


[MYBUSINESS / NEWS] La tolleranza? Porta più profitti

Le aziende puntano sulle diversità. Di genere, di età e di provenienza. Buonismo? Per niente: le differenze aiutano lo sviluppo economico



1 ora fa | di Redazione MyBusiness



Sarà per i rapidi cambiamenti demografici e sociali, per le migrazioni e le libertà di scelta, ma le imprese hanno (finalmente) capito che il rispetto e la ricerca delle **differenze** favorisce il business. Lo confermano diverse ricerche: un team di dirigenti tutti laureati nelle stesse università, uniformi per quanto riguarda il sesso, l'età o la provenienza è sicuramente meno creativo di un team magari meno esperto, ma più diversificato al suo interno.

Si chiama **Diversity Management** o **Cross-cultural**

HOT

daMYBUSINESS


NEWS

2 giorni fa | di Nicoletta Spolini

Qual è il Paese che attrae di più i

Management e ora è il faro delle grandi aziende. Riconoscere e valorizzare le differenze di matrice nazionale, etnica e religiosa conviene: si ottengono migliori risultati in termini economici, di competitività e di immagine. Solo così, insomma, ci si può preparare a un mercato internazionale e plurale.

Per le Università è un tema nuovo, ancora tutto da studiare. Lo fanno in **Cattolica**, a Milano, dove la professoressa **Laura Zanfrini**, direttore scientifico del **Centro di ricerca WWELL** (Welfare, Work, Enterprise, Lifelong, Learning) sta completando un grande progetto proprio su questo argomento, coinvolgendo 10 Paesi europei e 100 aziende: «La categoria della diversità ha fatto prepotentemente irruzione nella vita delle imprese e delle organizzazioni», spiega Laura Zanfrini, «Ma soprattutto, quello che fino a non molti anni fa, nel contesto delle aziende "monolitiche" era (e continua in buona misura ad essere) rappresentato come un problema da gestire, appare oggi una leva strategica per costruire organizzazioni non solo più inclusive, ma anche maggiormente attrezzate a fronteggiare le sfide della competizione globale. Riconoscere, gestire e valorizzare la diversità è dunque, oltre che una necessità resa ineludibile dalla composizione eterogenea degli organici aziendali, una caratteristica che le trasformazioni demografiche e sociali non faranno che rafforzare nel prossimo futuro, una straordinaria opportunità».

Anche la **SDA Bocconi**, con il suo **Diversity Management Lab**, propone analisi e previsioni. Per ora, a onor del vero, non troppo confortanti: secondo un loro recente studio, solo il **23%** degli intervistati (su un campione di 750 persone) ritiene che nella propria impresa vengano applicate pratiche per gestire le diversità, mentre il **30%** ne sottolinea la mancanza. Ma il dato più indicativo è probabilmente il **47%** che non sa rispondere. La probabilità di essere assunti è ritenuta più bassa dalle donne che dagli uomini e l'età, per ambi sessi, continua a essere una discriminante importante, così come ancora lo sono la disabilità fisica, l'omosessualità e, nel nostro Paese, l'origine non italiana. Insomma, di strada da fare ce n'è

talenti?

VEDI anche



MONDO

22 giorni fa | di Stefania Culurgioni

«Così vi insegno come si diventa Drag Queen»



MONDO

65 giorni fa | di Redazione News

Il bacio tra la soldatessa di ritorno dal fronte e sua moglie

TOP VIDEO

Your System Status

WE'RE SORRY!
You need to update your Flash Player.

Get **ADOBE® FLASH® PLAYER**

IMPORTANT: After installing the required upgrade please reload this browser window to view the video player.

VANITY FAIR
LIVE!



TECH

Time Lapse Spaziale: la Terra vista da Alexander Gerst



e la Bocconi insiste, con corsi, incontri, convegni (prossimo quello del **29 gennaio**, “Diversità in numeri – Le migliori pratiche per gestire la diversità nelle organizzazioni”).

Il tema è caldo: nascono gruppi attivi, come **DIVERSITALAVORO**, dove si seguono progetti e formazioni specifiche dedicate a persone con disabilità, stranieri e transgender; ed escono graduatorie delle aziende più “integranti”, come quelle che presentate da **DiversityInc**, con la sua **Top 50 List**, quest'anno capeggiata dalla **Novartis Pharmaceuticals Corporation**.

E poi c'è **Parks**, un'associazione senza scopo di lucro che ha tra i suoi soci esclusivamente datori di lavoro. Il suo obiettivo è quello di aiutare le aziende socie a comprendere davvero e a realizzare al massimo le opportunità di business legate allo sviluppo di strategie rispettose della diversità. Interessante vedere i soci fondatori: **Citi**, **Gruppo Consoft**, **Ikea**, **Johnson&Johnson**, **Lilly**, **Telecom Italia** e **Linklaters**.

Se si volesse approfondire l'argomento, è uscito da poco in libreria un testo di **Andrea Notarnicola**, *Global Inclusion* (Franco Angeli, pp. 224), in cui, appunto, si sostiene l'idea che una strategia di inclusione centrata sulla pluralità dei talenti arricchisca l'organizzazione di nuove prospettive. Superare l'autoreferenzialità per aprirsi al mondo. **Qui, nella gallery, qualche estratto del libro, che ben racconta i casi più interessanti.**

 Like < 0  Tweet < 1  +1 < 0  Pinit

TAG • razzismo • gay

 NON CI SONO ANCORA COMMENTI 



Cosa ne pensi?

VANITY TODAY!