



Diversità & Inclusione

Sara Bonesso

Professoressa associata presso il Dipartimento di Management, Università Ca' Foscari Venezia e Vicedirettrice del Ca' Foscari Competency Centre

conversa con

Simonetta Frau

HR Global Learning & Development di Electrolux Professional

Il caso Electrolux Professional

Electrolux Professional è fornitore globale per il mondo della Ristorazione, Coffee&Beverage e Lavanderia Professionale. L'azienda vanta una delle reti più estese al mondo di partner di vendita e assistenza tecnica e un network di collaboratori qualificati, impegnati quotidianamente su più fronti: consulenza, progettazione, installazione e manutenzione. Electrolux Professional ha sempre creduto nel valore che si può conseguire promuovendo la diversità e, in particolare, negli ultimi anni ha dimostrato una forte sensibilità verso il tema della gender equality. Tra le iniziative promosse a livello globale vi è *WE at Electrolux Professional*, un network costituito dal 2017 che oggi comprende oltre 1.000 membri in otto diverse sedi collocate in tutto il mondo. Electrolux Italia ha stabilito una rete locale a Vallenoncello supportata dal Senior Management Team, incluso il Presidente e CEO Alberto Zanata. Particolarmente buona nel sito di Vallenoncello la presenza femminile, che su un totale di circa 1.000 dipendenti vede una percentuale pari al 40% (nell'intero gruppo è del 31% su una popolazione di 3.600 dipendenti).

Facendo riferimento alla componente manageriale, attraverso le iniziative nate intorno a WE, il management dell'azienda si è dato l'obiettivo di passare dal 26% attuale al 30% di donne impegnate in ruoli di leadership tra il 2020/2021 per l'intero gruppo. Nell'ambito del progetto vengono organizzate e promosse numerose attività: da eventi di networking che incoraggiano la discussione e la sensibilizzazione sui temi dell'inclusività a sessioni informative di specialisti sulla prevenzione del cancro fino alla partecipazione attiva della 'Corri in Rosa', evento sportivo di raccolta fondi per la prevenzione del cancro al seno. Grazie a WE è stata organizzata nell'ambito STEM un'iniziativa che ha riscosso un grande successo, *Girls Love Robot*, dove un gruppo di 15 bambine, figlie di dipendenti, ha lavorato nei laboratori tecnici di ingegneria e di elettronica creando dei progetti in 3D anche legati al Food. Una delle iniziative principali legate alla formazione è stato il percorso *Step-Change*: un ciclo 7 di seminari volti a riconoscere, comprendere e allenare le competenze trasversali, nonché, obiettivo principale, rafforzare un terreno inclusivo e di dialogo tra i dipendenti, incoraggiando

di conseguenza le donne impiegate in azienda ad assumere posizioni di leadership più sfidanti.

Abbiamo approfondito l'esperienza *Step-Change* con Simonetta Frau, HR Global Learning & Development di Electrolux Professional.

Com'è stato portare l'esperienza di WE at Electrolux Professional nella sede di Pordenone-Vallenoncello?

Electrolux è una realtà internazionale e valori come la diversità e l'inclusione sono pilastri fondamentali che ispirano sia l'organizzazione e il lavoro interno all'azienda sia il modo cui l'impresa interpreta la propria funzione sociale. La nostra è una rete globale; in ciascun Paese le attività vengono poi divulgate e promosse al fine di avere un allineamento aziendale comune. A Vallenoncello si è iniziato a lavorare sul progetto WE nel 2018. All'inizio abbiamo costituito gruppi di lavoro su base volontaria, dove ciascuno ha potuto proporre iniziative e contributi per iniziare a confrontarsi sulle tematiche della diversity. Momento chiave è stato l'avvio del progetto *Step-Change*

nel febbraio 2019: un ciclo di sette incontri/seminari (conclusi a novembre) dedicati sia alla diversità di genere che all'inclusione partendo da tematiche estremamente attuali, sia in ambito aziendale che sociale. Abbiamo voluto infatti offrire spunti per valorizzare competenze trasversali oramai decisamente rilevanti per affrontare le sfide che quotidianamente incontriamo nel mondo professionale.

Ci racconti in cosa consiste il progetto.

Abbiamo costruito un vero e proprio percorso con il coinvolgimento di formatori e partner esterni. L'obiettivo era promuovere un cambiamento culturale interno per migliorare le performance professionali e le relazioni all'interno dell'azienda, valorizzando la diversità di genere a 360 gradi, creando una base per un dialogo differente, costruttivo in un terreno comune di ampia condivisione.

Il primo appuntamento è servito a prendere consapevolezza dei pregiudizi consci ed inconsci che purtroppo sono ancora molto frequenti quando si affrontano tematiche di genere o inclusione.

Nel secondo appuntamento, grazie all'intervento del Ca' Foscari Competency Centre, abbiamo parlato di competenze emotive e sociali come fattori chiave per lo sviluppo professionale. Nel terzo appuntamento abbiamo focalizzato quali di queste saranno necessarie per affrontare il mondo che ci attende nel giro dei prossimi cinque-dieci anni: una tematica che si è poi rivelata strategica considerando il periodo di emergenza che stiamo vivendo.

Nel quarto incontro si è parlato di Skills Revolution, ovvero quali sono le

competenze che in un mondo digitale in evoluzione sarà necessario avere per rimanere aggiornati e competitivi nei propri o nuovi ruoli aziendali.

Abbiamo scelto poi, nel quinto e sesto incontro, di identificare una competenza da approfondire: la leadership al femminile. Sempre grazie al Ca' Foscari Competency Centre abbiamo analizzato i diversi stili e applicazioni. In chiusura abbiamo voluto lavorare sul tema dell'autopromozione, riassumendo quanto visto nei seminari precedenti e concretizzando il tutto in azioni da mettere a punto (passando dalle parole ai fatti) ospitando una testimonianza di una professionista, manager e madre di tre figli che ha spiegato come conciliare il ruolo lavorativo di un certo livello con quello di madre e moglie. Parallelamente ai seminari abbiamo organizzato degli appuntamenti di incontro con *role models* femminili che potessero ispirare le dipendenti nel proprio percorso di crescita.

Com'è stata la partecipazione da parte dei colleghi?

Se vogliamo dare subito un dato posso dire che la partecipazione ha visto oltre 200 persone ed è stata una partecipazione molto attiva da parte di colleghe e colleghi di vari dipartimenti aziendali a vari livelli, considerando soprattutto che i seminari si sono svolti durante l'orario di lavoro. Particolarmente apprezzata la scelta dei docenti intervenuti in sede, provenienti da Atenei prestigiosi e scuole di business manageriali.

È stato un inizio in cui abbiamo visto consolidarsi una routine, un comportamento aziendale che ci ha premiato: anche i più scettici alla fine hanno

apprezzato l'iniziativa. Il 91% dei partecipanti ha dichiarato che le iniziative sono state utili ad accrescere la consapevolezza intorno a questi temi.

Come intendete portare avanti questa iniziativa?

Nell'ambito di WE vi è l'intenzione di riproporre *Girls Love Robot*. All'interno del portale aziendale abbiamo un canale social, in cui verrà aperta una finestra dedicata per condividere messaggi, commenti e continuare a parlare del tema e delle varie iniziative promosse. Abbiamo già in cantiere *We Go For Reading*, un'altra iniziativa bloccata dalla pandemia, ma che vogliamo lanciare non appena si potrà rientrare per buona parte del tempo a lavorare in presenza. L'idea è di creare nella mensa aziendale una libreria, dove si possono donare propri libri mettendoli a disposizione di tutti gli altri colleghi. Un modo per condividere conoscenze ed esperienze di lettura. Non appena sarà finito questo periodo di emergenza ricominceremo a proporre attività quali i *Role Models*, con l'aggiunta di interviste in cui dei colleghi (non solo donne) divideranno la loro testimonianza in merito ai loro ruoli lavorativi attuali o alle loro esperienze lavorative di adattamento in un paese straniero. È nostra intenzione riprendere anche l'organizzazione di seminari/webinar focalizzati su tematiche attuali, come la gestione del tempo nell'era dello smart working (e nuova valutazione del work-life balance), nonché la gestione delle emozioni dopo questo momento, sempre nell'ottica il più inclusiva possibile, e non solo basata sulla mera diversità di genere.

