

SETTE TAPPE VERSO LA DIVERSITÀ COME RISORSA

La preconditione per diventare un'azienda *diversity-oriented* è una cultura aziendale che apprezzi e promuova la diversità in modo consapevole. L'organizzazione sviluppa strategie per arrivare a un equilibrio tra differenze e similarità e per creare valore da questo equilibrio.

Che cosa possono fare le aziende per sviluppare una gestione delle diversità che apprezzi e utilizzi la diversità all'interno a suo vantaggio e che applichi quello che ha appreso sistematicamente e in modo efficace all'ambiente esterno?

1. Per sviluppare e mantenere una cultura organizzativa forte e diversa deve esserci una strategia e vision aziendale ugualmente forti e chiaramente formulate, che includano la diversità come componente essenziale. Dopo tutto la diversità è la tua risorsa economica e lungo termine.
2. Per una buona gestione della diversità un'azienda ha bisogno di un sistema di gestione della performance estremamente trasparente che sia sviluppato metodicamente consultandosi con molti stakeholders interni. Devono essere predisposte ampie linee guida aziendali sul Diversity Management, insieme a parametri di valutazione.
3. Le valutazioni sulla performance sono effettuate indipendentemente dalla razza, etnia, colore della pelle, genere, religione ecc. Questo è estremamente difficile, dal momento che la maggior parte delle persone non sono consapevoli dei propri filtri percettivi. Qui bisogna iniziare una grande costruzione di consapevolezza.
4. Date un'occhiata alle particolari costellazioni di diversità dei vostri dipartimenti, team e considerate le competenze, talenti, esperienze, caratteristiche personali (come il genere, l'età, il background migratorio...) e professioni. Il genere di conoscenza dettagliata faciliterà la creazione di team innovativi e la nascita di nuove idee.
5. Appena si percepisce che la valutazione del personale non è basata sulla performance, in altre parole quando si percepisce discriminazione o svalutazione a causa di caratteristiche personali, confrontarla e imporre sanzioni.
6. Sviluppare un sistema innovativo di selezione e reclutamento. Di quali tipo di persone avete bisogno e con quali profili e competenze? Le domande da farsi sono: dove sono le persone dotate di un talento eccezionale indipendentemente dalla loro origine etnica/nazionale? Come cercarle?
7. Far diventare i manager dei modelli autentici modelli per la diversità, che sono personalmente convinti che la diversità sia di aiuto all'azienda e che sia una parte essenziale della sua identità.

Nessuna azienda diventa automaticamente un campione di diversità.
Servono una valutazione costante e un pensiero innovativo,
insieme a un'azione e riflessione sostenibili.