

DIVERSITÀ DI GENERE, SI CRESCE VALORIZZANDO LE COMPETENZE

L'EQUILIBRIO TRA QUOTE MASCHILI E FEMMINILI ALL'INTERNO DEL MANAGEMENT CONTRIBUISCE A MIGLIORARE I RISULTATI AZIENDALI. NE SONO CONVINTI IN ACRISURE, DOVE VIENE PERSEGUITO CON SUCCESSO UN PERCORSO DI INTEGRAZIONE CHE HA COME PILASTRI LO SVILUPPO DELLE CAPACITÀ E DELLE CARATTERISTICHE INDIVIDUALI, E L'ATTENZIONE AL BILANCIAMENTO TRA LAVORO E VITA PRIVATA

di **Alessandra Capparucci**,
responsabile risorse
umane di Acrisure

Il settore assicurativo sta attraversando, da tempo, una profonda trasformazione in cui l'inclusione e la valorizzazione delle competenze femminili non sono più solo un tema etico, ma una leva strategica per il successo aziendale. In un'industry tradizionalmente a prevalenza maschile, l'aumento della quota femminile nei ruoli chiave può avere un impatto positivo sulla cultura aziendale, sull'innovazione e sulla performance delle imprese.

Secondo recenti studi, le aziende con un'elevata presenza femminile nei team decisionali registrano migliori risultati in termini di crescita e sosteni-

nibilità. Inoltre, le skills distintive delle donne non possono non rivelarsi essenziali in un mercato sempre più orientato alla personalizzazione del servizio e alla relazione con il cliente. Grazie alla loro capacità di ascolto ed empatia, e alla loro visione a lungo termine, le donne sono in grado di comprendere a fondo le esigenze dei clienti e di proporre soluzioni su misura che soddisfino le aspettative.

Inoltre, occorre considerare che il contributo della quota femminile nell'organizzazione aziendale non è solo quello relativo al raggiungimento di obiettivi di business, ma anche quello relativo alla creazione di un clima di lavoro positivo e collaborativo.





© hyejin kang - iStock

L'inclusione costruttiva è frutto di strategia

Nonostante i progressi, il gender gap nel settore assicurativo persiste; infatti la percentuale di rappresentanza femminile nelle figure apicali è nettamen-

te inferiore rispetto a quella maschile. Tuttavia, secondo i dati **Ivass**, le quote rosa nei consigli di amministrazione delle imprese di assicurazione italiane è aumentata dal 10% nel 2014 al 17% nel 2019. In **Acrisure** incrementiamo con costanza le assunzioni della quota fem-

minile, contribuendo a sviluppare un ambiente maggiormente inclusivo e promuovendo la diversità di genere all'interno della nostra organizzazione. Tale prospettiva favorisce la creazione di un ambiente di lavoro in cui le diverse prospettive ed esperienze possono essere valorizzate e integrate nella strategia aziendale del gruppo. Acrisure ha compreso l'importanza di valorizzare il talento femminile e si posiziona all'avanguardia con percentuali

di presenze femminili superiori rispetto al trend del settore, dove le donne continuano a occupare ruoli principalmente non esecutivi.

La maggioranza dei manager è donna

Nel nostro gruppo il ruolo manageriale è ricoperto per circa il 63% da appartenenti al genere femminile e questo risultato è dovuto anche al percorso di empowerment che si articola su più livelli: dalle politiche di selezione del personale, che garantiscono pari opportunità, attraverso una valutazione basata esclusivamente sulle competenze, alle politiche di welfare aziendale e di work-life balance.

L'obiettivo finale resta quello di dotare le professioniste degli strumenti necessari per affrontare con sicurezza le sfide di un settore in rapida evoluzione. Siamo certi che l'inclusione non può essere solo una questione numerica, ma anche qualitativa: la diversità di pensiero e di approccio che le donne portano nel nostro contesto aziendale rappresenta un patrimonio inestimabile che contribuisce quotidianamente all'eccellenza dei servizi offerti da Acrisure.

Noi continueremo su questa strada, consapevoli che il futuro del settore assicurativo dipenderà sempre più dalla capacità di valorizzare tutti i talenti, indipendentemente dal genere di appartenenza.

