



**PROGETTI PER LE
AZIENDE ASSOCIATE**

INDICE

[clicca qui](#)

CHI SIAMO

[clicca qui](#)

OBIETTIVI 2021

[clicca qui](#)

INCLUSION IMPACT INDEX®

[clicca qui](#)

LIVELLI ASSOCIATIVI

[clicca qui](#)

PROGRAMMI DI SVILUPPO VALORE D ACADEMY

[clicca qui](#)

ADVISORY

[clicca qui](#)

CENTRO STUDI

[clicca qui](#)

PROGETTI DI INNOVAZIONE SOCIALE

[clicca qui](#)

NETWORK VALORE D



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 più di 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.

Valore D affianca le aziende associate fornendo know-how e strumenti efficaci per una strategia di Diversity & Inclusion, perché le aziende con maggiore diversità affrontano meglio le sfide del mercato. Valore D offre inoltre l'opportunità di un confronto interaziendale grazie allo scambio di buone prassi e di un dialogo continuo tra gli associati attraverso la Community, in un gioco di squadra che rende Valore D interlocutore di riferimento delle istituzioni e promotore di azioni per lo sviluppo sociale ed economico del Paese.

Cari Associati,

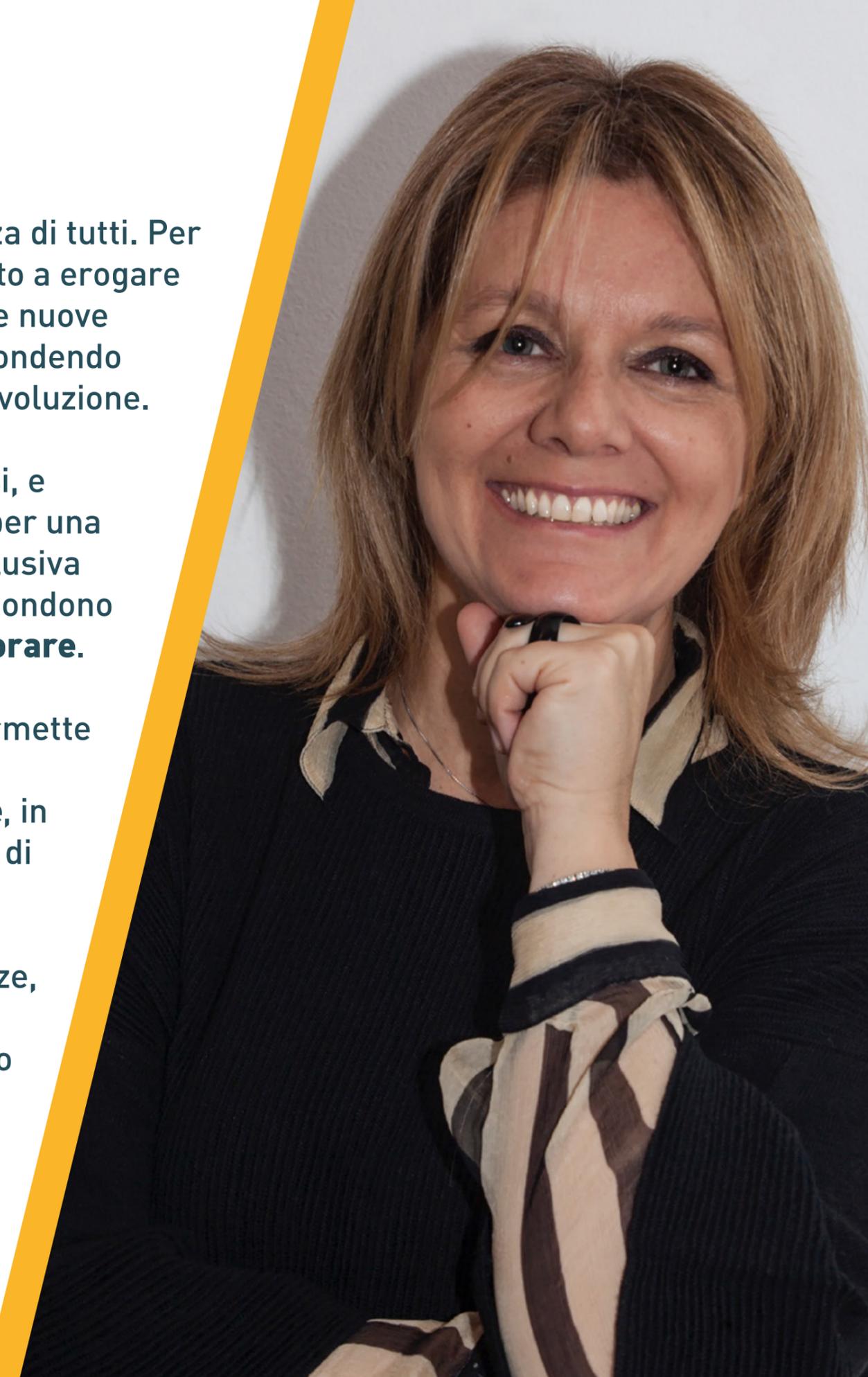
il 2020 ha presentato delle sfide inedite che hanno messo alla prova la resilienza di tutti. Per supportare le aziende associate nel contesto del Covid-19, Valore D ha continuato a erogare le attività riprogrammandole in modalità digitale, con delle proposte mirate alle nuove necessità organizzative, realizzando survey, raccogliendo best practice, approfondendo temi di interesse nei Valore D Talks, adattandosi rapidamente allo scenario in evoluzione.

L'opportunità che questa crisi offre al mondo aziendale, infatti, è di trasformarsi, e imparare a riconoscere, ridurre ed eliminare il divario di genere, primo passo per una cultura che valorizza ogni diversità. Perché è ormai noto che un'azienda più inclusiva genera un impatto positivo sul business e che ambienti di lavoro equilibrati rispondono meglio ai cambiamenti: per questo **l'obiettivo per il 2021 è misurare per migliorare.**

Un supporto fondamentale in questo senso è l'**Inclusion Impact Index**[®], che permette di mappare le politiche aziendali di inclusione e misurarne l'efficacia e aiuta a realizzare gli impegni sottoscritti con **il Manifesto per l'occupazione femminile**, in un momento in cui si rischiano di compromettere i risultati raggiunti in materia di parità di genere e occupazione femminile.

Essere un'organizzazione davvero inclusiva, che sa valorizzare tutte le differenze, è un percorso che richiede impegno, consapevolezza, competenze. Un percorso che vogliamo affrontare sia insieme alle aziende associate che ci accompagnano da tempo, sia con coloro che stanno pensando di potenziare la propria D&I insieme a Valore D, consapevoli che i risultati che si raggiungono insieme possono contribuire alla crescita del Paese e dare impulso al cambiamento.

BARBARA FALCOMER
Direttrice Generale Valore D





Valore D, con il supporto del Politecnico di Milano, ha sviluppato l'**Inclusion Impact Index**[®], 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 benchmark di segmento o con il mercato totale e avrà la possibilità di costruire scenari con parametri personalizzati.





Nelle prossime pagine è stata inserita per ogni attività l'icona con il riferimento ad una o più delle quattro aree di cui si compone l'**Inclusion Impact Index**[®].

G O V E R N A N C E

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

A T T R A C T I V E N E S S

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.

D E V E L O P M E N T

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.

R E T A I N M E N T

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.



LIVELLI ASSOCIATIVI

	JUNIOR	ORDINARI	SOSTENITORI	AMBASSADOR
INCONTRI FORMATIVI				
4 TITOLI	10 partecipanti max 1 per appuntamento	10 partecipanti max 1 per appuntamento	20 partecipanti max 2 per appuntamento	20 partecipanti max 2 per appuntamento
SHARING LAB				
5 TITOLI	1	3 partecipanti in totale 1 per titolo	3 partecipanti in totale 1 per titolo	3 partecipanti in totale 1 per titolo
MENTORSHIP				
DPLUS	1 mentee per tailor-made mentorship		1 mentor 1 mentee	2 mentor 2 mentee
POWER		1 mentor 1 mentee	1 mentor 1 mentee	2 mentor 2 mentee
PERCORSI				
YOUNG TALENT MIDDLE MANAGER SENIOR SMART MANAGER DIGITAL ACADEMY		3 partecipanti 1 per percorso a scelta tra i 4 proposti	1 partecipante 1 partecipante 1 partecipante 1 partecipante	1 partecipante 1 partecipante 1 partecipante 1 partecipante
C-LEVEL SCHOOL			1 partecipante	2 partecipanti
E-LEARNING	✓	✓	✓	✓
VALORE D TALKS ACADEMY	✓	✓	✓	✓
EVENTO IN AZIENDA				✓

PROGRAMMI DI SVILUPPO

VALORE D ACADEMY

[clicca qui](#)

INCONTRI FORMATIVI

[clicca qui](#)

SHARING LAB

[clicca qui](#)

MENTORSHIP

[clicca qui](#)

PERCORSI

[clicca qui](#)

E-LEARNING

[clicca qui](#)

VALORE D TALK ACADEMY



INCONTRI FORMATIVI

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

Tutti gli incontri formativi del 2021 verranno erogati online.



INCONTRI FORMATIVI

LE PAROLE DELL'INCLUSIONE

Per riflettere sugli stereotipi inconsapevoli nel linguaggio e 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, composto da elementi di teoria ed esercizi pratici e aperto a tutte le funzioni e figure professionali, è una prima introduzione ad un utilizzo maggiormente inclusivo del linguaggio quotidiano nei contesti lavorativi.

A CHI È RIVOLTO

Tutta la popolazione aziendale



ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT
RETAINMENT

PERSUADERE E ISPIRARE

Per farsi ascoltare e seguire serve consapevolezza di sé, interesse e curiosità verso gli altri e un uso efficace e mirato delle parole e della voce

Essere leader significa saper guidare gli altri, indipendentemente dal proprio ruolo e livello organizzativo.

Quali leve attivare affinché ciò accada? Un mix di consapevolezza delle risorse e del linguaggio proprio e altrui; ascolto attento e genuinamente curioso; capacità di costruire un messaggio convincente e di esporlo con il corretto uso della voce. Su questi aspetti i partecipanti saranno invitati a riflettere e ad allenarsi, allo scopo di rafforzare la capacità di coinvolgere, persuadere e ispirare.

A CHI È RIVOLTO

Tutta la popolazione aziendale



DEVELOPMENT
RETAINMENT

INCONTRI FORMATIVI

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, come quello che stiamo vivendo, richiedono alle persone e alle organizzazioni un approccio sempre più agile e adattivo. L'apertura alla sperimentazione diventa la prassi operativa più efficace, non solo per generare innovazione, ma anche per rispondere rapidamente agli imprevisti a elevato impatto. Con questo incontro formativo i partecipanti comprenderanno che una sana cultura dell'errore è essenziale per favorire la crescita delle organizzazioni stimolando la capacità di apprendimento continuo e lo sviluppo di ambienti di lavoro più inclusivi.

A CHI È RIVOLTO

Tutta la popolazione aziendale



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 sentiamo di non poterle gestire, si trasformano in stress che ricade sul singolo e sul team. Ma si può imparare a modificare la nostra reazione facendola diventare un'importante fonte di crescita personale. Allenare i comportamenti rende possibile evitare la maggior parte degli effetti negativi della pressione, facendo leva sul "come rispondiamo" ad essa e su come si sviluppano la capacità di recupero. Durante l'incontro i partecipanti lavoreranno, 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



ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT
RETAINMENT

SHARING LAB

Tavoli di lavoro interaziendali per favorire la condivisione di buone prassi, metodologie e strumenti.

Gli incontri sono rivolti a **donne e uomini manager di linea e HR** delle aziende associate.



SHARING LAB

MISURARE PER MIGLIORARE

Per promuovere l'occupazione femminile nelle aziende e nel Paese è necessario misurare e misurarsi: l'Inclusion Impact Index® parte da questo principio

In questo tavolo di lavoro gli HR manager e i responsabili della sostenibilità si confronteranno sulle potenzialità di questo strumento diagnostico e sul suo utilizzo con l'obiettivo di sviluppare dashboard interne, definire KPI aziendali e confrontarsi con i best in class del proprio settore. Il laboratorio permetterà di identificare le aree e di miglioramento dei propri indicatori partendo dai Global Reporting Initiative Standards.

A CHI È RIVOLTO
HR Manager e Responsabili Sostenibilità



**GOVERNANCE
ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT
RETAINMENT**

OLTRE LE DIVERSITÀ: LE COMPETENZE CHE INCLUDONO

Per diffondere una cultura realmente inclusiva in azienda è necessario partire dai valori che le persone condividono e che indirizzano i loro comportamenti

In questo Sharing Lab i partecipanti approfondiranno l'importanza dei valori, delle competenze e dei comportamenti nello sviluppo dello stile di leadership e della cultura inclusiva. Il Modello di Leadership è sempre il primo specchio dell'identità aziendale: attraverso la presentazione di best practice e lo studio di uno specifico approccio metodologico, verranno identificate le competenze manageriali che favoriscono comportamenti inclusivi per costruire il Modello di Leadership. Vedremo come alcune realtà aziendali hanno guidato l'evoluzione dei processi HR e dei sistemi di valutazione mettendo al centro l'inclusione e la valorizzazione delle diversità.

A CHI È RIVOLTO
HR Manager



DEVELOPMENT

HR AGILITY: TROVARE E ATTRARRE I TALENTI

COS'È L'HR AGILITY?

È la capacità delle funzioni di risorse umane di ridisegnare il proprio ruolo e le proprie attività 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 organizza 3 Sharing Lab, ognuno dedicato ad una fase del percorso professionale dell'individuo all'interno della sua azienda.

Per riflettere e confrontarsi sulle abilità del futuro, su come attrarre i nuovi talenti comprendendo le potenzialità e gli impatti del digitale sulle fasi di employer branding e talent acquisition.

L'incontro ha l'obiettivo di fornire spunti di riflessione sull'impatto del digitale sulle due fasi iniziali dell'employee journey: employer branding e talent acquisition. Verranno alternati momenti di ispirazione attraverso testimonianze e casi reali, a momenti di confronto sul tema dei talenti e del digitale con spunti di tecnologie HR Tech nell'ecosistema dell'innovazione. Durante la giornata sarà dedicato uno spazio all'attività di workshop per confrontarsi con gli altri partecipanti e sperimentarsi nella riprogettazione dell'employee journey nelle due fasi specifiche.

A CHI È RIVOLTO
HR Manager



ATTRACTIVENESS

SHARING LAB

HR AGILITY: SVILUPPARE E DIFFONDERE IL TALENTO

Per riflettere e confrontarsi sui talenti nel mondo digitale, sul significato di talento e su come può essere valorizzato attraverso una cultura digitale e strumenti di HR Tech.

L'incontro ha l'obiettivo di fornire spunti di riflessione sull'impatto che ha il digitale sullo sviluppo dei talenti. Verranno alternati momenti di ispirazione, attraverso testimonianze e casi reali, a momenti di confronto sul tema dei talenti e del digitale con spunti di tecnologie HR Tech nell'ecosistema dell'innovazione. Durante la giornata sarà dedicato uno spazio all'attività di workshop per confrontarsi con gli altri partecipanti e sperimentarsi nella riprogettazione dell'employee journey nella fase specifica identificando azioni quick-win da implementare nella propria organizzazione.

A CHI È RIVOLTO
HR Manager



DEVELOPMENT

HR AGILITY: NUOVE ORGANIZZAZIONI E SISTEMI DI INGAGGIO

Per riflettere e confrontarsi sulle evoluzioni organizzative e sulle nuove chiavi digitali di ingaggio dei talenti.

L'incontro ha l'obiettivo di fornire spunti di riflessione sull'impatto che il digitale ha sulle organizzazioni in chiave evolutiva e sui nuovi metodi di ingaggio, con focus sul sistema di valutazione della performance OKR. L'incontro alterna momenti di ispirazione attraverso testimonianze e casi reali, a momenti di confronto sul tema delle evoluzioni organizzative con spunti di tecnologie HR Tech nell'ecosistema dell'innovazione. Durante la giornata sarà dedicato uno spazio all'attività di workshop per confrontarsi con gli altri partecipanti e sperimentarsi nel ripensare i sistemi di ingaggio nell'evoluzione organizzativa.

A CHI È RIVOLTO
HR Manager



RETAINMENT

MENTORSHIP

Percorsi di **mentoring cross-aziendali** della durata di circa 9 mesi che prevedono il coinvolgimento di Mentor, Mentee e un facilitatore che supporterà la coppia durante il percorso.

Il Mentoring è uno strumento di valorizzazione e ingaggio delle persone, che aumenta il livello di motivazione, il senso di appartenenza ed impegno nei confronti dell'organizzazione, genera un confronto per ampliare il paradigma e lo spettro delle possibili soluzioni da trovare.



MENTORSHIP

DPLUS EXECUTIVE MENTORING

Percorso di mentoring dedicato al Top management. Il percorso, della durata circa 9 mesi, prevede un incontro mensile gestito autonomamente tra Mentor e Mentee. La coppia avrà il supporto costante di un facilitatore dedicato per approfondimenti metodologici ed eventuali criticità. Sono inoltre previste sessioni di coaching di gruppo dedicate ai partecipanti, tavole rotonde per la presentazione di esperienze su tematiche innovative e di particolare interesse.

CHI È LA MENTEE?

Donne senior manager, dirigenti

CHI È IL/LA MENTOR?

Donne e uomini C-Level, a riporto dell'amministratore delegato o del comitato esecutivo



DEVELOPMENT

POWER MANAGER MENTORING

Percorso di mentoring dedicato alle donne e uomini middle manager. Il percorso, della durata di circa 9 mesi, prevede un incontro mensile tra Mentor e Mentee e sessioni di coaching di gruppo per permettere di superare eventuali criticità, oltre a tavole rotonde per la presentazione di esperienze su tematiche innovative e di particolare interesse.

CHI È IL/LA MENTEE?

Donne e uomini middle manager, quadri

CHI È IL/LA MENTOR?

Donne e uomini senior manager, dirigenti

COME SCEGLIERE LA COPPIA?

Mentee donna - Mentor uomo o donna
Mentee uomo - Mentor donna



GOVERNANCE

PERCORSI

Moduli formativi che si sviluppano durante l'anno attraverso **più sessioni di aula** con l'obiettivo di massimizzare l'efficacia dell'apprendimento e favorire lo sviluppo delle competenze e del network per i partecipanti.



YOUNG TALENT



Per incoraggiare in uomini e donne nelle prime fasi della loro crescita professionale la consapevolezza e la conoscenza di sé, per valorizzare le relazioni con gli altri e all'interno del sistema organizzativo, come leve di un approccio inclusivo

A CHI È RIVOLTO

- Donne e uomini tra i 26 e i 32 anni
- Con un'esperienza lavorativa dai 3 ai 6 anni
- Provenienti da qualsiasi funzione aziendale

OBIETTIVI

- Costruire consapevolezza di sé partendo dall'identificazione dei propri valori e delle proprie leve motivazionali
- Sviluppare le basi per un proprio stile di leadership che bilanci il caring (empatia, inclusione e ascolto) con il daring (creatività, sfida positiva e innovazione)
- Imparare a navigare il sistema organizzativo riconoscendo stakeholders, mentor e sponsor e sviluppando uno stile comunicativo e un approccio appropriato all'influencing

DURATA 3 giornate in 3 mesi e attività in remoto di peer-to-peer learning

PRIMO
INCONTRO

**GESTIRE
SÉ STESS***

Individuare i propri valori, ciò che guida il proprio futuro professionale, le fonti della propria energia e motivazione. Approfondire come dare e ricevere fiducia e la propria percezione del conflitto.

SECONDO
INCONTRO

**GESTIRE LE
RELAZIONI CON
GLI ALTRI**

Individuare e comunicare la propria visione di leadership; comprendere il significato di caring e daring nelle relazioni, capire come dare e ricevere feedback in maniera efficace e gestire eventuali conflitti.

TERZO
INCONTRO

**GESTIRE IL
SISTEMA
ORGANIZZATIVO**

Individuare lo stile di influencing proprio e altrui, gestire il rapporto con gli stakeholder, comprendere il ruolo di mentor e sponsor, tenere attivo il proprio radar organizzativo per sviluppare la capacità di indirizzare le relazioni.

MIDDLE MANAGER

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

A CHI È RIVOLTO

- Donne tra i 33 e i 43 anni
- Con un'esperienza lavorativa tra i 7 e i 15 anni
- Livello: Quadro
- Con responsabilità di team/budget
- Provenienti da qualsiasi funzione aziendale

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 e attività in remoto di peer -to -peer learning

PRIMO
INCONTRO

**MERITO E POTERE:
CARRIERA FRA
COMPETENZA E
STRATEGIA**

Riflessioni e strategie per valorizzare il merito e le effettive competenze - proprie e altrui - in sintonia con il contesto organizzativo, imparando a conoscere le regole del gioco e sapendo come migliorarle, quando necessario.

SECONDO
INCONTRO

**LA "MIA"
LEADERSHIP**

Conoscere gli elementi di una leadership efficace e autentica, scoprire le caratteristiche della propria personale "potenza" e del proprio stile personale, per agire una leadership unica, carismatica e in sintonia con sé stesse.

TERZO
INCONTRO

**PERSONAL IMPACT
ED EQUILIBRI
DI RUOLO**

Saper interpretare il proprio ruolo nei suoi vari aspetti, essere a proprio agio con la propria corporeità, sapere usare la voce nei diversi contesti per migliorare impatto, autorevolezza e ingaggiare efficacemente gli stakeholder.

SENIOR SMART MANAGER

Per supportare i/le senior manager nell'affrontare con successo i cambiamenti e le sfide del contesto attuale

Per sviluppare nuove modalità di pensiero strategico necessarie a gestire situazioni di crisi e di forte complessità, adottando un mindset di crescita sostenibile per l'organizzazione e il proprio team

A CHI È RIVOLTO

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

OBIETTIVI

- Comprendere i cambiamenti sociali, tecnologici, di mercato e di contesto dovuti agli effetti del Covid-19 e le rinnovate aspettative degli stakeholder
- Facilitare il cambiamento in ambienti in cui sono richiesti capacità di inclusione e di valorizzazione delle diversità e condividere metodologie e modelli di leadership adeguati a gestire le nuove complessità

DURATA 2 giornate in 2 mesi

PRIMO
INCONTRO

**NUOVI SCENARI
ORGANIZZATIVI**

Si offre una chiave di lettura concreta sugli attuali scenari complessi dovuti al Covid-19 e alla nuova normalità con uno sguardo critico sulla necessità di un approccio integrato nelle organizzazioni.

SECONDO
INCONTRO

**ESSERE UNO
SMART LEADER**

Si comprende come una leadership smart e agile sia una competenza chiave dei leader per facilitare l'innovazione, agevolare la collaborazione attraverso le funzioni e le gerarchie, valorizzare la diversità e la trasformazione sostenibile.

DIGITAL ACADEMY

Per non digital-skilled

Per aumentare la conoscenza dei principali trend digitali tra le donne del middle management

- A CHI È RIVOLTO**
- Donne
 - Con un'esperienza lavorativa tra i 4 e 15 anni
 - Livello: Quadro
 - In possesso di conoscenze elementari in ambito digitale
 - Con responsabilità di gestione di un team e/o budget
 - Provenienti da funzioni aziendali di business

- OBIETTIVI**
- Facilitare la crescita professionale nella complessità delle organizzazioni di oggi
 - Favorire un'immediata comprensione dei nuovi trend digitali
 - Confrontarsi con un nuovo modo di pensare, nuovi modi di lavorare e nuovi modi di misurare

DURATA 3 giornate in 3 mesi e attività in remoto

PRIMO
INCONTRO

**NUOVI MODI
DI MISURARE**

Si presentano 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

**NUOVI MODI
DI PENSARE**

Si illustrano principi e finalità del design thinking, distinguendolo dagli approcci tradizionali di ideazione.

TERZO
INCONTRO

**NUOVI MODI
DI LAVORARE**

Si introducono 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.

C-LEVEL SCHOOL

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

- OBIETTIVI**
- Rafforzare le proprie competenze e potenziare quelle necessarie per favorire la crescita verso ruoli apicali
 - Approfondire contenuti trasversali attraverso un percorso costruito su tre pilastri principali:
 - Evoluzioni nel mercato
 - Evoluzioni nelle organizzazioni
 - Evoluzioni nelle persone
 - Favorire il networking attraverso la creazione di una rete di donne ad alto potenziale

DURATA 6 giornate in 6 mesi

*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.
Vista l'elevata partecipazione della funzione risorse umane nelle precedenti edizioni, verranno prese in considerazione candidature provenienti preferibilmente da altre aree.*

A CHI È RIVOLTO

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

E-LEARNING

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

Permette di **diffondere in tutta l'azienda** contenuti formativi in 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 tra i 30 e i 60 minuti, a seconda dalla complessità del contenuto da trattare.

[clicca qui](#)



E-LEARNING

MOLESTIE DI GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO

Un corso ricco di informazioni che nasce dal bisogno di fare chiarezza e sensibilizzare persone e organizzazioni sul complesso fenomeno delle molestie di genere e sessuali nei luoghi di lavoro e sugli impatti visibili e invisibili.

UNCONSCIOUS BIAS

Un corso per interrogarsi e riflettere sui pregiudizi inconsapevoli che ostacolano l'emergere del talento nelle organizzazioni. I partecipanti si "alleneranno" a vederli, riconoscerli per saperli mitigare.

A CHI È RIVOLTO

Tutta la popolazione aziendale



DEVELOPMENT

A CHI È RIVOLTO

Tutta la popolazione aziendale



RETAINMENT

VALORE D TALK

ACADEMY

Sulla scia dei **Valore D Talks**, si propone in esclusiva alle aziende associate un ciclo di appuntamenti distribuiti nell'arco dell'anno che incoraggiano confronto, scambio e riflessioni sulle tematiche più attuali riguardanti la Diversity & Inclusion.

Il palinsesto prevede appuntamenti della durata di circa un'ora e mezza.



VALORE D TALK ACADEMY

new

I temi trattati nei Valore D Talks Academy riguarderanno il mondo del linguaggio e le molteplici espressioni della leadership inclusiva. Il palinsesto prevede moduli in cui verranno coinvolti esperte ed esperti in materia per trattare gli essenziali delle tematiche proposte in una modalità molto concreta e di facile fruizione.

Il calendario definitivo con tutti gli appuntamenti verrà presentato in corso d'anno.

A CHI È RIVOLTO

Tutta la popolazione aziendale

OBIETTIVI

Offrire occasioni di presa di consapevolezza e di ispirazione rispetto a contenuti D&I facilmente applicabili nel proprio ambiente professionale e personale

DURATA

Webinar online della durata di circa un'ora e mezza, da febbraio a dicembre



**GOVERNANCE
ATTRACTIVENESS
DEVELOPMENT
RETAINMENT**

TITOLI

A LEZIONE DI DIVERSITÀ

Impariamo a usare e dosare le diversità per lavorare meglio

A LEZIONE DI LINGUAGGIO INCLUSIVO

Impariamo a essere più consapevoli del linguaggio che utilizziamo

A LEZIONE DI EMPATIA

Impariamo a “connetterci” con gli altri attivando relazioni empatiche

A LEZIONE DI LEADERSHIP

Impariamo i segreti e le modalità di una leadership moderna e autentica

A LEZIONE DI CAMBIAMENTO

Impariamo come abilitare mindset diversi per le sfide che affrontiamo

A LEZIONE DI COMUNICAZIONE RESPONSABILE

Impariamo a essere più consapevoli delle parole e delle loro conseguenze



ADVISORY

Valore D supporta le aziende nella creazione di un ambiente inclusivo e bilanciato: studia **progetti su misura** per accompagnare le imprese nell'evoluzione dei propri modelli organizzativi nel tempo, attraverso la co-progettazione e l'implementazione di una **strategia efficace e personalizzata di diversità e inclusione**, perfettamente modellata su ciascuna realtà aziendale.

I progetti di consulenza tailor-made sono sviluppati in più fasi con l'obiettivo di incidere sull'evoluzione della cultura aziendale e monitorarne i progressi: Valore D analizza e studia insieme all'azienda il quadro di partenza, aiuta a individuare gli stereotipi inconsci, disegna un piano strategico dettagliato per valorizzare le differenze, i talenti femminili e i modelli di leadership alternativi e inclusivi, essenziali per favorire l'innovazione e migliorare il benessere aziendale.

Contattare il proprio riferimento in Valore D se si è interessati all'attivazione di un progetto Advisory.

CENTRO STUDI

Il Centro Studi costituisce un **osservatorio di ricerche scientifiche italiane e internazionali** finalizzate alla redazione di documenti, materiale di comunicazione e analisi dati a supporto delle attività dell'associazione, delle istituzioni e dei media.

È il punto di riferimento sulle tematiche di diversità e inclusione e supporta gli associati attraverso le seguenti attività:

- gestione e sviluppo dell'Inclusion Impact Index® ed elaborazione dei risultati: il Centro Studi realizza analisi di benchmarking e fornisce consulenza alle aziende associate rispetto alle attività di misurazione e monitoraggio delle policy D&I
- raccolta e sistematizzazione delle best practice riguardanti le principali tematiche legate alla diversità e all'inclusione
- realizzazione di survey su temi specifici rivolte alle aziende associate
- progettazione e promozione di ricerche in collaborazione con università e istituti di ricerca

INNOVAZIONE SOCIALE

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.

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.



INNOVAZIONE SOCIALE

Inspiringgirls 

Il futuro come lo vuoi.

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, 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. Dall'avvio del progetto 900 role model hanno incontrato circa 30.000 ragazzi in più di 350 scuole e 1100 classi in tutta Italia. È attivo anche il Video Hub, una piattaforma online gratuita che consente alle ragazze di tutto il mondo di accedere alle video interviste delle role model.



[clicca qui](#)



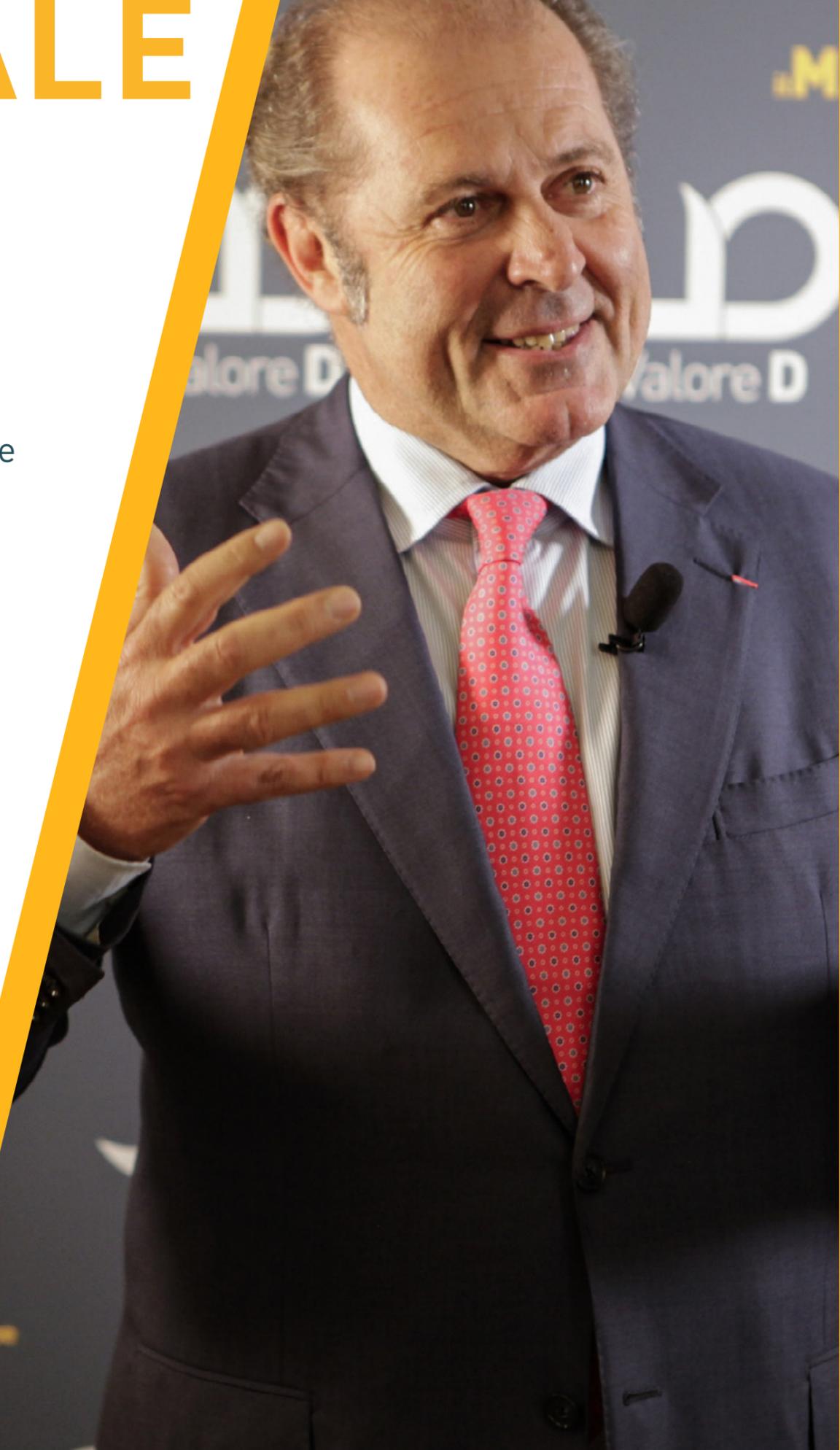
INNOVAZIONE SOCIALE

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 in 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. Uno dei punti del Manifesto riguarda il gender pay gap: su questo tema Valore D ha lanciato una campagna di sensibilizzazione contro il divario salariale di genere, #nopaygap, che ha ottenuto il patrocinio di Pubblicità Progresso e ha contribuito ad aprire un dibattito pubblico sul tema.

Ad oggi oltre 120 aziende hanno già firmato il Manifesto per l'occupazione femminile, così come 6 unioni datoriali: Unindustria, Confindustria Puglia, Confindustria Canavese, Confindustria Genova, Confindustria Venezia e Conflavoro PMI.



INNOVAZIONE SOCIALE



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 è nato il progetto InTheBoardroom. Finora sono state formate 293 donne, delle quali oltre la metà ha avuto una promozione o è stata nominata Consigliere di Amministrazione. Valore D realizza il percorso supportata dai partner storici del progetto Egon Zehnder, General Electric e Linklaters cui si è affiancato 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, del rischio e del cambiamento a cui le organizzazioni devono far fronte.



NETWORK VALORE D

Valore D offre programmi di sviluppo per una cultura manageriale inclusiva e realizza progetti di innovazione sociale. Ma non solo, porta la voce delle aziende associate nei contesti istituzionali più importanti, in cui promuove e diffonde strumenti innovativi per gestire la D&I. Organizza eventi esclusivi per gli associati, ma anche eventi informativi fruibili dal grande pubblico.

Inoltre, entrando a far parte di Valore D, si ha accesso alla **Community** online, un **luogo virtuale di dialogo e condivisione** di buone prassi e di confronto su iniziative legate alla diversità e all'inclusione, all'interno di un network che condivide gli stessi valori.

La Community offre l'opportunità di rapportarsi in maniera interattiva e proficua con le altre aziende associate e consente di attingere a un patrimonio di contatti e di conoscenze in modo agile e veloce.

AZIENDE ASSOCIATE

SOSTENITORI



AZIENDE ASSOCIATE

SOSTENITORI



nexi

NTT DATA



Posteitaliane

Prysmian
Group



sace
•gruppo cdp•



sky



Terna

TIM

UniCredit



vodafone



WPP

ZURICH

AZIENDE ASSOCIATE

ORDINARI



AZIENDE ASSOCIATE

ORDINARI



EgonZehnder



Salvatore Ferragamo

FINCANTIERI



GUCCI



Legance
AVVOCATI ASSOCIATI



MARS



Medtronic



Moët Hennessy
ITALIA



AZIENDE ASSOCIATE

ORDINARI

 NATIXIS

 NUCLECO

 verizon
media



PANDORA

PHILIPS



 POLITECNICO
MILANO 1863

Powellato

PPG

P&G

protiviti®
Face the Future with Confidence

 PUIG

RCS
MEDIAGROUP

RGI

RUCELLAI & RAFFAELLI
STUDIO LEGALE

saes
group



SOC
strategy • pr • advocacy



SIRAM 



sodexo
QUALITY OF LIFE SERVICES

sogei



S&P Global
Ratings

 STATE STREET

SYNLAB

THALES





UBI  Banca



UMANA

unes
SUPERMERCATI

Unipol
GRUPPO



Venchi
1878

VIACOM

VOLVO
VOLVO GROUP

Whirlpool
CORPORATION







YOOX
NET-A-PORTER
GROUP

 ZIMMER BIOMET
Your progress. Our promise.®

CONTATTACI

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