

Quelli che se ne occupano da molto tempo

Attenti a persone e culture diverse

La strategia del diversity management è il punto di forza di molte società di grandi dimensioni, per esempio di Kodak che basa i propri valori aziendali su questo specifico processo, formando i propri dipendenti con sessioni specifiche di training. Nella gestione operativa, questa politica aziendale porta a misure anche molto concrete, come per esempio l'introduzione di quattro tipi diversi di soluzioni part-time, permettendo così a molte donne di bilanciare meglio le esigenze private con quelle del lavoro.

«Anche Ikea è tra le aziende multinazionali che adottano strategie di diversity management, attraverso la creazione di numerosi posti di lavoro come addetti alle vendite per extracomunitari e profughi africani e dell'Europa dell'Est», sottolinea Elisa Chioda, Personnel manager di Ikea Italia. «Inoltre, nell'ambito della selezione delle risorse sono stati avviati a

Parma e Milano due programmi pilota volti all'inserimento lavorativo di over 45 disoccupati o di giovani in difficoltà segnalati da associazioni», conclude.

Un altro esempio viene da **Accenture**, società americana di servizi tecnologici, che ha messo a punto un programma denominato Great Place to Work for Women, diretto a valorizzare l'approccio femminile al lavoro. In questo ambito sono nati dei team di lavoro che seguono l'intero iter professionale delle donne, dal recruitment allo sviluppo e all'avanzamento di carriera. In **Accenture** sono previste politiche per aiutare le donne a raggiungere un equilibrio tra la vita professionale e privata, «Il programma nasce nell'ambito della più ampia iniziativa di diversity management promossa nei diversi paesi in cui la società è presente», spiega Stefania Celsi, responsabile human capital & diversity.



Stefania Celsi

