

PERCORSO PROFESSIONALIZZANTE PER DIVERSITY MANAGER

Data di avvio: 26 gennaio 2023



1° MODULO

26 gennaio 2023 (9.30-17.30 • Aula virtuale)

9.30 ► **Il perimetro normativo della DE&I**

- Introduzione - Indirizzi Unesco dal 2008 alla Convenzione ONU. Il valore dell'inclusione nelle strategie di sostenibilità per le imprese (Agenda 2030, Goal 8, Goal 5). Le politiche europee per la diversità a partire dal 2019
- Il profilo regolatorio per il settore bancario-finanziario
- I profili normativi e contrattuali in tema di parità di genere, diversità e inclusione. Le progettualità a favore dell'inclusione previste nel PNRR
- La norma ISO 30415:2021 - Parità di genere ed equità al lavoro - Un'esperienza sul campo
- Il ruolo delle politiche attive del lavoro con particolare riguardo ai soggetti portatori di disabilità

13.00 *Conclusioni della mattinata*

14.00 ► **LAB. 1 – Identificare i profili dei D&I Manager e Specialist**

Per attuare politiche aziendali secondo un modello D&I – dopo aver perimetrato gli aspetti normativi e contrattuali – è necessario soffermarsi sulle Persone che presidiano organizzativamente il tema definendone i profili professionali di base. Centrale è riuscire a focalizzare la collocazione della figura del D&I manager e della sua squadra di collaboratori individuando quelle conoscenze e competenze richieste per ricoprire con efficacia i relativi ruoli.

Obiettivi del laboratorio: mappa delle conoscenze/competenze del D&I manager e specialist; linee guida per impostare un progetto individuale di sviluppo.

17.30 *Conclusioni della giornata*

2° MODULO

10 febbraio 2023 (9.30-17.30 • Milano, SpazioPola)

9.30 ► **La cultura organizzativa del DE&I Management**

- Le tante dimensioni della diversità
- La cultura organizzativa inclusiva: valori chiave
- Le varie tipologie di disabilità
- L'accessibilità degli ambienti fisici e virtuali
- L'accessibilità digitale
- Le problematiche socio-psicologiche della diversità: stereotipi, discriminazioni, accettazione delle differenze
- Prevenzione degli effetti di policy non inclusive nel merito dell'ageing

13.00 *Conclusioni della mattinata*

14.00 ► **LAB. 2 – Tecniche di assessment della diversità**

Per poter attivare un processo evolutivo in senso D&I è fondamentale che il gruppo di lavoro che presidia il tema abbia in dotazione strumenti di rilevazione in grado di individuare la "specificità culturale" che connota l'organizzazione. Non si tratta di una indagine di clima ma di una ricerca che coinvolga attivamente gruppi di lavoro con l'obiettivo di identificare il complesso delle percezioni, motivazioni e attese che caratterizzano le dinamiche di relazione e di comunicazione sui temi della diversità e dell'inclusione.

Obiettivi del laboratorio: linee guida per riconoscere la propria 'cultura organizzativa' e impostare programmi di cambiamento culturale e di sensibilizzazione sugli stereotipi di cultura e genere nelle organizzazioni.

17.30 *Conclusioni della giornata*

3° MODULO

23 febbraio 2023 (9.30-17.30 • Aula virtuale)

9.30 ► **Gli strumenti per gestire la DE&I in azienda**

- Policy della D&I: i codici etici e i codici di condotta
- Il bilancio di parità nelle imprese: linee guida ed approccio metodologico
- Gli strumenti di analisi aziendale: i KPI per favorire l'inclusione
- La valutazione delle performance in un'ottica di diversity
- La parità di carriera nell'ottica della tutela della diversity
- La formazione in un'ottica di diversity: indirizzi e contenuti
- La centralità del welfare aziendale per il benessere della persona
- Il diversity management integrato nelle strategie aziendali

13.00 *Conclusioni della mattinata*

14.00 ► **LAB. 3 – Gli strumenti gestionali “di bordo” per la D&I**

Avere in dotazione una “strumentazione di bordo” per monitorare i progetti aziendali in tema D&I significa poter gestire in maniera integrata un processo articolato e complesso che coinvolge l'organizzazione nella sua interezza avendo al centro le Persone. A partire dall'analisi degli indicatori è possibile sostenere e implementare la strategia aziendale di D&I coinvolgendo attivamente il top management quale “sponsor” dei piani di attività per una cultura dell'inclusione. Tali piani hanno lo scopo di sostenere una cultura d'impresa capace di offrire un'esperienza positiva di crescita professionale ai propri Collaboratori i cui effetti non possono che riflettersi verso clienti e stakeholder quali beneficiari finali di un processo di innovazione.

Obiettivi del laboratorio: dare una cornice metodologica e di primo inquadramento degli strumenti di rilevazione quali-quantitativi sulla gestione della D&I aziendale.

17.30 *Conclusioni della giornata*

4° MODULO

8 marzo 2023 (9.30-17.30 • Milano, SpazioPola)

9.30 ► **Saper promuovere e comunicare la DE&I**

- Engagement interno e leadership
- Gestione dei gruppi e partecipazione attiva
- Sostenere continuamente la comunicazione interna D&I: gli strumenti
- Dalla comunicazione interna a quella esterna
- Generare sviluppo economico ed umano grazie alla D&I

13.00 *Conclusioni della mattinata*

14.00 ► **LAB. 4 – Il piano di azione per implementare la D&I**

Identificate le migliori prassi per una promozione interna e condivisa della cultura della D&I - anche attraverso l'uso di una comunicazione inclusiva -, l'Azienda ha la possibilità di tradurre in maniera più funzionale ed efficace nuovi prodotti e servizi. In questo senso, il processo di innovazione "a monte dell'organizzazione" si riflette positivamente verso l'esterno in termini di immagine, reputazione e business, ponendo al centro la comunicazione del valore della D&I verso clienti e stakeholder.

Obiettivi del laboratorio: sulla base di quanto acquisito nelle giornate di formazione, il Partecipante potrà impostare un piano di azione per l'implementazione della D&I all'interno della propria azienda identificandone obiettivi e priorità di azione.

17.30 *Conclusioni della giornata*

TEST DI VERIFICA DI FINE PERCORSO

(16 marzo 2023 • Aula virtuale)