



progetti
2020
per le aziende associate

VALORE D

È LA PRIMA ASSOCIAZIONE DI IMPRESE IN ITALIA – AD OGGI OLTRE 200, PER UN TOTALE DI PIÙ DI 2 MILIONI DI DIPENDENTI E UN GIRO D’AFFARI AGGREGATO DI OLTRE 500 MILIARDI DI € – CHE DA DIECI ANNI È IMPEGNATA A COSTRUIRE UN MONDO PROFESSIONALE SENZA DISCRIMINAZIONI, IN CUI L’UGUAGLIANZA DI GENERE E LA CULTURA DELL’INCLUSIONE SUPPORTANO L’INNOVAZIONE, IL PROGRESSO E LA CRESCITA DELLE ORGANIZZAZIONI E DEL NOSTRO PAESE.

Il tema della diversità e dell’inclusione di genere è entrato a pieno titolo nei bilanci delle aziende ed è ormai un elemento chiave all’interno della strategia delle aziende per un business sostenibile.

L’obbligo di rendicontare nel bilancio anche le informazioni non strettamente finanziarie¹ non fa che rafforzare l’importanza della responsabilità delle aziende verso l’ambiente, le persone e la società. Ormai investitori e consumatori chiedono alle aziende strategie sostenibili nel tempo, implementate con coerenza e comunicate in modo trasparente.

Valore D affianca le aziende fornendo know-how e strumenti efficaci per una strategia di Diversity & Inclusion, offrendo l’opportunità di un confronto interaziendale grazie allo scambio di buone prassi - e di un dialogo continuo tra aziende - attraverso la community, in un gioco di squadra che rende l’associazione interlocutore con le istituzioni e promotore di azioni per lo sviluppo sociale ed economico del Paese.

1 L’obbligo è stato introdotto con il Decreto Legislativo n. 254 del 2016 che a sua volta ha recepito la Direttiva Europea 2014/95/UE in materia di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità.



MISURARE PER MIGLIORARE

L'obiettivo del 2020 è misurare e rendere concreti gli impegni presi dalle aziende nel 2017 con la sottoscrizione del Manifesto per l'Occupazione Femminile di Valore D per valorizzare il talento femminile nelle aziende e nel Paese.

Valore D ha sviluppato, con il supporto del **Politecnico di Milano** l'Inclusion Impact Index®. L'Inclusion Impact Index® è un'applicazione che offre a tutte le aziende, associate e non, la possibilità di misurare la propria situazione organizzativa in termini di diversità di genere rispetto a quattro macro-aree: governance, capacità di attrarre, sviluppare e valorizzare nel tempo i talenti al femminile.

L'applicazione consente, una volta inseriti i propri dati, di ottenere una mappatura completa, personalizzata e illustrata.

Gli indicatori di ogni area si basano sugli standard internazionali di sostenibilità ESG (GRI: Global Reporting Initiative) pertanto l'azienda potrà utilizzare il report dei risultati ottenuti per completare le informazioni di carattere non finanziario all'interno del proprio bilancio annuale. Ogni azienda potrà inoltre confrontare la propria posizione con il dato aggregato di aziende dello stesso settore e/o dimensione e avrà la possibilità di costruire scenari con parametri personalizzati.



Nelle prossime pagine abbiamo inserito per ogni attività l'icona con il riferimento ad una o più delle quattro aree di cui si compone l'Inclusion Impact Index®.

GOVERNANCE

Quest'area monitora la capacità dell'impresa di fare crescere le donne al proprio interno, creando una pipeline di talenti fino ai ruoli apicali, attraverso 19 indicatori

ATTRACTIVENESS

Quest'area monitora la capacità dell'impresa di attrarre giovani talenti al femminile e di trasmettere i propri valori e programmi rispetto ai temi della diversità e inclusione attraverso 39 indicatori

DEVELOPMENT

Quest'area monitora la capacità dell'impresa di valorizzare i talenti al femminile già presenti al proprio interno, definendo percorsi di crescita personalizzati per supportare il merito e il talento

RETAINMENT

Quest'area monitora la capacità dell'impresa di valorizzare i talenti al femminile in maniera integrata e continuativa durante tutta la vita professionale di una donna

OFFERTA ASSOCIATIVA

ORDINARI

SOSTENITORI

| | ORDINARI | SOSTENITORI |
|---|---|---|
| INCONTRI FORMATIVI | | |
| 4 TITOLI | 10 partecipanti max 1 per appuntamento | 20 partecipanti max 2 per appuntamento |
| PERCORSI | | |
| YOUNG TALENT MIDDLE MANAGER DIGITAL ACADEMY * SENIOR SMART MANAGER | 3 partecipanti 1 per percorso a scelta tra i 4 proposti | 4 partecipanti 1 per percorso |
| C-LEVEL SCHOOL | - | 1 partecipante |
| MENTORSHIP | | |
| DPLUS | - - | 1 mentor 1 mentee |
| POWER | 1 mentor 1 mentee | 1 mentor 1 mentee |
| WEFLY ** | - - | 1 mentor 1 mentee |
| SHARING LAB | | |
| 6 TITOLI | 3 partecipanti in totale 1 per titolo | 3 partecipanti in totale 1 per titolo |
| COMMUNITY VALORE D | ✓ | ✓ |
| E-LEARNING | ✓ | ✓ |

*SOSTENITORI - 1 posto
ORDINARI - fino ad esaurimento posti

**DA CONFERMARE



INCONTRI FORMATIVI

Giornate aperte a donne e uomini delle aziende associate per incoraggiare lo sviluppo di una leadership inclusiva.

Per facilitare il networking fra le aziende, per ogni incontro sono previsti massimo 40 partecipanti.



INCONTRO FORMATIVO

new

LE PAROLE DELL'INCLUSIONE

**PER RIFLETTERE SUGLI STEREOTIPI INCONSAPEVOLI NEL LINGUAGGIO
PER ACQUISIRE PRINCIPI E STRUMENTI DI UN LINGUAGGIO PIÙ INCLUSIVO**

Il linguaggio ha un ruolo centrale nell'attivare i nostri pensieri e processi cognitivi.

Quanto siamo realmente consapevoli di come lo utilizziamo?

Questo incontro formativo, aperto a tutte le funzioni e figure professionali, è una prima introduzione ad un utilizzo maggiormente inclusivo del linguaggio quotidiano nei contesti lavorativi formali e in quelli informali e in tutte le sue modalità: scritto, parlato, visivo, non verbale.



ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT
RETAINMENT

TARGET Tutta la popolazione aziendale

INCONTRO FORMATIVO

new

FIDATI DI TE

**PER COMPRENDERE GLI ELEMENTI ALLA BASE DELLA FIDUCIA IN SE STESSI
PER ANALIZZARE IL RAPPORTO TRA LA FIDUCIA IN SE STESSI E LA PROPENSIONE
AL RISCHIO NEL MONDO PROFESSIONALE
PER ACQUISIRE STRUMENTI UTILI PER LA PROPRIA SELF-CONFIDENCE**

In un mondo in continua trasformazione, per rispondere alla complessità, occorre imparare di continuo nuovi comportamenti, prendendo decisioni spesso non scontate.

La fiducia in noi stessi diventa quindi il motore o il vincolo alle nostre potenzialità e alla nostra capacità di valorizzare quelle degli altri.



DEVELOPMENT

TARGET Tutta la popolazione aziendale



INCONTRO FORMATIVO

MANAGING THE D FACTOR

**PER IMPARARE A COLLABORARE ALL'INTERNO DI TEAM ETEROGENEI E INTERNAZIONALI
PER ACQUISIRE LINGUAGGI E COMPORTAMENTI INCLUSIVI ALL'INTERNO DI UN TEAM
CULTURALMENTE DIVERSIFICATO**

L'efficacia dei team internazionali rappresenta una grande sfida in contesti e business sempre più globali. Durante questo incontro formativo i partecipanti scoprono quali sono i D Factor che consentono di creare valore e innovazione attraverso la diversità e l'inclusione, utilizzando modalità di apprendimento dinamiche, interattive ed esperienziali.



TARGET Tutta la popolazione aziendale
CORSO EROGATO IN LINGUA INGLESE

INCONTRO FORMATIVO

new

PERSUADERE E ISPIRARE

**PER CONOSCERE E VALORIZZARE LE PROPRIE RISORSE E QUELLE ALTRUI
PER IMPOSTARE CONVERSAZIONI E RELAZIONI DI FIDUCIA
PER COSTRUIRE MESSAGGI ISPIRANTI NEL CONTENUTO E NELLA FORMA
PER PENSARE A SE STESSI IN MANIERA STRATEGICA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE**

Essere leader significa saper guidare gli altri, indipendentemente dal proprio ruolo e livello organizzativo, ma le persone devono aver voglia di seguirci.

Quali leve attivare affinché ciò accada? Una combinazione sapiente di consapevolezza e gestione di sé, capacità di costruire relazioni solide ed efficacia nel comunicare. In questo incontro formativo i partecipanti iniziano a definire alcuni elementi fondamentali su cui allenarsi quotidianamente per rafforzare la loro capacità di influenzare, coinvolgere e persuadere.



TARGET Tutta la popolazione aziendale



SHARING LAB

Tavoli di lavoro interaziendali per favorire la condivisione di buone prassi, di metodologie e di strumenti. Gli incontri sono rivolti a donne e uomini manager di linea e HR delle aziende associate.



new

SHARING LAB

MOLESTIE DI GENERE E SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

**PER CREARE CONSAPEVOLEZZA E PREVENIRE LE MOLESTIE SESSUALI E
DI GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO**

Partendo dal documento sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, creato da Valore D con Parks – Liberi e Uguali, il tavolo di lavoro accompagna le aziende a condividere esperienze e buone prassi e definire insieme strategie efficaci.

TARGET Tutta la popolazione aziendale

SHARING LAB

FELICITÀ IN AZIENDA

**PER IDENTIFICARE GLI STRUMENTI PIÙ UTILI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO
PER IMPARARE A GESTIRE I MOMENTI DI ELEVATO STRESS CREANDO AMBIENTI DI
LAVORO COINVOLGENTI E STIMOLANTI**

Sempre più studi e ricerche dimostrano che esiste una correlazione tra felicità dei collaboratori e produttività dell'azienda. In questo tavolo di lavoro i partecipanti acquisiscono gli strumenti per creare ambienti di lavoro sereni e costruttivi.



ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT
RETAINMENT

TARGET Tutta la popolazione aziendale

new

SHARING LAB

GENERAZIONI CONNESSE

**PER SVILUPPARE IL DIALOGO FRA LE DIVERSE GENERAZIONI PRESENTI IN AZIENDA
PER CREARE PONTI INTERGENERAZIONALI E SCAMBI DI COMPETENZE**

Oggi nelle aziende convivono fino a 5 generazioni insieme, con valori lavorativi e stili comunicativi molto diversi tra loro e non sempre la collaborazione è produttiva. In questo tavolo di lavoro i partecipanti approfondiscono ricerche e buone prassi e acquisiscono strumenti utili per creare un contesto organizzativo inclusivo dove tutte le generazioni esprimono il loro talento e creano valore per la loro azienda.



RETAINMENT

TARGET Tutta la popolazione aziendale



IL NUOVO RUOLO DELLE RISORSE UMANE NELL'ERA DIGITALE**COS'È L'HR AGILITY?**

È la capacità delle funzioni di risorse umane di ridisegnare il loro ruolo per supportare il business e per rispondere alle nuove aspettative dei dipendenti e ai cambiamenti del mondo del lavoro.

Per approfondire i temi dell' HR Agility, Valore D ha organizzato tre Sharing Lab, ognuno dedicato ad una fase del percorso professionale dell'individuo all'interno della sua azienda.

SHARING LAB

new HR AGILITY: TROVARE E ATTRARRE I TALENTI

**PER IMPARARE A IDENTIFICARE LE ABILITÀ DEL FUTURO E ATTRARRE I NUOVI TALENTI
PER OTTIMIZZARE I CANALI DI ATTRACTION E DI SOURCING ATTRAVERSO LE NUOVE
APPLICAZIONI TECNOLOGICHE**

Questo incontro è dedicato a imparare a riconoscere le “abilità del futuro” e lo sviluppo di nuove strategie di attraction e recruiting utilizzando gli strumenti e le piattaforme digitali. Verranno condivise linee guida, attraverso lo studio di casi concreti, per riprogettare i processi in chiave digitale con l'obiettivo di aumentare la propria attrattività sul mercato del lavoro (employer branding) e di essere più veloci nell'individuare e acquisire nuove competenze professionali.



ATTRACTIVENESS

TARGET HR Manager

SHARING LAB

HR AGILITY: SVILUPPARE E DIFFONDERE IL TALENTO

**PER RIPORTARE AL CENTRO LA PERSONA NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
PER FAR SENTIRE I COLLABORATORI REALIZZATI VALORIZZANDO LE DIVERSITÀ DEI LORO TALENTI
PER SUPPORTARE LA DIFFUSIONE DELLE ABILITÀ DEL FUTURO ALL'INTERNO DELLE ORGANIZZAZIONI**

Questo incontro è dedicato allo studio dell'employee journey. Attraverso la condivisione di buone prassi, il lab approfondisce le nuove politiche di risorse umane incentrate sullo sviluppo del talento del singolo, sulla costruzione di percorsi professionali e sulla misurazione della crescita degli individui. Verranno presentati gli strumenti human centered design e condivise esperienze di approcci data driven nella gestione dei processi HR.



DEVELOPMENT

TARGET HR Manager

SHARING LAB

HR AGILITY: NUOVE ORGANIZZAZIONI E SISTEMI DI INGAGGIO

**PER CREARE AMBIENTI DI LAVORO E PROCESSI CHE FAVORISCANO L'ESPRESSIONE DEL TALENTO
PER GESTIRE L'EQUILIBRIO TRA SPAZIO FISICO E SPAZIO VIRTUALE
PER IDENTIFICARE LE NUOVE REGOLE DI INGAGGIO CHE FAVORISCANO LO SVILUPPO DELLE
PERFORMANCE DEI TEAM**

Questo incontro è dedicato alla comprensione di come evolvono i nuovi ambienti di lavoro e come questi favoriscano collaborazione, diffusione della cultura e fidelizzazione dei manager di oggi. Verranno illustrati processi di performance management web-based che facilitano la condivisione delle esperienze, la verifica dei risultati e la gestione del feedback in una logica di apprendimento continuo.



RETAINMENT

TARGET HR Manager



PERCORSI

Classi che si incontrano con cadenza regolare per più lezioni durante l'anno con l'obiettivo di massimizzare l'impatto formativo sui partecipanti, in modo da favorire lo sviluppo delle competenze, del network e del percorso di carriera.

Per incoraggiare l'attitudine all'apprendimento continuo e lo spirito imprenditoriale in azienda delle giovani donne

A CHI È RIVOLTO

Donne tra i 24 e i 28 anni
Con un'esperienza lavorativa inferiore o uguale a 3 anni
Provenienti da qualsiasi funzione aziendale

OBIETTIVI

Per creare consapevolezza di sé nel contesto organizzativo
Per sviluppare lo spirito imprenditoriale e il confronto efficace con generazioni diverse
Per favorire la carriera, incentivare il networking cross-aziendale e creare una rete di donne di talento

DURATA

3 giornate (in tre mesi)

PRIMO INCONTRO
PERCEZIONE DI SÉ

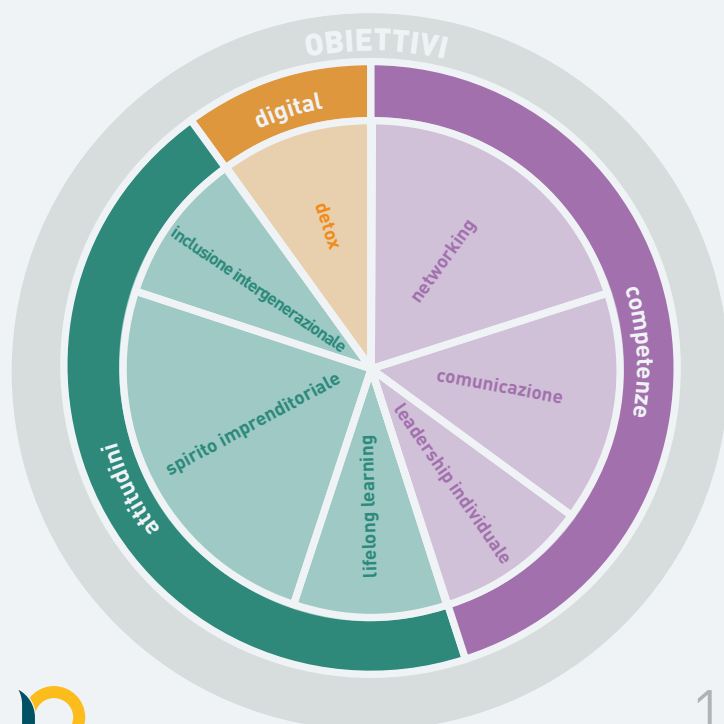
Lavorare sulla presenza corporea ed emotiva ci consente di definire uno stile comunicativo distintivo ed efficace, ma coerente con la cultura aziendale.

SECONDO INCONTRO
L'ARTE DI IMPARARE

Saper leggere le proprie competenze e costruire itinerari di sviluppo in un approccio di life long learning è un valore per individui e organizzazioni. In questa sessione si esplorano le risorse che abilitano l'apprendimento durante l'intero ciclo lavorativo.

TERZO INCONTRO
RELAZIONI AUTENTICHE NELL'ERA DIGITALE

In un mondo fortemente digitalizzato diventa fondamentale sapersi creare lo spazio per valorizzare le relazioni interpersonali, riscoprendo l'autenticità delle persone con cui collaboriamo e cercando negli elementi distintivi di ogni generazione fonte di ispirazione e stimolo per la propria crescita.



Per accelerare la carriera delle donne middle manager verso ruoli di maggiore responsabilità

A CHI È RIVOLTO

Donne tra i 29 e i 40 anni
Con un'esperienza lavorativa tra i 4 e i 15 anni
Livello: Quadro
Responsabilità di gestione di un team e/o di budget
Provenienti da qualsiasi funzione aziendale

OBIETTIVI

Per capire i nuovi scenari di business e diventare agenti attivi del cambiamento
Per rafforzare la fiducia in se stesse e nelle proprie competenze e favorire l'avanzamento di carriera
Per incentivare il networking cross-aziendale e creare una rete di donne di talento

DURATA

3 giornate (in tre mesi)

PRIMO INCONTRO
**SCENARI
DIGITALI**

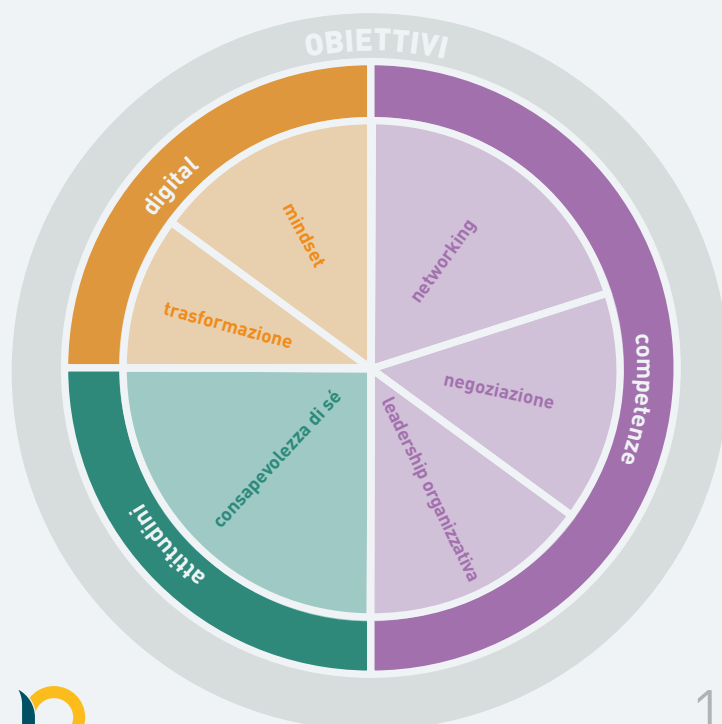
Il Digitale è un approccio trasversale nella gestione del business che richiede l'adozione di nuove metodologie e strumenti, ma anche lo sviluppo di nuove competenze per facilitare i processi di innovazione. In questa sessione si toccano con mano alcune tecnologie digitali per comprenderne il funzionamento e sperimentarne l'uso.

SECONDO INCONTRO
**CREARE IL CONSENSO
CON LA NEGOZIAZIONE**

Dotare le partecipanti di strumenti e tecniche di immediata applicazione per rendere più efficaci le negoziazioni quotidiane, bilanciando empatia e assertività per generare valore e patrimonio relazionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

TERZO INCONTRO
**LEADERSHIP
ORGANIZZATIVA**

Acquisire strumenti per analizzare il potere formale e informale nelle organizzazioni e comprendere i propri modelli di comportamento relativi al potere.



Per accompagnare le donne del middle management verso i nuovi trend digitali

A CHI È RIVOLTO

Donne tra i 29 e i 40 anni
Con un'esperienza lavorativa tra i 4 e 15 anni
In possesso di conoscenze elementari in ambito digitale
Livello: Quadro con responsabilità di gestione di un team e/o budget
Provenienti da funzioni aziendali di business

OBIETTIVI

Per facilitare la crescita professionale nella complessità delle organizzazioni di oggi e favorire un'immediata comprensione dei nuovi trend digitali
Per confrontarsi con un nuovo modo di pensare, nuovi modi di lavorare e nuovi modi di misurare

DURATA

3 giornate (in tre mesi)

PRIMO INCONTRO - MEZZA GIORNATA
**NUOVI MODI
DI MISURARE**

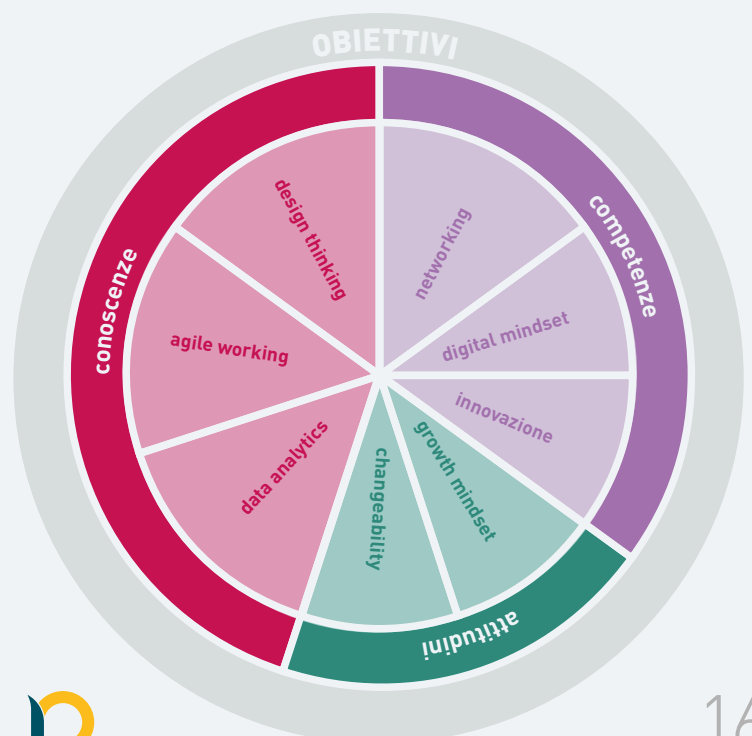
I principi tradizionali di Data Analytics e Data Science per evidenziare le loro implicazioni nel business in termini di creazione di una value chain e di obiettivi strategici.

SECONDO INCONTRO - MEZZA GIORNATA
**NUOVI MODI
DI PENSARE**

Principi e finalità del design thinking, distinguendolo dagli approcci tradizionali di ideazione.

TERZO INCONTRO - MEZZA GIORNATA
**NUOVI MODI
DI LAVORARE**

L'agile working e i suoi principi, con un focus sulla metodologia Scrum in termini di gestione di progetti e processi, evidenziando le differenze con il modello waterfall.



Il percorso Digital Academy è realizzato in collaborazione con **Boston Consulting Group**.





PERCORSO
SENIOR SMART MANAGER



GOVERNANCE
RETAINMENT

Per supportare i senior manager nel cambiamento dell'era digitale. I partecipanti sviluppano nuove modalità di pensiero strategico e nuovi strumenti di gestione delle persone e dei team trasversali

A CHI È RIVOLTO

Donne e uomini con più di 35 anni
Con un'esperienza lavorativa superiore ai 10 anni
Livello: Dirigenti
Responsabilità di gestione di un team complesso, eterogeneo per età, genere e background, costituito da più livelli organizzativi

OBIETTIVI

Per comprendere i cambiamenti sociali, tecnologici e di mercato dovuti alla trasformazione digitale
Per condividere metodologie e nuovi modelli di leadership e facilitare il cambiamento in contesti dove sono richiesti capacità di inclusione e di valorizzazione delle diversità

DURATA

2 giornate (in due mesi)

PRIMO INCONTRO
NUOVI SCENARI ORGANIZATIVI

Una chiave di lettura concreta sugli attuali scenari di mercato e sugli impatti delle nuove tecnologie e della sostenibilità nelle organizzazioni che fanno emergere la necessità di sviluppare nuove abilità trasversali e stili di leadership.

SECONDO INCONTRO
ESSERE UNO SMART LEADER

La changeability come competenza chiave dei leader per facilitare l'innovazione, agevolare la collaborazione attraverso le funzioni e le gerarchie e valorizzare la diversità.



Un percorso esclusivo progettato per donne che ricoprono posizioni C-Level, con l'obiettivo di rafforzare le competenze trasversali e sviluppare capacità rilevanti per ricoprire ruoli più complessi

A CHI È RIVOLTO

Donne executive
Manager eleggibili per posizioni di più ampia responsabilità nei due anni successivi
Livello organizzativo:
Prime linee dell'Amministratore Delegato nel caso di filiale italiana di un gruppo internazionale
Direttori di funzione o suoi diretti riporti nel caso di gruppi internazionali con headquarter in Italia
Da senior manager a partner responsabili di un team, di un dipartimento o di una funzione nelle società di consulenza o studi professionali
Livello funzionale: dirigenti con responsabilità strategica e operativa di un'area funzionale di business (es. sales, marketing, operations, etc) o di supporto (es. finance, legal, etc), o di una business unit

OBIETTIVI

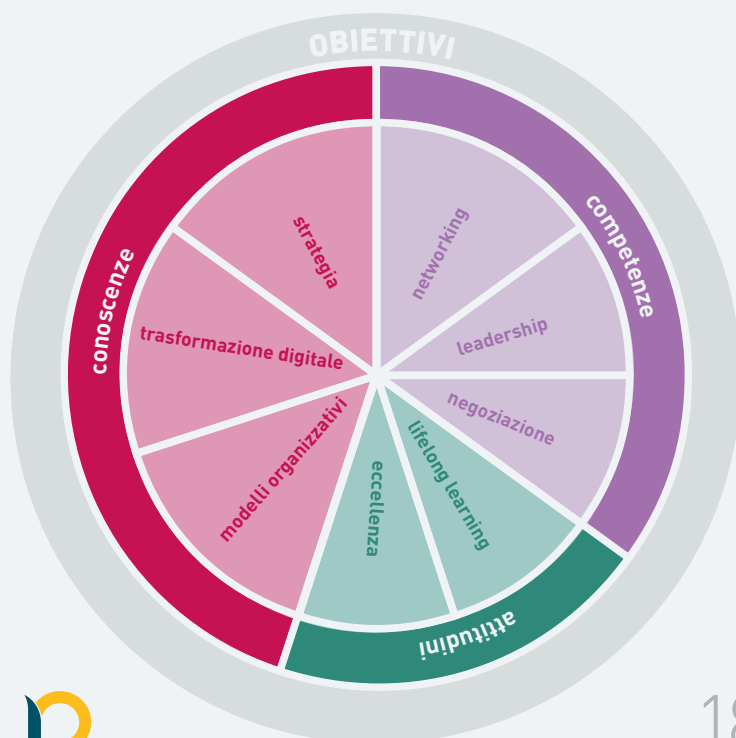
Per rafforzare le proprie competenze e potenziare quelle necessarie per raggiungere ruoli complessi, approfondendo contenuti trasversali attraverso una formazione focalizzata su competenze tecniche, soft e key trends
Per favorire il networking attraverso la creazione di una rete di donne ad alto potenziale

DURATA

6 giornate (in sei mesi)

Vista l'elevata partecipazione della funzione risorse umane nelle precedenti edizioni, verranno prese in considerazione candidature provenienti preferibilmente da altre aree. La classe, composta da executive di talento, è formata sulla base delle candidature presentate dagli Associati Sostenitori. Ciascuna candidatura è valutata da un comitato composto dai partner coinvolti nel progetto per garantire un equilibrio di esperienze e background, al fine di assicurare il massimo potenziale di apprendimento e sviluppo delle partecipanti.

Il percorso C-Level School è realizzato grazie al contributo di **Egon Zehnder**, **Linklaters**, **London Stock Exchange Group**, **McKinsey&Company**.



MENTORING

Percorsi di mentoring cross aziendali della durata di nove mesi. Prevedono un incontro mensile gestito autonomamente tra mentor e mentee. La coppia avrà il supporto costante di un coach dedicato per approfondimenti metodologici ed eventuali criticità. Sono inoltre previste sessioni di group coaching dedicate alle mentee e incontri di networking tra tutti i mentor e le mentee.



MENTORSHIP
DPLUS EXECUTIVE MENTORING
RISERVATO ASSOCIATI SOSTENITORI



GOVERNANCE

CHI È LA MENTEE? Donna senior manager, dirigente

CHI È IL/LA MENTOR? Donna o uomo C-Level, a riporto dell'Amministratore Delegato o del comitato esecutivo

MENTORSHIP
POWER MANAGER MENTORING



DEVELOPMENT

CHI È LA MENTEE? Donna, middle manager, quadro

CHI È IL/LA MENTOR? Donna o uomo senior manager, dirigente

MENTORSHIP powered by UniCredit
WEFLY YOUR CAREER TO THE NEXT LEVEL
RISERVATO ASSOCIATI SOSTENITORI



DEVELOPMENT

Percorso di mentoring internazionale e cross-aziendale per incoraggiare donne middle manager ad intraprendere una carriera internazionale e supportarle nel percorso professionale attraverso lo sviluppo di un mindset internazionale. Il percorso, della durata di sette mesi, prevede un incontro iniziale formativo 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.

CHI È LA MENTEE? Donna tra i 30 e 45 anni basata in una sede italiana dell'azienda. Middle manager con gestione di budget e/o team. Nel piano di sviluppo di medio periodo, è previsto un incarico internazionale e/o una forte interazione con stakeholder internazionali

CHI È IL/LA MENTOR? Donna o uomo basati in una sede europea dell'azienda tranne Italia. Qualora fosse basato in Italia, è necessario che abbia maturato un'esperienza internazionale in ruoli executive. Senior manager o prime linee CEO

ATTIVITÀ EROGATA IN LINGUA INGLESE



E-LEARNING

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 o attraverso la fruizione in ambiente cloud.

Ogni pillola è un corso multimediale breve di circa 30 minuti e ad alto impatto formativo che affronta competenze comportamentali in modo semplice e rigoroso.



E-LEARNING

 **MOLESTIE DI GENERE E SESSUALI**

Questa pillola formativa ha l'obiettivo di creare consapevolezza tra un più ampio numero di persone in azienda su cosa siano le molestie di genere e sessuali e di capire quali siano i comportamenti per prevenirle, con una modalità interattiva.

E-LEARNING

 **UNCONSCIOUS BIAS**

Questa pillola formativa aiuta ad interrogarsi e riflettere sui pregiudizi inconsapevoli. Con una modalità interattiva, i partecipanti si "alleneranno" a vederli, riconoscerli e saperli mitigare.

WEBINAR

CATALYST

Grazie ad una partnership con Catalyst offriamo mensilmente, tramite newsletter, un elenco di webinar sulle tematiche D&I ai nostri associati. Catalyst è un'organizzazione no profit globale nata nel 1962 che collabora con le aziende per creare ambienti di lavoro inclusivi.

ATTIVITÀ EROGATA IN LINGUA INGLESE



VALORE D VIENE DA TE

Valore D realizza con le aziende associate progetti studiati su misura per accompagnarle nell'evoluzione dei loro modelli organizzativi, attraverso la co-progettazione e l'implementazione di una strategia di diversità e inclusione. Valorizzare la diversità e l'inclusione sono diventati obiettivi aziendali strategici e parte fondante di una crescita sostenibile. Per un'organizzazione innovativa che sa superare i pregiudizi impliciti e generare un impatto positivo sul business, migliorando competitività e risultati economici.



D&I Eventi formativi

workshop formativi realizzati per i dipendenti in azienda su una o più tematiche a scelta

| | |
|--------------------------------------|---|
| UNCONSCIOUS BIAS | Scorciatoie mentali che possono assumere la forma di stereotipi e pregiudizi cui tutti siamo soggetti in modo inconsapevole. La formazione ha l'obiettivo di allenarsi a vederli, riconoscerli e saperli mitigare. |
| NETWORKING | Una potente leva per ampliare il business dell'azienda. L'obiettivo del workshop è di fornire strumenti per un networking strutturato e consapevole, che possa realmente allargare i confini della propria realtà professionale. |
| INTELLIGENZA EMOTIVA | Empatia, gestione di emozioni e relazioni, capacità di riconoscere punti di forza e debolezza in se stessi e negli altri, sono i principali elementi dell'intelligenza emotiva, una leva fondamentale di successo personale e in azienda. L'obiettivo del workshop è di imparare a svilupparla, costruendo una cultura aziendale dove le emozioni sono un elemento di cambiamento e innovazione. |
| LEADER AUTENTICO | Andremo alla ricerca della nostra autenticità, è questa la via che i più recenti modelli di leadership ci illustrano per arrivare ad essere credibili e adeguata a rispondere alle sfide di oggi, superando le barriere della diversità e dei pregiudizi inconsci. |
| OLTRE I LIMITI | In questo workshop esperienziale ogni partecipante disegna il proprio viaggio professionale nel futuro. Si partirà dall'analisi del presente: dove si è oggi? Definiamo i contorni del lavoro che facciamo? Quanto abbiamo raggiunto degli obiettivi che ci eravamo posti all'inizio? Per arrivare a focalizzarsi sulle nuove sfide da intraprendere, per far emergere le proprie diversità e affermare la propria unicità. |
| LE PAROLE DELL'INCLUSIONE | Questo workshop, aperto a tutte le funzioni e figure professionali, è una prima introduzione ad un utilizzo maggiormente inclusivo del linguaggio quotidiano nei contesti lavorativi formali e in quelli informali e in tutte le sue modalità: scritto, parlato, visivo, non verbale. |
| FELICITÀ IN AZIENDA | Esiste una correlazione tra felicità sul lavoro e aumento della produttività per le aziende? L'obiettivo del workshop è di sviluppare strumenti per veicolare la felicità nei momenti di elevato stress e per creare ambienti di lavoro coinvolgenti e stimolanti. |
| MOLESTIE DI GENERE E SESSUALI | Le molestie di genere e sessuali nei luoghi di lavoro sono un fenomeno ancora largamente diffuso, legato soprattutto all'esercizio del potere, ma i cui contorni tuttavia sono ancora molto opachi. Imparare a riconoscerle e capire come comportarsi è fondamentale per creare una cultura del rispetto e dell'inclusione. |

I workshop tematici posso essere inseriti all'interno di più ampi percorsi di sviluppo che prevedono anche: Incontro con **ROLE MODEL** di altre aziende per un confronto trasversale tra settori e competenze Presentazione di **RICERCHE** e risultati raggiunti in termini di diversità e inclusione



D&I Strategie su misura

progettare e realizzare un percorso di consulenza costruito su misura e sviluppato su più fasi progettuali

PROGETTI CON AMPIO IMPATTO STRATEGICO E STRUTTURATI IN PIÙ FASI

Una prima fase di analisi dello stato attuale di maturità dell'azienda e del fabbisogno delle persone attraverso survey e focus group; una seconda fase di restituzione dei feedback, di condivisione di best practice di altre aziende e di ideazione di azioni concrete. Una terza fase di attivazione del piano realizzativo.

PROGETTI DI MENTORING

Da realizzarsi all'interno delle aziende per favorire la crescita delle donne e il dialogo generazionale. Valore D ha coinvolto oltre 1000 persone tra mentor e mentee nei programmi DPLUS, POWER e GenerAzioni. Grazie al know how acquisito Valore D può mettere a disposizione delle organizzazioni esperienze e conoscenze in un'ottica di contaminazione positiva.

INNOVAZIONE SOCIALE

Dal progetto destinato a ragazze e ragazzi delle scuole medie, InspirinGirls, a quello dedicato alle donne in azienda - il Manifesto per l'occupazione femminile - a quello per le donne che vogliono entrare nei consigli di amministrazione - InTheBoardroom.

I progetti di Valore D sono piani d'azione concreti, strutturati a partire dall'esperienza delle aziende associate, che puntano a fornire soluzioni innovative a snodi specifici della diversità e dell'inclusione di genere.



Liberare oggi le ragazze delle scuole medie dagli stereotipi di genere, per renderle domani donne realizzate, in grado di esprimere tutto il proprio potenziale. È questa l'anima del progetto internazionale InspirinGirls, che Valore D ha portato in Italia. Grazie alla partnership con **Eni**, **Intesa Sanpaolo** e **Snam**, portiamo nelle classi delle scuole medie donne role-model impegnate con passione nei più diversi ruoli professionali, perché con la loro testimonianza possano ampliare gli orizzonti di ragazze e ragazzi nell'immaginare il proprio futuro. Dall'avvio del progetto abbiamo incontrato circa 20000 ragazzi in più di 300 scuole e oltre 1000 classi in tutta Italia.

www.inspiring-girls.it

il **MANIFESTO** per l'occupazione femminile

Il Manifesto è un documento programmatico in nove punti che definisce strumenti concreti in linea con gli indicatori del Bilancio Integrato (standard GRI) utile alle aziende per valorizzare e includere la diversità di genere al proprio interno.

Nel 2017 l'associazione, sotto l'egida del G7 Italia, ha presentato ufficialmente il documento, alla presenza di oltre 30 Amministratori Delegati. Valore D ha così messo a disposizione delle aziende e del Paese il proprio contributo su temi prioritari quali innovazione e impatto della diversità di genere su crescita, sviluppo e sostenibilità.

L'11 settembre 2018, un anno dopo la firma, 30 Amministratori Delegati e Presidenti delle aziende firmatarie si sono incontrati a porte chiuse per fare un punto sui risultati raggiunti rispetto ai nove punti del Manifesto e per condividere le prossime sfide da affrontare insieme. Lo stesso anno Valore D ha lanciato una campagna di sensibilizzazione contro il divario salariale #nopaygap, che ha ottenuto il patrocinio di Pubblicità Progresso e ha contribuito ad aprire un dibattito pubblico sul tema.

Ad oggi oltre 120 aziende lo hanno già firmato, così come sei unioni datoriali: Unindustria, Confindustria Puglia, Confindustria Canavese, Confindustria Genova, Confindustria Venezia e Conflavoro PMI.

Nel 2020 organizzeremo un altro incontro tra gli Amministratori Delegati firmatari del Manifesto, per confrontarsi sull'efficacia delle politiche aziendali messe in atto.

www.valored.it/i-progetti/il-manifesto





Rafforzare e consolidare le competenze, sia tecniche sia soft, per essere pronte a entrare in un consiglio di amministrazione e portare un contributo di valore. È con questo obiettivo che nel 2012 – in concomitanza con l'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca sulle quote di genere - è nato il progetto InTheBoardroom. In questi anni sono state formate 293 donne, delle quali oltre la metà ha avuto una promozione o è stata nominata consigliere di amministrazione.

Valore D ha realizzato una nuova edizione del percorso: InTheBoardroom 4.0, supportata dai partner del progetto **Egon Zehnder, General Electric, Linklaters e London Stock Exchange Group**. Il percorso executive mira a portare nei consigli di amministrazione donne preparate non solo sui temi della governance, ma anche della sostenibilità, della trasformazione digitale e dell'innovazione tecnologica.

S.M.A.R.T. BOARDS è il primo osservatorio in Italia sulla composizione dei Consigli di Amministrazione, ideato da Valore D e dal comitato delle Alumnae InTheBoardroom in collaborazione con Borsa Italiana e con il contributo scientifico del dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano. Nato per monitorare la struttura dei CdA aziendali non solo in termini di diversità di genere ma anche di età, di esperienza e di qualifiche, il progetto è arrivato a definire cinque caratteristiche necessarie per rendere un board sempre più efficiente, cioè "smart". L'acronimo S.M.A.R.T. sta per sostenibilità, meritocrazia, agilità, responsabilità e tecnologia.

L'osservatorio organizza un convegno annuale in Borsa Italiana e nel 2020 i lavori si focalizzeranno sul cambiamento culturale, nazionale, internazionale e sui riflessi che questo ha portato nella definizione dei Consigli di Amministrazione, nella partecipazione delle donne e nella partecipazione di professionalità più giovani.

www.intheboardroom.it

CENTRO STUDI

Un punto di riferimento sulle tematiche di diversità ed inclusione di genere attraverso le seguenti attività:

- monitoraggio di fonti e contenuti relativi alla D&I sia in Italia sia all'estero e messe a disposizione attraverso tutti i canali di comunicazione di Valore D;
- progettazione e promozione di ricerche in collaborazione con università e istituti italiani di primaria importanza;
- gestione e sviluppo dell'Inclusion Impact Index® ed elaborazione dei risultati aggregati.

DIVERSITÀ CULTURALI IN AZIENDA

Dopo i progetti di ricerca incentrati sulla diversità di genere¹ e sulla diversità generazionale² realizzeremo una ricerca sulle diversità culturali: “Intercultural Viability” in collaborazione con IDRInstitute (Intercultural Development Research Institute) e TCO International rappresentati da Milton Bennett³ e David Trickey⁴.

Le organizzazioni che sanno valorizzare le diversità culturali dei loro collaboratori hanno maggiori probabilità di incoraggiare il pensiero innovativo, sviluppare una leadership inclusiva, costruire livelli più elevati di coinvolgimento dei dipendenti, anticipare e rispondere a un contesto in rapido cambiamento, così come attrarre, mantenere e sviluppare i talenti.

DIVERSITÀ DI GENERE NELLE PMI ITALIANE

L'obiettivo di questa ricerca è di analizzare in maniera specifica come le piccole e medie imprese affrontano il tema della diversità di genere al proprio interno. Per queste realtà rappresenta un problema o un'opportunità? Quante di loro pensano che la diversità sia un tema strategico e possa avere un impatto sul business e portare innovazione? Queste aziende sono pronte ad accettare e favorire la diversità?

In collaborazione con Willis Research Network (WRN) di Willis Tower Watson

¹ Diversity Maturity - 2016, Cambi di rotta - 2016, Storia di Valore - 2017, Welfare Manager - 2017 Women at the Top - 2017, InspiringGirls - 2017/2018, Smart Boards - 2016/2017/2018

² Talenti senza età - 2017/2018, Generazione Z: un nuovo approccio al mondo del lavoro - 2019

³ Milton Bennett è direttore fondatore dell'Intercultural Development Research Institute (IDRInstitute, Portland, USA e Milano), che sponsorizza la ricerca innovativa nel campo della comunicazione interculturale, fondatore e direttore dell'Intercultural Communication Institute (ICI), un istituto di formazione senza scopo di lucro che opera a Portland, Oregon USA dal 1986. Milton è anche professore a contratto presso l'Università Bicocca dal 2002 e insegna corsi di laurea in comunicazione

⁴ David Trickey gestisce la business unit Organisational Impact in TCO a Torino che offre formazione sullo sviluppo dell'agilità globale alle multinazionali. Collabora ad alcuni corsi di Valore D



ORGOGLIOSI DI ESSERE IN VALORE D

Valore D è un'associazione che opera ad ampio spettro, offre programmi di sviluppo per una cultura manageriale e culturale inclusiva, realizza progetti di innovazione sociale, organizza eventi di sensibilizzazione e partecipa ad incontri istituzionali.

Ma è anche molto di più!

Entrando a far parte di Valore D le aziende possono attingere ad un patrimonio di contatti e di conoscenze, hanno l'opportunità di confrontarsi in maniera interattiva con altre imprese per condividere progetti e buone prassi già collaudati rispetto alla diversità e all'inclusione, così come di comunicare le proprie attività ed esperienze in momenti di confronto inter-aziendali.

La **COMMUNITY VALORE D** online consente inoltre di dialogare e scambiare policy e best practice in modo agile e veloce.



AZIENDE ASSOCIATE

SOSTENITORI



AZIENDE ASSOCIATE

ORDINARI



AZIENDE ASSOCIATE

ORDINARI



BASTA UN CLICK SULL'ICONA

PER NEWS, APPROFONDIMENTI, RICERCHE E TANTO ALTRO
VISITA IL NOSTRO SITO

www.valored.it

PER EVENTI, FOTO, VIDEO E ARTICOLI
SEGUI I NOSTRI SOCIAL



OPPURE SCRIVI

per informazioni sui nostri progetti

segreteria@valored.it

per le aziende che vogliono associarsi

info@valored.it