

Il Valore della Diversità



Valore D è la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese.

Aziende fondatrici

AstraZeneca 

enel



IKEA

INTESA  SANPAOLO

Johnson & Johnson

LUXOTTICA

McKinsey&Company

 Microsoft

STANDARD
& POOR'S
RATINGS SERVICES

 UniCredit

 vodafone



La nostra unicità

INCLUSIONE DELLE DIVERSITÀ che porta più
innovazione, competitività e crescita in azienda

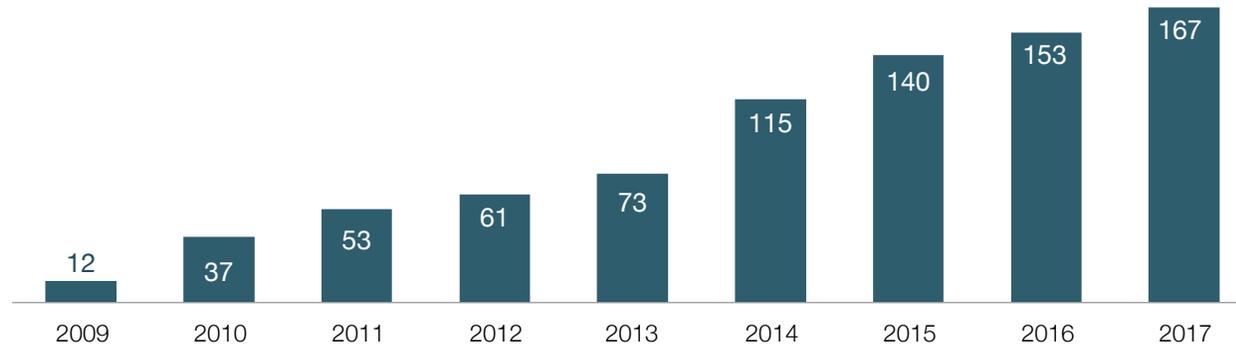
APPROCCIO CONCRETO e misurazione dell'efficacia
delle iniziative

INNOVAZIONE SOCIALE con progetti per innovare il
sistema socio-economico del Paese

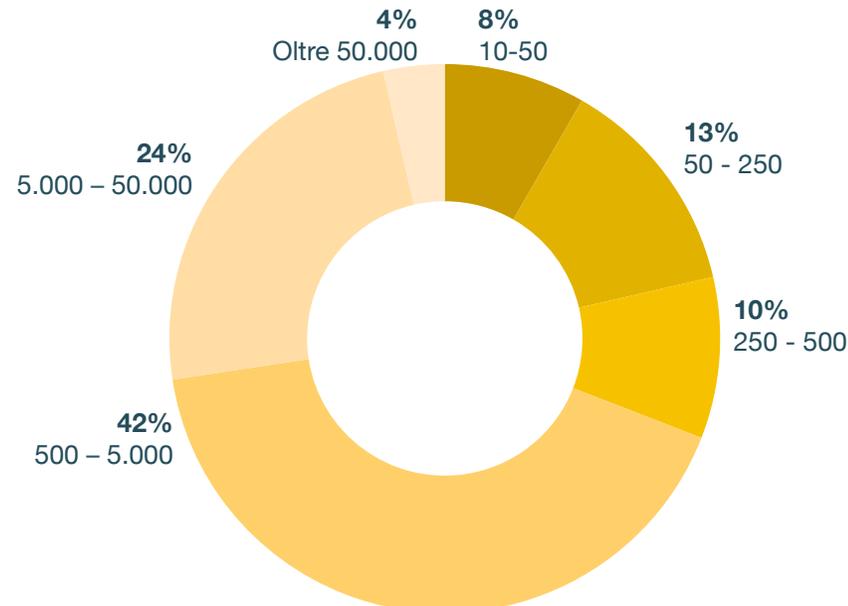


La nostra ricchezza

180 aziende associate, con settori e dimensioni diverse



DIMENSIONE AZIENDALE PER NUMERO DIPENDENTI ⁽¹⁾



SETTORI DI ATTIVITÀ ⁽²⁾



(1) "Numeri e attività associati 2017" Valore D, 2017 (2) Dati sulla base dello storico degli associati aggiornati in data 20 Dicembre 2017



Perché Valore D

In Italia più di un laureato su due è donna

59,2%⁽¹⁾ dei laureati nel 2016 sono **DONNE**

con un voto medio di laurea di 103,4 (101,3 quello maschile)

L'età media di laurea per le donne è 26 anni (26,3 età media maschile)

Il 38% di laureate in materie STEM rispetto a tutti i laureati in STEM⁽²⁾

In Italia meno di una donna su due in età lavorativa, anche se si laurea prima e meglio

 **49,3%**⁽³⁾ Tasso d'occupazione in Italia

67,0%⁽³⁾ 

 **75,2%** in Germania

 **66,7%** in Francia

 **59,6%** in Spagna⁽⁴⁾



(1) Almalaurea 2017 su dati 2016 (2) Elaborazione Valore D su dati Almalaurea 2017, su laureati 2016 (3) ISTAT gennaio 2018, fascia età 15-64

(4) Eurostat 2018 su dati 2017, si è preso in considerazione l'occupazione femminile (20-64).

Perché Valore D

Anche le donne che lavorano affrontano un percorso lavorativo ad ostacoli

19,6%⁽¹⁾

Pay gap tra uomini e donne nel privato

In Italia il Gender Pay Gap medio è di **5,5%**, più basso rispetto alla media europea pari a **13,3%**

37,2%⁽²⁾

il tasso d'occupazione delle donne tra i 25-35 anni con due figli e crolla al 20,1% con tre figli

29%⁽³⁾

solo tre donne su dieci occupano posizioni manageriali in azienda

(1) Eurostat 2016 (2) Osservatorio statistico dei consulenti del lavoro, 2016 (5) Dati Istat 2016



Perché Valore D

La diversità ha un valore economico

Per il mercato

66,5%⁽¹⁾

degli acquisti della famiglia è deciso dalle donne

Per le imprese

+15,3%⁽²⁾

degli utili con almeno 15% di donne nel Senior Management dell'azienda

Per l'economia

+7%⁽³⁾

di PIL in Europa con un livello di occupazione femminile pari a quella maschile (60%)



Un impegno ad ampio spettro

ragazze



Inspiringgirls

per **ISPIRARE** le ragazze a seguire le proprie ambizioni

giovani donne
in azienda



per **INCORAGGIARE** l'attitudine all'apprendimento continuo e lo spirito imprenditoriale in azienda

middle
manager



per **ACCELERARE** la carriera delle donne verso posizioni di maggiore responsabilità

senior
manager



per **SUPPORTARE** donne e uomini a essere coach del proprio team e far emergere il talento di tutti con ottica inclusiva

c-suite



per **CONSOLIDARE** le competenze utili ad affrontare sfide sempre più complesse

amministratori
delegati



Per **INSERIRE NELL'AGENDA** il tema della diversità e dell'inclusione come obiettivo strategico e farsi garanti dei principi dei 9 punti del Manifesto per l'occupazione femminile



Modelli per un'organizzazione inclusiva



L'obiettivo di questa area di attività è di promuovere modelli organizzativi inclusivi ed equilibrati per favorire la partecipazione, la collaborazione e il dialogo tra generi, generazioni e culture diverse all'interno delle aziende.

Le ricerche dimostrano che le aziende con organi decisionali con un'equilibrata presenza di genere hanno risultati economici e finanziari significativamente migliori.

Welfare aziendale



L'obiettivo di questa area di attività è di adottare strumenti di welfare aziendale per creare ambienti di lavoro innovativi, flessibili e attenti ai bisogni delle persone e delle aziende. Un piano integrato consente di aumentare il grado di benessere e di motivazione dei collaboratori da un lato, di ridurre l'assenteismo e ottimizzare la leva fiscale dall'altro con un beneficio potenziale complessivo di 4mila euro per collaboratore e per anno.

Modelli di innovazione sociale



L'obiettivo di questa area di attività è di proporre modelli di innovazione sociale e sviluppo sostenibile per il futuro delle aziende e del Paese, attraverso progetti per liberare il potenziale dei giovani, per aumentare la partecipazione femminile alla vita socio-economica e per costruire un dialogo propositivo con le Istituzioni.

I risultati ottenuti

>2000

persone formate nel 2017 di cui il 20% sono uomini. Il tasso di gradimento è 4,3/5

50%

di persone che hanno partecipato a percorsi sulla leadership hanno avuto un effettivo avanzamento di carriera

64,6%

delle aziende che hanno partecipato ai WelfareLab® hanno strutturato un piano di Smart Working

86,8%⁽¹⁾

delle aziende che hanno partecipato alle attività di Valore D hanno introdotto sistemi di welfare



I risultati ottenuti

74%⁽¹⁾

delle aziende associate ritiene che Valore D abbia contribuito a definire piani efficaci di crescita professionale

78%⁽¹⁾

delle aziende associate ritiene che Valore D abbia contribuito a portare nell'agenda dei manager il tema della diversità e dell'inclusione

+120

aziende associate hanno firmato **il Manifesto per l'occupazione femminile** di Valore D, presentato al G7 delle Pari Opportunità a Taormina





Via Calabiana, 6 c/o TAG
20139 Milano

segreteria@valored.it
www.valored.it

