GRUPPO 24 ORE

7° FORUM CULTURA D'IMPRESA

Le sfide delle imprese e i nuovi modelli organizzativi e di valorizzazione del capitale umano e della diversity

Rosanna D'Antona
Presidente Havas PR Milan

Milano, 20 novembre 2013

HAVAS PR MILAN

Indice dei contenuti

1. Uno sguardo al futuro
2. I must dell'economia
3. Le Aziende
4. I fattori che impattano sul posto di lavoro
5. E le donne?
6. I tempi sono cambiati
7. Il cambiamento coinvolge donne e … uomini
8. Patrimonio femminile = vera diversità

Uno sguardo al futuro

1. Più donne nel mercato del lavoro anche in campi tradizionalmente maschili.
2. Più donne ai vertici che attireranno altre donne.
3. Più conflittualità tra generazioni giovani e senior.
4. L'uomo prenderà atto che la figura femminile nell'ambito lavorativo è un dato di fatto.
5. Più business di italiani acquisiti, titolari di nuove imprese e consumatori.
6. Le aziende multinazionali favoriranno la mobilità dei manager = l'integrazione culturale nel contesto organizzativo.
7. Vivere, lavorare in ambienti dinamici, globali e interdipendenti favorirà l'autorealizzazione delle persone.

Fonte: "Gender Diversity 2020", collana S3.Studium di Guerini&Associati.

I must dell’economia: scenario e bisogni

1. Ritornare all’economia reale
2. Far ripartire la crescita
3. Considerare di operare in un mercato ormai europeo, ma anche global
4. Essere competitivi verso l’estero
5. Attuare le riforme del lavoro
6. Avere un approccio flessibile al mondo del lavoro
7. Valorizzare la diversità come chiave per lo sviluppo

Le Aziende

Essere **più efficienti**, più **performanti** e in grado di **ridurre i costi** produttivi.

Bisogno di operare un **cambio culturale**:

1. Attrarre **talenti** con competenze eccellenti, sia uomini sia donne
2. Individuare **professionisti nuovi** anche provenienti da Paesi emergenti
3. Creare **team eterogenei** per competenza, esperienza, etnia ed età per favorire la nascita di idee e di innovazioni

I fattori che impattano sul posto di lavoro

1. L’evoluzione delle attese dell’individuo
2. Le nuove tecnologie
3. L’incertezza del futuro, specie per le nuove generazioni
4. La permanenza di dipendenti senior
5. Le modifiche nella composizione del nucleo familiare (equa ripartizione dei compiti)
6. Alte competenze, flessibilità e formazione costante
7. Aumento del livello d’istruzione, apertura e multiculturalità

E le donne?

Le donne hanno più facilità d'accesso al lavoro e al percorso di carriera, nonostante alcuni fattori costrittivi, relativi a un mercato del lavoro rigido:

1. Le aziende non assumono, casomai tagliano = carenza di posti di lavoro sia per uomini sia per donne

2. Alto tasso di disoccupazione (totale di 12,2%), mentre il tasso di occupazione maschile è pari al 64,7% e quello femminile è al 47,1%

3. La disoccupazione giovanile che è pari al 40,1%

Fonte: Istat, agosto 2013

E le donne?

In questo scenario le donne si evolvono grazie a:

I tempi sono cambiati

1975

2012

Il cambiamento coinvolge donne e … uomini

1. Non è definito ciò che avverrà. Le donne “guadagnano quota” ma gli uomini “non devono perdere quota”!

2. Il giusto paradigma è: “noi cresciamo, loro crescono”, in un’ottica di win-win, essenziale per uno sviluppo equilibrato.

3. Questo equilibrio è dato dal must dell’economia che richiede di favorire la crescita, di essere competitivi.

4. I talenti dovranno dimostrare delle competenze eccellenti per far fronte alle sfide europee, americane, ma anche a quelle dei Paesi emergenti dei Bric, quindi talenti punto!

5. Le parole chiave: meritocrazia, parità di opportunità, talenti capaci senza distinzioni.

Patrimonio femminile = vera diversità

1. Diversità delle donne = grande valore per l'impresa

2. Schemi di comportamento men-affected nel mondo del lavoro

3. Le donne valorizzino invece le loro diversità: inclusione, mediazione, apertura....

4. Rischio omologazione al modello maschile = perdita dell'arricchimento, individualità, valori originali, famiglia, equilibrio della coppia ecc.

5. Attenzione al sociale e ai soggetti deboli: il 50% circa delle donne che lavorano, le migliaia delle donne-nuove-italiane, le giovani donne

6. Scambio ed apprezzamento delle buone pratiche nazionali ed internazionali

7. Comunicazione: i media parlano già dei successi raggiunti. Molto resta da fare per:
   - il cambio culturale
   - la valorizzazione della diversità femminili
   - il coinvolgimento della totalità dell'universo lavorativo femminile

Esempi di aziende virtuose

Punta sui team misti

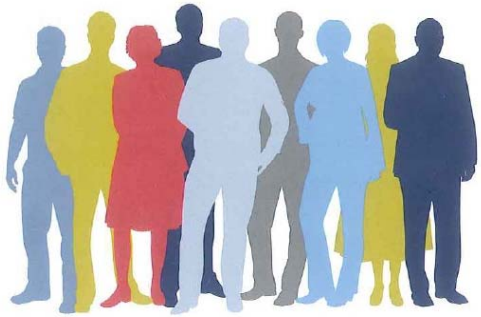
“Pensare diversamente, agire insieme. Per completarsi”

La diversity costituisce un fattore chiave per il successo a lungo termine di Bosch. L’unione delle abilità ed esperienze individuali in modalità di lavoro differenti è sempre stata parte del modus operandi di Bosch. La capacità di accogliere positivamente modi di pensare, stili di leadership, approcci lavorativi ed esperienze differenti è parte della tradizione Bosch.

Scopo del progetto di diversity: Avviare un percorso di valorizzazione della diversity su quattro dimensioni: **Gender, Generations, Internationalities e Working Culture.**

Azioni

- Carta della Diversity (2007)
- Creazione del core team (2010)
- Lancio del progetto di Gender Diversity (2011)
- Dibattito sulla Diversity (2011)
- Lancio dell’iniziativa di comunicazione sulla Diversity (2011)
- Un volto umano per la Diversity (2012)
- La Diversity in pratica (2012)
- Successi della Gender Diversity (2012)



Diversity for greater success.
More information about diversity and the aspect "Gender Diversity" can be found in the BGN, on the project pages of G13/PJ-GD or contact your local human resource organization for regional adaptations.

https://bgn.bosch.com/alias/diversity

Variety makes life interesting – and Bosch as well.
The Bosch Diversity Initiative

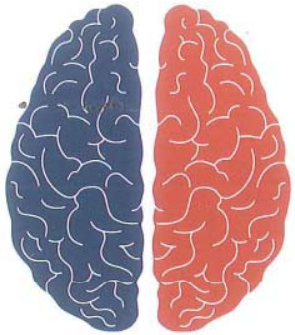
BOSCH
Invented for life

Robert Bosch GmbH

Zentralstelle Mitarbeiter – Vielfalt und Chancengleichheit
Corporate Office Human Resources Management – Diversity
(C/HMD, G13/PJ-GD)
Robert-Bosch-Platz 1
70839 Gerlingen-Schillerhöhe
Germany
www.bosch.com

Campagna di sensibilizzazione per favorire i team misti

Think diversely, act together.
We are the perfect match for one another.



On a team level it was interesting to note that the key levers and drivers for innovative processes are positively influenced by having a 50:50 proportions of men and women in teams. This clearly shows that equal gender representation can help to unlock the innovative potential of teams.
Source: The Lehman Brothers Centre for Women in Business (London Business School), Innovative Potential: Men and Women in Teams (2007)

and from a wide range of cultures and origins reflect the reality of society today. Diversity is therefore a key element of our company's values and strategic direction. Cooperative interaction between individual skills and experience and different work approaches has always been part of the Bosch way of doing things. This is what has made us so productive and innovative. The task now is to build on this strength, as a joint effort across the whole company **– because diversity is the key to our success worldwide –** both now and in the future.

Poster per affissione interna

Molti puntano sui giovani

P&G Career Academy Every year, Procter & Gamble offers a menu of international seminars lasting 3-5 days, which takes place in major European capitals, aimed at students wishing to live and live a real experience in the world of work.

Focus on: continuous training for graduates

A call to action called *Could it be U* A 3 years traineeship programme dedicated to young people focusing on growth and development that includes training on the job, face to face courses and job rotations.

Focus on: innovative and creative environment, attention to diversity

Game changer Campaign an innovative format to facilitate contacts between RB and young talents including company presence at University careers day, special night event for mangers and graduates, products sampling.

Focus on: new spirit, different perspective, determination

Molti puntano sui giovani

Meeting Days Johnson & Johnson Medical organizes, throughout the national territory, meeting days with graduates and undergraduates, during which candidates may collect information about the company and job opportunities.

Focus on: value of training for the employees

Internship section on line dedicated to video interviews and Q & A about internships

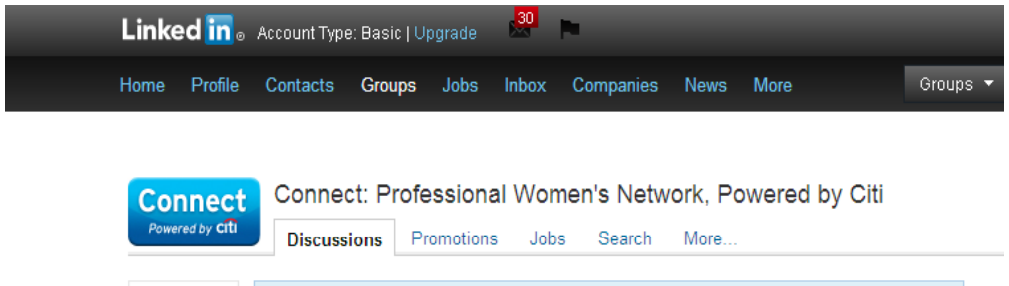
Focus on: courage, committment, dedication

Punta sul genere femminile

Citi Women: network lanciato nel 2005, dedicato alle lavoratrici per attrarre e sviluppare talenti femminili. Attivo in oltre 45 paesi.

Attività:

- iniziative che stimolano e agevolano il lavoro delle donne in banca: Citi Women's Leadership Development (programma di **formazione dedicato ai migliori talenti** femminili della banca).
- **percorso manageriale** della durata di 18 mesi riservato alle donne che già ricoprono posizioni senior: Women leading Citi.
- **partnership con la Forte Foundation**, un consorzio di Business School e le imprese per incoraggiare le dipendenti ad intraprendere percorsi di formazione universitaria.



Punta sul genere femminile

Il progetto SNCF Au Féminin prevede:

- **cinque gruppi** di esperti che stanno lavorando con circa 330 membri del network per produrre proposte concrete che saranno restituite in aprile **(studi e raccomandazioni**).
- **mentoring**
- Nel 2012 il network ha ospitato oltre **150 incontri, eventi e seminari**

https://www.sncfaufeminin.fr/

Punta sulle altre diversità

Due immagini che illustrano entrambe le forme di disabilità: quelle visibili e quelle invisibili.

- 2 visual: Laura, sordomuta e Patrick con la gamba sinistra amputata.
- Una frase d'impatto è scritta su ogni immagine per indurre chiunque – disabili e non – a riflettere sul significato di handicap.
- E' la prima volta che una società si è rivolta in modo così diretto alle persone disabili.

I due visual sono stati pubblicati su:

- Print media advertising
- banner ads
- e-mailing
- SG recruitment website (carrers.societegenerale.com)

mission
handicap
Patrick n'est pas du genre à renoncer en cas de coup dur. Un accident l'a privé de sa jambe gauche et l'a cloué plusieurs mois à l'hôpital. Pas facile, dans ces conditions, de revenir sur le marché du travail. Pourtant, il y a certaines choses qu'il n'a pas perdues : son énergie, ses compétences et son goût pour le métier de commercial . Plus que tout, il désire reprendre sa vie professionnelle. Alors...
Qui verra tout le professionnalisme dont Patrick est capable ?
SOCIETE GENERALE
Société Générale recrute sur careers.socgen.com

mission
handicap
Ce n'est pas parce qu'elle est malentendante que Laura ne veut rien entendre.
Disons plutôt qu'elle n'écoute jamais ceux qui lui disent de renoncer à ses projets à cause de son handicap.
Laura vient de terminer ses études et cherche son premier job : elle est compétente
et sait convaincre ses interlocuteurs. Mais aujourd'hui, c'est difficile d'être reçu,
même quand on n'a pas peur de frapper à toutes les portes. Alors
qui acceptera la différence de Laura ?
SOCIETE
GENERALE
Société Générale recrute sur careers.socgen.com

HAVAS PR Milan

Via San Vito, 7

Tel. 02. 8545701

Fax 02.85457044

infomilanpr@havaspr.com

www.havaspr.it