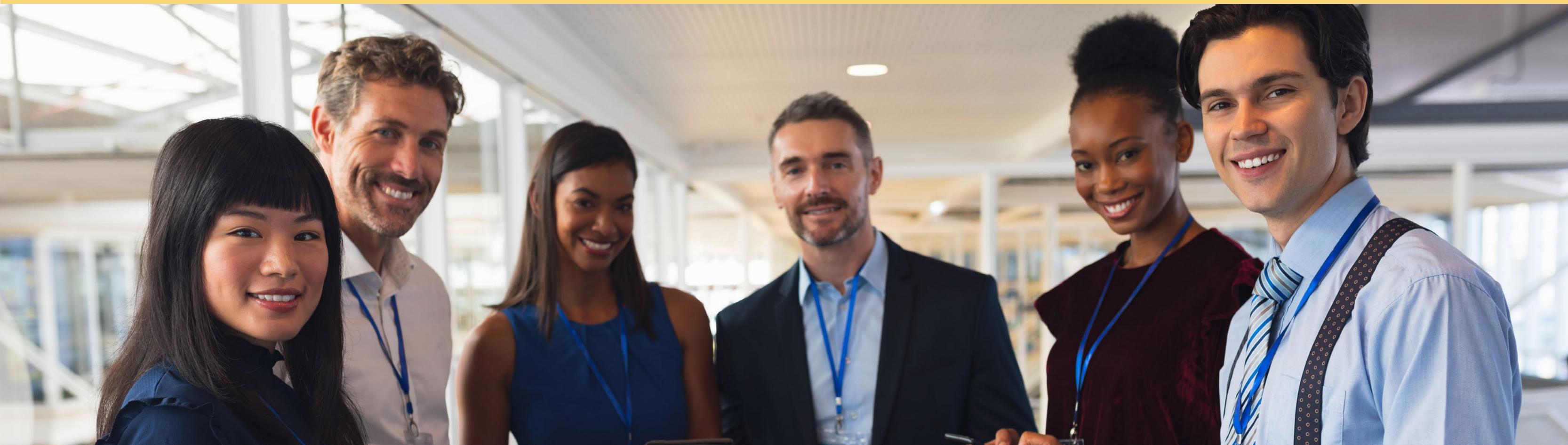


LA DIVERSITÀ È POTENZA

valore^D

PROGETTI 2023 PER LE AZIENDE ASSOCIATE





INVESTIRE SUL CAPITALE UMANO

Dal 2009 Valore D lavora con le aziende che hanno scelto di impegnarsi per evolvere e creare organizzazioni più inclusive, di occuparsi delle persone ovvero del capitale umano, leva primaria di generazione del valore di un'azienda.

Il mondo del lavoro infatti può contribuire alla nostra felicità. E la felicità è generativa: le persone che sentono un maggior senso di appartenenza all'azienda, oltre che essere più felici e realizzate, generano maggiore innovazione, produttività, performance, ovvero valore sostenibile nel medio-lungo termine.





La cultura dell'integrazione e della valorizzazione delle varie differenze – a partire da quella di genere - produce una governance e modelli organizzativi che vanno incontro alle esigenze delle persone e esprime leader capaci di lavorare e far lavorare efficacemente team altamente diversificati.

Dal 2015 il nostro impegno ha trovato una “casa” e un ideale ancora più alto nell'agenda ONU per lo sviluppo sostenibile, con i suoi 17 obiettivi per il 2030, in particolare quelli che ambiscono alla parità di genere, alla riduzione delle diseguaglianze e al lavoro dignitoso collegato alla crescita economica.

Oggi più che mai siamo al fianco delle aziende per aiutarle ad abbracciare politiche di impresa con un impatto sociale e di governance positivi, perché è proprio nei momenti di crisi che è importante impegnarsi tutti insieme per uno sviluppo sostenibile.

Barbara Falcomer

Direttrice Generale Valore D

D FARE LA DIFFERENZA VALORIZZANDO LE DIFFERENZE





Dal 2009 Valore D lavora per promuovere una cultura aziendale inclusiva, senza discriminazioni, capace di far emergere il talento di ognuno attraverso la valorizzazione della diversità.

Perché un modello di organizzazione che sia davvero inclusivo è la vera chiave per il successo delle organizzazioni e la crescita del Paese. **Gender Gap, intersezionalità, disabilità, diversità generazionale, culturale e di orientamento sessuale: le sfide sono tante, ma insieme tutto è possibile.**

D IN ASCOLTO DEL MONDO

Noi di Valore D siamo così: **ci piace molto ascoltare.**
E ascoltando, captiamo trend e necessità che ogni giorno nascono
in un mondo dinamico come quello del lavoro.





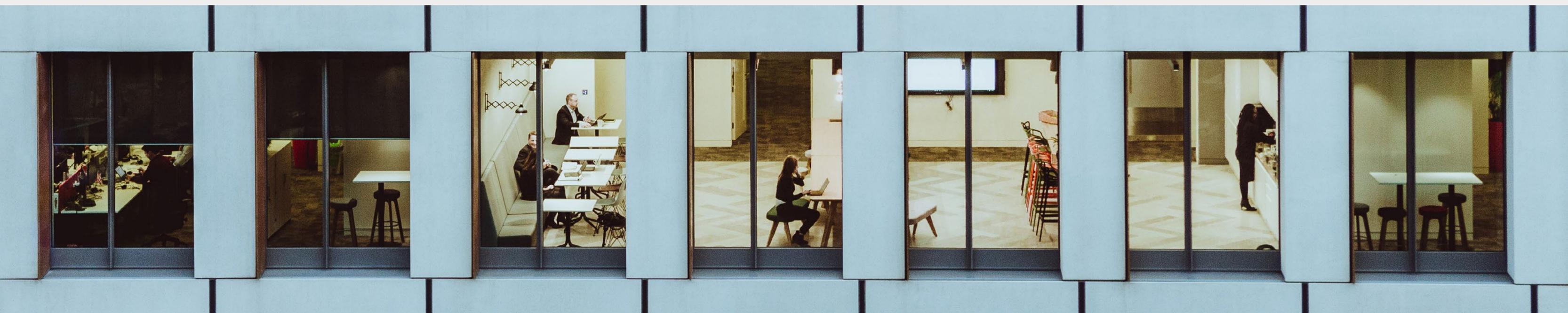
SIAMO CIÒ CHE CONDIVIDIAMO

Che gusto c'è a scoprire cose nuove se non si possono condividere?

In Valore D ogni giorno raccogliamo e sistemizziamo le Best Practices e ne favoriamo la condivisione, trasformandole in un patrimonio prezioso e accessibile. Abbiamo un'agenda aperta e flessibile dove poter spuntare, nero su bianco, i risultati delle azioni che hanno impatto Sociale e di Governance, da raggiungere insieme.

D MISURARE IL PROPRIO IMPATTO PER MISURARSI COL MONDO

Valore D ogni giorno studia e mette a disposizione strumenti e prodotti per target anche molto diversi tra loro, per guidare le aziende nel loro cammino verso **sostenibilità e inclusione**, sempre attraverso un approccio scientifico e misurabile. Sviluppiamo strumenti che le aziende possono usare per misurare e monitorare la propria posizione sui temi di **diversità, equità e inclusione**.



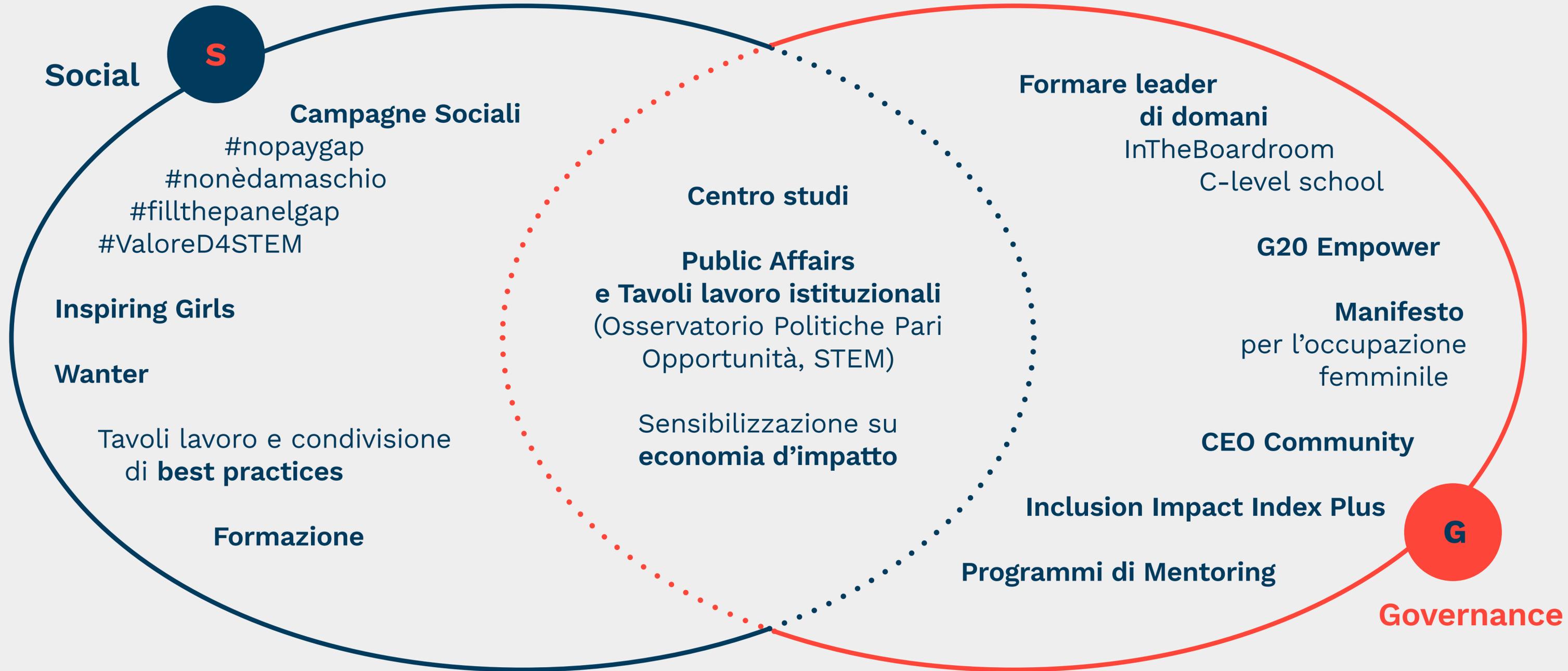


DATECI UNA “S”, DATECI UNA “G” DATECI UNO SVILUPPO SOSTENIBILE

Un’azienda che pensa esclusivamente al rendimento finanziario è un’azienda del passato. I **criteri ESG (Environmental, Social, Governance)** sono sempre più sotto i riflettori di investitori, clienti e dipendenti. Sono al centro del dibattito pubblico e rappresentano **una bussola che orienterà le scelte di sviluppo mondiale** e comporterà l’impegno di ogni singola impresa verso uno sviluppo sostenibile. **Sviluppare la “S” di sociale e la “G” di governance sono sfide enormi, lo sappiamo.** E proprio per questo vogliamo essere al fianco delle aziende con strumenti e attività mirate. Attraverso la sensibilizzazione – già nelle scuole –, l’organizzazione equilibrata del lavoro, la valorizzazione delle diverse unicità e talenti. E con la formazione di leader, fino ai consiglieri di amministrazione. **Un altro modello aziendale è possibile: costruiamolo insieme.**



MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ



D LE NOSTRE ATTIVITÀ

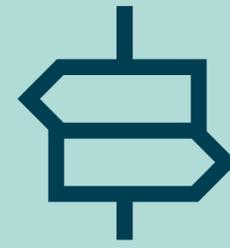
valore^D



MISURAZIONE
E CERTIFICAZIONE



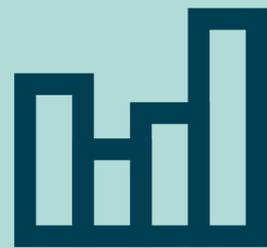
ACADEMY



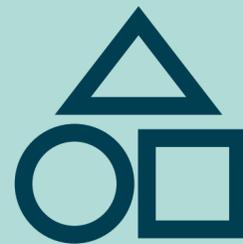
MENTORSHIP



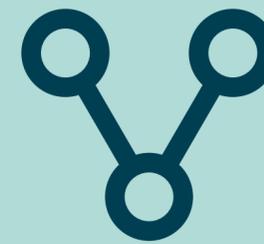
BEST PRACTICES



CENTRO STUDI



ADVISORY



NETWORK



INNOVAZIONE
SOCIALE

Clicca sul tasto per scoprire i dettagli di ciascuna attività

MISURAZIONE E CERTIFICAZIONE

Se puoi misurarlo, puoi migliorarlo

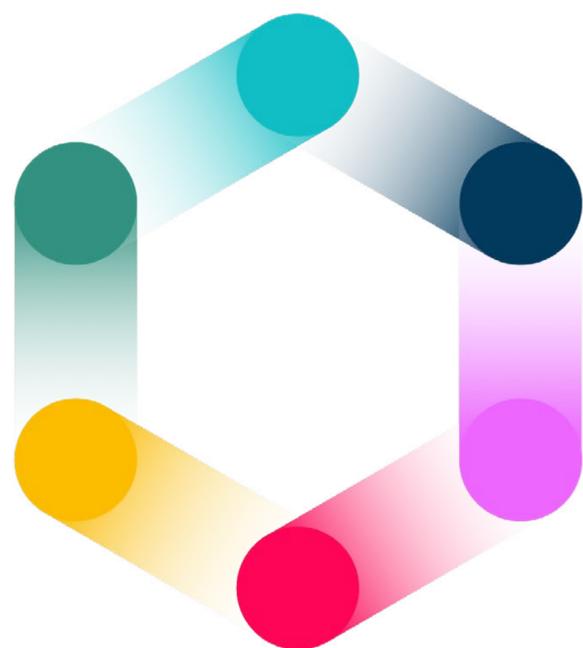
MISURAZIONE E CERTIFICAZIONE

Valore D promuove un approccio strutturato e misurabile all'inclusione nelle organizzazioni, per monitorare nel tempo il progresso degli indicatori più rilevanti rispetto agli obiettivi di diversità, equità e inclusione.

Dal 2017 le aziende hanno la possibilità di monitorare i progressi delle strategie verso una maggiore inclusione, attraverso l'Inclusion Impact Index, uno strumento diagnostico che si basa sugli indicatori di sostenibilità previsti dal GRI (Global Reporting Initiative), ovvero lo standard internazionale per il reporting delle informazioni di carattere non finanziario, e che rispondono all'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario (d.lgs 30 dicembre 2016, n. 254).

L'Inclusion Impact Index è uno strumento che fornisce alle aziende un'autovalutazione propedeutica a un processo di certificazione. Valore D porta avanti accordi di partnership con i più autorevoli enti per la certificazione di genere a livello nazionale e internazionale.

D INCLUSION IMPACT INDEX PLUS



Inclusion Impact Index Plus

Da oggi l'Inclusion Impact Index diventa Plus, uno strumento digitale che consente a ogni azienda di mappare e misurare le proprie politiche di Diversità, Equità e Inclusion. Lo strumento è costituito da due parti:

1. La sezione quantitativa **Inclusion Impact Index** raccoglie e analizza tutti i numeri dell'organizzazione sugli equilibri di genere e generazionali e restituisce i risultati rispetto a quattro macro-aree: governance, attractiveness, development, retainment.
2. La sezione qualitativa **Inclusion Plus** raccoglie tutte le iniziative e le politiche relative alle sei tipologie di diversità presenti in azienda e restituisce il posizionamento dell'organizzazione sul tema.

INCLUSION IMPACT INDEX PLUS

INCLUSION IMPACT INDEX

L'applicazione consente di ottenere un report completo e personalizzato per la propria azienda, confrontando la propria posizione con il benchmark di segmento o con il mercato totale, e visualizzare il cambiamento e il miglioramento avvenuto nel tempo.

Lo strumento fornisce alle aziende un pre-assessment sulla diversità e inclusione, propedeutico a un processo di certificazione.

Nelle prossime pagine è stata inserita per ogni attività un'icona che fa riferimento a una o più delle quattro aree dell'Inclusion Impact Index Plus:

GOVERNANCE

Analizza la presenza di donne all'interno degli organi di governo delle organizzazioni, oltre che l'equa distribuzione della rappresentanza anche a livello di generazioni nei ruoli apicali.

ATTRACTIVENESS

Monitora la capacità dell'impresa di trasmettere i propri valori di diversità e inclusione nei processi legati all'assunzione e all'attrazione del talento femminile e delle nuove generazioni.

DEVELOPMENT

Analizza i dati relativi ai processi di formazione e sviluppo delle persone nelle organizzazioni in un'ottica di genere, anche rispetto allo sviluppo di percorsi di crescita.

RETAINMENT

Monitora la capacità dell'impresa di valorizzare i talenti all'interno dell'azienda, soprattutto in un'ottica di genere e legata alle età presenti nell'organizzazione, attraverso le politiche di retention presenti nei processi aziendali (welfare, retribuzioni...).

INCLUSION IMPACT INDEX PLUS

INCLUSION PLUS

I 12 capitoli del questionario dell'Inclusion Plus ricoprono molte politiche presenti in azienda, che riguardano la diversità e l'inclusione in senso più ampio. Rispondendo al questionario si otterrà un ranking, definito all'interno di una scala con sette livelli, in cui si sintetizza il livello di maturità e di virtuosità nell'ambito della diversità in senso più ampio. Il report dell'Inclusion Plus restituisce i seguenti risultati:

RANKING

È il posizionamento dell'azienda su una scala a sette ranking, in cui è indicato il livello di maturità delle politiche DEI e una descrizione sugli elementi che attestano l'azienda a quel livello.

AMPIEZZA

È il numero che indica la capacità dell'azienda di diffondere la DEI e i suoi principi lungo tutti i processi presenti all'interno dell'organizzazione.

DIFFUSIONE

È il numero che indica la profondità delle azioni compiute dall'azienda rispetto ai sei tipi di diversità.

DIFFUSIONE DELLE 6 DIVERSITÀ

È la frequenza con cui l'azienda si occupa di ciascun tipo di diversità nell'organizzazione.

ACADEMY

L'inclusione si impara

Crescita, dialogo, valorizzazione delle differenze: per metterle in pratica in azienda serve avviare un processo di cambiamento integrato necessario per portare benefici sia alle persone sia alle organizzazioni sia al business.

L'Academy di Valore D sviluppa un'offerta formativa che intercetta contenuti innovativi e nuovi trend per diffondere una cultura aziendale inclusiva che valorizzi tutte le diversità, mantenendo sempre un focus sulla parità di genere. Tutti i prodotti vogliono incoraggiare il confronto su come persone e organizzazioni possono creare contesti inclusivi e fornire a chi partecipa strumenti di immediato utilizzo per sé e per la propria realtà organizzativa.

Appuntamenti online di mezza giornata aperti a tutta la popolazione aziendale per incoraggiare lo sviluppo di una cultura inclusiva. Hanno l'obiettivo di creare un primo livello di conoscenza e consapevolezza dei temi connessi alla DEI.

Si basano sulla condivisione interattiva di modelli e sull'utilizzo di strumenti che supportano coloro che partecipano alla crescita professionale e personale e li aiutano a comprendere come realizzare l'inclusione all'interno delle proprie organizzazioni.

DIRE LE COSE SCOMODE

Alcune conversazioni sono più difficili di altre e non sempre si riesce ad affrontarle. Spesso si tende a rimandarle per evitare disagi e incomprensioni. Saper gestire le proprie emozioni e avere un metodo può essere d'aiuto.

In azienda e nel team le persone si confrontano costantemente tra loro, ma non tutte le interazioni riescono nel modo sperato. C'è chi viene ferito e chi ferisce, anche involontariamente; chi vorrebbe stabilire dei confini, ma non sa come fare. Per una collaborazione più produttiva è necessario saper dire le cose scomode con rispettosa assertività.

Durante l'incontro si lavorerà su temi considerati cruciali, allenando la gestione delle proprie emozioni e applicando approcci metodologici pratici.

A CHI È RIVOLTO

Tutta la popolazione aziendale

DURATA

Mezza giornata



Inclusion
Impact
Index
Plus

DEVELOPMENT
RETAINMENT

SBAGLIARE PER IMPARARE

Gli errori possono diventare una preziosa fonte di miglioramento continuo e di innovazione per l'intera organizzazione.

I contesti ad alto tasso di incertezza richiedono alle persone e alle organizzazioni un approccio sempre più agile e adattativo. L'apertura alla sperimentazione diventa la prassi operativa più efficace, non solo per generare innovazione, ma anche per rispondere rapidamente agli imprevisti. Con questo incontro formativo si comprenderà che una sana cultura dell'errore è essenziale per favorire la crescita delle organizzazioni, stimolando l'apprendimento continuo.

A CHI È RIVOLTO

Tutta la popolazione aziendale

DURATA

Mezza giornata



Inclusion
Impact
Index
Plus

DEVELOPMENT
RETAINMENT

LO STRAORDINARIO POTERE DEL PERCHÉ

L'importanza di avere uno scopo come leva della motivazione.

“Qual è il tuo scopo?”. Oggi questa domanda è entrata anche nel mondo aziendale e stimola una riflessione profonda su sé stessi e sé stesse, sulla propria motivazione e su cosa serva al mondo organizzativo, e non solo, che è intorno a noi. In questo incontro formativo ci si avventurerà – attraverso il metodo dell'ikigai – in un percorso personale che riattiva la motivazione e l'eccellenza nell'individuo, genera chiarezza di intenti e sviluppa la capacità di avere un impatto positivo nell'organizzazione.

A CHI È RIVOLTO

Tutta la popolazione aziendale

DURATA

Mezza giornata



Inclusion
Impact
Index
Plus

DEVELOPMENT
RETAINMENT

LA FORMULA DELL'ENERGIA

Se non si possono evitare le pressioni, si può lavorare sull'energia con cui si affrontano.

Le pressioni sono inevitabili e non si può controllarne la portata. Quando non vengono gestite, finiscono per trasformarsi in stress che ricade sul singolo e sul team. È possibile però allenare le proprie reazioni e i propri comportamenti affinché le pressioni siano una fonte di crescita personale. Durante l'incontro si lavorerà, attraverso la consapevolezza e la pratica, sull'energia con cui si possono affrontare le pressioni per avere un impatto positivo sull'efficacia e sul benessere individuale e del team.

A CHI È RIVOLTO

Tutta la popolazione aziendale

DURATA

Mezza giornata



**ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT
RETAINMENT**

THE BRIDGE BUILDER

L'inclusione della diversità culturale come chiave dell'innovazione e del successo delle organizzazioni.

La tecnologia ha abbattuto gli ostacoli alla comunicazione tra le persone, ma questo non significa riuscire a entrare automaticamente in connessione con gli altri, specialmente se di cultura diversa. È importante instaurare una relazione di fiducia, sperimentare e riconoscere come la diversità culturale viene affrontata nelle nostre organizzazioni e trovare opportunità per creare valore insieme attraverso le differenze. In questo incontro formativo si imparerà come costruire ponti per una sinergia culturale che favorisca l'inclusione e l'innovazione e, al tempo stesso, migliori le performance aziendali.

Questo incontro formativo si svolgerà in lingua inglese, pertanto si consiglia un livello avanzato di conoscenza della lingua per consentire un'efficace interazione con docenti e partecipanti.

A CHI È RIVOLTO

Tutta la popolazione aziendale

DURATA

Mezza giornata



Inclusion
Impact
Index
Plus

**ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT
RETAINMENT**



PERCORSI ACADEMY

Moduli formativi che si sviluppano durante l'anno attraverso più sessioni con l'obiettivo di promuovere stili di leadership inclusivi, attraverso un percorso di apprendimento efficace e la possibilità di creare un network di valore.

I Percorsi accompagnano le persone in un'esperienza di conoscenza approfondita dei temi connessi alla DEI costruita in modo coerente rispetto a target specifici di seniority. Prevedono una riflessione sulle leve di efficacia personale e organizzativa e un lavoro di superamento degli schemi mentali limitanti. Il fine è favorire la consapevole adozione di prospettive e stili di leadership inclusivi per valorizzare ogni diversità nei team e in azienda.



YOUNG TALENT

Incoraggiare consapevolezza e conoscenza di sé in uomini e donne nelle prime fasi della loro crescita professionale, per valorizzare le relazioni con gli altri, stimolare un approccio inclusivo e navigare il proprio contesto organizzativo.

A CHI È RIVOLTO

- Donne e uomini tra i 26 e i 32 anni
- Con un'esperienza lavorativa da 3 a 6 anni
- Giovani talenti ad alto potenziale e in un percorso di crescita professionale
- Provenienti da qualsiasi funzione aziendale

OBIETTIVI

- Costruire consapevolezza di sé partendo dall'identificazione dei propri valori e delle proprie leve motivazionali. Creare il proprio personal brand e saperlo comunicare in maniera efficace
- Capire come gestire meglio le relazioni con gli altri usando i drivers motivazionali, le competenze push (chiarezza e incisività) e le competenze pull (inclusione ed esplorazione)
- Imparare a influenzare più efficacemente quando non si ha potere gerarchico e navigare il sistema organizzativo riconoscendone gli attori

DURATA

3 giornate in 2-3 mesi

PRIMO INCONTRO

GESTIRE SÉ STESSI/SÉ STESSE

Individuare i propri valori, le fonti della propria energia e motivazione. Usare la conoscenza dei propri drivers motivazionali per creare e comunicare il proprio brand personale.

SECONDO INCONTRO

GESTIRE LE RELAZIONI CON GLI ALTRI

Vedere l'impatto dei drivers motivazionali nella gestione delle relazioni con le altre persone, in particolare con quelle motivate da bisogni diversi dai propri e sviluppare strategie per gestirli meglio.

TERZO INCONTRO

GESTIRE IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

Individuare lo stile di influenza proprio e altrui quando non si ha potere gerarchico, imparare e gestire più strategicamente i propri stakeholders, comprendere l'importanza di avere uno sponsor, come identificarlo e come gestire il rapporto.



**ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT**

MIDDLE MANAGER

Accelerare la carriera delle donne middle manager verso ruoli di maggiore responsabilità.

A CHI È RIVOLTO

- Donne tra i 33 e i 43 anni
- Livello: Quadro o livello di seniority equivalente
- Con un'esperienza lavorativa tra i 7 e i 15 anni
- Provenienti da qualsiasi funzione aziendale
- Con almeno una delle seguenti responsabilità:
 - Gestione gerarchica di team
 - Gestione team di progetti complessi
 - Responsabilità di budget

OBIETTIVI

Focalizzare obiettivi e acquisire strumenti fondamentali per un solido sviluppo di carriera, una professionalità matura e una più ampia coscienza di sé

DURATA

3 giornate in 2-3 mesi

PRIMO INCONTRO

MERITO E POTERE: CARRIERA TRA COMPETENZA E STRATEGIA

Riflessioni e strategie per valorizzare il merito – proprio e altrui – e le effettive competenze in sintonia con il contesto organizzativo, conoscendo le «regole del gioco» e sapendo quando e come migliorarle.

SECONDO INCONTRO

LA “MIA” LEADERSHIP

Conoscere gli elementi di una leadership efficace e autentica. Un confronto con i modelli di leadership per scoprire le caratteristiche della propria personale “potenza” per agire una leadership unica e in sintonia con sé stesse.

TERZO INCONTRO

PERSONAL IMPACT ED EQUILIBRI DI RUOLO

Acquisire ruoli di responsabilità significa anche saper interpretare tutte le parti che ogni ruolo comporta. Essere a proprio agio con la corporeità, sapere usare la voce, conoscere le implicazioni comportamentali richieste dai diversi contesti.



Inclusion
Impact
Index
Plus

DEVELOPMENT
RETAINMENT

SENIOR MANAGER: A PROVA DI FUTURO

Comprendere le competenze manageriali necessarie per navigare la nuova normalità e approdare con successo agli scenari organizzativi del futuro.

A CHI È RIVOLTO

- Donne e uomini
- Con più di 35 anni di età
- Livello: Dirigente o livello di seniority equivalente
- Con esperienza lavorativa superiore a 10 anni
- Con responsabilità di gestire un'elevata complessità organizzativa caratterizzata da questi tre elementi:
 - Gestione di team eterogenei
 - Responsabilità decisionale su processi aziendali strategici
 - Responsabilità di budget

OBIETTIVI

- Analizzare scenari e mega trend, comprendere come costruire modi di lavorare a prova di futuro, per anticipare le sfide e presidiare i cigni neri
- Sviluppare nuove modalità di pensiero strategico, con i metodi più moderni di foresight per attivare un mindset anticipante, che legga relazioni e inter-dipendenze e costruisca soluzioni più dimensioni

DURATA

2 giornate in 1-2 mesi

PRIMO INCONTRO

LAVORARE CON IL FUTURO

Offrire chiavi di lettura sugli scenari attuali e futuri per analizzare complessità e incertezza dentro e fuori le organizzazioni, per prendere decisioni nel presente, per costruire azioni di crescita professionale resilienti e a lungo termine.



Inclusion
Impact
Index
Plus

GOVERNANCE
RETAINMENT

SECONDO INCONTRO

ESSERE UN LEADER ANTICIPANTE

Comprendere come una leadership anticipante sia la competenza chiave dei manager per la sostenibilità e la longevità delle azioni e agevolare sinergie di pensiero per gestire la complessità nel team e nell'organizzazione, generando soluzioni ad alto valore aggiunto.

DIGITAL ACADEMY

Per sviluppare la conoscenza dei principali trend digitali tra le donne in ruoli di middle management con competenze digitali di base.

A CHI È RIVOLTO

- Donne
- Con un'esperienza lavorativa minima di 4 anni
- Livello: Quadro o livello di seniority equivalente
- In possesso di conoscenze elementari sulle tematiche digitali
- Con responsabilità di gestione di un team e/o budget
- Provenienti da funzioni aziendali di business

OBIETTIVI

- Offrire una visione integrata dei trend digitali per una migliore lettura del contesto di business
- Confrontarsi con nuovi modi di pensare, nuovi modi di lavorare e nuovi modi di misurare
- Facilitare lo sviluppo e la crescita professionale nella complessità delle organizzazioni

DURATA

3 mezze giornate in 2-3 mesi

La Digital Academy è realizzata in collaborazione con Boston Consulting Group.

PRIMO INCONTRO

NUOVI MODI DI MISURARE

I principi tradizionali di data analytics e data science per evidenziare le loro implicazioni nel business.



Inclusion
Impact
Index
Plus

DEVELOPMENT

SECONDO INCONTRO

NUOVI MODI DI PENSARE

Principi e finalità del design thinking e differenze rispetto agli approcci tradizionali di ideazione.

TERZO INCONTRO

NUOVI MODI DI LAVORARE

L'agile working e i suoi principi, con un focus sulla metodologia scrum e le differenze con il modello waterfall.

STRATEGIE DEI: COSTRUISCI L'INCLUSIONE PER LA TUA AZIENDA

Fornire alle aziende associate che stanno muovendo i primi passi verso l'inclusione delle diversità un supporto concreto nella definizione ed implementazione della propria strategia DEI.

Le aziende inclusive, capaci di creare luoghi di lavoro in cui le persone si sentono riconosciute nella loro unicità, sono più performanti e vincenti sul mercato. Investire sulla DEI in modo strategico non è soltanto una questione di equità e pari opportunità, ma è un fattore fondamentale per la crescita, anche economica, delle organizzazioni.

A CHI È RIVOLTO

Persone che hanno responsabilità di gestire processi di cambiamento in ambito DEI appartenenti alle aziende che hanno ottenuto il livello BEGINNING e MOVING in seguito alla compilazione della sezione INCLUSION PLUS, la parte qualitativa dell'INCLUSION IMPACT INDEX PLUS, lo strumento per tutte le aziende che vogliono mappare e misurare le politiche di Diversità, Equità e Inclusione.

OBIETTIVI

Identificare le azioni fondamentali da intraprendere per disegnare e realizzare una strategia di Diversità, Equità e Inclusione.

DURATA

3 mezze giornate online

PRIMO INCONTRO

LA NOSTRA EXPERTISE, LA TUA DEI: MISURIAMO IL LIVELLO DI INCLUSIONE E ASCOLTIAMO LE PERSONE

In questo primo incontro, attraverso il modello proposto da Valore D e le testimonianze delle aziende associate, verranno definite le azioni da mettere in campo per realizzare gli obiettivi di inclusione delle diversità nella propria azienda. Nello specifico verranno affrontati i seguenti temi: come costruire una dashboard di monitoraggio e come strutturare momenti di ascolto delle persone.

SECONDO INCONTRO

LA NOSTRA EXPERTISE, LA TUA DEI: DISEGNIAMO UN MODELLO ORGANIZZATIVO ABILITANTE E CO-PROGETTIAMO ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

In questo secondo incontro, attraverso il modello proposto da Valore D e le testimonianze delle aziende associate, verranno definite le azioni da mettere in campo per realizzare gli obiettivi di inclusione delle diversità nella propria azienda. Nello specifico verranno affrontati i seguenti temi: come costruire un contesto organizzativo abilitante e come comunicare esternamente il proprio impegno.

TERZO INCONTRO

LABORATORIO PER UNA STRATEGIA INCLUSIVA

In questo terzo incontro verrà proposta una sintesi degli aspetti principali relativi alla certificazione di genere (legge n. 162/2021) attraverso testimonianze esterne. Coloro che parteciperanno verranno, inoltre, supportati nella co-costruzione di una strategia personalizzata di DEI, attraverso esercitazioni pratiche e mettendo a fattor comune esperienze e conoscenze delle aziende associate che partecipano al Lab.



GOVERNANCE
ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT
RETAINMENT

C-LEVEL SCHOOL

Per donne in posizioni C-Level che desiderano sviluppare le proprie competenze di leadership in vista di una crescita verso ruoli più complessi e che aspirano a diventare ambasciatrici della DEI nelle organizzazioni.

A CHI È RIVOLTO

- Donne in posizioni dirigenziali
- Manager eleggibili per posizioni di più ampia responsabilità
- Posizione nell'organizzazione:
 - Filiale italiana di un gruppo internazionale: prime linee dell'AD (N-1)
 - Gruppi internazionali con headquarter in Italia: direttori di funzione o diretti riporti (N-1 o N-2)

- Società di consulenza o studi professionali: da senior manager a partner responsabili di un team, di un dipartimento o di una funzione

La valutazione dei curriculum delle candidate, che prenderà in considerazione la storia professionale di ciascuna, avverrà ad opera di un comitato composto dai partner per garantire una classe equilibrata per esperienze e background e assicurare il massimo potenziale di apprendimento.

OBIETTIVI

- Favorire l'empowerment di donne in posizioni C-Level attraverso moduli formativi e laboratori che allenano competenze hard e soft e approfondimenti su tematiche economiche, digitali e di governance, per rafforzare le competenze di gestione del Business in ottica Sostenibile

- Facilitare l'ampliamento del network, lo scambio e la contaminazione tra le partecipanti attraverso la creazione di una rete di donne ad alto potenziale, impegnate nella costruzione di un modello di leadership inclusiva
- Promuovere la presa di consapevolezza e la riflessione sulle leve e le risorse da attivare per costruire il proprio futuro personale e professionale in modo consapevole e coerente

Attività riservata agli associati Sostenitori e Ambassador.

DURATA

6 giornate in 6 mesi

Il percorso C-Level School è realizzato grazie al contributo di Borsa Italiana, Egon Zehnder, Linklaters, McKinsey&Company.



Inclusion
Impact
Index
Plus

GOVERNANCE

Il modulo di e-learning consente l'apprendimento continuo, immediato e coinvolgente.

Permette di diffondere in tutta l'azienda contenuti formativi in formato digitale attraverso le piattaforme proprietarie di e-learning oppure attraverso la fruizione in ambiente cloud.

Ogni corso è ad alto impatto formativo e affronta competenze comportamentali in modo semplice e rigoroso. La durata è pensata tra i 30 e i 60 minuti, a seconda della complessità del contenuto da trattare.



MOLESTIE DI GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO

Un corso ricco di informazioni che nasce dal bisogno di fare chiarezza e di sensibilizzare sul complesso fenomeno delle molestie di genere nei luoghi di lavoro e sugli impatti visibili e invisibili su persone e organizzazioni. L'obiettivo è creare consapevolezza sulle molestie, capire come riconoscerle e gestirle così da contribuire allo sviluppo di una cultura aziendale del rispetto. Il modulo permette di imparare a distinguere una molestia di genere da un cattivo comportamento, oltre a offrire un approfondimento della normativa e delle leggi in materia.

A CHI È RIVOLTO: Tutta la popolazione aziendale



Inclusion
Impact
Index
Plus

DEVELOPMENT

UNCONSCIOUS BIAS GLI STEREOTIPI INCONSAPEVOLI

Gli unconscious bias sono gli stereotipi e i pregiudizi a cui tutte le persone sono soggette in modo inconsapevole. Riconoscerli è una delle prime leve per imparare a gestire la diversità. Questo corso permette di interrogarsi e di riflettere sui pregiudizi inconsapevoli che ostacolano l'emergere del talento nelle organizzazioni. Il corso, strutturato in moduli, favorisce la partecipazione attiva e offre la possibilità di confrontarsi su casi concreti di unconscious bias agiti e subiti nei contesti aziendali. In questo e-learning ci si "allenerà" a vedere i bias, a riconoscerli e a saperli mitigare.

A CHI È RIVOLTO: Tutta la popolazione aziendale



Inclusion
Impact
Index
Plus

RETAINMENT



VALORE D TALKS ACADEMY

VALORE D TALKS ACADEMY

Valore D propone in esclusiva alle aziende associate i Talks Academy, un ciclo di sei appuntamenti aperti a tutta la popolazione aziendale, senza limitazioni al numero di iscrizioni.

I Talks Academy rappresentano un viaggio di scoperta di sé e della relazione con l'altro, grazie alla presa di consapevolezza del proprio valore e allo sviluppo delle abilità inclusive che possono stimolare il cambiamento.



LE STORIE CHE CAMBIANO

Valore D propone agli associati un palinsesto stimolante di riflessioni sul cambiamento. Cambiare è possibile se s’impara a farlo. Le storie di vita raccontate all’interno dei Talks e approfondite da figure esperte serviranno da stimolo e ispirazione per comprendere come attivare comportamenti e relazioni in grado di generare il cambiamento e portare all’inclusione.

Il ciclo di sei appuntamenti si dividerà in due fasi: la prima focalizzata sulla scoperta del proprio valore, la seconda per imparare a condividerlo con gli altri.

A CHI È RIVOLTO

Tutta la popolazione aziendale

OBIETTIVI

Offrire occasioni per prendere consapevolezza, ispirazione e cogliere spunti di riflessione per avviare percorsi di cambiamento finalizzati alla valorizzazione di sé stessi e degli altri in una modalità concreta e di facile applicabilità nel proprio ambiente professionale e personale.

DURATA

Le dirette hanno una durata di un’ora e mezza e si svolgeranno da febbraio a novembre.

SCOPRIRE IL PROPRIO VALORE...

È SOLO FORTUNA?

Acquisire consapevolezza delle proprie capacità e valorizzare i propri successi per non cadere nella sindrome dell'impostore

ANDARE AL TAPPETO

Arrivare al successo passando dal fallimento: come trarre insegnamento da ogni caduta

DIRE DI NO SENZA DIRE DI NO

Riscoprire il valore dei "no" che possono fare la differenza nell'evoluzione personale e lavorativa

... PER CONDIVIDERLO CON GLI ALTRI

IL VALORE DEL FEEDBACK

Dal feedback ai feedforwarding: adoperare strumenti efficaci per costruire dialoghi motivanti e orientati allo sviluppo futuro

TROVA IL TUO SPONSOR

Fare rete e costruire relazioni strategiche all'interno delle organizzazioni per la valorizzazione del talento e la crescita professionale

PAROLE CHE INCLUDONO

Riconoscere ed evitare le discriminazioni dietro le parole con un linguaggio inclusivo attento alle differenze



Inclusion
Impact
Index
Plus

DEVELOPMENT

MENTORSHIP

Un one-to-one che fa bene a tutta l'azienda

La mentorship aziendale è una metodologia formativa per abilitare l'inclusione e favorire la crescita delle persone tramite una serie di incontri one-to-one tra Mentor e Mentee.

Il percorso, della durata di 8 mesi, prevede il coinvolgimento di Mentor e Mentee e, attraverso la condivisione di esperienze, know-how e competenze utili per la crescita personale, professionale e sociale, si pone i seguenti obiettivi:

- Favorire lo sviluppo personale e professionale delle persone
- Accrescere l'autostima e la capacità di compiere scelte professionali consapevoli
- Influire positivamente sul livello di motivazione e sul senso di appartenenza di chi partecipa
- Promuovere l'ascolto, generare un confronto e diffondere la cultura dell'inclusione e del give back
- Abituare le persone a valorizzare tutte le diversità
- Facilitare la condivisione di best practices e di know-how tra le organizzazioni e promuovere la contaminazione cross-aziendale

DPLUS

Percorso di mentoring dedicato a ruoli executive.

Il percorso, della durata di 8 mesi, prevede una serie di 6-8 incontri gestiti autonomamente tra Mentor e Mentee.

Un facilitatore dedicato è affiancato alla coppia per favorire la relazione, presidiare le tappe da percorrere e offrire il proprio supporto in caso di criticità.

È inoltre prevista una sessione di gruppo per la condivisione di contenuti e strumenti utili per risolvere criticità emerse durante il percorso di mentorship.



CHI PUÒ ESSERE MENTEE?

- Donna con livello dirigenziale o livello di seniority equivalente con un'esperienza lavorativa tra 10 e 20 anni e con la responsabilità di una elevata complessità organizzativa caratterizzata da tre elementi: la gestione di team con strutture articolate ed eterogenei per età, genere e background, la responsabilità decisionale sui processi aziendali strategici e la responsabilità di budget

CHI PUÒ ESSERE MENTOR?

- Donna o uomo con livello dirigenziale e posizione C-Level, con un'esperienza lavorativa superiore ai 20 anni, a riporto dell'Amministratore Delegato o del Comitato Esecutivo o responsabile di una Business Unit. È un/una manager eleggibile a crescere in ruoli executive nei due anni successivi

- Ha un vissuto di successo professionale e una buona reputazione aziendale. Gestisce efficacemente i rapporti interpersonali e interfunzionali

COME SCEGLIERE LA COPPIA?

Mentee donna – Mentor uomo o donna
Tutti gli associati possono scegliere tra POWER e DPLUS, fermo restando il numero di coppie previsto dalla loro quota associativa.



Inclusion
Impact
Index
Plus

DEVELOPMENT

POWER

Percorso di mentoring dedicato a donne e uomini middle manager.

Il percorso, della durata di 8 mesi, prevede una serie di 6-8 incontri gestiti autonomamente tra Mentor e Mentee.

Un facilitatore dedicato è affiancato alla coppia per favorire la relazione, presidiare le tappe da percorrere e offrire il proprio supporto in caso di criticità.

È inoltre prevista una sessione di gruppo per la condivisione di contenuti e strumenti utili per risolvere criticità emerse durante il percorso di mentoring.



CHI PUÒ ESSERE MENTEE?

- Donna o uomo con livello di quadro o livello di seniority equivalente con un'esperienza lavorativa tra i 5 e i 10 anni, con almeno una delle seguenti responsabilità: la gestione gerarchica di team, la gestione di team di progetti complessi e la responsabilità di budget
- È una risorsa riconosciuta come un potenziale che vuole crescere all'interno dell'organizzazione, è curiosa e disponibile ad apprendere. Proviene da qualsiasi funzione aziendale

CHI PUÒ ESSERE MENTOR?

- Donna o uomo con livello dirigenziale o livello di seniority equivalente con un'esperienza lavorativa superiore ai 15 anni e con responsabilità di gestire una elevata complessità organizzativa caratterizzata da questi tre elementi: la gestione di team con

strutture articolate ed eterogenei per età, genere e background, costituiti da più livelli organizzativi, la responsabilità decisionale sui processi aziendali strategici e la responsabilità di budget

COME SCEGLIERE LA COPPIA?

Mentee donna – Mentor uomo o donna;

Mentee uomo – Mentor donna

Tutti gli associati possono scegliere tra POWER e DPLUS, fermo restando il numero di coppie previsto dalla loro quota associativa.



DEVELOPMENT

Inclusion
Impact
Index
Plus

WEFLY

YOUR CAREER TO THE NEXT LEVEL

Percorso di mentoring internazionale e cross-aziendale per incoraggiare donne middle manager a intraprendere una carriera internazionale e supportarle nel percorso professionale attraverso lo sviluppo di un mindset internazionale.

Il percorso, della durata di sette mesi, prevede delle sessioni iniziali formative e di networking e una sessione mensile gestita autonomamente tra mentor e mentee attraverso strumenti digitali. La coppia avrà il supporto costante di un coach dedicato per approfondimenti metodologici ed eventuali criticità.

L'attività è svolta in lingua inglese.

CHI PUÒ ESSERE MENTEE?

- Donna tra i 30 e 45 anni che lavora nella sede centrale di un'azienda o in una branch/filiale e interessata a una carriera internazionale
- Nel piano di sviluppo di medio periodo è previsto un incarico internazionale
- Middle manager con gestione di budget e/o team

CHI PUÒ ESSERE MENTOR?

- Donna o uomo che lavora nella sede centrale dell'azienda o in una branch/filiale, con significativa esperienza internazionale in un paese straniero
- Senior manager o prime linee CEO

Attività riservata agli associati Sostenitori e Ambassador.

Powered by UniCredit

BEST PRACTICES

La forza del network, il valore della condivisione



BEST PRACTICES

Lo scambio di buone pratiche su tutti gli aspetti legati alla diversità, all'equità e all'inclusione porta a una accelerazione e a un miglioramento dei processi aziendali. Valore D favorisce la condivisione delle best practices realizzate da parte delle aziende associate, che diventano così un patrimonio per tutti attraverso gli Sharing Lab e i Focus On.

Gli Sharing Lab sono tavoli di lavoro interaziendali per favorire la condivisione di buone pratiche, metodologie e strumenti. Lo scambio riguarda tutte le principali tematiche legate alla diversità e all'inclusione: la genitorialità e la cura, la misurazione, la disabilità, il gender gap nelle STEM. Gli incontri sono rivolti a donne e uomini manager di linea e HR delle aziende associate.

I Focus On, invece, hanno l'obiettivo di approfondire insieme a figure esperte i temi emergenti legati a Diversità, Equità e Inclusione.



MISURARE PER MIGLIORARE

Per promuovere un'occupazione inclusiva nelle aziende e nel Paese è necessario misurarsi. L'Inclusion Impact Index Plus parte da questo principio.

In questo tavolo di lavoro gli HR manager e i responsabili della sostenibilità si confronteranno sull'importanza della misurazione, a partire dai dati sulle dichiarazioni non finanziarie fino ai più recenti sviluppi sulla certificazione di genere; tutto questo attraverso le potenzialità dello strumento diagnostico Inclusion Impact Index Plus.

L'obiettivo è la condivisione delle conoscenze sul tema della misurazione e il confronto con le organizzazioni best in class in questo campo.

A CHI È RIVOLTO: HR Manager e Responsabili Sostenibilità



**GOVERNANCE
ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT
RETAINMENT**



DONNE STEM: UN FUTURO PRESENTE

Per riflettere e confrontarsi sul gender gap in ambito STEM.

Attraverso quali leve le aziende possono valorizzare le donne con competenze STEM?

Partendo dai risultati dell'indagine #ValoreD4STEM è possibile ragionare sulle strategie per promuovere azioni concrete per il riequilibrio di genere in ambito STEM, esplorando quattro principali linee di intervento:

- Incoraggiare l'avvicinamento delle bambine e delle ragazze alle materie STEM
- Promuovere lo sviluppo delle donne STEM e massimizzarne la retention

- Sostenere l'upskilling e il reskilling STEM
- Favorire il rientro nel mondo del lavoro delle professioniste STEM

In questo laboratorio ci si confronterà per mettere a fattore comune esperienze e trarre ispirazione da testimonianze e buone pratiche.

A CHI È RIVOLTO: HR Manager e D&I Manager



**ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT
RETAINMENT**



D&I: DISABILITÀ E INCLUSIONE

Abilitare le disabilità per creare un mondo di possibilità.

Come costruire un piano d'azione concreto e replicabile nella propria azienda per includere la disabilità? Dalla governance, alla formazione, fino agli strumenti più operativi: quali iniziative portare all'interno della propria organizzazione? In questo laboratorio ci si confronterà con aziende e persone esperte che condivideranno la propria esperienza sul tema, oltre a scoprire iniziative e buone pratiche riguardanti l'inclusione delle diverse disabilità nei contesti aziendali.

A CHI È RIVOLTO: HR Manager, Diversity/Disability Manager e Responsabili sostenibilità



**GOVERNANCE
ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT**



LAVORO DI CURA E CURA DEL LAVORO

Per supportare le aziende associate nel costruire e rafforzare le policy aziendali sulla condivisione del lavoro di cura e della genitorialità.

Costruire un'infrastruttura aziendale flessibile è un passo fondamentale per creare una cultura aziendale inclusiva. In particolare, è essenziale per sostenere le persone durante tutte le fasi di vita in cui viene richiesta una maggiore attenzione agli altri, a partire dalla genitorialità ed in ogni esigenza di cura.

Questo Sharing Lab, sviluppato sulla base dei risultati dei tavoli di lavoro 2021/2022 “Genitorialità e Cura” (realizzati in collaborazione con SNAM), approfondisce le opportunità offerte dal contesto legislativo attuale e facilita il confronto con aziende che hanno già intrapreso iniziative virtuose e introdotto policy sulla genitorialità e sul lavoro di cura.

L'obiettivo è accompagnare le aziende che vogliono promuovere un vero cambiamento culturale attraverso la condivisione e diffusione di buone pratiche, dalle quali trarre spunti sulla tematica.

A CHI È RIVOLTO: HR Manager e DEI Manager



**GOVERNANCE
RETAINMENT
ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT**

GENERAZIONI A CONFRONTO

Con lo spostamento dell'età del pensionamento e l'ingresso nelle organizzazioni della Generazione Z, per la prima volta sei generazioni lavorano fianco a fianco. Nel webinar i partecipanti si confronteranno con figure esperte, personalità provenienti dal mondo della ricerca e testimoni aziendali per dare risalto alle potenzialità dei team multigenerazionali e prendere consapevolezza che il dialogo intergenerazionale, la valorizzazione di tutte le generazioni e un'efficiente gestione dei lavoratori con esperienza sono pratiche funzionali per affrontare le sfide del business del futuro e renderlo sostenibile.

A CHI È RIVOLTO: Manager, D&I Manager, Finance Manager, CSR Manager e People Manager

OBIETTIVI

- Comprendere i tratti distintivi di ogni generazione e valorizzare il talento ad ogni età per realizzare una strategia efficace di gestione e sviluppo delle risorse umane.
- Favorire il dialogo tra le generazioni per migliorare il benessere individuale, la performance e la sostenibilità del capitale umano nelle organizzazioni.

DURATA

La sessione sarà online e avrà una durata di 2 ore e mezza



**Inclusion
Impact
Index
Plus**

**GOVERNANCE
ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT**

ESG IMPACT ECONOMY

Nel contesto attuale, caratterizzato da evoluzioni spesso non prevedibili, è fondamentale per le imprese saper guidare i propri business verso il cambiamento, investendo in modo efficace sugli assi ESG.

Per essere di impatto, bisogna partire dal rafforzare i processi interni indirizzandoli verso un sistema finanziario ed economico più inclusivo e sostenibile, attraverso la costruzione di strategie responsabili e orientate a generare valore sociale misurabile, valutabile e rendicontabile.

A CHI È RIVOLTO

Responsabili sostenibilità, responsabili DEI, CSR manager, manager in area finance, con focus su temi di gestione e controllo non finanziario.

OBIETTIVI

- Comprendere il contesto europeo di riferimento per il reporting di sostenibilità non finanziaria
- Approfondire gli strumenti e le metodologie per guidare un cambiamento strategico utile alla definizione della proposta di valore sociale di un'impresa
- Acquisire conoscenza sulla valutazione di impatto sociale, sui processi e strumenti di misurazione

DURATA

Due incontri

Attività in collaborazione con Human Foundation

PRIMO INCONTRO
DIVENTARE SOSTENIBILI: UNA SFIDA PER TUTTE LE IMPRESE

In questo incontro, i partecipanti avranno la possibilità di comprendere il contesto di riferimento della Impact Economy, approfondire le direttive e le novità introdotte con le direttive europee.

SECONDO INCONTRO
PERCHÉ E IN CHE MODO MISURIAMO L'IMPATTO SOCIALE GENERATO DALLE NOSTRE IMPRESE?

In questo incontro, attraverso l'approccio learning by doing, i partecipanti comprenderanno il concetto di ESG e di impatto sociale. Saranno presentati metodi di misurazione del Valore e dell'impatto per accrescere l'accountability dell'organizzazione.



**GOVERNANCE
RETAINMENT
ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT**

CENTRO STUDI

Il nostro osservatorio della cultura
della diversità, dell'equità e dell'inclusione



CENTRO STUDI

Il Centro Studi costituisce un osservatorio di ricerche scientifiche italiane e internazionali e di analisi dati a supporto delle attività dell'associazione, delle istituzioni e dei media. Contribuisce all'avanzamento e alla diffusione della conoscenza riguardo ai temi della DEI ad ampio raggio, ponendo al centro delle proprie attività le relazioni tra persone, aziende e istituzioni.

Il Centro Studi è il punto di riferimento sulle tematiche di diversità e inclusione e supporta gli associati nella:

- Gestione e sviluppo della piattaforma di monitoraggio Inclusion Impact Index Plus, attraverso l'elaborazione di risultati e analisi di benchmarking
- Consulenza alle aziende associate rispetto alle attività di misurazione e monitoraggio delle policy DEI
- Raccolta e sistematizzazione delle best practices
- Realizzazione di survey su temi specifici rivolte alle aziende associate
- Progettazione e promozione di ricerche in collaborazione con università e istituti di ricerca

ADVISORY

Strategie DEI su misura per la tua impresa

Per le aziende interessate a creare una organizzazione inclusiva che valorizza il talento e l'unicità delle persone, Valore D mette a disposizione la sua esperienza con i progetti di ADVISORY sviluppati ad hoc. Disegniamo strategie personalizzate per accompagnare le imprese nell'evoluzione dei propri modelli organizzativi.

Per approfondire o per avere maggiori informazioni consulta il documento dedicato all'Advisory.

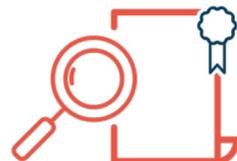
[Scopri di più ↗](#)



**misuriamo
il livello di inclusione**



**ascoltiamo
le persone**



**disegniamo un modello
organizzativo abilitante**



**supportiamo
le persone a
valorizzare la
propria unicità**



**costruiamo
la cultura
dell'inclusione**



**rendiamo il tuo
brand inclusivo**

INNOVAZIONE SOCIALE

Immaginare il futuro aiuta a crescere



INNOVAZIONE SOCIALE

I progetti di innovazione sociale sono piani d'azione concreti che mirano a promuovere l'evoluzione culturale e il progresso della società in ottica di valorizzazione delle diversità e di superamento degli stereotipi.

Quando parliamo di innovazione sociale, intendiamo dire che le aziende possono contribuire non solo a migliorare la propria organizzazione interna, ma anche la realtà socio-economica dell'intero Paese.



INSPIRING GIRLS

Inspiring Girls è un progetto internazionale attivo in 28 Paesi e realizzato in Italia da Valore D. Ragazzi e ragazze delle scuole medie incontrano donne role model impegnate con passione nei più diversi ruoli professionali, perché con la loro testimonianza possano ampliare gli orizzonti dei giovani nell’immaginare il proprio futuro e seguire le proprie ambizioni liberi da stereotipi di genere – ancora molto radicati. Le role model sono coinvolte anche attraverso il Video Hub, una piattaforma online gratuita che consente alle ragazze di tutto il mondo di accedere alle video interviste di tantissime role model. Da settembre 2021 è disponibile l’Inspiring Education: un percorso digitale gratuito che i professori delle scuole secondarie di primo grado

possono veicolare nelle proprie classi. Inspiring Girls ha lanciato, inoltre, la campagna #Nonèdamaschio per decostruire, attraverso il racconto di quattro role model, lo stereotipo secondo cui alcuni lavori o passioni sarebbero più adatti ai maschi o alle femmine. Da fine 2017 a oggi, l’iniziativa ha organizzato 2.000 incontri e coinvolto più di 48.000 studenti in 470 scuole in tutte le regioni italiane. Già 600 docenti hanno adottato l’Inspiring Education.

Inspiring Girls è supportato da Eni, Intesa Sanpaolo e Snam.

[Scopri di più ↗](#)





INTHEBOARDROOM

Rafforzare e consolidare le competenze tecniche e di leadership per essere Board Member inclusivi e prepararsi a gestire la crescente diversità all'interno dei Consigli di Amministrazione e delle organizzazioni: questi sono gli obiettivi di InTheBoardroom. Dal 2021 Valore D ha fatto un passo avanti aprendo con successo il programma anche agli uomini con lo scopo di favorire l'alleanza di genere nei CdA per promuovere la cultura della DEI a tutti i livelli organizzativi. Il percorso InTheBoardroom, giunto al suo dodicesimo appuntamento, è rivolto a donne e uomini che siedono o siederanno in Consigli di Amministrazione e che desiderano potenziare le proprie competenze di governance e di leadership

per diventare efficaci ambasciatrici e ambasciatori della diversità e dell'inclusione nei CdA.

InTheBoardroom è supportato da Borsa Italiana parte di Euronext Group, DLA Piper ed Egon Zehnder.

[Scopri di più ↗](#)





WANTER

Guidare le nuove generazioni verso una scelta più consapevole del proprio percorso, che consenta loro di cogliere le diverse opportunità che il mondo del lavoro offre attraverso una nuova narrazione delle professioni di oggi e di domani. È questo l'obiettivo di Wanter, una nuova piattaforma digitale di orientamento professionale gratuita in cui ragazze e ragazzi potranno navigare tra i lavori più richiesti nei prossimi anni, conoscere le competenze necessarie, i percorsi di studio che preparano a ricoprire questi ruoli e scoprire quali occupazioni incontrano i propri talenti, le proprie passioni e le proprie aspirazioni. Più di 100 professioni, presentate e raccontate attraverso le video testimonianze di chi le svolge con successo e soddisfazione per orientare le nuove generazioni – e le ragazze in particolare – verso

le professioni a più alta occupabilità. La maggior parte di queste professioni richiedono competenze STEM (acronimo dall'inglese Science, Technology, Engineering and Mathematics), ambito in cui l'universo femminile è ancora sottorappresentato.

[Scopri di più ↗](#)





INNOVAZIONE SOCIALE

SENSIBILIZZAZIONE E IMPATTO

Fare della diversità un valore è il nostro mestiere, perché l'inclusione di tutte le diversità è sinonimo di arricchimento in ogni campo ed è il valore aggiunto che crea innovazione e innesca il cambiamento. Valore D promuove iniziative e campagne di sensibilizzazione per generare consapevolezza, informare e diffondere una cultura della diversità e dell'inclusione anche oltre il mondo aziendale, a beneficio della collettività.

VALORE D TALKS

I Valore D Talks sono delle dirette streaming distribuite nell'arco dell'anno, aperte e fruibili da tutti, dedicate all'approfondimento di tematiche di attualità. Un palinsesto volto a sensibilizzare sui temi della parità e dell'inclusione grazie all'intervento e al confronto tra esperti e personalità di spicco provenienti dal mondo della cultura, del giornalismo e delle istituzioni. Attraverso i Valore D Talks si offre la possibilità di ragionare su fatti di attualità e temi di pubblico interesse in ottica di diversità e inclusione approfondendo il ruolo svolto, non solo dalle aziende ma dall'intera società, nella crescita e nell'innovazione del Paese in termini economici, culturali e sociali.

[Sopri di più ↗](#)



INNOVAZIONE SOCIALE

SCELTE

Un podcast di Valore D, scritto e condotto da Annalisa Monfreda e Montserrat Fernandez Blanco e prodotto da Piano P, che ha l'ambizione di raccontare chi ha intrapreso un percorso legato alle scienze, alla tecnologia, all'ingegneria o alla matematica andando oltre la singola storia. Provando a restituire complessità a una scelta e a una carriera troppo spesso raccontate come semplici e lineari. Attraverso l'intervista a sette donne, proveremo a smontare l'idea che esista un unico modo di interpretare la carriera STEM. A riscrivere l'idea di successo, che oggi è orientato al risultato e non è in alcun modo esperienziale. A smentire il luogo comune che esista un lavoro ideale per ciascuno di noi e che per trovarlo occorra seguire le proprie passioni. A svelare la dimensione non raccontata del lavoro scientifico, la dimensione corale.

Scopri di più ↗





INNOVAZIONE SOCIALE

CAMPAGNE

Valore D promuove iniziative e campagne di sensibilizzazione per generare consapevolezza, informare e diffondere una cultura inclusiva anche oltre il mondo aziendale, a beneficio della collettività: #ValoreD4STEM, #FillThePanelGap, #Nopaygap, Da smart a blended working.





INNOVAZIONE SOCIALE

#VALORED4STEM

Le discipline STEM (acronimo inglese per Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) sono caratterizzate da un forte gender gap. Per questo Valore D si è messa in ascolto delle donne che hanno scelto le materie STEM come percorso di studi e/o che lavorano in questo ambito. Quali sono le motivazioni e le aspettative delle donne che intraprendono studi e carriere STEM? Cosa devono fare le aziende per attrarre profili STEM e trattenerli? Il risultato è l'indagine più esaustiva in Italia sulle donne STEM nelle organizzazioni, #VALORED4STEM, realizzata grazie al supporto di 61 aziende del network. #VALORED4STEM è una raccolta dati rappresentativa del territorio nazionale e restituisce una fotografia chiara delle donne STEM.

L'11 febbraio 2022, in occasione della Giornata Mondiale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza, Valore D ha lanciato #ValoreD4STEM (Valore D for Stem) una campagna multicanale con un video emozionale che pone l'accento sulla necessità di invertire la narrazione fin troppo consolidata che allontana donne e ragazze dai settori legati alla scienza e incoraggiarle nello studio delle materie STEM.

[Scopri di più ↗](#)



#ValoreD4STEM



INNOVAZIONE SOCIALE

#FILLTHEPANELGAP

La campagna digital #FillthePanelGap “Parteciperesti se pensassi che manca la metà della storia?” è ideata da Valore D per promuovere la diversità nei panel. Troppo spesso nei panel italiani si sente solo una voce e si perde così “la metà della storia” in termini di valore, informazione, cultura, prospettiva, crescita.

Con la campagna #FillthePanelGap Valore D vuole migliorare la consapevolezza su questa tematica e coinvolgere la comunità scientifica, i comitati organizzatori e i partecipanti agli eventi all’interno di una più ampia operazione che invita a condividere una Carta d’Impegno redatta per fornire indicazioni e suggerimenti precisi a chiunque intenda impegnarsi attivamente per panel più inclusivi.

[Scopri di più ↗](#)

#FILLTHEPANELGAP



INNOVAZIONE SOCIALE

NO PAY GAP

Stesso ruolo, stesso numero di ore lavorate, stipendi differenti. In Italia le donne nel settore privato guadagnano in media il 17% in meno degli uomini. E questo non è normale. La campagna promossa da Valore D #nopaygap ha ottenuto il patrocinio di Pubblicità Progresso ed è stata trasmessa su tutte le principali TV (Rai, Mediaset, Sky e Viacom), contribuendo ad aprire un dibattito sul divario salariale di genere. Una realtà che non solo “non è normale”, come recita lo spot, ma che è una perdita per l’economia e il Paese.

Scopri di più ↗

#nopaygap



INNOVAZIONE SOCIALE

DA SMART A BLENDED WORKING: COME SARÀ IL LAVORO DEL FUTURO

Una guida metodologica innovativa che analizza e condensa i profondi cambiamenti che durante la pandemia hanno impattato su oltre il 93% dei lavoratori a livello globale e che raccoglie le testimonianze di più di 60 aziende associate. La pandemia ha rivoluzionato il mondo del lavoro modificando radicalmente le modalità, gli spazi e i tempi dell'attività professionale. Si sta affermando una modalità ibrida di lavoro, il “blended working”. In cosa consiste? Quali saranno le nuove coordinate del lavoro all'interno delle imprese?

È il primo e-book di Valore D realizzato in collaborazione con l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano e pubblicato da HarperCollins.

[Scopri di più ↗](#)

NETWORK

Condividere valori per generarne di nuovi

Essere un'organizzazione inclusiva è un percorso che richiede impegno, ma facendo rete diventa più semplice.

Essere parte del network di Valore D vuol dire prendere parte a un dialogo costruttivo tra aziende e istituzioni. Vuol dire confrontarsi, scambiarsi conoscenza, condividere le buone pratiche e avere così strumenti collaudati per affrontare tutti i temi più sfidanti di un mondo in continuo cambiamento.

D CONDIVIDERE, CONFRONTARSI, COSTRUIRE. IL NETWORK DI VALORE D.



AMBASSADOR I NOSTRI ASSOCIATI



D SOSTENITORI I NOSTRI ASSOCIATI

accenture

ALSTOM

Amundi
ASSET MANAGEMENT

Angelini
Pharma

Atlantia

autostrade//per l'italia



BANCO BPM

BCG

BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

BORSA ITALIANA

Bristol Myers Squibb™

BAT

BNP PARIBAS
CARDIF

GRUPPO
CAP

GRUPPO
CATTOLICA
ASSICURAZIONI

CNH
INDUSTRIAL

Coca-Cola Italia

CRÉDIT AGRICOLE
CARIPARMA | FRIULADRIA | CARISPEZIA

DANONE
ONE PLANET. ONE HEALTH

doValue

enel

ENGIE

Entain

D SOSTENITORI I NOSTRI ASSOCIATI



D SOSTENITORI I NOSTRI ASSOCIATI

nexi

NTT DATA

Pfizer

PHILIP MORRIS
ITALIA S.R.L.

Posteitaliane

pwc

Prysmian
Group

Roche

SAIPEM

salesforce

sanofi

SEA

sky

snam

sopra steria

Terna

TIM

UniCredit

vodafone

WINDTRE

ZURICH

D ORDINARI I NOSTRI ASSOCIATI



abbvie



D ORDINARI I NOSTRI ASSOCIATI

Canon



CATALINA®



CHIOMENTI

CHUBB®



CLEARY GOTTLIB



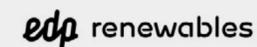
COVIVIO



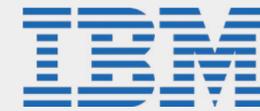
Deloitte.



D ORDINARI I NOSTRI ASSOCIATI



D ORDINARI I NOSTRI ASSOCIATI



D ORDINARI I NOSTRI ASSOCIATI

MERCK

MetLife

Microsoft



Moët Hennessy
ITALIA

MONCLER®

GRUPPO
MONDADORI

Morgan Stanley

MSD



NATIXIS
CORPORATE AND
INVESTMENT BANKING

NBCUniversal
INTERNATIONAL

nh00d

NUCLECO

OCTAGON

ORGANON

ORSINGERH ORTU
avvocati associati



OVS

PELLEMODA

PEPSICO

PERFETTI
van Melle

PHILIPS



Pirola
Pennuto
Zei



Powellato



Rai Way

REALE
GROUP
TOGETHER MORE

reckitt®

RETELIT



RINA

sace
gruppo cdp



Salvatore Ferragamo

SECNewgate
Communications, Advocacy, Research

SERENITY

D ORDINARI I NOSTRI ASSOCIATI

SERVICEPLAN GROUP
HOUSE OF COMMUNICATION



SIRAM VEOLIA



SNAITECH

SOCIETE GENERALE

sodexo
QUALITY OF LIFE SERVICES

SOFIDEL
ENDLESS CARE. INNOVATIVE LIFE

sogei



SOLUTION
LA BANCA PER TE E IL TUO BUSINESS



S&P Global
Ratings



SG Stevanato Group

TeamSystem

Teleperformance
each interaction matters

THALES



TikTok

lus Laboris Italy Global HR Lawyers
Toffoletto De Luca Tamajo



UBS

UMANA

unes
SUPERMERCATI
uz u! VG

Unipol
GRUPPO

Up Day



Venchi
1878

verisure

VIACOM

webuild

Wolters Kluwer
Italia

WÜRTH

yahoo!



YOOX
NET-A-PORTER
GROUP

ZIMMER BIOMET
Your progress. Our promise.

D LIVELLI ASSOCIATIVI

2023

		JUNIOR	ORDINARI	SOSTENITORI	AMBASSADOR
ACADEMY	E-LEARNING 2 TITOLI	tutta la popolazione aziendale			
	VALORE D TALKS ACADEMY 6 TITOLI	tutta la popolazione aziendale			
	INCONTRI FORMATIVI 5 TITOLI	5 <i>partecipanti</i> max 1 per appuntamento	10 <i>partecipanti</i> max 1 per appuntamento	20 <i>partecipanti</i> max 2 per appuntamento	20 <i>partecipanti</i> max 2 per appuntamento
	PERCORSI YOUNG TALENT MIDDLE MANAGER SENIOR MANAGER DIGITAL ACADEMY STRATEGIA INCLUSIVA (DEI)		3 <i>partecipanti</i> 1 per percorso a scelta tra i 5 proposti	4 <i>partecipanti</i> 1 per percorso a scelta tra i 5 proposti	4 <i>partecipanti</i> 1 per percorso a scelta tra i 5 proposti
	C-LEVEL SCHOOL			1 partecipante	2 partecipanti
MENTORSHIP	DPLUS		1 coppia mentor mentee a scelta tra DPLUS oppure POWER	2 coppie mentor mentee a scelta tra DPLUS oppure POWER	4 coppie mentor mentee a scelta tra DPLUS oppure POWER
	POWER				
	WEFLY			1 coppia mentor mentee	1 coppia mentor mentee
BEST PRACTICES	SHARING LAB 4 TITOLI	2 <i>partecipanti</i> 1 per sharing lab a scelta tra i 4 proposti	3 <i>partecipanti</i> 1 per sharing lab a scelta tra i 4 proposti	3 <i>partecipanti</i> 1 per sharing lab a scelta tra i 4 proposti	3 <i>partecipanti</i> 1 per sharing lab a scelta tra i 4 proposti
	FOCUS ON 3 TITOLI	3 <i>partecipanti</i> 1 per titolo	3 <i>partecipanti</i> 1 per titolo	3 <i>partecipanti</i> 1 per titolo	3 <i>partecipanti</i> 1 per titolo
	EVENTO IN AZIENDA				✓

D COME EFFETTUARE LE ISCRIZIONI

2023

Per sapere come sfruttare al meglio le possibilità offerte agli associati tramite la Community e come effettuare le iscrizioni abbiamo preparato [questo video tutorial](#) ↗

Per Incontri formativi, Sharing Lab e Focus On le cancellazioni dovranno avvenire almeno una settimana prima della data dell'appuntamento. Verranno contate come partecipazioni anche le persone che non si presenteranno all'appuntamento. Considerando che la maggior parte degli appuntamenti prevede attività di pre-work, per l'ingaggio del nuovo partecipante

è ottimale effettuare la sostituzione con almeno una settimana di anticipo rispetto all'appuntamento. Per gli incontri formativi che non prevedono pre-work le sostituzioni dovranno avvenire almeno 1 giorno prima della data dell'appuntamento. Verranno contate come partecipazioni anche le persone che non si presenteranno all'appuntamento.

valore^D

Per news, approfondimenti, ricerche e tanto altro visita il nostro sito: www.valored.it



Per informazioni sui nostri progetti: segreteria@valored.it

Per le aziende che vogliono associarsi: info@valored.it