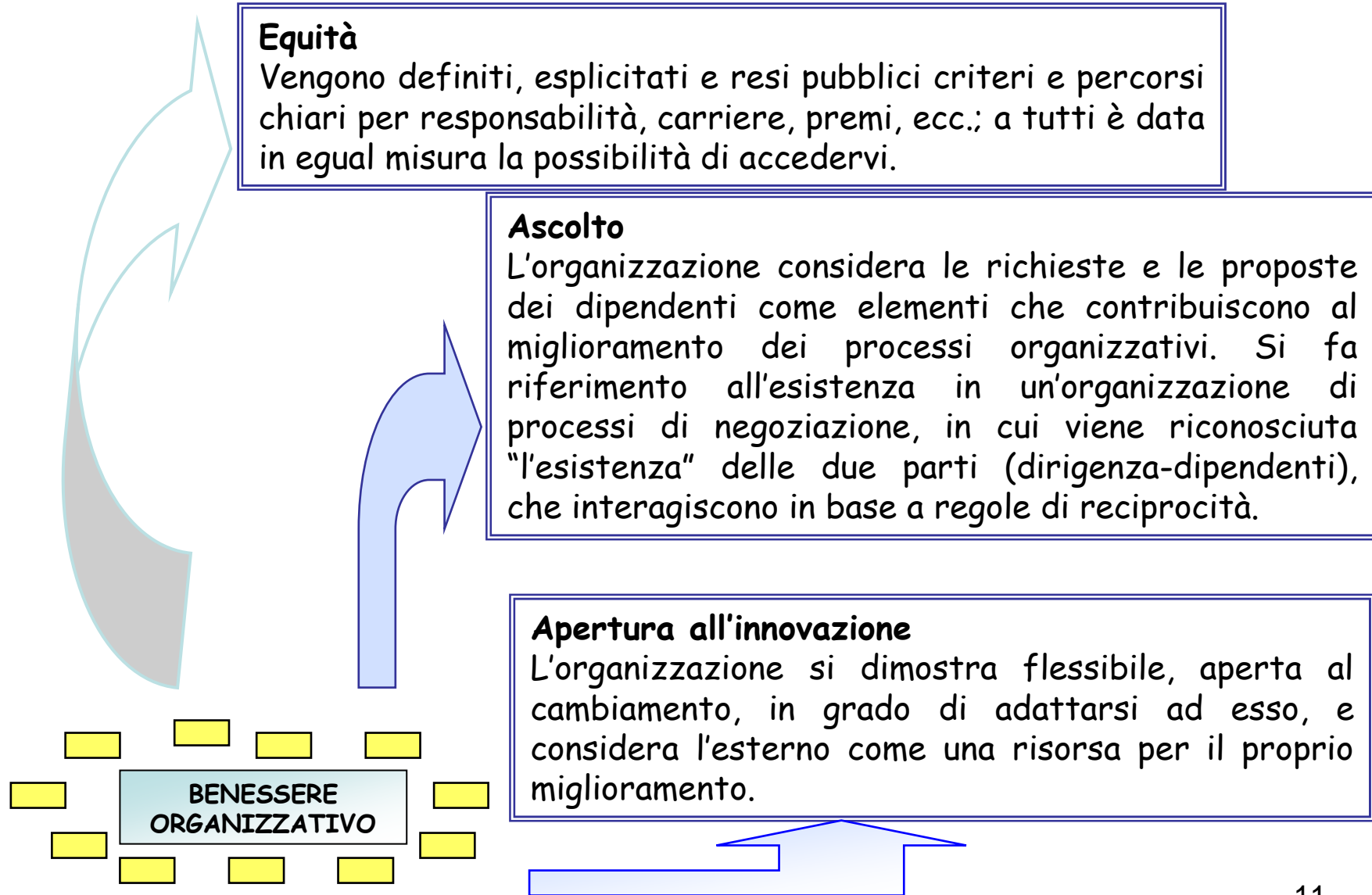
Le sue dimensioni



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Alcune dimensioni in dettaglio

LA DIFFERENZA DI GENERE NELLE AZIENDE

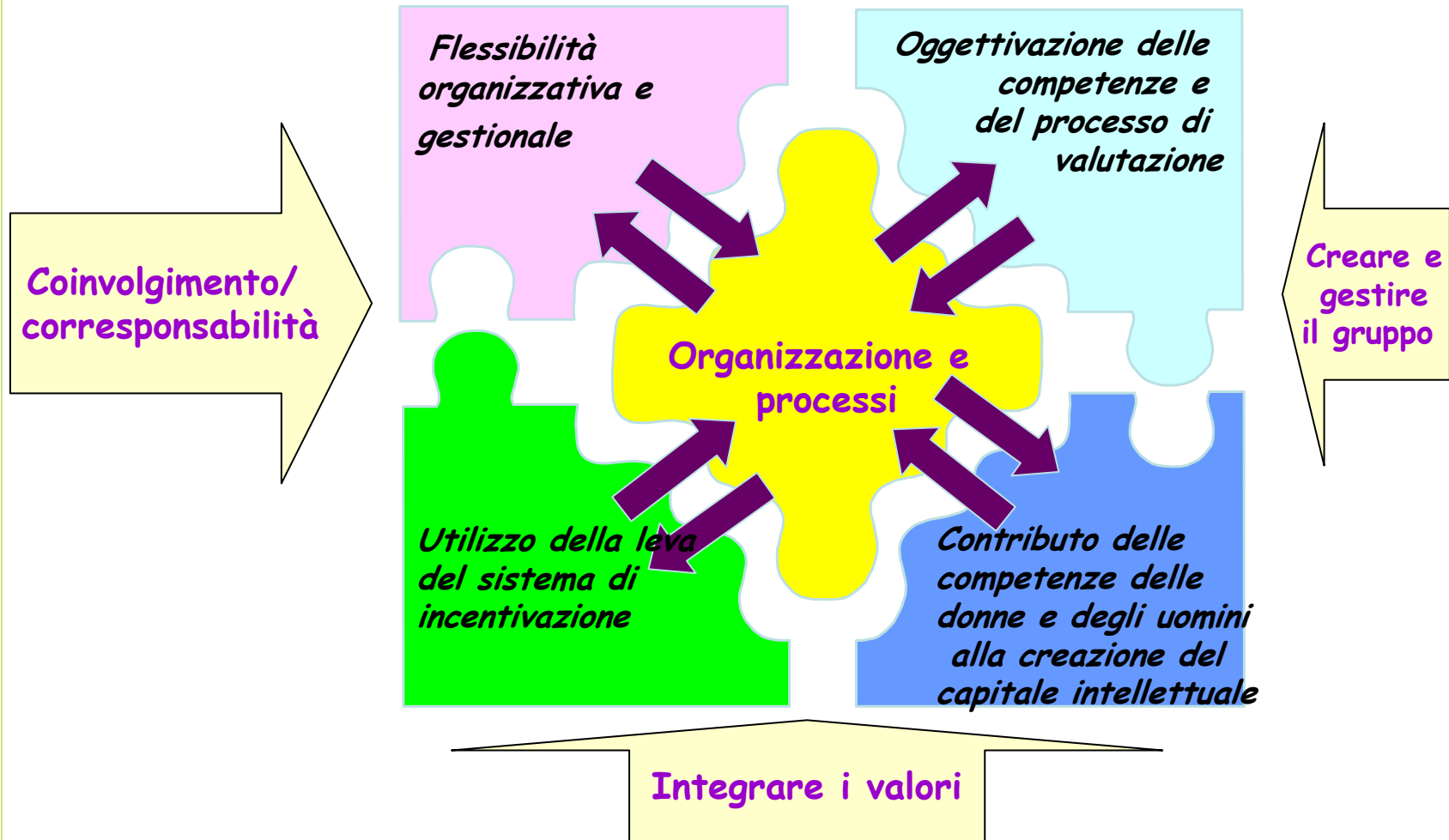


IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

I principali indicatori



Il riconoscimento del valore delle competenze delle donne e degli uomini



Orientamenti e strategie della promozione della differenza di genere nelle aziende

Che cosa si intende per
promozione della differenza di genere nelle aziende?

LE STRATEGIE

Nata come politica orientata al riequilibrio della
presenza femminile del lavoro
(*azioni positive*), si è evoluta nel tempo fino a
comprendere azioni, quali:

Le Strategie

- ➔ interventi di formazione finalizzati a colmare il gap di conoscenze e di competenze delle donne che hanno interrotto la loro vita professionale e intendono rientrare nel mondo del lavoro
- ➔ Il *mentoring* per promuovere lo sviluppo di carriere femminili
- ➔ La gestione della diversità come strumento della valorizzazione delle risorse umane
- ➔ Favorire l'innovazione e il mantenimento di vantaggi competitivi

Le azioni

- I. RIEQUILIBRIO DELLA PRESENZA FEMMINILE NEL LAVORO
 - Finalizzato a favorire un'uguaglianza nell'accesso al lavoro e un equilibrio dei generi nei ruoli e nella partecipazione alle attività produttive.
 - Approccio tradizionale guidato da motivazioni di equità.
 - Vi rientrano quelle azioni e iniziative finalizzate a favorire le donne e a riequilibrare la presenza femminile nel lavoro.

1. RIEQUILIBRIO DELLA PRESENZA FEMMINILE NEL LAVORO

AZIONI

- Il reclutamento equilibrato per genere
- L'adozione di strumenti di verifica della parità
- Le iniziative di sensibilizzazione

Le azioni

2. CONCILIAZIONE

DELLE RESPONSABILITA' VITA/LAVORO

Si concretizzano nella promozione di iniziative “*family friendly*” con una evoluzione, più recente, orientata alla promozione di una maggiore condivisione delle responsabilità di cura tra donne e uomini

2. CONCILIAZIONE DELLE RESPONSABILITA' VITA/LAVORO

AZIONI: pratiche Family friendly

- *Flessibilità nell'organizzazione del lavoro* (pratiche di lavoro flessibili, part-time, telelavoro)
- *Le interruzioni di lavoro* (valorizzazione dei congedi)
- *L'offerta diretta dei servizi di cura familiare* (cura dell'infanzia e degli anziani, promozione di servizi)
- *Le iniziative di sostegno* (informazione e consulenza alle famiglie, sostegno finanziario alla famiglia, sensibilizzazione alle pratiche family friendly)

Le azioni

3. VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE FEMMINILI

Comprende diversi tipi di azione quali:

- il diversity management orientata alla valorizzazione della differenza di genere nella gestione delle risorse umane,
- i programmi di career development finalizzati alla promozione dello sviluppo delle carriere in settori o ruoli che vedono ancora una scarsa presenza femminile.

3. VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE FEMMINILI

AZIONI:

- *La promozione della carriera* (mentoring, programmi formativi di sviluppo delle carriere, valutazione del lavoro, assegnazione degli incarichi, consulenza per la carriera)
- *La gestione della differenza* (promozione della leadership diversificata, promozione di carriera nell'ambito del diversity management)