



L'empowerment delle donne come componente della innovazione

SOL Group promuove lo sviluppo della carriera delle donne in azienda per una maggiore diversity e equity

Silvia Pugliatti, HR Business Partner di SOL Group: "In azienda si è vista aumentare molto l'occupazione femminile. Il nostro desiderio è permettere che questa presenza si rifletta sempre di più su Management e Top Management, con l'obiettivo di portare il corretto livello di diversity ai vertici aziendali, oltre che nei Team di lavoro. L'attenzione su questa tematica è stata posta da un Senior Manager belga che ha proposto un progetto – ora in corso - nell'ambito della campagna Little Big Innovations".

L'azienda/l'ente

Fondato nel 1927 in Italia, il Gruppo SOL opera nella produzione, ricerca applicata e commercializzazione di gas tecnici e medicali, nell'assistenza domiciliare, nelle biotecnologie e nella produzione di energia da fonti rinnovabili.

Presente in 32 Paesi con oltre 6.000 collaboratori, serve oltre 50.000 clienti industriali, 500 grandi clienti medicali e oltre 600.000 pazienti. La capogruppo SOL Spa è quotata alla Borsa Italiana dal 1998.

La campagna *Little Big Innovations* è stata l'iniziativa-progetto che ha coinvolto i dipendenti in un percorso di crescita nella consapevolezza e condivisione delle tematiche cruciali di sostenibilità. Spinti dalla forte convinzione che da piccole idee possono nascere grandi innovazioni, *Little Big Innovations* prende forma con l'intento di rendere ciascuno partecipe e protagonista del più grande cambiamento in carico al nostro secolo: la transizione verso una vita più sostenibile per noi e per il nostro pianeta. Ognuno è stato incoraggiato a raccontare la propria idea, il proprio progetto per rafforzare e implementare le attività del Gruppo in un'ottica di crescita sostenibile.

Altri obiettivi connessi sono la promozione dell'impegno dei dipendenti, l'aumento della consapevolezza e della cultura della sostenibilità, il rafforzamento dell'identità e del senso di appartenenza del gruppo, lo sviluppo della strategia di sostenibilità del Gruppo.



L'idea in breve

La campagna *Little Big Innovations* si sviluppa su quattro tematiche: il benessere, l'ambiente, l'economia circolare, le iniziative sociali. Sono state presentate 208 proposte, valutate da quattro Green Team. Nella categoria WELLFEEL ha vinto il progetto di un collega, un Manager belga, che ha proposto "SOL_ Sviluppo della carriera delle donne". Il progetto è stato approvato ed è attualmente in corso. L'uguaglianza di genere è tra i 17 obiettivi delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile e c'è un sotto-obiettivo specifico per la partecipazione alla leadership e al processo decisionale, nei quali una maggiore diversità consente infatti di prendere scelte migliori, evitando pregiudizi, e favorendo l'innovazione.

Le azioni del progetto

Il progetto ha previsto una prima fase che coinvolgesse necessariamente il Board e il Top Management con l'obiettivo di: aumentare la consapevolezza sulla diversità, l'inclusione e l'equità (DEI); valorizzandole come vantaggio competitivo; sostenere l'inclusione; aiutare a identificare le azioni che concretizzeranno l'inclusione nel Gruppo SOL con particolare attenzione al genere.

La seconda fase ha visto e sta tuttora vedendo la formazione in aula delle circa 50 donne selezionate, sempre con la collaborazione de La Carica delle 101 e di Talent Edge, lavorando su temi quali lo sviluppo delle abilità di conciliazione organizzativa, l'assertività, l'autostima, l'uscita dalla comfort zone, il self-branding, la gestione del cambiamento, il lavoro di squadra, la costruzione di una rete professionale.

In programma ci sono poi la costruzione di Tavoli di lavoro, per un confronto concreto tra donne de La carica delle 101, startupper e donne del SOL Group Women Development Program, per far vivere alle discenti un'esperienza concreta di condivisione fondata sull'imprenditorialità e l'innovazione e provare a mettere in pratica le nozioni acquisite in aula.

Sul piano della cultura organizzativa e dei processi strategici a supporto del cambiamento, la funzione HR ha avviato inoltre una fase di *debiasing* delle procedure di Reclutamento e il Performance Management, per sostenere con processi concreti i percorsi di carriera in azienda.

I benefici

Il progetto "SOL Sviluppo della carriera delle donne" è ancora in una fase iniziale, ma il coinvolgimento del management del Gruppo, in Italia e negli altri paesi è ormai un fatto. Su queste basi si può lavorare per contestualizzare nei diversi paesi il SOL Group Women Development Program, tenendo conto degli aspetti culturali, degli aspetti sociali e delle politiche, dei fattori critici che possono favorire - o contrastare - l'empowerment delle donne nelle aziende e nella società. Sullo sfondo l'apporto, sempre più necessario, che le donne devono dare nei processi di innovazione verso una maggiore sostenibilità ambientale, sociale ed economica.