

POLITICHE DI DIVERSITY & INCLUSION A SUPPORTO DEI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI: LE COMPETENZE DEL FUTURO

Scenario

Le donne sono il 17,6% dei dirigenti privati, di cui il 31,5% under 35. Tra i quadri la situazione è leggermente migliore: le donne sono complessivamente il 29,9% e il 36% degli under 35. Nelle società quotate le quote rosa sono il 36,3%, ma nelle posizioni più alte ci sono solo 14 amministratori delegati donna (6,3%) e 24 presidenti (10,7%).

La numerosità degli uomini ai vertici delle aziende pubbliche e private ha portato anche all'affermarsi di uno stile di management maschile, che, al di là dell'essere autoritario, consultivo o partecipativo (Likert) o trasformativo (MacGregor Burns), non sempre è inclusivo delle capacità e competenze delle donne. Per questo motivo proprio le donne – soprattutto nel passato e meno nel presente – hanno individuato nel management maschile uno stile in cui riconoscersi, omologandosi.

Troppe volte lo stile di leadership femminile è inteso come eccessivamente debole, o troppo aggressivo, questo alle volte accade perché si tende a valutare questo stile di leadership alla luce della esperienza “maschile”. Negli ultimi anni la presenza del genere femminile sempre crescente nei vertici delle organizzazioni sta progressivamente mettendo in discussione lo stile “maschile” e spingendo a ragionare su un nuovo stile non necessariamente femminile. Donne e uomini stanno ragionando insieme sulla necessità di uno stile di management e di leadership basato sulla condivisione di valori e competenze utili per una gestione illuminata. La collaborazione fra uomini e donne, con valori e competenze che si integrano e completano, deve tendere ad un unico obiettivo, ovvero a quello del raggiungimento di un modello vincente che punti all'efficacia e a una visione capace di allargare e rendere più inclusive le organizzazioni.

Obiettivi

Nel nostro Paese le politiche di diversity & inclusion si stanno sempre più diffondendo come strumento a supporto dei cambiamenti organizzativi.

È necessaria una responsabilizzazione diffusa per una cultura consapevole in materia di inclusione e valorizzazione delle persone nell'assetto organizzativo e gestionale.

Servono nuove competenze nei manager uomini e donne per poter costruire il futuro delle organizzazioni.

Si può utilizzare un modello di competenze non necessariamente da ricondurre al genere. Un mix di competenze che rappresenta un possibile modello futuro.

Gli obiettivi di apprendimento del percorso sono pertanto orientati allo sviluppo delle seguenti aree di competenza:

- Collaborazione e integrazione: empatia, assertività, cooperazione, networking;
- Imprenditorialità e comunicazione: autonomia, resilienza, creatività, personal branding;
- Diversity & inclusion: competenze nella gestione delle differenze generazionali, differenze di genere: specificità e strumenti di inclusione;
- Strategia e tattica: individuazione dei trend, orientamento all'apprendimento, innovazione, sperimentazione.

Destinatari

L'iniziativa si rivolge principalmente al Management ed alle Prime Linee aziendali

Articolazione e Programma

Il percorso si articola in 5 incontri di informazione e sensibilizzazione della durata di 2 ore e trenta minuti.

Ogni incontro è impostato come un evento di formazione con l'obiettivo di creare una cultura sulla D&I e di costruire insieme ai dirigenti una proposta di politica aziendale.

Il ciclo di incontri può avere come naming D&I Talks.

D&I Talks è un appuntamento periodico (settimanale/quindicinale) che si svolge in presenza.

D&I Talks è un'occasione di incontro, scambio e apprendimento tra relatrici e relatori. È un momento di confronto e scambio sui temi dell'empowerment, della diversity e dell'inclusion.

Ogni incontro prevede l'intervento di un docente/coordinatore, di un testimonial esterno e di un discussant interno. I testimonial saranno individuati tra donne e uomini rappresentanti di istituzioni, imprese, associazioni di categorie, non profit e in generale interviste a donne e uomini esperti di rilevanza nazionale.

Prima di ogni incontro sarà somministrato in modalità asincrona online un questionario di assessment delle competenze.

Di seguito una proposta con 5 incontri:

1° incontro: Collaborazione e integrazione

- Stili di comunicazione e assertività
- Creare e alimentare il networking

2° incontro: Diversity & integrazione

- Diversity & Inclusion: Differenze generazionali
- Specificità e strumenti di inclusione

3° incontro: Gender Politics

- Diversity & Inclusion: Differenze di genere
- Specificità e strumenti di inclusione

4° incontro: Diversity e digitale

- Digitale: femminile vs maschile
- Digitale: junior vs senior

5° incontro: Imprenditorialità e comunicazione

- Lavoro standardizzato e lavoro creativo
- Strategie di personal branding

In ciascuno dei talk è prevista la presenza di un testimonial che abbia significativa esperienza nell'ambito trattato.

Struttura di ogni Talks

Ore 16.00 – Introduzione del docente/coordinatore (15 min)

Ore 16.15 – Primo intervento del testimonial coordinato dal coordinatore

Ore 16.30 – Secondo intervento del discussant interno coordinato dal coordinatore
Ore 16.45 – Gamification e Sessione Q&A
Ore 17.15 – Primo intervento del testimonial coordinato dal coordinatore
Ore 17.30 – Secondo intervento del discussant interno coordinato dal coordinatore
Ore 17.45 – Gamification e Sessione Q&A
Ore 18.15 – Sintesi e chiusura
Ore 18.30 – Chiusura del Talks

Coordinatrici/Docenti:

Giusi Miccoli, Strategic Advisor nelle Politiche per lo sviluppo del personale, General Manager Scuola d'Arte cinematografica G.M. Volonté, Strategic Advisor in LAZIOcrea, co-founder Community DEA #Donnecheammiro, Consulente per il Dipartimento della funzione pubblica ed il Formez PA, Docente Master Risorse Umane Università degli Studi di Roma "Tor Vergata".

Mariangela Cassano, Founder community #Donnecheammiro e Consulente Master OSCUAI in Risorse umane dell'Università Tor Vergata. Esperta nel campo della comunicazione, con il passare degli anni ha acquisito competenze specifiche in ambito social nella definizione e realizzazione di digital strategies. Ha una lunga esperienza nel networking e nelle relazioni pubbliche e istituzionali.

Modalità di erogazione: D&I Talks è un appuntamento periodico (settimanale/quindicinale) che si svolge in presenza. È possibile in alternativa progettare i 5 incontri erogandoli in Virtual class.

Modalità di valutazione: Oltre ai classici indicatori di performance utilizzati per il monitoraggio e la valutazione, quali per esempio le ore di formazione erogate, sono utilizzati indicatori di risultato e l'analisi dell'impatto.

Tra gli indicatori di risultato, che misurano gli effetti primari sui beneficiari scelti, vengono utilizzati: l'analisi del gap delle competenze e gli indici di crescita delle competenze generali.

Per l'analisi dell'impatto, che misura gli effetti a lungo termine rispetto all'obiettivo generale, si ricorre a indici quali: obiettivi raggiunti/totale obiettivi proposti; proposte di miglioramento dei dirigenti /totale dei dirigenti.

Contatti

Cornerstone International s.r.l.
Via della Stazione di S. Pietro, 29
00165 Roma
Tel +39 06638 4671
www.cornerstone-group.it
info@cornerstone-group.it