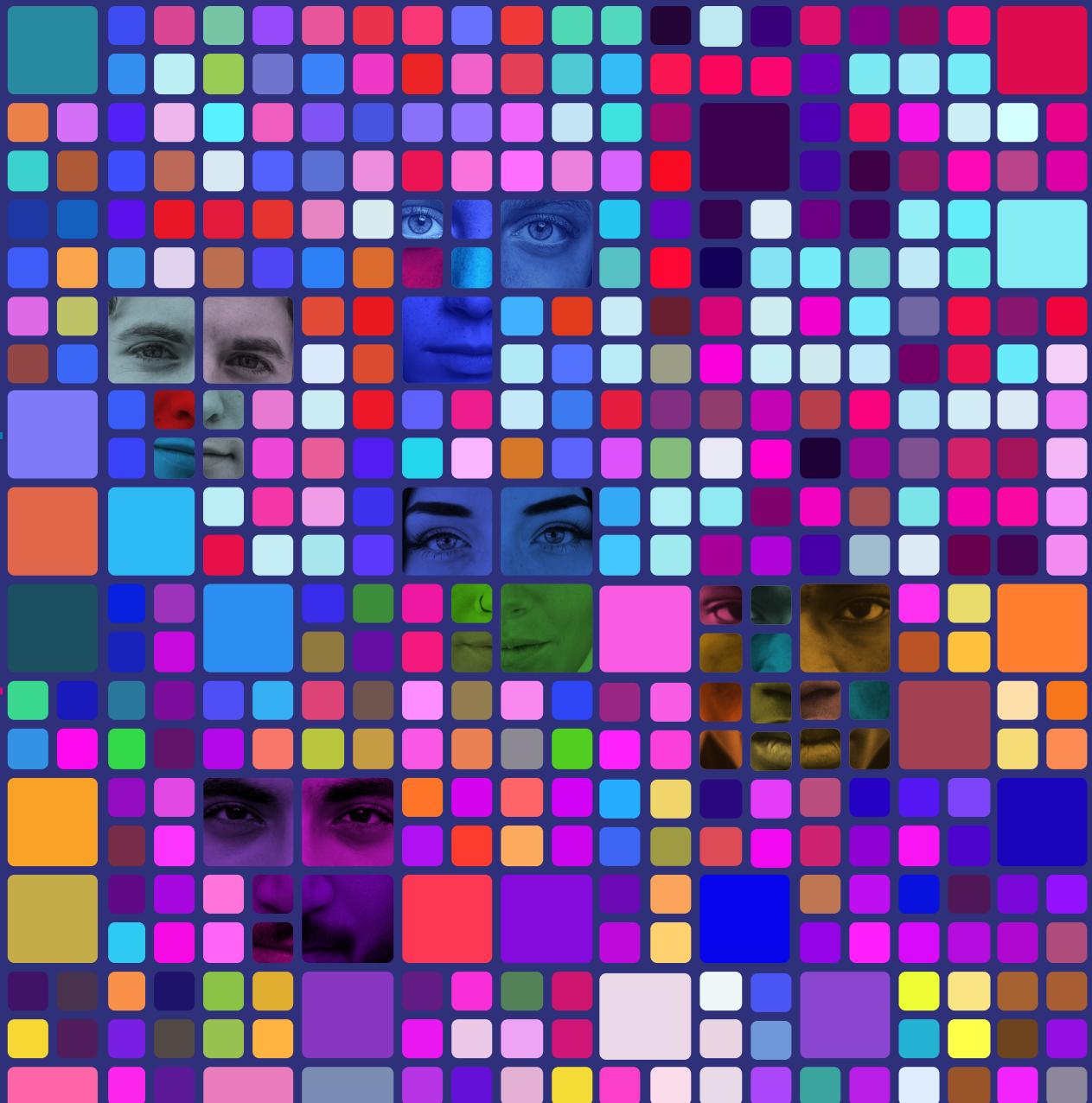
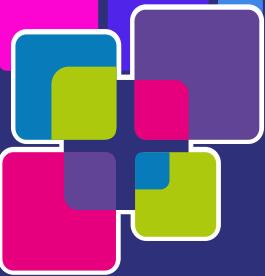


4 WEEKS 4 INCLUSION

2022 14 NOVEMBRE
6 DICEMBRE

**LA GRANDE MARATONA DELL'INCLUSIONE
DOVE SI VINCE TUTTI INSIEME!**





4W4I

+250 **+160**
AZIENDE EVENTI GRATUITI

La terza edizione della più grande maratona
di eventi sull'inclusione
gratuita, aperti a tutti, in streaming.

In partnership con Global Inclusion, Women Plus,
Gruppo 24 Ore, La Svolta, Momlife_comics

#4w4i



L'inclusione non si ferma

Anche quest'anno l'inclusione sarà al centro dell'agenda italiana grazie all'alleanza di oltre 250 partner che hanno deciso di organizzare per la terza volta l'appuntamento interaziendale più importante nel panorama italiano in tema di diversità: la 4 Weeks 4 Inclusion.

Aziende, associazioni e istituzioni faranno risuonare forte il messaggio #NessunoEscluso, con i loro racconti, le testimonianze, i progetti e le soluzioni che presenteranno nel corso degli oltre 160 appuntamenti in programma.

Eventi aperti al pubblico, trasmessi in streaming e accessibili a tutti, perché l'obiettivo quest'anno è ancora più alto: raggiungere l'intero Paese, smuovere un cambiamento, fare cultura dell'inclusione e promuovere con tutti i mezzi il diritto ad essere diversi, speciali, unici.

Questa è per noi la forza delle connessioni, declinata sull'inclusione.

Oggi lavoriamo per un presente grande e inclusivo, domani vogliamo un futuro che sia solo grande, e di tutti.

Buona 4 Weeks 4 Inclusion!



Paolo Chiriotti
Chief Human
Resources,
Organization & Real
Estate Office TIM



AZIENDE PARTNER

24ORE BUSINESS SCHOOL

30% CLUB ITALY

3M

42ROMA LUISS

A

A2A

ABB

ABILE JOB

ACADEMIA STUDIOITALIA

ACCENTURE

ACCESSIBILITY DAYS

ACEA

ADR (AEROPORTI DI ROMA)

AEROPORTO DI BOLOGNA

AFRICA INVESTMENT CLUB

AGEDO

AGOS

AIDP

AIHC - ASSOCIAZIONE ITALIANA DI HEALTH COACHING

AMERICAN EXPRESS

ANGELINI INDUSTRIES

ANGELS4WOMEN

ANITEC-ASSINFORM

AREA SCIENCE PARK

ARTHUR D. LITTLE

ASSOCIAZIONE ENTERPRISEINGIRLS

ASSOCIAZIONE ITALIANA DISLESSIA

ASSOLOMBARDIA

ASSTEL

ATM (AZIENDA TRASPORTI MILANESE)

AUTICON

AUTOMOBILI LAMBORGHINI

AUTOSTRADE

AVIO AERO

AXA

AXA ITALIA

B

BAKER HUGHES

BAKER MCKENZIE

BANCA D'ITALIA

BANCA IFIS

BARILLA

BAT -BRITISH AMERICAN TOBACCO

BERLIN PACKAGING ITALY S.P.A

BEVALORY

BIP

BIRRA PERONI

BOEING

BOTTEGA FILOSOFICA S.R.L.
SOCIETÀ BENEFITBRITISH SCHOOL ROMA
CENTRO

BTICINO

BUREAU VERITAS ITALIA SPA

BURGER KING

C

CHIOMENTI

CHORAMEDIA

CIRCOLO MARIO MIELI

CISCO

CITRIX SYSTEMS ITALY

CLUB DEI CERCA COSE

COMITATO GLOBAL INCLUSION
ART. 3

CONNECTANCE ETS

CONSEA

CONSONO

COOPERATIVA SOCIALE
L'IMPRONTA

COORDOWN

CREAZIONI CONSULTING SRL

CROMOLOGY ITALIA SPA

CSVNET - ASSOCIAZIONE
CENTRI DI SERVIZIO PER IL
VOLONTARIATO

CUOCHE COMBATTENTI

D

D.I.RE - DONNE IN RETE

DANONE

DECATHLON DECATHLON

DELL TECHNOLOGIES

DEUTSCHE BANK

DONNE 4.0

DONNE PER STRADA

DOTWORDS S.R.L. SOCIETÀ
BENEFIT

DOVALUE

DRESS FOR SUCCESS

DYNAMO ACADEMY

E

EDENRED

ELIS

ENEL SPA

ERICSSON

EY

F

FASTWEB

FATER

FEDERAZIONE ITALIANA
TAEKWONDO (FITA)

FERRERO ITALIA

FIGHT THE STROKE

FINCANTIERI

FINDOMESTIC

FONDAZIONE AI.BI. ETS

FONDAZIONE ANTONIO
MEGALIZZI

FONDAZIONE ASPHI ONLUS

FONDAZIONE CERVELLI RIBELLI

FONDAZIONE GAIA

FONDAZIONE HUMAN AGE
INSTITUTEFONDAZIONE ISAL - TERAPIA
DEL DOLOREFONDAZIONE ITS ANTONIO
CUCCOVILLOFONDAZIONE ITS INCOM
ACADEMYFONDAZIONE LAVORO PER LA
PERSONAFONDAZIONE LIBELLULA
IMPRESA SOCIALE

FONDATION ORTYGIA

FONDIMPRESA

FOR ALL

FORM RETAIL

FORUM LIGURE ASSOCIAZIONI
FAMILIARI

FRASI FORMAZIONE

FS ITALIANE

FUTUREBERRY

G

GAMBERO ROSSO

GAME2VALUE

GENCOM

GENERALI ITALIA

GENQ

GI GROUP HOLDING

GIRLS RESTART

GOODPOINT

GOOGLE

GREAT PLACE TO WORK ITALIA

GRUPPO HERA

GRUPPO IREN

GRUPPO MONTENEGRO

GRUPPO PRAGMA

GRUPPO TEA

GRUPPO VERITAS

GSO E ITALGAS

GYMPASS

HANDICAP..SU LA TESTA!

HENKEL ITALIA

HOGAN LOVELLS STUDIO
LEGALE

HRC

HSBC

HUAWEI

HUNTERS GROUP

HXO

I

IBM

IIT - ISTITUTO ITALIANO DI
TECNOLOGIA

IL SOLE 24 ORE

IMAGINAL ACADEMY

INTELLERA CONSULTING

INTERLINGUA

INTESA SAN PAOLO

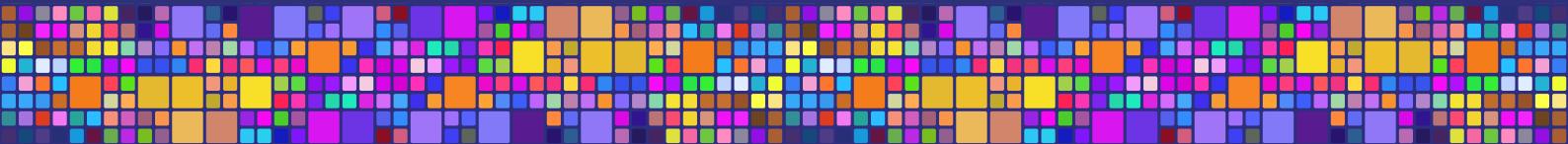
INVITALIA

INWIT

IPSOS

ITALGAS

ITALIAN IN ITALY

**J**

JOBIRI

JOINTLY - IL WELFARE CONDIVISO SRL

K

KAMALEONTE APS ASD & KARE SRL

KEKYJOB

KEY2PEOPLE

KIKO

KOKESHI COLOURED HR

KPMG

L

L'ALTRA PELLE SRLS

LA FABBRICA

LA TARTARUGA ONLUS

LAVAZZA

LEGA NAZIONALE CALCIO PROFESSIONISTI SERIE A

LEGANCE - AVVOCATI ASSOCIATI

LEGO

LEROY MERLIN

LINKBEAT

LINKEDIN

LINKEM

LOTTOMATICA

LUBE SPA

M

MANAGERITALIA LOMBARDIA

MANPOWER GROUP

MCES ITALIA

ME FIRST

MEDIOBANCA

MEDTRONIC

MICROSOFT

MIDA SB

MINDWORK

MYGRANTS S.R.L. S.B.

MYLIA

N

NETFLIX

NEWTON

NOOVLE

NTT DATA

OLIVETTI

ORACLE

OTHERWISE S.P.A

OVS

P&B

PACK

PARKS - LIBERI E UGUALI

PAROLE O_STILI

PEDIUS

PERFORMARE

PFIZER

PHILIP MORRIS ITALIA

POSTE ITALIANE

PROCTER & GAMBLE

PROFESSIONAL WOMEN'S ASSOCIATION - PWA

PWN ROME

Q

QUEESY

QUIBYT

R

RANDSTAD

RED PUBLIC SRL

REWORLD

RINA

RIZZOLI EDUCATION

ROCHE

ROME BUSINESS SCHOOL

RONDINE CITTADELLA DELLA PACE

ROTARY CLUB PASSPORT ARA PACIS D2080

S

SABRE ITALIA

SACE

SALESFORCE.IT ITALY

SANOFI

SAP ITALIA

SCHWA S.R.L.

SCUOLA SUPERIORE PER MEDIATORI LINGUISTICI SAN DOMENICO

SIAE

SIEMENS

SMALL

SNAM

SOGEI

SORGENIA

SPARKLE

SPEEXX

SPELL SRL

SPORT E SALUTE

STATI GENERALI DELLE DONNE

STEAMIAMOCI

STEF ITALIA

STIMULUS ITALIA

STRATEGO ITALIA SRL SB

STUDYTOURS

SYNERGIE ITALIA

T

TALENTI

TEAMSYSTEM

TECHNOGYM

TELECONTACT CENTER

TELEPERFORMANCE - IN & OUT

TELSY

TERNA

TESMEC GROUP

THE 5 CHAIRS S.R.O.

THE ADECCO GROUP

THE BUTTERFLY

THE EUROPEAN HOUSE-AMBROSETTI

THE ITALIAN ACADEMY

THF ITALIA

TIM BRASIL

TIM RETAIL

TIM SERVIZI DIGITALI

TISCALI

TK ELEVATOR ITALIA

TRIPLE A MANAGEMENT DI DIPALO VALENTINA

U

UMANA

UNICREDIT

UNILEVER

UNIPOLSAI

UNITELMA SAPIENZA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "TOR VERGATA"

UNIVERSITÀ EUROPEA DI ROMA

UNIVERSITÀ LA SAPIENZA

V

VALORE D

VALORY APP

VECTOR

VODAFONE

W

WISE GROWTH

WOMEN AT BUSINESS

WOMEN&TECH

WOMEN4CYBER ITALIA

WORK WIDE WOMEN



INDICE

| | |
|--|-------|
| • L'inclusione non si ferma | p. 3 |
| • Aziende Partner | p. 4 |
| • Il diritto all'unicità come massima espressione della diversità | p. 7 |
| • Le novità dell'edizione 2022 | p. 8 |
| • Calendario | p. 9 |
| • Formare alla cultura dell'inclusione | p. 12 |
| • 14 Novembre - OPENING | p. 13 |
| • Molestie online: le donne hanno maggiori probabilità di riceverle e sentirsi colpite da esse | p. 15 |
| • 15 Novembre | p. 16 |
| • 16 Novembre | p. 19 |
| • 17 Novembre | p. 22 |
| • Riprendersi il futuro | p. 25 |
| • 18 Novembre - LGBT+ | p. 26 |
| • Benessere psicologico e inclusione: un legame indispensabile | p. 29 |
| • La forza del network per valorizzare la diversità | p. 30 |
| • 21 Novembre | p. 31 |
| • 22 Novembre | p. 35 |
| • 23 Novembre | p. 39 |
| • 24 Novembre | p. 42 |
| • Ferrovie: femminile plurale | p. 46 |
| • Il talento femminile negli ambienti STEM | p. 47 |
| • 25 Novembre - GENDERB GAP | p. 48 |
| • Gender Gap? Ripartiamo dalla nostra indipendenza economica | p. 52 |
| • Il valore della diversità per tutti e per ognuno | p. 53 |
| • 28 Novembre | p. 54 |
| • Imprese, democrazie e libertà | p. 57 |
| • 29 Novembre - GLOBAL INCLUSION DAY | p. 58 |
| • Costruire una società più equa | p. 60 |
| • Lister, e tu che lingua parli? | p. 61 |
| • 30 Novembre | p. 62 |
| • Women Plus: la parità di genere per la competitività del Paese | p. 65 |
| • 1 Dicembre | p. 66 |
| • L'inclusione (non) è un gioco | p. 70 |
| • La formazione come leva per l'inclusione | p. 71 |
| • 2 Dicembre - DISABILITÀ | p. 72 |
| • Accessibilità come veicolo d'inclusione | p. 76 |
| • Dal gender gap al family gap | p. 77 |
| • 5 Dicembre | p. 78 |
| • 6 Dicembre | p. 81 |



Il diritto all'unicità come massima espressione della diversità



4 Weeks 4 Inclusion è il più **grande incontro tra diversità** aziendali mai realizzato.

È una maratona di storie e di buone pratiche.

È una comunanza di valori e di energie per un unico obiettivo: garantire a ciascuna e ciascuno il **diritto ad essere diversi**. Siamo più di 250 partner, tutti uniti nell'essere singolari e speciali, convinti sempre di più che nessuno debba restare indietro, #NessunoEscluso.

Quest'anno la manifestazione si è arricchita di molte novità di cui sono molto orgoglioso: la prima, la più importante, è che questa edizione è ancora più inclusiva perché **trasmessa in streaming** sul nostro sito www.4w4i.it.

Tutti, ma proprio tutti, possono accedere, guardare, ascoltare, riflettere e lasciarsi ispirare dal nostro ricchissimo palinsesto di eventi.

Ogni giorno ci saranno 9 appuntamenti di un'ora, diversi nei contenuti e nel format.

La fascia oraria dalle 11.00 alle 12.00 sarà dedicata a uno dei temi centrali di questa edizione, il **Gender Gap**, per dare la massima eco a una pluralità di punti vista sull'empowerment femminile.

E sempre all'inclusione al femminile abbiamo dedicato un'intera giornata tematica, il **25 Novembre**, in occasione della *Giornata Mondiale contro la violenza sulle Donne*.



Andrea Laudadio
Head of TIM Academy & Development

Ci sono poi altre 2 giornate tematiche, ispirate da ricorrenze che cadono proprio all'interno del mese della 4W4I: **LGBT+**, il **18 novembre**, in occasione del *"Transgender Day of Remembrance"*, che ricorre il 19 novembre; e **Disabilità**, il **2 dicembre**, in occasione della *"Giornata dei diritti delle persone con disabilità"*, che ricorre il 3 dicembre.

Non perdetevi, saranno di grande ispirazione.

Altra importante novità è la partnership con **Global Inclusion**, che il **29 novembre** realizzerà un grandissimo evento nazionale sui temi dell'inclusione a 360°, un appuntamento davvero da non perdere.

Realizzare la 4W4I 2022 è stato anche quest'anno un lavoro di squadra complesso, sfidante ed emozionante, che ha coinvolto oltre 1000 persone per diversi mesi.

Mi auguro che il risultato sia ricco di spunti di riflessione per ciascuna e ciascuno.

Noi, come sempre, ce l'abbiamo messa tutta! Buona 4W4I!





LE NOVITÀ DELL' EDIZIONE 2022

LA MEDIA PARTNERSHIP CON IL GRUPPO 24 ORE

Il Gruppo 24 Ore è media partner della 4W4I 2022, una grande collaborazione per dare ancora più visibilità ai temi dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità.

Gli eventi di apertura e di chiusura della manifestazione saranno trasmessi in streaming sulla homepage de Il Sole 24 Ore, www.ilsole24ore.com

Il Gruppo 24 Ore partecipa inoltre come partner di 4 Weeks 4 Inclusion con un proprio evento il 25 novembre, nell'ambito della consolidata copertura che il Sole 24 Ore dedica alla Giornata Contro la Violenza sulle Donne.

IL BUONGIORNO DELLA 4W4I: LA RASSEGNA ESCLUSIVA DE LA SVOLTA

Come è raccontata l'inclusione sui media? Quanto la 4W4I sta contribuendo a far emergere i temi trattati nei suoi eventi su stampa, radio, web e social?

Ce lo racconta Cristina Sivieri Tagliabue, direttrice del quotidiano La Svolta, che ogni mattina dalle 8:50 alle 9:00 curerà un'esclusiva rassegna stampa tematica e intervisterà i manager delle aziende e delle associazioni partner.

UNA VIGNETTA AL GIORNO BY MARY CATHERINE STARR

Sono tanti i bias che ci accompagnano nella vita privata e lavorativa. Mary Catherine Starr, graphic designer americana conosciuta per il suo account Instagram @momlife_comics, ne racconterà uno al giorno attraverso le sue illustrazioni, in esclusiva per la 4W4I.

Se è vero che un'immagine vale più di mille parole, la sua arte ci darà ogni mattina uno spunto di riflessione sull'inclusione e l'abbattimento delle barriere che impediscono di valorizzare le diversità e l'unicità di ciascuno.



CALENDARIO

Il calendario potrà subire variazioni.
Per essere sempre aggiornato consulta la pagina web www.4w4i.it



Ogni giorno, dalle 08:50 alle 09:00, una esclusiva rassegna stampa a cura del quotidiano «La Svolta». Cristina Sivieri Tagliabue, direttrice della testata, commenta gli articoli più rilevanti insieme a un ospite della 4W4I.

LEGENDA:

- | | |
|---|--------------------------------|
| | AGE MANAGEMENT |
| | GENDER GAP |
| | DISABILITÀ |
| | LGBT+ |
| | CULTURA DELL'INCLUSIONE |

15 NOVEMBRE

- 9:00 - 10:00** ASSOCIAZIONE ITALIANA DISLESSIA
Dislessia e DSA: buone pratiche per includere e valorizzare queste persone e i loro talenti nel mondo del lavoro
pag. 16
- 10:00 - 11:00** OTHERWISE
DIS=Equality con i protagonisti in mare
pag. 16
- 11:00 - 12:00** CREDIT AGRICOLE E AGOS
Prendersi cura di chi si prende cura: strumenti di welfare per creare inclusione
pag. 16
- 12:00 - 13:00** HOGAN LOVELLS
Allearsi contro la discriminazione razziale, ascoltare senza pregiudizi
pag. 17
- 14:00 - 15:00** DANONE
Attività act4change: sosteniamo insieme il valore delle donne nel mondo del lavoro, il prosegoo
pag. 17
- 15:00 - 16:00** GRUPPO FRASI FORMAZIONE
Nessuno escluso: formare per cambiare il mondo, una persona per volta
pag. 17
- 16:00 - 17:00** EVODEAF
Un avatar per amico
pag. 18
- 17:00 - 18:00** DRESS FOR SUCCESS
Attivare le 4 energie femminili per l'autorealizzazione professionale
pag. 18
- 18:00 - 19:00** BUREAU VERITAS ITALIA
Primi casi applicativi della UNI/PdR 125/2022 sulla Parità di Genere
pag. 18

16 NOVEMBRE

- 9:00 - 10:00** PER FORMARE
PREMIO DNA – le buone pratiche concrete di inclusione della diversità nei tessuti aziendali
pag. 19
- 10:00 - 11:00** MYGRANTS
Migration: adversity or opportunity?
pag. 19
- 11:00 - 12:00** AVIO AERO
COMING OUT: Conoscere è la via per non discriminare - Genitori di ragazzi LGBT si raccontano
pag. 19
- 12:00 - 13:00** FONDIMPRESA
Come finanziare la formazione per ridurre il Gender Gap
pag. 20
- 14:00 - 15:00** MICROSOFT
Neurodiversità nell'epoca del lavoro ibrido
pag. 20
- 15:00 - 16:00** FONDAZIONE CERVELLI RIBELLI ONLUS
Cervelli Ribelli - Evoluzione in corso - Neurodivergenza e Talento
pag. 20
- 16:00 - 17:00** TIM SERVIZI DIGITALI, ELIS E SANT'Egidio
Tsd formazione ed inclusione
pag. 20
- 17:00 - 18:00** CAPGEMINI E CARREFOUR
Le questioni di genere riguardano anche gli uomini
pag. 21
- 18:00 - 19:00** ROME BUSINESS SCHOOL E PWA - PROFESSIONAL WOMEN'S ASSOCIATION
Diversity & Inclusion: priorità strategica delle imprese per una società più equa e sostenibile
pag. 21
- 19:00 - 20:00** CREAZIONI CONSULTING
Gli omofobi sono omosessuali latenti? Da omofobo ad alleato | From #homophobia To #allyship
pag. 21

17 NOVEMBRE

- 9:00 - 10:00** STUDYTOURS
L'inclusione nei contesti più fragili grazie alla scuola di qualità- l'esperienza di Still I Rise
pag. 22
- 10:00 - 11:00** AIHC
L'empowerment come strumento di auto inclusione sociale e professionale
pag. 22
- 11:00 - 12:00** DONNE 4.0
Talenta e aixgirls. Per una scuola che libera il talento digitale
pag. 22
- 12:00 - 13:00** GAME2VALUE
Be Inclusive, be a Leader - modelli di leadership che sostengono la diversità
pag. 22
- 13:00 - 14:00** AIDP
Dati, misure e valori del gender gap in azienda: come allenarsi all'equità di genere
pag. 23
- 14:00 - 15:00** BANCA IFIS
La medicina di genere
pag. 23
- 15:00 - 16:00** FOR ALL ASSOCIATION
For All | Il coraggio della diversità: i fornitori virtuosi
pag. 23
- 16:00 - 17:00** TELSY
Woman in Cyber
pag. 24
- 17:00 - 18:00** FONDAZIONE LAVOROPERAPERAPERSONA
La fragilità che genera valore: disabilità e malattie croniche a lavoro
pag. 24
- 18:00 - 19:00** JOBIRI
Donne e ricerca lavoro: come superare ostacoli, ansie e discriminazioni
pag. 24
- 19:00 - 20:00** CHORA MEDIA
Il podcast racconta l'inclusione: l'esempio di Corpi liberi
pag. 24

18 NOVEMBRE

- 9:00 - 10:00** PARKS INTERAZIENALE
Inclusione LGBT+ nei luoghi di lavoro. Stato dell'arte e ruolo delle aziende
pag. 26
- 10:00 - 11:00** VODAFONE
Coming Out e genitorialità
pag. 26
- 11:00 - 12:00** NETFLIX
Parlameone: è stata una serie tv a farmi capire di essere GAY
pag. 26
- 12:00 - 13:00** BAT-HRC
L'inclusività in BAT: diverse prospettive e un purpose comune per costruire insieme A Better Tomorrow
pag. 27
- 14:00 - 15:00** GAMBERO ROSSO
Donne vincenti: dodici donne di successo del mondo della ristorazione a confronto
pag. 27
- 15:00 - 16:00** PARKS
ERAPEPPEPARE (identità di genere: persone, aziende, inclusione)
pag. 27
- 16:00 - 17:00** REWORLD
Riscrivere l'immaginario contemporaneo
pag. 27
- 17:00 - 18:00** HSBC
The Importance of Visibility: Investing in LGBT+ Leadership in Italy
pag. 28
- 18:00 - 19:00** SANOFI
A tu per tu con Jill - una storia di inclusione in Sanofi
pag. 28
- 19:00 - 20:00** TIM BRASIL
Productive Social Inclusion – Partnership TIM and Gerardo Falções
pag. 28
- 20:00 - 21:00** CIRCOLO MARIO MIELI
I diritti lgbt+ oggi
pag. 28



4 WEEKS 4 INCLUSION

#4W4I

21 NOVEMBRE

| | |
|---------------|---|
| 9:00 - 10:00 | TEAMSYSTEM |
| | Da scontro a confronto: incontrarsi per conoscersi e riconoscere le reciproche differenze |
| pag. 31 | |
| 10:00 - 11:00 | GENERAL ITALIA, CUOCHE COMBATTENTI, FONDAZIONE LIBELLULA E DECATHLON |
| | Dai Bisogni ai Sogni. Storie di autodeterminazione femminile |
| pag. 31 | |
| 11:00 - 12:00 | PHILIP MORRIS |
| | La parità di genere come motore dell'innovazione. La sfida delle competenze stem |
| pag. 31 | |
| 12:00 - 13:00 | MINDWORK |
| | Visible e invisibile: storie di diversità |
| pag. 32 | |
| 13:00 - 14:00 | WORK WIDE WOMEN |
| | Inclusive Fitness: una serie di esercizi per allenarci all'inclusione in azienda |
| pag. 32 | |
| 14:00 - 15:00 | |
| pag. 32 | |
| 15:00 - 16:00 | BAKER HUGHES |
| | Future of work |
| pag. 32 | |
| 16:00 - 17:00 | DEUTSCHE BANK |
| | Né zitti né sbagliati |
| pag. 33 | |
| 17:00 - 18:00 | ADECCO |
| | Inclusion@Work- L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità |
| pag. 33 | |
| 18:00 - 19:00 | BOTTEGA FILOSOFICA |
| | DE&I come scelta identitaria per l'azienda e strategica per il suo mercato: il caso dentsu creative |
| pag. 33 | |
| 19:00 - 20:00 | ACEA |
| | |
| pag. 33 | |
| 20:00 - 21:00 | LA TARTARUGA ONLUS |
| | Sensi Unici -- un percorso di inclusione da un nuovo punto di vista |
| pag. 34 | |

22 NOVEMBRE

| | |
|---------------|---|
| 17:00 - 18:00 | CHIOMENTI |
| | L'educazione finanziaria quale strumento di inclusione sociale e protezione dei fragili. Conoscere per cambiare strada. |
| pag. 37 | |
| 18:00 - 19:00 | STRATEGO |
| | Inclusion, de che? Le Neuroscienze ci salveranno! |
| pag. 37 | |
| 19:00 - 20:00 | GRUPPO PRAGMA |
| | Women 4 Women: l'impronta delle donne nell'economia, nel lavoro e nella tecnologia |
| pag. 38 | |
| 20:00 - 21:00 | 42ROMA LUISS |
| | Cambia le regole: impara superando le tue barriere e entra subito nel mondo del lavoro |
| pag. 38 | |

23 NOVEMBRE

| | |
|---------------|---|
| 9:00 - 10:00 | WISE GROWTH |
| | Certificare la parità di genere: burocrazia o opportunità? |
| pag. 39 | |
| 10:00 - 11:00 | BANCA D'ITALIA |
| | |
| pag. 39 | |
| 11:00 - 12:00 | LINKEN + TISCALI |
| | Rigenerare apparati tecnologici in carcere: l'esperienza di Linken - Tiscali |
| pag. 39 | |
| 12:00 - 13:00 | GRUPPO IREN |
| | |
| pag. 39 | |
| 13:00 - 14:00 | ERICSSON |
| | Getting real about Diversity & Inclusion |
| pag. 40 | |
| 14:00 - 15:00 | ADR |
| | Attiva la Superabilità: l'esperienza di assistenza ai nostri passeggeri a ridotta mobilità. |
| pag. 40 | |
| 15:00 - 16:00 | ZURICH ITALIA |
| | La trasformazione neuroinclusiva nel mondo del lavoro |
| pag. 40 | |
| 16:00 - 17:00 | KOKESHI COLOURED |
| | Diversity Game: un format innovativo per valorizzare la diversità generazionale |
| pag. 40 | |
| 17:00 - 18:00 | BRITISH SCHOOL ROMA |
| | L'inclusività e la sostenibilità del Turismo delle Radici |
| pag. 41 | |
| 18:00 - 19:00 | KEY2PEOPLE |
| | Beyond gender: energie maschili e femminili, la dualità diventa risorsa in azienda |
| pag. 41 | |
| 19:00 - 20:00 | GIRLS RESTART |
| | Il valore della mentorship per lo sviluppo del talento delle donne! |
| pag. 32 | |
| 20:00 - 21:00 | AUTOSTRADE |
| | Ability Garden: dove la diversità ha il sapore del talento |
| pag. 41 | |

22 NOVEMBRE

| | |
|---------------|--|
| 9:00 - 10:00 | LEGANCE |
| | La rapida evoluzione del panorama normativo: nuove priorità e opportunità nella definizione di organizzazioni e processi |
| pag. 35 | |
| 10:00 - 11:00 | THE 5 CHAIRS |
| | Un'esperienza potente e innovativa verso un mondo inclusivo consapevole |
| pag. 35 | |
| 11:00 - 12:00 | WOMEN AT BUSINESS + RINA |
| | La parità di genere come motore dell'innovazione. La sfida delle competenze stem |
| pag. 35 | |
| 12:00 - 13:00 | DOTWORDS |
| | Kintsugi, la polvere d'oro dell'inclusione |
| pag. 35 | |
| 13:00 - 14:00 | BOEING |
| | BWIL Europe Ted Talk: How Becoming a Father Changed Our Mindset on Gender Equity |
| pag. 36 | |
| 14:00 - 15:00 | UMANA |
| | Inclusive Insight: Accompagnare le Imprese all'Inclusione |
| pag. 36 | |
| 15:00 - 16:00 | ANGELINI INDUSTRIES |
| | Le professioni del futuro: cosa faranno i nostri figli? |
| pag. 36 | |
| 16:00 - 17:00 | GI GROUP |
| | Women4: superare le disparità di genere per un futuro del Lavoro Sostenibile |
| pag. 37 | |

24 NOVEMBRE

| | |
|---------------|---|
| 9:00 - 10:00 | CHALLENGE NETWORK |
| | |
| pag. 42 | |
| 10:00 - 11:00 | NOOVLE |
| | Contaminazione e Gender Gap |
| pag. 42 | |
| 11:00 - 12:00 | ME FIRST |
| | Mom Empowerment psicologico: la nostra risposta al gender gap |
| pag. 42 | |

24 NOVEMBRE

| | |
|---------------|---|
| 12:00 - 13:00 | GRUPPO HERA |
| | Impronte generazionali - Hera vi aspetta on air |
| pag. 43 | |
| 13:00 - 14:00 | FONDAZIONE HUMAN AGE INSTITUTE E MANPOWERGROUP |
| | FHAI inclusione insieme a noi - come realizzare inclusione lavorativa: conversazione con le aziende |
| pag. 43 | |
| 14:00 - 15:00 | EY |
| | Ricominciare dopo la violenza. EY presenta il caso di "Cuochi Combattenti" |
| pag. 43 | |
| 15:00 - 16:00 | GSO E ITALGAS |
| | Inclusione: Ambassador Energia per la Trasformazione |
| pag. 44 | |
| 16:00 - 17:00 | BAKER MCKENZIE |
| | Gender Pay Gap: sfide e opportunità per i datori di lavoro in Italia |
| pag. 44 | |
| 17:00 - 18:00 | FORM RETAIL + ALTRI BRAND |
| | |
| pag. 44 | |
| 18:00 - 19:00 | SCHWA |
| | È tempo di imprese autentiche e inclusive |
| pag. 45 | |
| 19:00 - 20:30 | SORGENTIA |
| | Non ti voltare! è tempo di agire: la violenza contro le donne riguarda tutti. |
| pag. 45 | |

25 NOVEMBRE

| | |
|---------------|--|
| 9:00 - 10:00 | IL SOLE 24ORE |
| | Non sei sola - Numeri e storie della violenza contro le donne in Italia |
| pag. 48 | |
| 10:00 - 11:00 | INTESA SANPAOLO / FERROVIE |
| | Le carte giuste per partire: azioni contro la violenza |
| pag. 48 | |
| 11:00 - 12:00 | CEGOS |
| | |
| pag. 48 | |
| 12:00 - 13:00 | FATER |
| | L'ora di cambiare: a scuola per contrastare gli stereotipi di genere e la violenza verbale |
| pag. 49 | |
| 13:00 - 13:30 | RED PUBLIC |
| | I missing point del DNA generazionale |
| pag. 49 | |
| 14:00 - 15:00 | ATM |
| | Inclusione: le persone nelle organizzazioni e le organizzazioni nella città |
| pag. 49 | |
| 15:00 - 16:00 | POSTE ITALIANE |
| | Il volontariato d'impresa a sostegno delle donne vittime di violenza |
| pag. 49 | |
| 16:00 - 17:00 | KIKO - FONDAZIONE ALBI |
| | L'inclusione lavorativa delle donne: antidoto anti-violenza |
| pag. 50 | |
| 17:00 - 18:00 | VALORE D |
| | Donne e Denaro: da dove inizia la parità di genere? |
| pag. 50 | |
| 18:00 - 19:00 | SIEMENS |
| | |
| pag. 50 | |
| 19:00 - 20:00 | MONTENEGRO |
| | Inclusive leadership means more than being nice |
| pag. 50 | |
| 20:00 - 21:00 | FONDAZIONE ANTONIO MEGALIZZI ETS |
| | Europa e inclusione: la parola ai giovani |
| pag. 50 | |

29 NOVEMBRE

Global Inclusion Day



4 WEEKS 4 INCLUSION

#4W4I

30 NOVEMBRE

| | |
|---------------|---|
| 9:00 - 10:00 | CONSONO |
| pag. 62 | Benessere e inclusività |
| 10:00 - 11:00 | AXA |
| pag. 62 | "Ruoli genitoriali: il Superpapà fa rete. E non chiamatelo Mammo!" |
| 11:00 - 12:00 | TIM |
| | "9 storie di donne" (da raccontare a bambine e bambini per andare oltre ruoli e pregiudizi) |
| 12:00 - 13:00 | CONSEA GROUP |
| pag. 62 | Head Hunting e femminile: le nuove sfide |
| 13:00 - 14:00 | ORACLE |
| pag. 63 | Parco Archeologico di Pompei e Oracle: le sfide dell'accessibilità e come la tecnologia può aiutare l'inclusione. |
| 14:00 - 15:00 | SYNERGIE |
| pag. 63 | La meraviglia di essere simili |
| 15:00 - 16:00 | A2A |
| pag. 63 | Stavo solo scherzando... |
| 16:00 - 17:00 | BIP |
| pag. 63 | I missing point del DNA generazionale |
| 17:00 - 17:45 | CDP |
| pag. 64 | CDP e la DEI: policy e strumenti per la diversità, l'inclusione e l'equità |
| 18:00 - 19:00 | PROCTER & GAMBLE |
| pag. 64 | GENHERE at P&G: un tuffo non dove l'acqua è più blu, e neppure del tutto rosa. |
| 19:00 - 20:00 | PWN ROME |
| pag. 64 | Leadership generativa e cambiamento |

1 DICEMBRE

| | |
|---------------|---|
| 18:00 - 19:00 | UNI FEDERICO II |
| pag. 68 | La cultura delle differenze: l'esperienza della Federico II |
| 19:00 - 20:00 | LEGA CALCIO |
| pag. 69 | Le donne nel calcio di serie A |

2 DICEMBRE

| | |
|---------------|--|
| 9:00 - 10:00 | EY / CAPGEMINI INTERAZIENALE |
| pag. 72 | Persone e disabilità: dati, esperienze e sfide su disabilità e inclusione nelle aziende e non solo |
| 10:00 - 11:00 | LEGO ITALIA |
| pag. 72 | L'inclusione (non) è un gioco |
| 11:00 - 12:00 | UNICREDIT |
| pag. 72 | Conversazione con gli atleti paralimpici |
| 12:00 - 13:00 | ACCENTURE |
| pag. 73 | Inclusione alla Disabilità: punto di partenza per un viaggio tra innovazione e futuro |
| 13:00 - 14:00 | SABRE |
| pag. 73 | Viaggio verso l'isola che c'è |
| 14:00 - 15:00 | NTT DATA |
| pag. 73 | Promuovere l'inclusione in azienda: le parole che generano il cambiamento |
| 15:00 - 16:00 | TELEPERFORMANCE |
| pag. 73 | Ispirazione e coraggio: le leve per l'inclusione |
| 16:00 - 17:00 | LERONY MERLIN |
| pag. 73 | Il secondo sogno |
| 17:00 - 18:00 | LINKEDIN E COOR |
| pag. 73 | Inclusione: dalla comunicazione ai fatti. Il caso Coordwon |
| 18:00 - 19:00 | FITPRIME |
| pag. 74 | Lo sport come forma di inclusione e prevenzione |
| 19:00 - 20:00 | ASPHI |
| pag. 74 | Dolore cronico e lavoratori: "accomodamenti ragionevoli" per l'inclusione lavorativa |
| 20:00 - 21:00 | ACCESSIBILITY DAYS |
| pag. 74 | Non c'è Diversità & Inclusione senza Accessibilità |

1 DICEMBRE

| | |
|---------------|--|
| 9:00 - 10:00 | DOVALUE |
| pag. 66 | La diversità generazionale come opportunità per creare valore: il mentoring |
| 10:00 - 11:00 | WOMEN PLUS |
| pag. 66 | Pari passo tra donne e lavoro: Women Plus |
| 11:00 - 12:00 | HUAWEI |
| pag. 66 | Huawei - Tech with Her, promuovere la partecipazione femminile all'innovazione digitale |
| 12:00 - 13:00 | UNIVERSITÀ TOR VERGATA |
| pag. 67 | Non giovani. La rappresentazione delle donne in età matura e anziana nello spazio mediale italiano |
| 13:00 - 14:00 | MIDA |
| pag. 67 | Le dimensioni-chiave dell'inclusione: come misurare l'impatto dei progetti D&I in azienda |
| 14:00 - 15:00 | INVITALIA |
| pag. 67 | Il Gruppo Invitalia, la forza dell'inclusione per lo sviluppo. |
| 15:00 - 16:00 | HENKEL ITALIA |
| pag. 68 | Family gap: questioni domestiche, questione di genere? |
| 16:00 - 17:00 | OLIVETTI |
| pag. 68 | "D" come Innovazione: Le Donne STEM in Olivetti |
| 17:00 - 18:00 | SAP |
| pag. 68 | La sostenibilità delle persone per un'economia e società più equa |

5 DICEMBRE

| | |
|---------------|---|
| 13:00 - 14:00 | KAMALEONTE |
| pag. 79 | Attivare processi di inclusione attraverso la Leadership Inclusiva |
| 14:00 - 15:00 | BURGER KING |
| pag. 79 | Welcome. Working for refugee integration |
| 15:00 - 16:00 | SPARKLE |
| pag. 79 | Sparkle e Fondazione Ortigia per la riduzione del Gender Gap in settori considerati tradizionalmente maschili |
| 16:00 - 17:00 | RANDSTAD |
| pag. 79 | La scienza è una parola al femminile: intervista alla signora delle comete, Amalia Ercoli Finzi |
| 17:00 - 18:15 | FASTWEB |
| pag. 80 | Stabat Pater - Viaggio tra padri combattenti |
| 18:15 - 19:15 | LAVAZZA |
| pag. 80 | SustAinblers - Gli Abilitatori della Sostenibilità. Con Andrea Grieco, Sustainability Advisor. |
| 19:15 - 20:15 | ROCHE |
| pag. 80 | In campo con la SMAgliante Ada |
| 20:15 - 21:15 | AFRICA INVESTMENT CLUB |
| pag. 80 | Multiculturalità in Azienda : tra inclusione ed antirazzismo |

6 DICEMBRE

| | |
|---------------|---|
| 9:00 - 10:00 | SIAE CON THE EUROPEAN HOUSE AMBROSETTI |
| pag. 81 | Bias e giudizi predittivi: accettare la nostra diversità per accettare la diversità degli altri |
| 10:00 - 11:00 | LOTTOMATICA |
| pag. 81 | La conoscenza come chiave per l'inclusione |
| 11:00 - 12:00 | CROMOLOGY |
| pag. 81 | Vivere l'inclusione in Cromology Italia |
| 12:00 - 13:00 | |
| pag. 81 | |
| 13:00 - 14:00 | MANAGER ITALIA |
| pag. 82 | Inclusione: dalle parole ai fatti |
| 14:00 - 15:00 | 3M |
| pag. 82 | How to be a real ally |
| 15:00 - 16:00 | SOGEI |
| pag. 82 | L'arca di Noè |
| 16:00 - 17:00 | TELECONTACT |
| pag. 82 | Ritorno alle favole.....un viaggio insieme |
| 17:00 - 19:00 | 4W4I |
| pag. 83 | Verso la 4W4I 2023" |

Il calendario potrà subire variazioni.

Per essere sempre aggiornato consulta la pagina web www.4w4i.it





Formare alla cultura dell'inclusione

Le leggi n. 104/92, n. 17/99, 170/2010 richiedono alle università di attuare specifiche azioni per favorire l'inclusione e garantire gli adeguati supporti agli studenti con disabilità e con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA), in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle



Caterina Lombardo
*Delegata della Rettrice
per la disabilità e
i DSA, Sapienza
Università di Roma*

Nazioni Unite che si propone di: "fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, o opportunità di apprendimento permanente per tutti". Al di là degli stretti vincoli normativi, Sapienza è da tempo impegnata nel proporre un progetto di università inclusiva che assicuri percorsi e servizi dedicati e fornisca risposte sempre più efficaci e specialistiche alle richieste di supporto. Accanto alle azioni di supporto rivolte agli studenti, Sapienza è impegnata in azioni concrete rivolte ai docenti (realizzazione di linee guida e corsi di formazione) finalizzate a favorire la didattica inclusiva, che segua i principi dell'universal design. Inoltre, per garantire l'accessibilità al materiale di studio, Sapienza si è accreditata presso il MIBAC come ente autorizzato ad offrire alle proprie studentesse e ai propri studenti i libri di testo in formato elettronico accessibile e modificabile.



14 NOVEMBRE - OPENING

11:00 - 13:00



Non è una questione di genere. Insieme per far crescere il Paese

Monica D'Ascenzo, giornalista de Il Sole 24 Ore, ci guiderà alla scoperta dei principali contenuti che caratterizzeranno l'edizione 2022 di 4 Weeks 4 Inclusion.

Alla plenaria parteciperà il Presidente di TIM Salvatore Rossi e Andrea Laudadio Responsabile TIM Academy & Development TIM. Parteciperanno alcuni rappresentanti del mondo aziendale, tra i quali Mirja Cartja d'Asero, Ceo de Il Sole 24Ore, Roberto Parazzini, CEO Deutsche Bank, Paola Angeletti, Chief Operating Officer Intesa San Paolo, Laura Nurra, Colleague Partner Market Director American Express, Matteo Mille, Chief and Operations Officer Microsoft Italia, Kiasi Sandrine Mputu, Co founder Africa Investment Club, Maria Rita Fiasco, Fondatrice Gruppo Pragma e Vicepresidente ANITEC-ASSINFORM con delega a skills e politiche di genere, Diego Pisa, CEO Teleperformance Italy Group, Lucio Tubaro, Direttore HR Bticino, Arianna Schiavoni, L&D Birra Peroni, Alessandra Miata, Head of CSR Capgemini in Italia, Marco Grazioli, Presidente Ambrosetti e Vito Cozzoli Presidente e Amministratore Delegato di Sport e Salute.

14:00 - 15:00

GENDER GAP



Her way to sell. La leadership femminile il futuro del Retail

Lis

Non è solo una questione di empatia, di capacità di ascoltare e di comunicare il proprio punto di vista; le competenze individuali delle donne nelle attività di vendita sono soprattutto altre, come la capacità di fantasticare e la conoscenza di se stesse, mediamente più evidente rispetto a quella dei colleghi uomini. Qualità che convincono chi studia per professione i processi di vendita a stabilire che - nell'epoca dell'Agile Selling - la scelta corretta per qualsiasi attività di vendita, con ogni probabilità, è una donna. Per questa ragione anche il Gender Gap che ancora investe - massicciamente ed inspiegabilmente - anche le retribuzioni di questo settore, ha i giorni contati.

15:00 - 16:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE



La vita con il diabete di tipo 1: un esercizio di equilibrio costante

Il diabete di tipo 1 (DT1) è una condizione cronica, che colpisce circa 300 mila persone in Italia, ancora poco conosciuta e spesso confusa con il più comune diabete di tipo 2.

Dal DT1 non si guarisce, ma è possibile tenerlo sotto controllo con terapia insulinica, dieta sana e attività fisica. La vita con il DT1 è un esercizio di equilibrio costante. È come fare tutto ciò che fai normalmente nella vita, tenendo in aria un palloncino.

Medtronic, tra le più grandi aziende al mondo a offrire tecnologie mediche, servizi e soluzioni per la gestione del diabete, da tempo è impegnata in iniziative sociali per sensibilizzare l'opinione pubblica, abbattere i pregiudizi legati a questa patologia e favorire l'inclusione delle persone con DT1: una campagna digital #BlueBalloonChallenge, cartoni animati e materiale divulgativo per spiegare ai bambini più piccoli cosa sia il diabete e materiale educativo per approfondire l'argomento nelle ore di educazione civica nelle scuole secondarie superiori.



16:00 - 17:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Formare alla cultura dell'inclusione**SAPIENZA**
UNIVERSITÀ DI ROMA

Sapienza è da tempo impegnata nel proporre un progetto di università inclusiva che assicuri percorsi e servizi dedicati e fornisca risposte sempre più efficaci e specialistiche alle richieste di supporto. Accanto alle azioni di supporto rivolte agli studenti, Sapienza è impegnata in azioni concrete rivolte ai docenti (realizzazione di linee guida e corsi di formazione) finalizzate a favorire la didattica inclusiva, che segua i principi dell'universal design. Inoltre, per garantire l'accessibilità al materiale di studio, Sapienza si è accreditata presso il MIBAC come ente autorizzato ad offrire alle proprie studentesse e ai propri studenti i libri di testo in formato elettronico accessibile e modificabile.

17:00 - 18:00

GENDER GAP

Le città delle donne. Superare il Gender Gap**Stati Generali
delle Donne**

Un momento centrale per ritrovare energia e motivazione dopo le difficoltà legate alla pandemia, condividere esperienze e prospettive e generare nuovo sostegno per le donne, rendere le policy più trasparenti, responsabili e reattive nei confronti dei cittadini e delle cittadine. In linea con il Goal 5, Parità di genere, dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite in materia di gender equity, sviluppando la consapevolezza, nelle donne e nella collettività nel suo insieme, che le tecnologie siano leve di crescita personale e professionale. I temi chiave da affrontare nell'agenda includono: il lavoro, le imprese, l'innovazione, la sostenibilità, il Pnrr e la certificazione della parità di genere. Ne parlano: Isa Maggi, Coordinatrice nazionale degli Stati generali delle donne, dottore commercialista; Sabrina Zuccalà, imprenditrice, innovatrice, ricerca, innovazione, nanotecnologia; Simonetta Pozzi, Consultant and trainer in storytelling, author of "Women in the Metaverse"; Maria Lippiello, Comitato Scientifico Stati generali delle donne, docente.

18:00 - 19:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis

**Sordità e inclusione lavorativa: gli esempi di Enel e Findomestic**

Oggi che la maggior parte degli incontri lavorativi avviene in videoconferenza e che i rapporti si sviluppano non più di persona nei corridoi dell'azienda ma via telefono, come è possibile includere i dipendenti sordi nei vari processi lavorativi? Dalle riunioni telefoniche al caffè con i colleghi, l'integrazione di tutte le risorse è composta da molteplici fattori. Lorenzo Di Ciaccio, CEO di Pedius, insieme a Simona Piva di Findomestic e Fabio Bosatelli di Enel, parlerà di inclusione lavorativa e ne descriverà due esempi di successo.

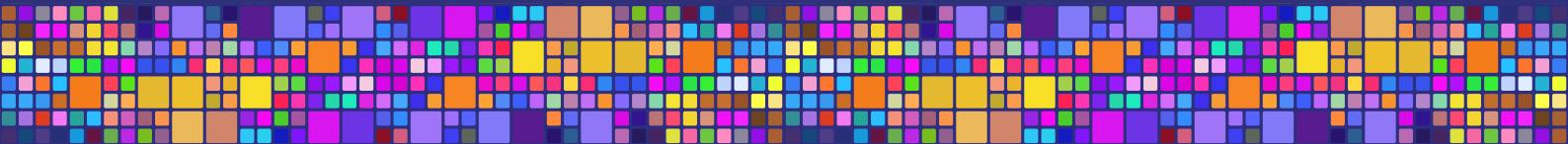
19:00 - 20:00

GENDER GAP

Lis

Misurare la Gender Equality per innescare il cambiamento

La Gender Equality è il quinto dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'ONU per il 2030. Secondo il Global Gender Gap Report 2022, saranno però necessari ancora 132 anni per colmare il divario di genere. In questo, le aziende hanno un ruolo importante da svolgere portando avanti politiche di Diversity & Inclusion (D&I). Spesso, però, le aziende non sanno da dove iniziare e mancano strumenti semplici per quantificare la D&I. In questo evento, si partirà dall'importanza dei dati per portare avanti la Gender Equality, toccando aspetti come il settore STEM, la formazione dei giovani alla diversità, e gli stereotipi di genere. Lo faremo insieme a GenQ, associazione no profit impegnata nella lotta alla disparità di genere, creatrice del GenQ Index, un indice che consente ad aziende e lavoratori di quantificare il livello di D&I nella propria organizzazione.



Molestie online: le donne hanno maggiori probabilità di riceverle e sentirsi colpite da esse

Secondo i dati Istat nel 2021 in Italia il 31,5% delle donne ha subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica. Oltre alla violenza fisica esistono altre forme di violenza, magari più sottili, in particolare in rete, che è importante imparare a riconoscere e contrastare.

Un recente sondaggio Ipsos, condotto in 30 Paesi compreso l'Italia, ha indagato i comportamenti dannosi a scapito delle donne che si verificano in rete.

In termini di **molestie online**, le donne hanno maggiori probabilità, rispetto agli uomini, di aver ricevuto **molestie sessuali**: un quinto ha ricevuto **commenti non richiesti o complimenti sul proprio aspetto fisico** e ad una su 10 afferma che qualcuno ha utilizzato con loro un **linguaggio sessista o misogino**.

Tra le donne che affermano di aver visto **commenti/immagini sessiste**, il 32% afferma di aver smesso di dire la **propria opinione online**, il 26% dichiara di aver sperimentato una **minore autostima o fiducia in sé stessa** e il 18% di aver avuto **attacchi di panico, ansia o stress** come risultato degli **abusi online**.

Più di tre quarti degli intervistati (**78%, 86% in Italia**) crede che le **donne non debbano sopportare abusi online**.

Tuttavia, le persone sono divise sul fatto che il modo migliore per le **donne** di affrontare questi **abusì** sia quello di **ignorarli**, con il **35%** d'accordo e il **39%** in disaccordo (in **Italia**, il **29%** è d'accordo e il **39%** in disaccordo).



Francesca Petrella
D&I Ambassador Ipsos





15 NOVEMBRE

09:00 - 10:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE



Dislessia e DSA nel mondo del lavoro: buone pratiche per includere e valorizzare

Tutti e tutte noi almeno una volta nella vita abbiamo sentito parlare di Dislessia, ma sappiamo davvero di cosa si tratta? La Dislessia fa parte dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) che in Italia interessano il 5% della popolazione, 2,9 milioni di persone. Non si tratta di disturbi prettamente scolastici ma di lifelong condition che persistono nel corso di tutta la vita e possono avere un impatto anche in età adulta e nel contesto lavorativo. Associazione Italiana Dislessia (AID) cercherà di fare maggiore chiarezza su questo tema: vedremo l'impatto nel percorso professionale in termini di barriere, difficoltà e punti di forza; le recenti tutele legislative introdotte per le persone adulte; i progetti di AID per l'inclusione e la valorizzazione di queste preziose risorse e ascolteremo la testimonianza di chi vive in prima persona questa realtà.

10:00 - 11:00

DISABILITÀ



DIS=Equality con i protagonisti in mare

Intervista ai due capitani dell'associazione dis-equality, che portano in mare, in barca a vela, persone con disabilità e persone d'azienda. Dis-equality è una realtà che dal 2012 si occupa dell'inclusione di tutte le persone con disabilità, sia per il parasailing che per lo sci paralimpico, con l'associazione sport x all di monfalcone in collegamento con la consulta delle famiglie delle persone con disabilità del friuli venezia giulia. Negli anni di attività ha portato in mare 1500 "protagonisti", percorso 15.000 Miglia ed ha all'attivo due giri della penisola italiana, isole comprese, per un totale di 180 giorni di navigazione con le patologie più disparate. Presenteremo un nuovo progetto che, per aiutare a sensibilizzare sui temi dell'inclusione, porta in mare protagonisti con disabilità e persone d'azienda, lavorando su temi quali fiducia, conoscenza, comunicazione.

11:00 - 12:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE



Prendersi cura di chi si prende cura: strumenti di welfare per creare inclusione



Il 73% dei lavoratori si occupa della cura di un familiare (Harvard Business School). L'esperienza del caregiving coinvolge sempre più, in modo trasversale, le diverse fasce generazionali, impattando sulla vita delle persone dal punto di vista organizzativo e sull'equilibrio emotivo, influenzando così anche l'ambito professionale, ma spesso il ruolo di Caregiver resta invisibile in azienda. Se riconosciuta, questa dimensione impatta in modo positivo sul benessere, l'engagement e la produttività delle persone e migliora competenze utili anche sul lavoro. Per queste ragioni, il sostegno ai Caregiver rientra negli obiettivi strategici della D&I del Gruppo CA: supportare i colleghi che si trovano in una fase della vita che li vede al fianco di familiari con bisogni di cura e tutelare i colleghi e le colleghi neo-genitori, per alleggerire il lavoro di cura, valorizzare le competenze acquisite e favorire il work-life balance. Intervento in sinergia con alcune Entità del Gruppo CA in Italia.



12:00 - 13:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Hogan Lovells

Allearsi contro la discriminazione razziale, ascoltare senza pregiudizi

Per evitare il pregiudizio inconscio, è necessario comprendere il colore della diversità. Rifletteremo sul tema della discriminazione razziale nel nostro Paese, insieme a Roberto Isibor, avvocato di Hogan Lovells impegnato nella diffusione di una cultura inclusiva nei luoghi di lavoro.

14:00 - 15:00

GENDER GAP

**Activia Act4Change: sosteniamo insieme il valore delle donne nel mondo del lavoro, il prosieguo**

Con il brand Activia abbiamo promosso il movimento Act4change col quale siamo riusciti a dare voce a moltissime donne interessate dalla perdita dei posti di lavoro nel 2020 tramite un percorso di Personal Branding che ha avuto l'obiettivo di aiutarle a reinserirsi nel mondo del lavoro, sensibilizzare sull'importanza dell'empowerment femminile e della parità di genere negli ambienti di lavoro, al fine di creare un impatto socio-economico positivo a più livelli. Il progetto ha avuto inizio nel 2020 a partire dalla consapevolezza di quanto il Covid abbia avuto ripercussioni sul mondo del lavoro soprattutto per le donne, amplificando così ancor di più le disuguaglianze sociali. Grazie al supporto di attiviste come Francesca Parviero abbiamo lanciato 4 eventi live, un laboratorio formativo online dedicato a 250 donne e una masterclass sul tema del Life Design & del Personal Branding. Durante l'incontro ripercorreremo le attivazioni, gli obiettivi, i risultati e il prosieguo dell'iniziativa.

15:00 - 16:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Nessuno escluso: formare per cambiare il mondo, una persona per volta**

Un evento che riparte da dove c'eravamo lasciati, dalla 4w4i 2021, seme di un anno ricco di germogli d'inclusione. Un'ora di tempo per raccontare gli ultimi 12 mesi di esperienze e strumenti educativi creati e messi a punto in contesti e situazioni speciali, un anno all'insegna dell'inclusione e delle buone pratiche che hanno coinvolto tantissimi bambini, decine di istituti scolastici, una moltitudine di famiglie e diverse culture, origini e storie.

16:00 - 17:00

DISABILITÀ

**Un avatar per amico**

Stiamo creando un'applicazione che rivoluziona il modo in cui un sordo può utilizzare un telefono. Con Evodeaf, tramite un avatar intelligente, gli utenti potranno comunicare tra loro senza più barriere, sia in lingua dei segni sia in audio con testo in sottotitoli ed usufruire di molte altre funzioni di seguito brevemente descritte:

- Comunicazione tra sordo e udente (in maniera simultanea)
 - Comunicazione tra udente e sordo (in maniera simultanea)
 - Wikisign: enciclopedia dei segni in 6 lingue*
 - Scansione OCR: trasformazione da foto di un testo a lingua dei segni
 - Evodeaf chat: valorizzazione della community
 - Evodeaf car: applicazione per il riconoscimento dei suoni di pericolo in auto
 - Sezione kids: gaming, racconti e favole in lingua dei segni
 - Evodeaf Map: integrazione con esercizi commerciali sensibili alla community
 - Assistenza: supporto con video call center in aiuto alla community
- *Italiano LIS - Spagnolo LSE - Indiana IPSL - Polacco PL - Francese LSF - internazionale IS (non uniformata)



17:00 - 18:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Attivare le 4 energie femminili per l'autorealizzazione professionale



Ogni donna detiene quattro aspetti universali dell'energia femminile conosciuti come archetipi (la fanciulla in azione, la madre compassionevole, l'incantatrice creativa, la crona guaritrice) legati anche ai cicli lunari alle stagioni, al ciclo mestruale e ai quattro elementi presenti in natura (fuoco, acqua, aria, terra). Spesso ci limitiamo ad agirne uno o due. Quando invece tutte le declinazioni della nostra energia sono accolte e incarnate ci sentiamo complete e viviamo la vita come una danza creativa che ci consente di esprimere pienamente il nostro potenziale di autorealizzazione. Dobbiamo però imparare a riconoscere e ad attivare consapevolmente le quattro energie del femminile e a valorizzarle a seconda dei contesti, delle età dei bisogni. Nel webinar proposto il 15 novembre 2022 alle 17.00 scopriremo quali siano le potenzialità di cui disponiamo e come attivare l'energia di ognuno degli archetipi del femminile per integrarle nel quotidiano per la nostra autorealizzazione.

18:00 - 19:00

GENDER GAP

Primi casi applicativi della UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere



La UNI/PdR 125:2022 definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere. La prassi prevede l'adozione di specifici KPI inerenti le politiche di parità di genere nelle Organizzazioni che permettano la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo. Basandosi sui primi casi applicativi, Bureau Veritas Italia propone una riflessione evidenziando gli aspetti più impegnativi e sfidanti per le organizzazioni che scelgono di applicare la UNI/PdR 125:2022. L'ottenimento della Certificazione, oltre a rafforzare l'immagine e reputazione aziendale, consente alle organizzazioni di accedere a sgravi fiscali e premialità nella partecipazione a bandi italiani ed europei.





16 NOVEMBRE

09:00 - 10:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE



PERFORMARE

**PREMIO DNA:
le buone pratiche
concrete di inclusione
della diversità nei
tessuti aziendali**

L'iniziativa Premio DNA, realizzata da Per Formare con il contributo scientifico del Dipartimento Scienze Aziendali dell'Università Alma Mater Studiorum di Bologna e il Dipartimento Scienze Sociali ed Economiche dell'Università di Roma Sapienza e riconosciuta dall'UNAR, ha voluto esplorare e premiare le buone pratiche di inclusione nelle organizzazioni con un duplice obiettivo: valorizzare le esperienze virtuose in termini di responsabilità sociale e impatto positivo generato dal raggiungimento di un sistema di pari opportunità all'interno dell'azienda; mappare le esperienze, le progettualità e le sperimentazioni di inclusione lavorativa in Italia, al fine di mettere a punto strumenti e modelli di intervento che facilitino la traduzione di tale pratica in prassi virtuose, sostenibili ed efficaci. In special modo, il panel sarà dedicato ai risultati emersi dalla ricerca, per condividere i dati raccolti e ragionare su nuovi percorsi mirati a dare valore a diversità, unicità e talento.

10:00 - 11:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Migration: adversity or
opportunity?**

Large benefits accrue to immigrants countries of origin and destination when immigration is managed well. Mismanaged immigration, on the other hand, puts immigrants at risk and paves the way for growing anti-immigrant sentiment around the world. In Europe, immigration divides communities, while the motto of the EU is "Unity in diversity". Data says that to achieve greater competitiveness, Europe needs all its talents and immigrants represent a source of potential also for the creation of new jobs: more than 7% of self-employed people in the EU were born outside of their country of residence, which is more than 2 million people. Of these, 47% were born outside of the EU. It is time to wake up, take our responsibility and face this growing anti-immigrant sentiment around the world. It is time to give an answer to 258 million people estimated to be residing outside their country of birth. It is time to turn the immigration into a huge opportunity for both, immigrants and host communities.

11:00 - 12:00

LGBT+

**COMING OUT:
Conoscere è la via
per non discriminare
- Genitori di ragazzi
LGBT si raccontano**

Agedo è una organizzazione nazionale senza scopo di lucro molto attiva e fortemente coinvolta nel sostegno alla comunità LGBT+, con particolare attenzione di supporto ai genitori e familiari di ragazzi e ragazze della comunità stessa e non solo. Durante l'evento 3 rappresentanti dell'organizzazione racconteranno l'importanza decisiva del sostegno e dell'amore di un genitore per i propri figli nell'affrontare le criticità della scoperta della propria identità e del proprio orientamento affettivo in una società ancora incapace a vivere senza discriminazioni questa normalità.



12:00 - 13:00

GENDER GAP**Ridurre il gender gap:
la formazione continua**

Il mercato del lavoro italiano è strutturalmente gravato da divari di genere rilevanti. L'occupazione femminile necessita attenzione, questo comporterebbe un grande vantaggio per l'economia, per la società intera, per le stesse famiglie e anche per arginare la crisi della natalità che nel nostro paese è ormai endemica e presentissima da decenni.

Le parole chiave per avere più chance nel mercato del lavoro sono formazione e competenze. Fondimpresa ha mantenuto la promessa fatta rispetto all'impegno preso durante l'edizione precedente di 4W4I, con l'Avviso 5/2022 Fondimpresa offre l'opportunità di upskilling e reskilling a donne di tutte le età e ai lavoratori Over 50 delle PMI, senza distinzione di genere.

14:00 - 15:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE**Neurodiversità
nell'epoca del lavoro
ibrido**

Dallo studio annuale di Microsoft, Work Trend Index 2022, sono emersi nuovi trend che derivano dal "new normal". Una delle priorità dei lavoratori è la salute e il benessere lavorativo e personale.

La neurodiversità include una serie di disabilità cognitive che possono "affligere" chiunque, perché oltre ad essere permanenti, possono essere temporanei e soprattutto situazionali.

La sessione ha l'obiettivo di raccontare attraverso i numeri la neurodiversità nell'era del lavoro ibrido e dei benefici che può portare l'innovazione tecnologica.

Interverranno Ikrame Daouane, Go to Market Manager Modern Work di Microsoft Western Europe, Jie Yuan, Customer Success Manager e responsabile del programma di accessibilità di Microsoft Italia e Francesca Fedeli, Presidente della fondazione FightTheStroke.

15:00 - 16:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE**Cervelli Ribelli -
Evoluzione in corso
- Neurodivergenza e
Talento**

Nessuno ha proclamato un "pride dei cervelli ribelli": vorremmo colmare questa lacuna. Pensiamo che l'umanità progredisca proprio attraverso persone neuro divergenti. Non vogliamo che l'unico approccio possibile a un cervello "fuori standard" sia considerarlo portatore di un pensiero disgregatore o classificabile unicamente come patologico. Il 1° articolo del nostro "Manifesto" proclama che "i cervelli ribelli solo per pregiudizio sono assimilati al disordine, o al disprezzo delle regole". Da qui approfondiremo come in assenza di un pensiero ribelle la società si dibatte in un sistema chiuso e di come parlare di cervelli ribelli voglia anche dire parlare di talento. Riflettere sul valore del pensiero ideologicamente fluido, come gioiosamente sovrascrivibile, è la migliore maniera per cogliere il privilegio di essere presenti in un momento cruciale della nostra storia, quello in cui l'umanità può vivere con consapevolezza una fase accelerata del proprio cammino evolutivo.



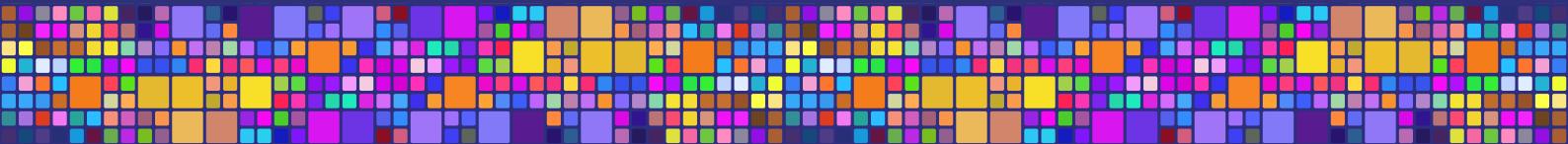
16:00 - 17:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE**TSD Formazione ed
inclusione**

Percorso di formazione ed inclusione di personale proveniente dalla struttura di Sant'Egidio tramite corsi organizzati da ELIS e da TSD.



Lis



17:00 - 18:00

GENDER GAP

Lis

**Le questioni di genere
riguardano anche gli
uomini**

Anche gli uomini sono educati sin dall'infanzia a confrontarsi con modelli di genere ed anche per loro, con il cambiare della società, questi modelli possono risultare inadeguati o addirittura nocivi, scopriamo perchè.

18:00 - 19:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Eng

**Diversity & Inclusion:
a strategic priority for
sustainable growth.
How do companies
impact towards more
equal society?**

L'evento è volto ad incoraggiare una cultura che valorizzi le diversità delle nostre persone, ciascuna con la propria esperienza e forza culturale, a prescindere dal genere, dalla generazione di appartenenza e dalle ulteriori dimensioni in cui si declina la diversità. Vogliamo incoraggiare una cultura inclusiva e di espressione del potenziale, creando valore attraverso la diversità e l'inclusione.

19:00 - 20:00

LGBT+

**Gli omofobi sono
omosessuali latenti?
Da omofobo ad alleato
| From #homophobia
To #allyship**

Cosa si nasconde dietro l'omofobia? In questo webinar capiremo come spesso dietro alcuni atteggiamenti omofobi si nascondano desideri e pulsioni ritenute inaccettabili per la persona che le vive. Partiremo da alcune ricerche scientifiche per capire come l'omofobia sia legata, almeno in parte, a desideri inaccettabili per la persona. Capiremo poi come utilizzare queste conoscenze per creare una cultura aziendale e non di self expression, coming out e allyship.



17 NOVEMBRE

09:00 - 10:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**L'inclusione nei contesti più fragili grazie alla scuola di qualità- l'esperienza di Still I Rise**

Come creare un contesto in cui le differenze uniscono e arricchiscono anziché dividere e minacciare? Come superare i pregiudizi e trasformare positivamente i conflitti che spesso bloccano l'incontro con l'altro? E cosa significa tutto questo dal punto di vista relazionale ed emotivo? Attraverso le voci di Donatella Isaia e Gianluigi Rizzo di TeamSystem, Claudia Bernardini e Sharzan Shinkuba di Rondine Cittadella della Pace e Dino Torrisi di Futureberry approfondiremo cosa significa valorizzare le differenze in molteplici contesti, incontrandosi in un comune e plurale concetto di Inclusione.

10:00 - 11:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**L'empowerment come strumento di auto inclusione sociale e professionale**

Webinar focalizzato sull'importanza ed efficacia dell'empowerment per favorire l'auto inclusione degli individui, in particolare delle donne, nella vita sociale e professionale

11:00 - 12:00

GENDER GAP

**TALENTA e AlxGIRLS. Per una scuola che libera il talento digitale**

Non ci sono abbastanza donne nel settore trainante delle tecnologie (STEM, ma non solo) e, allo stesso tempo, le studentesse non si mostrano spontaneamente interessate ad intraprendere un percorso di studi in questo ambito. Perché? Cosa le frena? Cosa le farebbe loro cambiare idea? Come accendere la scintilla della curiosità e della passione? L'esperienza di Donne 4.0 con AlxGirls e Talenta ci dimostra che lo spazio per un cambiamento c'è. Idee a confronto con operatori ed osservatori autorevoli del mondo della Scuola.

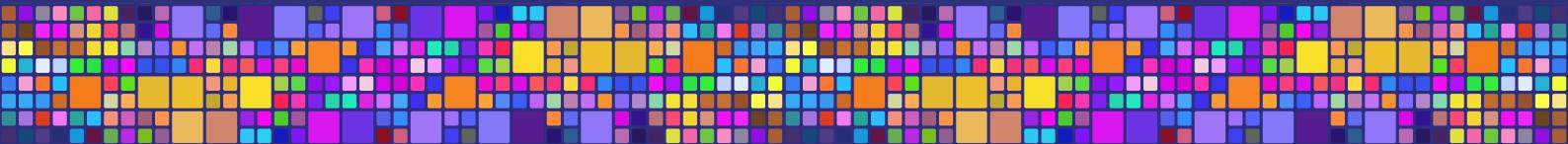
12:00 - 13:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Be Inclusive, be a Leader - modelli di leadership che sostengono la diversità**

Spesso alle figure manageriali vengono attribuiti ruoli di mero "comando" di un team di persone, le quali subiscono passivamente lo stile di leadership del proprio o della propria manager. Una figura unica e solitaria alla gestione di un gruppo. In realtà, senza il contributo del proprio team, chi è leader non può definirsi tale. Ma quali sono le caratteristiche che le persone vogliono ritrovare nella leadership? Che ruolo hanno in tal senso la capacità di gestire la dimensione umana e psicologica, piuttosto che l'abilità di valorizzare le diversità? Esistono modelli di gestione che possono favorire l'inclusività?

Lis



13:00 - 14:00

GENDER GAP

**Dati, misure e valori
del Gender Gap
in azienda: come
allenarsi all'equità
di genere**

Il webinar - che arricchisce il calendario di 4Weeks4Inclusion - approfondisce il tema della misurazione efficace delle varie forme con cui si manifestano le ineguaglianze di genere nei luoghi di lavoro, così da pianificare e attuare soluzioni adeguate e funzionali ai diversi contesti. A partire ad esempio dal gender pay gap, del quale non sempre c'è piena consapevolezza da parte delle imprese e dei decisori politici, mentre misurare e definire indicatori di risultato nel contrastarlo, contribuisce e metterne in evidenza i portati negativi e, al contempo, a favorire una cultura e policy aziendali a favore della parità. Se a mancare è la consapevolezza significa che non si ha contezza di tali fenomeni, vale a dire non si misura e quantifica sufficientemente. Quanto lavoro dobbiamo svolgere ancora perché l'equità di genere divenga una priorità strategica delle politiche aziendali? Come possiamo superare la resistenza a introdurre dati e analisi disaggregate per genere così da offrire una chiara fotografia su dove le aziende si posizionano? Le soluzioni a disposizione fanno ad oggi riferimento alla certificazione di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022, ma anche ad altri modelli, come quello messo a punto da IDEM che si propone di supportare le aziende nell'affrontare il Gender Gap, aiutandole e misurarsi rispetto ad un set di indicatori elaborati su basi scientifiche e riferiti a specifici ambiti organizzativi, dove maggiormente si annidano le ineguaglianze di genere.

14:00 - 15:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**La medicina di genere**

L'evento Banca Ifis 2022 si focalizzerà sulla medicina di genere, branca medica che studia come le varie patologie, la loro diagnosi e terapia si differenzino tra uomo e donna, sia a livello di sesso biologico che di genere, sulla base delle ricadute sociali del genere stesso. Il dialogo vedrà la partecipazione della Dott.ssa Chiara Gabbi, medico specialista in medicina di genere e sarà moderato da Fulvia Astolfi, avvocatessa e co-founder di Obiettivo 5.

15:00 - 16:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE



Building the vision for an inclusive future.

**For All | Il coraggio
della diversità: i
fornitori virtuosi**

In Italia e in Europa le imprese create o gestite da minoranze sono molteplici e stanno tracciando un nuovo modo di fare impresa sociale. For All vuole mappare e valorizzare queste realtà presentando la loro testimonianza diretta per creare maggior consapevolezza sugli aspetti della diversità dell'equità e dell'inclusione nelle filiere produttive.





16:00 - 17:00

GENDER GAP

**Woman in Cyber**

Siamo sempre più digitali e anche le minacce sono dappertutto. Nel 2020 nel mondo la criminalità informatica ha inflitto danni per mille miliardi. Quel che è peggio il 57% delle organizzazioni segnala posizioni di sicurezza informatica non occupate. Secondo Cybersecurity Ventures la forza lavoro globale per la sicurezza informatica era a corto di circa 3,5 milioni di lavoratori nel 2021. La carenza di talenti tecnologici in generale è destinata a crescere nei prossimi anni. Con la criminalità informatica in aumento, il deficit in persone impegnate per la sicurezza informatica è particolarmente urgente. L'inclusione è la risposta!

17:00 - 18:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

La fragilità che genera valore: disabilità e malattie croniche a lavoro

LAVORO per LA persona

Il concetto di inclusione, nel corso degli ultimi anni, è oggetto di sempre maggiore attenzione: sono molteplici le esperienze che testimoniano la fertilità di un approccio in cui disabilità e fragilità non sono un limite o un ostacolo per le organizzazioni, ma un valore aggiunto, una risorsa in termini di sviluppo e di arricchimento. I tempi sono maturi per un vero e proprio cambio di paradigma in cui la persona sia davvero al centro del lavoro, aiutata e stimolata mediante pratiche di inclusione efficaci, efficienti ed equi. Sono numerosi i fattori che contribuiscono ad accrescere la consapevolezza sulle inevitabili fragilità che i luoghi di lavoro sono destinati ad accogliere e prendere in carico. Tra questi c'è, indubbiamente, anche il progressivo innalzamento demografico della società, il quale pone nuove sfide alle imprese e all'organizzazione del lavoro. Come gestire e governare il cambiamento?

18:00 - 19:00

GENDER GAP

**Donne e ricerca lavoro: come superare ostacoli, ansie e discriminazioni**

Il nostro Paese non solo è al 14° posto in Europa per l'uguaglianza tra i generi ma purtroppo gli ostacoli e le discriminazioni contro le donne durante la ricerca del lavoro sono un fenomeno in aumento. Perché spesso per una donna, una madre, una professionista, una laureata la competenza non basta per trovare lavoro? Come si superano i principali ostacoli e le discriminazioni contro le donne durante la ricerca di lavoro? Come è possibile ritrovare energia, autostima e lucidità per inserirsi o re-inserirsi nel mondo del lavoro? Durante il webinar non solo daremo risposta a queste e altre domande, ma condivideremo strumenti, strategie e consigli alla portata di tutte le donne che vogliono dare una svolta alla propria carriera professionale.

19:00 - 20:00

LGBT+

Il podcast racconta l'inclusione: l'esempio di Corpi liberi

"Mamma sono trans" è la frase che mi è piombata addosso in un giorno qualunque mentre scolavo gli spaghetti. E' iniziato così il mio maldestro tentativo di capire chi è davvero quel tredicenne che credevo "figlia" e ho imparato a chiamare "figlio". Se ci sono riuscita è anche grazie a Mark, una persona trans apparsa nella mia vita con tutto il suo coraggio quando io non capivo più niente.

"Corpi liberi" è un podcast di Silvia Ranfagni, il racconto di un viaggio personale e familiare. È un podcast originale Spotify, prodotto da Chora Media.



Riprendersi il futuro

In Italia circa 3 Milioni di giovani non studiano e non lavorano. È un fenomeno drammatico, la loro esclusione vale inoltre l'1,5% del PIL del paese. Per noi in Vodafone, dare loro un'opportunità è non solo doveroso, bensì essenziale per il futuro del Paese.

Siamo da sempre impegnati nello sviluppo delle competenze e attraverso la nostra Fondazione abbiamo realizzato LV8, un learning game che vuole coinvolgere i giovani in percorsi di formazione digitale certificati attraverso l'esperienza del videogame, e che oggi apre anche all'opportunità di entrare in Vodafone con stage formativi retribuiti.

L'idea di base è che le competenze digitali sono sempre più la chiave per tornare ad avere un ruolo attivo nella società. Competenze significano inclusione, opportunità lavorative e riduzione delle situazioni di disagio economico e sociale. Investire nelle competenze significa investire nei giovani ed è per questo che vogliamo mettere la nostra tecnologia a disposizione dei ragazzi, dei loro progetti di vita ed essere lì mentre si riprendono il loro futuro.



Silvia Cassano
direttore Risorse umane
e organizzazione di
Vodafone Italia



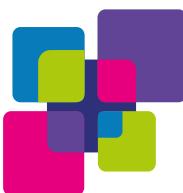


18 NOVEMBRE

09:00 - 10:00

LGBT+

Lis



Inclusione LGBT+ nei luoghi di lavoro. Stato dell'arte e ruolo delle aziende

Evento introduttivo della giornata della 4W4I dedicata all'inclusione LGBT+. Cosa stanno facendo e possono ancora fare le aziende?

Programma

Saluti e introduzione a cura di Andrea Notarnicola Cociani, Director del Comitato Global Inclusion - Art. 3
Modera e intervista Giampaolo Colletti, Giornalista
Partecipano: Riccardo Basso, Gestore delle diversità, Banca d'Italia; Camilla Buttà, Sustainability, Diversity&Inclusion e Communication Manager, Vector Spa; Andrea Rubera, People Caring & Inclusion Manager, TIM
Interviste:
Igor Suran, Direttore Esecutivo, Parks - Liberi e Uguali;
Nicola Neri, CEO, Ipsos Italia

10:00 - 11:00

LGBT+



Coming Out e genitorialità

Orientamento affettivo e consapevolezza saranno al centro di questo incontro in cui Antonio Corda, sponsor della community LGBT+ di Vodafone Italia, e Mattia Fiorin, chairman della community LGBT+ di Vodafone Italia, intervistano Elena Broggi, vicepresidente di AGedO, associazione dei genitori di persone LGBT+.

11:00 - 12:00

LGBT+



Parliamone: è stata una serie tv a farmi capire di essere GAY

Nei film e nelle serie ci sono TROPPI personaggi LGBTQ+?! Cosa c'entra la rappresentazione con il coming out? Persone etero possono scrivere o interpretare storie queer? Lo abbiamo chiesto a Michele Bravi, Vladimir Luxuria e Charlie Moon in una puntata moderata da Pietro Turano di Parliamone, il format originale sviluppato da Netflix Italia per affrontare la tematica della rappresentatività e dell'inclusione e instaurare un dialogo su temi sociali importanti.

Partecipano:
Pietro Turano, attivista e attore, è portavoce del gay center e interpreta il ruolo di Filippo Sava in Skam Italia;
Vladimir Luxuria, artista, autrice e organizzatrice del primo pride italiano nel 1994, è stata la prima parlamentare transgender eletta in uno stato europeo;
Michele Bravi, cantautore, ha partecipato all'ultima edizione del festival di Sanremo con "Inverno dei fiori", disco d'oro. Dopo un tour sold out, sta per partire con la tournée estiva "zodiaco tour";
Charlie Moon, content creator e videomaker, inizia la sua carriera su YouTube nel 2014. Dopo il coming out del 2018, racconta la sua esperienza di persona non binaria.



12:00 - 13:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**L'inclusività in BAT:
diverse prospettive e
un purpose comune
per costruire insieme A
Better Tomorrow**

Noi, BAT Italia vogliamo presentare la nostra idea di cultura inclusiva e farlo attraverso esempi concentrici e con testimoni che sono parte della nostra organizzazione. Lo vorremo fare in prima battuta presentando la nostra new entry, Il Trieste innovation HUB. Un nuovo progetto che ci consente di entrare nel dettaglio della ricerca della figure STEM. Successivamente il focus sarà quello generazionale e come questo è parte integrante della nostra realtà ed infine concentraci sul concetto di genitorialità. Lo faremo in presenza, in un environment che sia una salotto in cui tutti gli ospiti possano sentirsi a casa e seguire i nostri racconti.

14:00 - 15:00

AGE MANAGEMENT

**Donne vincenti:
12 donne di successo
del mondo della
ristorazione a
confronto**

Dodici donne, dodici storie, dodici interviste condotte dalla sommelier ed esperta di cibo Eleonora De Venuti, per raccontare il mondo dentro e fuori della cucina attraverso volti noti che hanno fatto la storia della gastronomia, facendosi strada in un settore in cui la figura maschile è stata dominante per molto tempo.

Le protagoniste, di cui ascolterete aneddoti, curiosità, segreti e fatiche del proprio successo, sono: Elide Mollo de Il Centro di Priocca, Deborah Corsi de La Perla del Mare, Sara Prekeruti di Acquada, Valeria Piccini di Da Caino, Maria Grazia Soncini de La Capanna di Eraclio, Marta Grassi di Tantris, Isabella Potì di Bros, Chiara Pavan di Venissa, Isa Mazzocchi de La Palta, Aurora Mazzucchelli di Casa Mazzucchelli, Cristina Bowerman di Galss Hostaria e Silvia Baracchi di Falconiere Relais Châteaux.

15:00 - 16:00

LGBT+

**ERAPEPPEPARE
(Identità di genere:
persone, aziende,
inclusione)**

Lis

Incontro celebrativo del TDOR (Transgender Day of Remembrance, giornata che ricorda e commemora le vittime dell'odio e del pregiudizio transfobico). L'evento vedrà il racconto di alcune aziende che portano avanti iniziative per l'inclusione delle persone Transgender nei luoghi di lavoro.

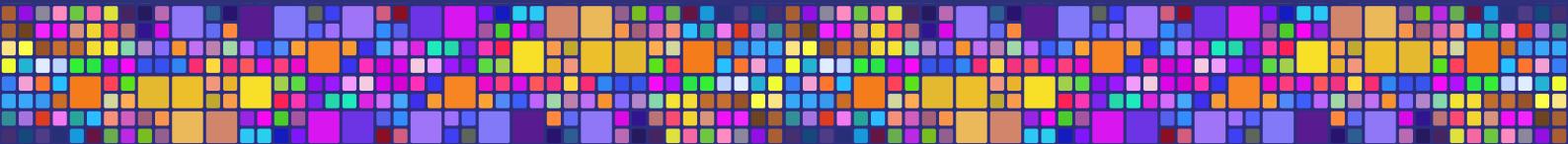
16:00 - 17:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Riscrivere
l'immaginario
contemporaneo**

La nostra CEO, Eugenia Romanelli, omogenitore unito civilmente con sua moglie, parlerà di trasformazione dell'immaginario in ottica di innovazione socioculturale, missione dell'associazione culturale rewriters che presiede e del cui manifesto è prima firmataria, e cuore della sua società reworld, che sui 16 punti del manifesto rewriters ha costruito la prima certificazione etica multiparametro italiana





17:00 - 18:00

LGBT+

Eng



The Importance of Visibility: Investing in LGBT+ Leadership in Italy

This panel discusses the significance of visible LGBT+ leadership role models for organisational and social life, in particular the role of formal investing in LGBT+ Leadership training. According to a recent study, 75 % of all Italians support the acceptance of LGBT+. It seems therefore surprising that LGBT+ Leadership talent has remained largely invisible in corporate life. How can allies and LGBT+ talent help to build inclusive workplaces to leverage talent? In view of demographic developments that display growing diversity, how can investing into LGBT+ leadership help prepare companies to meet future challenges of both society and work life?

18:00 - 19:00

LGBT+



A tu per tu con Jill - una storia di inclusione in Sanofi

In Sanofi ci impegniamo ogni giorno per costruire un ambiente di lavoro dove ciascuno possa essere veramente se stesso. L'inclusione e la diversità sono nostri valori fondanti come ci dimostra Jill, direttamente da Sanofi Belgio. Quello che ci racconta è una storia di grandi sfide, emozioni ma soprattutto una storia di inclusività. Grazie a Jill e al racconto della sua transizione di genere capiremo come affrontare il momento del coming out di un collega transgender e come poter fornire il supporto necessario per vivere questo importante cambiamento anche in azienda.

19:00 - 20:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Eng

Pt

Lis

Productive Social Inclusion – Partnership TIM and Gerando Falcões



Productive Inclusion: Partnership TIM Brasil and Gerando Falcões Objective: Reinforce TIM's commitment to the ESG - Social Pillar agenda, presenting the partnership TIM Brasil and Gerando Falcões, focused on the creation of the first 5G favela, as well as the possibilities of training/employability initiatives to promote productive inclusion in the favelas in Brasil.

Dynamics: o Opening/introduction by Maria Antonietta as host of the panel o Followed by a conversation circle with specific topics per speaker o Audience questions and answers being answered over time/speech from each guest to be more dynamic and fluid Road map:

- Welcome and Introduction (5 min) – Maria Antonietta
- Context and D&I Program TIM Brasil (10 min) – Maria Antonietta
- ESG as TIM's strategic agenda (10 min) – Fabrizio Bozzetto
- Partnership Gerando Falcões and TIM Brasil (10 min) – Edu Lyra
- Initiatives to promote productive inclusion (10 min) – Silmara Máximo
- Final comments (8 min – 2 min each) – Maria Antonietta, Fabrizio, Edu and Silmara.

20:00 - 21:00

LGBT+



I diritti lgbt+ oggi

Dibattito sullo stato dei diritti della comunità lgbt+ in Italia: dalle unioni civili al ddl zan





Benessere psicologico e inclusione: un legame indispensabile

Ascolto, empatia, inclusione e attenzione alla persona.

Gli ultimi anni ce lo confermano: la valorizzazione della dimensione personale, psicologica ed emotiva

è quanto mai essenziale e prioritaria, e in questo le aziende hanno un ruolo centrale.

All'interno di una società complessa caratterizzata da incertezze, sfide e cambiamenti, promuovere il benessere psicologico delle proprie persone è indispensabile.

La partnership tra Mindwork e Mediobanca si muove proprio in questa direzione.

La prima affianca infatti la seconda in una sinergia volta a rendere il Mental Well-being il centro dei processi e delle strategie organizzative.

Nel concreto, è messo a disposizione delle persone di Mediobanca un servizio di supporto psicologico in videochiamata e piani di divulgazione e formazione sulla dimensione mentale ed emotiva.

L'obiettivo, è rendere l'ambiente di lavoro un luogo in cui ogni persona possa sentirsi sé stessa, libera di esprimersi e raccontarsi in ogni suo aspetto. Si sottolinea così il forte legame tra benessere psicologico e inclusione: l'uno non può sussistere senza l'altra.

Perché l'impegno di un'azienda verso le sue persone passa indissolubilmente da qui.



Olimpia Di Venuta
Group Diversity & Inclusion Manager di Mediobanca
Biancamaria Cavallini
Board Member & Operations Director di Mindwork





La forza del network per valorizzare la diversità

In Deutsche Bank più di dieci anni fa è iniziato un percorso volto ad attuare un vero e proprio cambiamento culturale in termini di inclusione, di cui i network sono ancora oggi protagonisti.

Detti anche Employee Resource Groups, questi hanno permesso ai colleghi – di qualsiasi gender, orientamento sessuale, religione, etnia, etc. – di rendersi visibili, dialogare apertamente con il management, fare proposte e portare avanti iniziative per aumentare informazione e consapevolezza, oltre che aggregare “alleati”. Inizialmente i network erano due – il *Women's Network* e *il db Pride & Ally* – nel corso degli anni fusi in un unico gruppo, il *Diversity and Inclusion*, per meglio rappresentare molteplici tipi di diversità e continuare a fare cultura, vincere gli stereotipi e abbattere le barriere.

La Banca si è impegnata anche nei network tra aziende: con Parks, PWN e Valore D sono state costruite relazioni di valore per crescere e mettersi in discussione, andando oltre i confini di una singola organizzazione.

Il confronto e la comunicazione rimangono punti chiave della strategia di Deutsche Bank per continuare a costruire un percorso inclusivo in un'ottica di miglioramento continuo.



Giorgio Gaino
Marketing Manager BfE –
Deutsche Bank Italia
Patrizia Zambianchi
Head of Retail Lending –
Deutsche Bank Italia





21 NOVEMBRE

09:00 - 10:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis

**Da scontro a confronto: incontrarsi per conoscersi e riconoscere le reciproche differenze**

Come creare un contesto in cui le differenze uniscono e arricchiscono anziché dividere e minacciare? Come superare i pregiudizi e trasformare positivamente i conflitti che spesso bloccano l'incontro con l'altro? E cosa significa tutto questo dal punto di vista relazionale ed emotivo? Attraverso le voci di Donatella Isaia e Gianluigi Rizzo di TeamSystem, Claudia Bernardini e Sharizan Shinkuba di Rondine Cittadella della Pace e Dino Torrisi di Futureberry approfondiremo cosa significa valorizzare le differenze in molteplici contesti, incontrandosi in un comune e plurale concetto di Inclusione.

10:00 - 11:00

GENDER GAP

**Dai bisogni ai sogni. Storie di autodeterminazione femminile**

I dati sul lavoro evidenziano ancora di un forte divario di genere: il 51% delle donne non ha un impegno, il 75% dei carichi di cura ricade sulle loro spalle, solo il 17% dei dirigenti è donna.

Come si può parlare di empowerment se il lavoro femminile è ancora un diritto fondamentale non rispettato?

Attraverso un racconto corale, esploriamo quali sono i fattori che permettono l'espressione professionale delle donne e quale ruolo giocano le aziende per favorirne l'ingresso e la crescita.

Diverse voci porteranno prospettive e storie diverse accomunate da un filo rosso. Il lavoro come bisogno, ma anche come spazio abilitante alla dimensione del sogno: l'indipendenza economica, la libertà, la realizzazione personale, l'autodeterminazione.

Con la voce di Anna Vanzan di Generali Italia, ci sarà l'esperienza di Patrizia Brognoli di Decathlon e la storia di Nicoletta Cosentino, fondatrice di Cuoche Combattenti, un'impresa sociale per l'inserimento lavorativo di donne uscite dalla violenza.

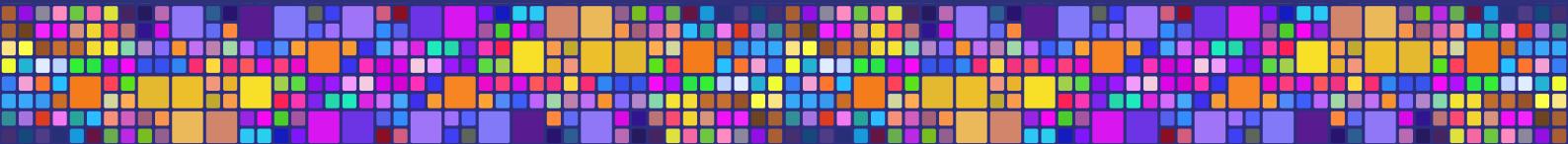
11:00 - 12:00

GENDER GAP

Lis

**La parità di genere come motore dell'innovazione. La sfida delle competenze stem**

Philip Morris, in collaborazione con Women At Business, presenta un talk per discutere dello sviluppo delle competenze, con l'obiettivo di creare un momento di confronto e di dialogo tra i diversi attori coinvolti: dal mondo della Business community alle Istituzioni, passando per l'Università e il Terzo settore; insieme per riflettere e far riflettere su un tema fondamentale per lo sviluppo e la crescita sia dell'uguaglianza di genere che del paese.



12:00 - 13:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis

GRUPPO
MEDIOBANCA

 **mindwork**

**Visibile e invisibile:
storie di diversità**

La diversità ha tante forme, potenzialmente infinite. Spesso si mantiene però un approccio rivolto a ciò che si vede: genere, età, appartenenza culturale, disabilità. Eppure, non tutte le diversità sono visibili. La sfera mentale, alcune malattie, così come tratti e caratteristiche uniche di ogni individuo, sono aspetti che raramente emergono in superficie. Paura, vergogna, giudizio sono alcuni dei motivi per cui le diversità faticano a mostrarsi e ad essere riconosciute e incluse. Ogni azienda ha pertanto il dovere di contribuire a creare un clima di rispetto, accoglienza e accettazione, in cui sia garantita la sicurezza psicologica per poter esprimere la propria autenticità. A partire da queste riflessioni, una tavola rotonda che vede collaborare Mediobanca, affermata realtà nel settore bancario, e Mindwork, società che si occupa di benessere psicologico in azienda. Un panel per dar voce a storie di diversità in azienda, affrontare il tema del linguaggio e costruire nuove modalità di relazione.

13:00 - 14:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Inclusive Fitness:
una serie di esercizi
per allenarci
all'inclusione
in azienda**

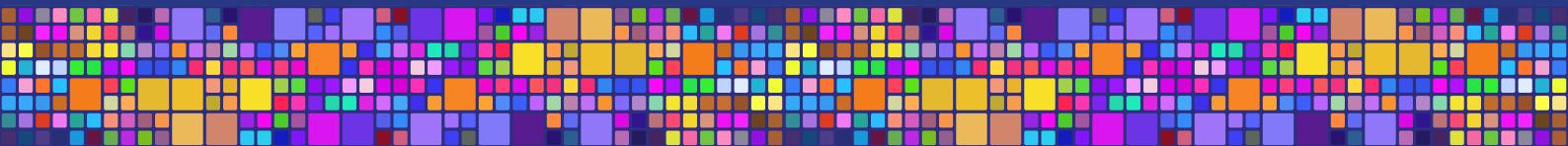
Un workshop in cui ci eserciteremo all'inclusione attraverso le fasi di: warm up, allenamento e stretching. A fine della sessione riceverai la tua scheda di allenamento quotidiano all'inclusione.

14:00 - 15:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Future of work**

Baker Hughes è un'azienda di tecnologia energetica, che mira ad essere lungimirante sia nelle sue pratiche lavorative quotidiane che nella strategia aziendale complessiva. L'obiettivo è quello di creare e coltivare il tipo di collaborazione, produttività, inclusione, cultura ed esperienza lavorativa di cui avremo bisogno e che vorremo in futuro. Curiosi di scoprire cosa stiamo facendo? Partecipa al nostro evento



16:00 - 17:00

LGBT+

Deutsche Bank 

Né zitti né sbagliati

Il diritto di essere autentici; ne parliamo con Lapo Elkann e Fulvio Zendrini.
Modera: Patrizia Zambianchi

17:00 - 18:00

DISABILITÀ

mylia

**PHI
YD**

A

THE ADECCO GROUP

**Inclusion@Work-
L'inserimento
lavorativo delle
persone con disabilità**

Diversità, equità e inclusione sono le colonne portanti delle aziende del futuro: luoghi in cui l'unicità e il talento di ogni individuo vengono accolti e valorizzati. Ma per trasformare questo futuro in presente è necessario abbattere tutte le barriere mentali e fisiche che, ad oggi, ostacolano la piena inclusione delle persone più vulnerabili e, in particolare, di quelle con disabilità. Ma chi sono le persone con disabilità? Che spazio occupano nel mercato del lavoro? E che ruolo giocano i vari stakeholder coinvolti nei processi di inclusione? E ancora, è possibile individuare una strategia che permetta di agevolare l'inserimento socio lavorativo delle persone con disabilità? Lo sport e il lavoro possono essere acceleratori di questa strategia? Insieme a speaker d'eccezione proveremo a rispondere a queste domande, facendo il punto sulla situazione lavorativa delle persone con disabilità nel nostro Paese e cercando di comprendere quali pratiche adottare per raggiungere l'equità.

18:00 - 19:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE



**BOTTEGA
FILOSOFICA**

goodpoint
impresa e sociale

**DE&I come scelta
identitaria per
l'azienda e strategica
per il suo mercato: il
caso dentsu creative**

Nel diventare una società benefit, dentsu creative, network creativo del gruppo dentsu international, ha scelto Diversità, Equità e Inclusione come obiettivo di Beneficio Comune. Valori e pratiche da condividere anzitutto all'interno con le persone che lavorano in azienda, e anche all'esterno, nell'approccio alla propria clientela e nella comunicazione che sviluppa per essa, valorizzando brand coerenti con i principi DE&I e supportando quelli non ancora ingaggiati. Per promuovere – attraverso la comunicazione – autenticità, rispetto e unicità come valori identitari e aggreganti. In questo percorso, Bottega Filosofica e GoodPoint, altre due società benefit, stanno supportando dentsu creative nella redazione e realizzazione di linee guida e nell'adozione di buone pratiche che accelerino il raggiungimento di questo obiettivo sfidante, tanto più nel mondo dell'immagine e della promozione. La prima tappa del percorso insieme è il Manifesto dell'inclusione che verrà condiviso durante l'evento.

19:00 - 20:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

acea





20:00 - 21:00

DISABILITÁ



Sensi Unici: un percorso di inclusione da un nuovo punto di vista

L'approccio inclusivo che vogliamo condividere si basa su anni di esperienza con la disabilità complessa, dove spesso ci si approccia solo dal punto di vista sanitario.



Il calendario potrà subire variazioni.

Per essere sempre aggiornato consulta la pagina web www.4w4i.it





22 NOVEMBRE

09:00 - 10:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE



La rapida evoluzione della normativa: nuove priorità nella definizione di organizzazioni e processi

L'intervento si soffermerà sulla rapidità ed (inedita) modernità con cui il legislatore italiano ha recentemente adeguato la normativa vigente, quale chiarissimo segnale di consapevolezza di come i temi dell'inclusione, del gender gap e della diversity in tutte le sue accezioni siano ormai parte della quotidiana gestione di risorse in azienda. I confini del diritto del lavoro abbracciano quindi oggi ambiti non tradizionali ed inesplorati dove i temi tecnico-giuridici si intersecano sempre di più con quelli gestionali ed organizzativi, richiedendo nuove forme di collaborazione "creativa" tra consulenti legali e management.

10:00 - 11:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE



Un'esperienza potente e innovativa verso un mondo inclusivo consapevole

Avere a che fare con la Diversità non porta automaticamente ad una cultura dell'Inclusione. Non nasciamo con l'abilità naturale di gestire la Diversità, ma possiamo imparare a farlo, con curiosità e senza giudizio. Il percorso verso l'Inclusione richiede un allenamento della nostra mente per scegliere azioni, comportamenti e atteggiamenti che portino a connessione e integrazione, in modo consapevole. Le 5 sedie ci invitano ad esplorare in modo innovativo i nostri blocchi, i nostri pregiudizi, ed a valorizzare la Diversità come un'opportunità di generare innovazione e collaborazione

11:00 - 12:00

GENDER GAP



L'inclusione: motore sociale, culturale ed economico per la certificazione sulla parità di genere

Un webinar che prevede la presenza di RINA e Women at Business per percorrere le tappe del cambiamento culturale necessario per raggiungere la parità di genere. È prevista la presenza di almeno un'azienda lungimirante che ha già intrapreso il percorso della certificazione secondo la prassi UNI/PdR 125:2022. Modera il webinar Marina Marinetti, vicedirettrice di Economy.

12:00 - 13:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE



Kintsugi, la polvere d'oro dell'inclusione



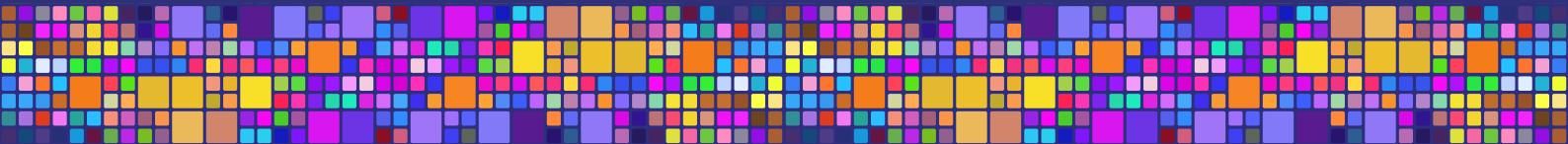
SU LA TESTA!



Dotwords Società Benefit specializzata nei temi dell'accessibilità linguistica, parteciperà all'evento 4w4i con Selene Calloni Williams, scrittrice di successo e formatrice della Imaginal Academy e con i ragazzi di Handicap..su la testa!. Insieme a Selene parleremo di Kintsugi, l'arte di riparare gli oggetti rotti con l'oro e di come trasformare le nostre ferite in forza e opportunità. Poter portare questi valori in azienda e negli scambi professionali è una grande scommessa e un passo avanti verso l'inclusione.

I volontari di Handicap..su la testa! testimonieranno come con la loro spontaneità e creatività riescano a trasformare la disabilità in una esperienza di normalità.

Per noi, il kintsugi rappresenta una rotta ben definita e siamo orgogliosi di potervi raccontare un pezzo della nostra storia.



13:00 - 14:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Eng

**BWIL Europe Ted Talk:
How Becoming
a Father Changed Our
Mindset on Gender
Equity**

How Becoming a Father Changed Our Mindset on Gender Equity

14:00 - 15:00

DISABILITÀ

**Inclusive Insight:
Accompagnare le
Imprese all'Inclusione**

L'inserimento lavorativo di persone con disabilità in una azienda può essere davvero inclusivo e di valore, ma è necessario che nella gestione di questo progetto siano coinvolti tutti i livelli dell'organizzazione. Il coinvolgimento sin dalla fase progettuale di ogni funzione aziendale è la chiave di volta per comprendere e condividere attivamente il processo inclusivo, ma risulta anche indispensabile alla persona inserita per consentirgli di essere utile e produttiva nel pieno delle sue potenzialità.

Intervengono: Giulio De Biasio - Responsabile Area ICT, Umana Tiziana Ballin - Supply Chain Manager Junior - Fippi S.p.A. Giusy Mattana- Human Resources Manager - Fippi S.p.A. Eric Piralla - Costumer Service - Fippi S.p.A. Massimo Solcia: Head of Software Development - Aptean Stefano Lucchi: Software Developer - Aptean Stefania Vergani: Sr Talent Acquisition Specialist - Aptean Massimiliano Ambrogio - SW Developer - Aptean
Modera: Manuela Piotelli - Responsabile Area Specialistica Collocamento Mirato, Umana.

15:00 - 16:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis

**Le professioni del
futuro: cosa faranno
i nostri figli?**

L'iniziativa, organizzata da Angelini Academy in collaborazione con H-FARM Education, ha l'obiettivo di accompagnare i genitori delle nuove generazioni lungo il percorso dei loro figli, donando loro gli strumenti utili per affrontare insieme le sfide del futuro sempre più digitalizzato. Nel contesto del digital well-being, verrà stimolato il confronto sui concetti come corretti stili di vita, condivisione culturale, corretto approccio alla tecnologia, con dei focus sul contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza online e non (cyberbullismo e sexting), rispetto e tutela della privacy, inclusione e diversità, sapere trasversale, sostenibilità ambientale, rispetto della terra e dei suoi abitanti e tutti quegli elementi che ci danno la possibilità di immaginare un futuro migliore per i nostri figli. Verranno elevati i valori legati a tematiche centrali nel dibattito pubblico e di massima importanza strategica per il futuro della nostra società e del nostro pianeta.





16:00 - 17:00

GENDER GAP

**Women4: superare le disparità di genere per un futuro del Lavoro Sostenibile**

Gi Group Holding e Fondazione Gi Group presentano la ricerca condotta nell'ambito dell'Osservatorio per il Lavoro Sostenibile: "Women4: superare le disparità di genere per un futuro del lavoro sostenibile". Partendo da una panoramica dell'attuale scenario all'interno dei settori ICT, Meccanica, Logistica e Trasporti, la ricerca indaga barriere e soluzioni all'employability femminile nei settori oggetto dello studio. Alle evidenze seguiranno due momenti di confronto insieme ai rappresentanti delle realtà che hanno collaborato alla realizzazione della ricerca.

17:00 - 18:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

CHIOMENTI**L'educazione finanziaria quale strumento di inclusione sociale e protezione dei fragili. Conoscere per cambiare strada**

Un dibattito volto ad approfondire e diffondere come una corretta educazione finanziaria possa agire quale veicolo di integrazione e di difesa dagli effetti derivanti da una scarsa cultura finanziaria, in una fase di grande vulnerabilità per le fasce più deboli della nostra società. Confrontarsi e conoscere per cambiare strada.

Lis

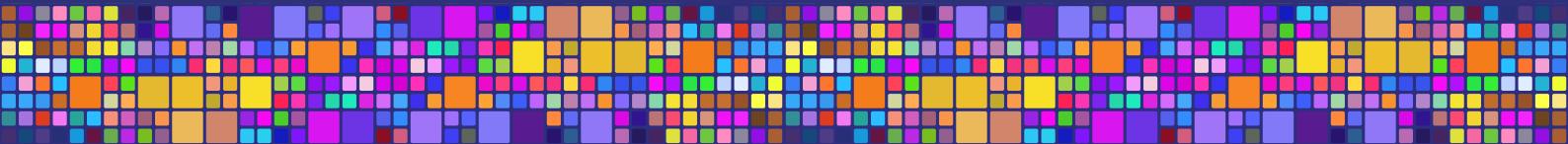
18:00 - 19:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Inclusion, de che? Le Neuroscienze ci salveranno!

Il tema della Diversity & Inclusion oggi è molto dibattuto, ed abbraccia varie tematiche e diversi livelli. Ahimè ci sono ancora tante parole ma pochi fatti. I dati confermano questo bla, bla, bla e non sono molto incoraggianti: solo il 21% delle persone si sente "Engaged" al lavoro a livello mondiale ed il dato scende in Europa al 14% - fonte Gallup. Come conseguenza la governance e le performance nelle organizzazioni ne risentono, e altrettanto il benessere delle persone! L'obiettivo di questo evento è mettere a fuoco i comportamenti poco inclusivi di imprenditori, manager e colleghi nel lavoro quotidiano, evitando, quindi, di parlare di massimi sistemi. Lo scopo dei contenuti trattati è illustrare • il problema a livello cognitivo e come le neuroscienze possono mitigarlo • la formula dell'Inclusione • i comportamenti virtuosi, su come rendere le persone più inclusive nel business e nella vita privata • 1 action da portarsi a casa per metterla in pratica il giorno dopo.





19:00 - 20:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis



THE ADECCO GROUP



Anitec-Assinform

**Women 4 Women:
l'impronta delle
donne nell'economia,
nel lavoro e nella
tecnologia**

Come hanno risposto le imprese femminili all'emergenza pandemica? Quante e dove sono le start-up fondate da donne e come si finanzianno? Come favorire l'inclusione lavorativa delle donne di ogni età e condizione? È possibile una leadership tech femminile quando il gender gap tecnologico non accenna a colmarsi? Dati provenienti da ricerche, progetti e iniziative in atto, riflessioni da angolature diverse aiuteranno non solo a fotografare lo stato delle cose, ma soprattutto a mettere in luce l'impronta speciale e distintiva che le donne stanno dando al cambiamento e al percorso verso un futuro diverso, più equo e sostenibile per tutti.

20:00 - 21:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis

**Cambia le regole:
impara superando le
tue barriere e entra
subito nel mondo del
lavoro**

Lo staff e gli studenti di 42Roma Luiss raccontano la scuola di coding rivoluzionaria ed aperta a tutti (senza limiti di età, titoli, genere, etc): il modello pedagogico peer to peer si svolge lungo un percorso dinamico fatto di sfide, giochi e punti esperienza. Scegli il tuo ritmo (la scuola è aperta tutti i giorni, 24 ore al giorno) e scoprirai che la chiave vincente è la collaborazione! Attiva il supporto per lo screen reader. Alessandro Priftuli si è unito al documento.





23 NOVEMBRE

09:00 - 10:00

GENDER GAP

Lis

*Wise Growth***Certificare la parità di genere: burocrazia o opportunità?**

La prassi di riferimento UNI 125:2022 ha aperto la possibilità per le aziende di ottenere la "certificazione della parità di genere". Ma è davvero opportuno quantificare e certificare l'inclusività? Se affrontata esclusivamente con uno spirito burocratico, ogni certificazione può ridursi a un adempimento fine a sé stesso o "cosmetico". Sta alla singola organizzazione saper inserire in strategie più ampie le proposte dei legislatori. Moltissime realtà aziendali hanno dato vita a diversi progetti per l'inclusione, soprattutto femminile. Oggi la prassi di riferimento consente di "sistematizzare" in modo coerente queste azioni e gli obiettivi raggiunti, sviluppando una strategia duratura nel tempo e quindi ancora più efficace.

10:00 - 11:00

DISABILITÀ

Lis

**Bella e accessibile: la banconota Euro**

Il webinar verde sulla banconota Euro quale strumento di pagamento universalmente accessibile. Riconoscibile a colpo d'occhio e anche al solo tatto, la banconota Euro può essere utilizzata da chiunque, anche da chi non vede o vede poco. L'accessibilità è il frutto della progettazione dell'Eurosistema che ha adottato l'approccio di universal design. Anche le campagne informative della Banca d'Italia sulle banconote sono pensate per il pubblico cieco e ipovedente.

11:00 - 12:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis

**Rigenerare apparati tecnologici in carcere: l'esperienza di Linkem - Tiscali**

Linkem-Tiscali, a partire dal 2020, ha aperto 3 laboratori all'interno di altrettanti istituti di pena (Lecce, Rebibbia femminile, Cagliari Uta). All'interno di questi laboratori, gli apparati utente "a fine vita utile" vengono sottoposti a rigenerazione, che consiste in attività di pulizia, controllo elettrico, riconfigurazione e inscatolamento. Gli apparati rigenerati vengono reimmessi nel ciclo produttivo, tornano cioè a casa di altri nuovi clienti. Nei 3 laboratori lavorano stabilmente circa 30 persone, dipendenti diretti Tiscali regolarmente inquadrati con il CCNL delle Telecomunicazioni. L'attività produttiva nei laboratori ci ha consentito di riuscire a soddisfare il fabbisogno di apparati per attivare nuovi clienti anche durante il lock down, quando la domanda di nuove connessioni è raddoppiata e l'approvvigionamento di nuovi apparati era invece impossibile per via dei blocchi noti logistici riscontrati durante la pandemia.

12:00 - 13:00

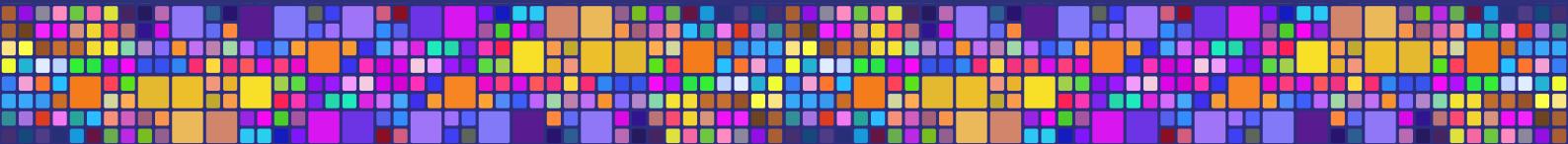
GENDER GAP

Lis

**Iren4STEM**

Una tavola rotonda focalizzata sulla partecipazione delle donne nel mondo scientifico. Le discipline scientifiche STEM continuano ad essere percepite dalle donne come prerogativa degli uomini e quindi «poco adatte» a loro. Occorre quindi sostenere le carriere scientifiche delle donne, aumentando la consapevolezza del valore e del contributo che possono dare in questo ambito. Il Gruppo Iren intende portare la propria esperienza e le buone pratiche dell'azienda dedicate a favorire l'ingresso delle donne in campo scientifico, riconoscendone il loro ruolo per il raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Agenda 2030.





13:00 - 14:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Eng

**Getting real about
Diversity & Inclusion**

Panel discussion on challenges, opportunities, experiments and tough questions around D&I

14:00 - 15:00

GENDER GAP



PERSONE, AMBIENTE E SVILUPPO PER UNA TERRA CHE CAMBI

**Attiva la Superabilità:
l'esperienza di
assistenza ai nostri
passeggeri a ridotta
mobilità**

Racconteremo la nostra esperienza di assistenza ai nostri passeggeri a ridotta mobilità

15:00 - 16:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**La trasformazione
neuroinclusiva nel
mondo del lavoro**

In alcuni ruoli l'attenzione ai dettagli, la logica ferrea del ragionamento, la capacità di identificare pattern, di mantenere la concentrazione e di individuare gli errori sono competenze fondamentali. Ci sono persone che posseggono questi requisiti più di altre: le aziende lo stanno capendo e nella sfida di inserire i talenti giusti al posto giusto si guarda alla neurodivergenza come un'opportunità di valorizzazione della differenza. In questo contesto si collocano i programmi sull'inserimento lavorativo di Zurich a livello internazionale, il ruolo di Auticon e la testimonianza di un'azienda che ha avviato il percorso in Italia.

16:00 - 17:00

AGE MANAGEMENT

**Diversity Game: un
format innovativo per
valorizzare la diversità
generazionale**

Il Diversity Game è un format di Kokeshi Coloured HR che favorisce l'apprendimento esperienziale sui temi della diversità, tra cui quella generazionale. Si tratta di una sfida a squadre per generare idee "out of the box" sulla inclusione, con quiz, imprevisti e dilemmi etici che stimolano la riflessione. Nel Diversity Game i partecipanti condividono esperienze professionali all'interno di un contesto di gioco con regole definite mutuate dalla Teoria dei Sistemi Complessi. Anna Cazzulani e Adele Mapelli di Kokeshi, con il contributo di Marianna Fabiani, Responsabile Risorse Umane di VMLY&R Health, presentano il Diversity Game realizzato per il Leadership Team dell'agenzia creativa del gruppo WPP. Tra gli obiettivi: far acquisire consapevolezza della diversità generazionale come leva di innovazione, favorire una migliore comprensione del valore generazionale alla luce della Great Resignation, abbattere i bias cognitivi, co-creare idee per aumentare la motivazione delle generazioni Y e Z.





17:00 - 18:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**L'inclusività e la sostenibilità del Turismo delle Radici**

Un confronto tra associazioni e imprese sui temi dell'inclusività e della sostenibilità nel Turismo delle Radici. I percorsi di inclusione degli italiani emigrati all'estero e come pianificare il loro progetto di ricerca delle origini in un quadro di sostenibilità e sviluppo dei piccoli borghi. Una ricerca identitaria prima che geografica che coinvolge, oltre gli individui, le comunità in un viaggio emotivo in cui si riannodano i fili della memoria. Un modello di turismo che supera quello esperenziale per diventare trasformativo. L'inclusione non è concetto astratto ma pratica di vita per ricostruire l'appartenenza ai luoghi e alle comunità.

In collaborazione con: EnterprisinGirls, Rotary Club Ara Pacis, Accademia italiana, Ama le lingue, Centro studi italiani, Glottodrama, In lingua Pescara, Oneworld, Scuola Virgilio, The Italian Academy.

18:00 - 19:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Beyond Gender: energie maschili e femminili, la dualità diventa risorsa in azienda**

Non più forze separate e antitetiche, bensì risorse preziose che, se equilibrate e integrate, generano nuove forme di leadership attente alla diversità, all'inclusione e alla crescita delle organizzazioni.

19:00 - 20:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Il valore della mentorship per lo sviluppo del talento delle donne!**

Quanto sono state importanti le persone che ognuno di noi ha incontrato nel proprio percorso di crescita personale e professionale? Chi è il Mentor e cosa fa? Perché oggi c'è sempre più bisogno di figure di riferimento che accompagnino lo sviluppo del talento femminile? Marina Dal Fabbro, Co-Founder e Mentee Girls Restart, insieme a Marina Mele, Mentor, Executive Coach, Founder Global Leadership Foundation Italy srl - società benefit - e membro del Core Team Girls Restart, raccontano il valore dello scambio, la generosità di tante donne e uomini che sostengono con la loro esperienza, tempo e competenze la crescita delle donne nei diversi contesti di business, attraverso un excursus sulle esperienze e i programmi della Community.

20:00 - 21:00

DISABILITÀ

**Ability Garden: dove la diversità ha il sapore del talento**

Modello di innovazione sociale e inclusione lavorativa che ha l'obiettivo di promuovere consapevolezza nelle persone con neurodiversità, offrendo loro concrete opportunità di lavoro.

Lis





24 NOVEMBRE

09:00 - 10:00

DISABILITÀ

Lis



10:00 - 11:00

GENDER GAP

Lis

Contaminazione e
Gender Gap

Tavola Rotonda intorno al tema del Gender Gap, partecipano Noovle e l'associazione Women&Tech, che insieme condivideranno una panoramica generale del tema, con testimonianze di come questo venga affrontato concretamente all'interno del proprio contesto organizzativo, e di come ad oggi il principio della contaminazione, intesa come propulsore di diversità e inclusione, possa rappresentare l'ideale superamento delle barriere ideologiche e dei bias cognitivi. Inoltre, verrà descritto l'impegno di Noovle, in quanto Benefit Company, nel percorso intrapreso di attenzione verso temi ambientali e sociali con progetti concreti quali DC Green e Lister.

11:00 - 12:00

GENDER GAP

Mom Empowerment
psicologico: la nostra
risposta al gender gap

Secondo il Global Gender Gap Report 2022 del World Economic Forum il potenziale lasso di tempo che permetterà di colmare il divario di genere sui luoghi di lavoro è stimato tra 100 e 132. Le donne sono da sempre colpite da discriminazione ed errori di attribuzione inconsapevoli, stereotipi e pregiudizi e la maternità nonché il tempo dedicato all'accudimento giocano in questo un ruolo fondamentale. Come porsi di fronte a questi dati? Come si pongono le aziende di fronte a questi numeri e di fronte alle 96 mila madri che nel 2020 hanno rassegnato le loro dimissioni? Me First si pone con determinazione e senso di responsabilità, si può attendere un cambiamento esterno o si può lavorare sul mindset di ogni madre perché crei delle contaminazioni positive nel mindset collettivo in riferimento alla maternità. Ne parliamo insieme per raccontarvi come la rivoluzione del concetto di maternità e l'empowerment siano possibili anche nel nostro paese.



12:00 - 13:00

AGE MANAGEMENT

Lis

**Impronte generazionali
- Hera vi aspetta on air**

Confronto in web radio a più voci sui temi generazionali. Scenari, bisogni, responsabilità e nuove traiettorie percorribili.

13:00 - 14:00

LGBT+

Lis

**FHAI inclusione
insieme a noi -
come realizzare
inclusione lavorativa:
conversazione con le
aziende**

Human Age Institute, la Fondazione di ManpowerGroup, ed Elis, il centro di Formazione Professionale che da anni è punto di riferimento per l'istruzione dei giovani, dialogano con alcune Aziende sulle opportunità e modalità di inclusione nel mondo del lavoro delle persone più fragili.

Oggi il 72% delle aziende non trova i talenti che cerca, e le aziende italiane -nonostante il periodo complesso- continuano ad assumere: secondo il rapporto Excelsior sono oltre 1 milione e 200 mila le entrate previste fino a dicembre, una tendenza accelerata dalla spinta del PNRR.

Favorire l'inserimento lavorativo e l'inclusione sociale delle persone fragili è sempre più una priorità. In un contesto in cui le opportunità esistono, creare programmi per la formazione e l'occupabilità per tutti è un tema cruciale. Ogni azienda, dalla media alla più grande, se vuole competere non può rinunciare a nessun talento, ma per includere è necessario lavorare insieme alle associazioni per accogliere, formare, curare gli inserimenti con strumenti e competenze diversi da quelli tradizionali.

14:00 - 15:00

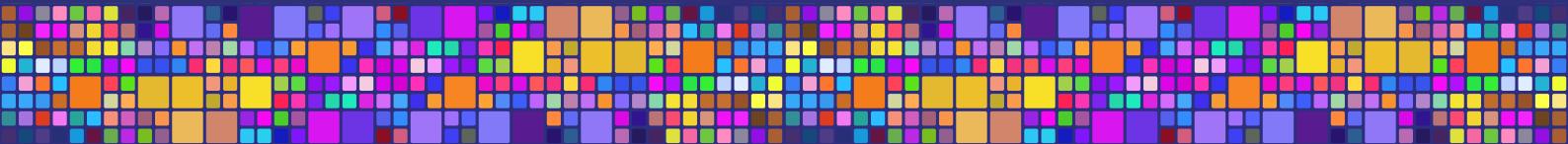
CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis

**Ricominciare dopo
la violenza. Quale il
ruolo delle aziende?
EY presenta il caso
"Cuoche Combattenti"**

Partendo dalla storia di Nicoletta Cosentino, fondatrice dell'associazione "Cuoche combattenti" affronteremo il tema della violenza invisibile, quella psicologica, che razionalizzeremo con l'aiuto di una psicologa esperta sul tema, per poi dar voce alla Presidente di CADMI (Casa di Accoglienza delle donne maltrattate di Milano) con cui parleremo di come le aziende possono aiutare attraverso il volontariato di competenza





15:00 - 16:00

AGE MANAGEMENT

Eng

GSO
Human Capital. And more**IG** Italgas**Inclusione:
Ambassador Energia
per la Trasformazione**

Nel corso del Webinar sarà presentato il Progetto che Italgas ha realizzato con GSO relativamente all'iniziativa di costruzione di una Community di Ambassador interni che potesse accelerare la diffusione di cultura di Diversity and Inclusion all'interno dell'Organizzazione. L'obiettivo è stato quello di progettare un percorso variegato ed ampio che potesse accompagnare le persone a ricoprire il ruolo di Ambassador nel modo più adeguato e coerente ai bisogni ed ai valori della cultura aziendale. Gli Ambassador coinvolti si sono messi in gioco con grande energia e motivazione per sostenere un Ruolo nuovo all'interno dell'Organizzazione e con l'obiettivo di collaborare in un processo di trasformazione ed inclusione importante. Hanno svolto in primis un lavoro sulla consapevolezza del proprio ruolo che GSO ha supportato attraverso la propria piattaforma Utilea di strumenti diagnostici ed Assessment ed interventi di training e team coaching.

L'obiettivo di Italgas è che gli Ambassador potessero supportare l'Organizzazione nel lancio di iniziative che facilitassero inclusione ed integrazione su tematiche strategiche come Gender, Ageing, Background territoriale e Disabilità.

16:00 - 17:00

GENDER GAP

**Baker
McKenzie.****Gender Pay Gap:
sfide e opportunità
per i datori di lavoro
in Italia**

Complice la linea tracciata dall'Unione Europea, la sfida della parità retributiva in Italia si fa sempre più concreta e impone alle imprese un ripensamento di processi e approcci volto a conseguire una concreta parità di genere sui luoghi di lavoro. L'evento si propone di esaminare lo stato dell'arte in termini di parità di genere in Italia, esaminando le novità legislative in materia di obblighi di reportistica, conciliazione vita-lavoro dei genitori e certificazione di parità di genere. La partecipazione è fortemente consigliata alle imprese che abbiano interesse a ricevere indicazioni e spunti pratici per conseguire la corretta gestione dei propri obblighi in materia di parità di genere e cogliere le opportunità che la nuova normativa offre, inclusa la certificazione di parità.

17:00 - 18:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

FORM RETAIL
CONSULENZA E FORMAZIONE**F-IVE:
Fashion Inclusive!**

F-IVE come unione delle parole FASHION e INCLUSIVE, e come 5 importanti tematiche da affrontare in termini di inclusione: 1. GenderGap; 2. Womanlife; 3. Inclusività di prodotto; 4. Filiere produttive; 5. Fashion revolution. F-IVE si propone come un momento di confronto trasversale, informazione e innovazione formativa sul tema Inclusione/Moda. Un evento fisico e digitale, che si pone la finalità di dialogare su case-history in cui fasi di chiaro divario inclusivo sono state affrontate e risolte grazie a innovativi percorsi di inclusione, che hanno superato oggettive negatività. Attraverso la visione e l'esperienza di chi nel settore della moda vive tutti i giorni, vogliamo raccontare le esperienze di inclusione, evidenziando e condividendo le best practice, al fine di creare un maggior know how fatto di competenze che vengono dalla realtà. Queste si mettono a sistema per contaminarsi e migliorarsi.





18:00 - 19:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis

È tempo di imprese autentiche e inclusive

In Italia meno di due dipendenti su 10 ritengono che la propria azienda valorizzi adeguatamente le diversità di genere, età, etnia, orientamento sessuale, promuovendo attivamente un clima di inclusione. (Osservatorio Mindwork - BVA Doxa 2022). Si tratta, invece, di temi imprescindibili per le imprese che vogliono promuovere uno sviluppo sostenibile, che sia caratterizzato anche da equità e meritocrazia. Come creare un ambiente inclusivo con autenticità? Quanto la cooperazione con le istituzioni può essere chiave di sviluppo? Come coinvolgere gli stakeholder ed essere attori attivi nel cambiamento culturale in atto? Ne parliamo con Elena Berardi - Partner, Schwa Alberto Balestrazzi - CEO, Auticon Eugenio Comincini - Senatore della Repubblica 2018-2022 Zornitza Kratchmarova - Sustainability & ESG Advisory Director, Connexia. Modera Monica D'Ascenzo, Giornalista Finanza & Mercati, Il Sole 24 Ore

19:00 - 20:30

GENDER GAP

Lis

**Non ti voltare!
È tempo di agire**

Ogni giorno ci sono donne che vengono molestate, umiliate, abusate. Può succedere a un'amica, una compagna, una collega o una parente. Nessuno può voltare la testa, è tempo di agire. Durante tutto il 2022, abbiamo raccolto 10 storie per 10 donne e molteplici forme di violenza, ciascuna raccontata in un podcast dalla viva voce di chi l'ha vista da vicino, a volte senza capire, altre senza sapere che fare. Abbiamo associato queste storie ai 10 principi del Manifesto della Comunicazione Non_ostile, e poi riunite in un e-book. Questo è solo l'inizio del nostro evento: insieme a ospiti importanti e a tutte le protagoniste dei nostri racconti, partiamo dalle storie, ma aggiungiamo approfondimenti, studi, consigli di esperti, per riconoscere la violenza nelle sue molteplici forme e agire per prevenirla o fermarla. La nostra volontà è tenere alta l'attenzione, parlare - sempre -, non lasciare le donne sole in nessun giorno dell'anno.





Massimo Bruno
Chief Corporate Affairs Officer

Ferrovie: femminile plurale

Il treno è stato uno degli elementi che hanno contribuito a definire la cultura, il modo di fare, il quotidiano (ma anche l'immaginario) del nostro Paese. Le ferrovie, dalla loro nascita, sono state un simbolo importante dell'idea di progresso. Un simbolo che oggi può e deve rinnovarsi nell'aspetto e nella sostanza ma non nella forza innovatrice. Al fianco delle sfide rappresentate dai tempi di percorrenza, dai chilometri di infrastrutture costruite, oggi c'è la nostra capacità di essere promotori del cambiamento sociale, all'interno e all'esterno del Gruppo FS.

Questo significa essere un Gruppo che muove persone e merci, ma che allo stesso tempo è anche capace di promuovere un pensiero diverso: "il talento non ha genere".

Un pensiero che ha guidato il racconto fatto a più di 17mila studenti e studentesse dalle colleghe FS impegnate nelle aree tecniche che, attraverso le loro storie e il loro percorso professionale, sono la prova che a guidare è il talento, la passione, l'impegno e non il genere. Un percorso, quello di Women in Motion, che è stato d'ispirazione in oltre 180 scuole in tutta Italia.

Perché, senza dubbio, ferrovie è femminile e plurale.



Il talento femminile negli ambienti STEM

L'impegno per un futuro senza gap

La collaborazione tra aziende e mondo dell'istruzione è cruciale per costruire un futuro di crescita sostenibile e inclusiva. Per accelerare in questa direzione, diventa necessario sostenere le ragazze nell'acquisizione di quelle competenze STEM che permettono oggi di essere in grado di rispondere al meglio alle esigenze di un mercato globale sempre più complesso.

Ma come intervenire per colmare la disparità di genere che esiste già in fase di scelta del percorso di studio e valorizzare le donne in ambito scolastico e professionale tecnico-scientifico?

Crediamo sia fondamentale creare un ponte tra studentesse, mondo della formazione e del lavoro, anche attraverso un network efficace che coinvolga imprese, scuole e università per promuovere prospettive di carriera inclusive.

Abbiamo diverse collaborazioni con università partner per incentivare le ragazze a iscriversi a percorsi di studio STEM, attraverso borse di studio ma anche fornendo spunti e indicazioni di orientamento. È infatti fondamentale prospettare allo stesso tempo un percorso per affrontare le sfide superando quei limiti spesso autoimposti che ostacolano la progettazione personale e professionale, rinforzare l'autostima e soprattutto la capacità di adattamento a dinamiche di lavoro in continuo cambiamento.

Sosteniamo programmi di mentoring nei quali forniamo alle studentesse strumenti utili che aiutino a riconoscere i propri punti di forza e le proprie inclinazioni, incoraggiandole a essere ambiziose nella pianificazione del proprio futuro.



Elena Avogadro
Responsabile Diversity
e Inclusion Intesa
Sanpaolo



25 NOVEMBRE - **GENDER GAP**

09:00 - 10:00

GENDER GAP**Il Sole 24 ORE****Non sei sola - Numeri e storie della violenza contro le donne in Italia**

Numeri e storie della violenza contro le donne in Italia

Ospiti:

- Fabio Roia, Presidente del Tribunale di Milano f.f.
- Alessandra Simone, Questora di Savona
- Ciro Cascone, Procuratore della Repubblica Tribunale Minori di Milano

Conduce Chiara Di Cristofaro, giornalista Radiocor

Il Sole 24 Ore in collaborazione con le giornate Simona Rossitto (Radiocor) e Livia Zancaner (Radio24).

10:00 - 11:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE**INTESA SANPAOLO****Le carte giuste per partire: azioni contro la violenza****FERROVIE DELLO STATO ITALIANE**

Intesa Sanpaolo e FS Italiane insieme per prevenire e contrastare ogni violenza e molestia contro le donne.

Questo è un fenomeno ancora allarmante e sempre più complesso: in Italia il 31,5% delle donne ha subito nel corso della propria vita una violenza. Non solo fisica o verbale, la violenza sulle donne avviene con modalità diverse e, in alcuni casi, difficili da riconoscere.

Parliamo delle nuove forme di violenza e dell'importanza di fare rete per fermarle.

Cosa può fare ciascuna persona? Cosa possono fare e fanno le aziende per la prevenzione e il contrasto?

Diffondiamo consapevolezza, condividiamo responsabilità e promoviamo best practice per un impegno concreto, non solo il 25 novembre.

Lis

11:00 - 12:00

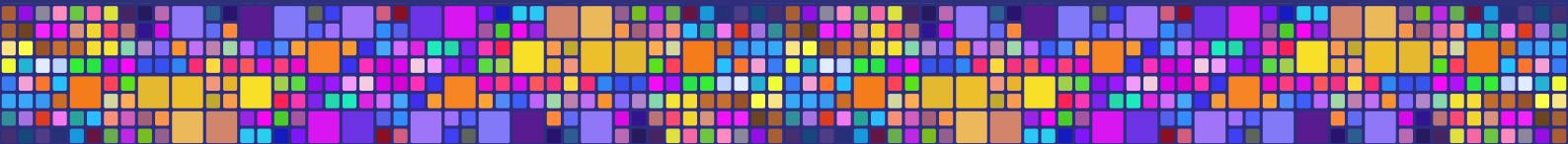
GENDER GAP

BEYOND KNOWLEDGE*

Ladies first

Come valorizzare il contributo femminile all'interno di contesti maschili tramite leve di leadership ed empowerment.

STEF



12:00 - 13:00

GENDER GAP

**L'ora di cambiare: a scuola per contrastare gli stereotipi di genere e la violenza verbale**

“Perché se le ragazze hanno rapporti vengono chiamate poco di buono mentre se lo fa un ragazzo fenomeno?”. È una delle domande ricevute sul sito Domande Scomode @School, iniziativa promossa da uno dei brand Fater in partnership con LaFabbrica. Il progetto nasce dalla profonda convinzione che gli stereotipi di genere e il linguaggio siano i precursori di forme più gravi di violenza e discriminazione. Per questo siamo andati nelle scuole, con le persone di Fater come ambassador, per sensibilizzare e rendere consapevoli i giovani studenti sugli stereotipi che si nascondono nel linguaggio quotidiano e alimentano comportamenti discriminatori. A raccontarci come si costruisce un progetto così articolato, frutto della collaborazione tra impresa, istituzioni e professionisti esperti, saranno lone volpe (FemCare & AdultCare Marketing Director) e Martina Grotto de LaFabbrica; avremo anche il piacere di ascoltare l'esperienza degli ambassador e scoprire con loro come espandere questo progetto.

13:00 - 13:30

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis

**Welfare: una leva per l'empowerment femminile**

L'utilizzo di mezzi e strumenti di welfare per creare un ambiente inclusivo che supporti l'empowerment delle professioniste femminili.

14:00 - 15:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Inclusione: le persone nelle organizzazioni e le organizzazioni nella città**

Presentazione del piano di welfare Diversity e inclusion e delle campagne di diversity

15:00 - 16:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE



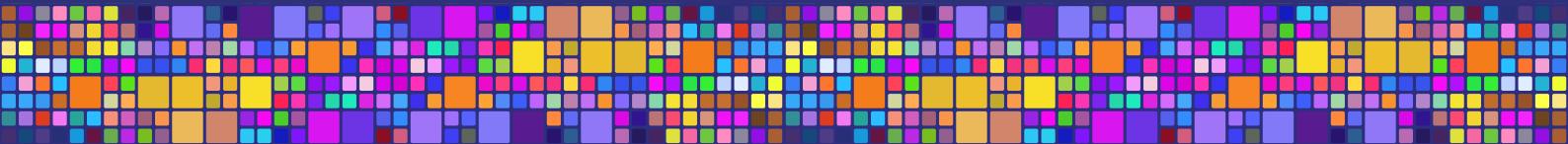
Più forti insieme.

Il volontariato d'impresa a sostegno delle donne vittime di violenza

In occasione del 25 novembre 2022 Poste Italiane promuove iniziative di volontariato d'impresa in collaborazione con Telefono Rosa, Differenza Donna, Rete D.i.Re. in continuum con i progetti di autonomia lavorativa e abitativa per donne vittime di violenza. Le volontarie e i volontari rappresentano il cuore pulsante delle associazioni del Terzo Settore impegnate nel contrasto alla violenza sulle donne.

Grazie a questo contributo le Associazioni riusciranno a dare aiuto concreto alle donne e ai/alle loro figli/e. Il volontariato d'impresa rappresenta una scelta etica e un impegno concreto verso la comunità, in coerenza con i valori ed i principi affermati nel Codice Etico, nelle Politiche di Sostenibilità e nella Strategia di Sostenibilità del Gruppo.

Il potenziamento del volontariato d'impresa come mezzo per creare un network di solidarietà sul territorio, rendendo protagoniste le persone di Poste Italiane nel contrastare il fenomeno della violenza di genere in ogni sua forma.



16:00 - 17:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**L'inclusione lavorativa
delle donne:
antidoto alla violenza**

Inclusione lavorativa e lotta alla violenza contro le donne possono sembrare due temi affini ma ben distinti. Non è così. La violenza non è solo fisica ma anche psicologica ed economica; generata da comportamenti di umiliazione, controllo e limitazione nell'accesso al lavoro e gestione delle risorse.

L'indipendenza, l'inclusione lavorativa e la consapevolezza di sé e delle proprie capacità sono, insieme, strumenti e fattori decisivi per l'uscita da un contesto di violenza. I percorsi di make up e self confidence, il coaching per l'orientamento e l'inserimento al lavoro, le borse di studio&lavoro, lo sportello psicologico e, non da ultimo, le iniziative di sensibilizzazione, promossi da KIKO spa a favore delle donne accolte nelle comunità mamma-bambino di Ai.Bi. e AIBC, offrono un sistema integrato di servizi che, unendo le competenze di professionisti alle competenze sociali, facilita il percorso verso l'autonomia e l'indipendenza. Tre momenti del webinar:

- Inclusione lavorativa: chiave per l'autonomia e l'emancipazione da un contesto violento
- Storie di violenza: testimonianze di donne e mamme che hanno intrapreso il percorso di uscita dalla violenza;
- Fare bene ci fa bene - la voce di KIKO spazio ai collaboratori KIKO che hanno preso parte all'iniziativa

17:00 - 18:00

GENDER GAP

**Donne e Denaro:
da dove inizia la parità
di genere?**

In occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, riflettiamo insieme a Michela Murgia sull'importanza dell'indipendenza economica. Una delle più importanti cause di violenza sulle donne è la disparità economica - oltre che sociale e lavorativa - che alimenta dipendenze e situazioni d'abuso: in Italia le donne che possiedono un conto corrente personale sono meno degli uomini e quasi una donna su tre percepisce come insufficienti le proprie conoscenze in ambito finanziario. Come favorire l'emancipazione e superare gli stereotipi di genere che scoraggiano le donne nella gestione dei soldi?

Una conversazione senza tabù per normalizzare il nostro rapporto con il denaro.

Con Michela Murgia, scrittrice.

18:00 - 19:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Orientare per includere**

Giovani, orientamento e formazione - per un futuro sostenibile. Prendiamo parte ad un progetto interaziendale, in partnership con Assolombarda, per supportare l'orientamento dei giovani nelle scuole superiori di primo grado che si chiama "Da grande farò". Nello specifico, circa trenta colleghi ogni anno, in maniera volontaria e a seguito di formazione dedicata, realizzano un percorso di tre lezioni online e offline focalizzati su testimonianze personali legate al mondo del lavoro; coding; orientamento per la scelta del percorso di studi. L'obiettivo è dare loro strumenti che possano permettere la loro migliore inclusione nel mondo del lavoro. Lo scopo dell'iniziativa è duplice: fornire a ragazze e ragazzi gli strumenti per una scelta consapevole sul loro futuro professionale, in cui le materie STEM saranno sempre più rilevanti e permettere uno scambio generazionale aperto tra i volontari d'impresa e i giovani studenti.





19:00 - 20:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Eng Lis

**Inclusive leadership means more than being nice**

Increase a sense of awareness about how to stand out and making an impact in the workplace with an inclusive approach; Reduce biases about gender and career (a woman who shares ambition could be rated as aggressive); Acting with a customer-centric view, is not only a business strategy but also a cultural way to bring value to customers, employees and partners.



Jägermeister

20:00 - 21:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Europa e inclusione: la parola ai giovani

Al fine di dar vita ad un'Unione europea più equa ed inclusiva, il Pilastro europeo dei diritti sociali presenta un elenco di 20 principi che necessitano di attuazione in numerosi ambiti, dal sociale al lavorativo. Obiettivo del Pilastro è il contrasto alla disoccupazione, alla discriminazione di genere, alle barriere fisiche e sociali che incontrano le persone con disabilità. Anche il PNRR italiano presenta tale scopo: alla realizzazione della missione 5, dedicata all' "Inclusione e Coesione", sono destinati 29.83 miliardi di euro, provenienti dal programma Next Generation EU. I finanziamenti e i buoni propositi non mancano, ma come possono l'Italia e l'Unione europea raggiungere una società inclusiva e ricca di opportunità per tutti*? Quali sono le strategie in atto? La Fondazione Antonio Megalizzi propone in tal senso un dialogo con il coinvolgimento di rappresentanti delle istituzioni e di alcun* giovani volontari*, al fine di poter ascoltare le loro testimonianze.





Cristiana Scelza
Presidente di Valore D

Gender Gap?

Ripartiamo dalla nostra indipendenza economica

La battaglia contro il Gender Gap è tutta da combattere e serviranno ancora 132 anni a livello globale per vincerla. Un impegno che deve partire dall'istruzione e dalla formazione delle nuove generazioni e che, come Valore D, portiamo già sui banchi di scuola per smantellare quei pregiudizi inconsapevoli che perpetuano la condizione di disparità nella nostra società: occorre un lungo e profondo lavoro culturale per impiegare le donne nei settori lavorativi a cui ambiscono - compresi quelli ancora considerati a torto da "uomini" come ad esempio il mondo STEM -, e permettere loro l'indipendenza economica, che molte ancora non hanno.

Nel mezzogiorno lo scorso anno l'occupazione delle donne con bambini sotto i sei anni era al 35.3%, quasi la metà rispetto al Centro (62.7%) e al Nord (64.3%)*: una situazione preoccupante, che oltre a riprodurre i classici stereotipi di genere continua ad innescare disequilibri in famiglia, disuguaglianza tra pari e relazioni di dipendenza. Non solo.

La maternità finisce per essere considerata una vera e propria penalizzazione per le donne: chi lavora lo fa solo part-time, oppure finisce per dismettere la propria carriera. Fa eccezione chi prova a spezzare la catena, pur zavorrata dal Pay Gap: il divario retributivo di genere in Italia è stimato al 16,5%, superando la media europea.





Tiziana Morandi
HR Director
Poste Italiane

Il valore della diversità per tutti e per ognuno

L'inclusione è un percorso di cambiamento, innanzitutto culturale, che condivide alcuni elementi con l'innovazione, che è la principale sfida per le aziende e per la società. Come l'innovazione, l'inclusione ha in sé la spinta a cambiare lo stato delle cose, a vedere la realtà con occhi diversi per cogliere opportunità insospettabili, e dunque è anche apertura, curiosità, capacità di ascolto, idea che si fa concreta per cambiare la società attraverso la trasformazione delle persone. Per realizzarla c'è bisogno di grande impegno sia da parte delle persone che dell'organizzazione, che deve superare le resistenze, le pigrizie ed i pregiudizi che ne limitano il funzionamento e che impediscono a ciascuno di sentirsi parte di un unico ecosistema. Il valore condiviso, che è la chiave di successo di ogni impresa, si crea così; ecco perché l'inclusione deve pervadere ogni aspetto del lifecycle lavorativo, dall'onboarding all'uscita dall'azienda. People strategy inclusiva, in fondo, è proprio questo: una strategia d'azione mirata alla costruzione di comunità coese ed orientate ad obiettivi comuni partendo dalla crescita delle persone, dalla loro unicità e dai loro straordinari e molteplici talenti.



28 NOVEMBRE

09:00 - 10:00

DISABILITÀ



JOB Stations: una soluzione per l'inclusione lavorativa di persone con disabilità psichica

L'inserimento lavorativo di persone con storie di disagio psichico è un problema vasto e complesso da poco normato in Italia. JOB Stations propone un modello consolidato che sfrutta le possibilità dello smart working per arrivare al reinserimento sociale e professionale di persone con storie di disagio psichico.

10:00 - 11:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis



Freedom to Live: il digitale per vivere e sognare

Ognuno di noi aspira alla libertà. Spesso la possiamo raggiungere grazie a qualcuno o a qualcosa. Nel nostro caso è il digitale che ci aiuta. Ne sono una prova tangibile i corsi di informatica NetAcad che stanno ridando una seconda possibilità ai detenuti dei penitenziari italiani, oppure la tecnologia sempre più evoluta che permette alle persone con disabilità di poter accedere al mondo del lavoro. Non solo, grazie al digitale ora è possibile lavorare in qualsiasi posto si desideri e addirittura viaggiare virtualmente scoprendo luoghi altrimenti impossibili da esplorare. Crediamo fortemente in un futuro che sia davvero inclusivo per tutti e siamo ottimisti che questo traguardo verrà presto raggiunto grazie al digitale.

11:00 - 12:00

GENDER GAP



I soldi sono roba da donne?

Quando pensiamo alla violenza sulle donne le prime immagini che ci vengono in mente sono quelle che rimandano alla violenza fisica. Ma quella che lascia i segni è solo una delle forme della violenza di genere. Il controllo sulla donna può esercitarsi in molti modi. Partendo da un'analisi dei dati della situazione sociale attuale, capiremo quanto complessa e pericolosa può essere la "violenza economica" provando ad analizzare possibili soluzioni. La formazione e l'acquisizione di competenze digitali svolgono un ruolo chiave; un percorso che va intrapreso fin dalla giovane età e sviluppato nel corso della propria vita professionale, per non cadere nella trappola della dipendenza economica. Ne parleranno: Chiara Di Cristofaro, giornalista di Radiocor Sole 24 Ore e coordinatrice di Alley Oop, Floriana Ferrara, Corporate Social Responsibility Manager IBM Italia e Beatrice Paolucci, Principal Account Technical Leader IBM Italia. Modererà Maurizio Decollanz, Direttore Comunicazione IBM Italia.

12:00 - 13:00

GENDER GAP





13:00 - 14:00

GENDER GAP

**T(Tecnologie) L(Lavoro)
C(Competenze):
STEM è donna**ASSOTELECOMUNICAZIONI
ASSTEL

Dalla diffusione delle competenze digitali passa anche la valorizzazione dell'occupazione delle donne con l'obiettivo di favorire le condizioni per permettere il raggiungimento di una piena parità di accesso al lavoro, di carriera e salariale. Per questo, siamo convinti che si debba agire anche sull'implementazione delle politiche volte ad aumentare l'accesso femminile alle materie STEM. Bisogna coinvolgere sempre più le nostre studentesse in percorsi di educazione e di crescita, coltivando i talenti e aprendo a mestieri che fino a qualche anno semplicemente non esistevano. Scommettere su una presenza massiccia delle donne in abito lavorativo porterà vantaggi all'intero sistema economico. Noi tutti siamo pronti ad impegnarci per questo traguardo. Ascolteremo alcune testimonianze.

14:00 - 15:00

DISABILITÀ

Ita Eng

**Inclusive Employment
Ecosystem negli
Emirati Arabi Uniti per
l'impiego di persone
con disabilità**

La necessità di una piattaforma che fornisca alle aziende una guida per l'impiego di persone con disabilità. Una road map che aiuti le aziende ad essere Inclusive e accessibile e ad offrire eque opportunità di impiego. La figura del Ceo come campione dell'inclusione.

15:00 - 16:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Connettere per
includere:
le infrastrutture
digitali al servizio
di cittadini e territori**

Il divario digitale è sempre più causa di un gap socio-economico e culturale. Emerge dunque la forte esigenza di costruire una digital society più inclusiva e sostenibile, garantendo l'accesso a quante più persone possibile. INWIT, con il suo sistema di infrastrutture digitali, è impegnata come abilitatore della digitalizzazione, a supporto degli operatori mobili, per ridurre le barriere territoriali, sociali ed economiche in un'ottica di inclusione e di sviluppo di 5G e FWA. L'inclusione passa attraverso la digitalizzazione delle comunità. La parità sociale e la riduzione delle disuguaglianze garantisce equità delle opportunità per l'intero Paese.

16:00 - 17:00

LGBT+

**American Express:
un'azienda
globalmente inclusiva**

Vogliamo raccontare cosa significa essere un'azienda altamente inclusiva che concretizza il valore della propria cultura nel supporto ai colleghi. Partendo dalle tante iniziative legate al tema LGBTQ+ condivideremo le interessanti sfaccettature della nostra Pride Strategy: dalla fluidità di genere all'investimento su donne, giovani e sul tema della disabilità. Temi profondamente legati tra loro e che confermano la centralità di un percorso di inclusione e diversità da sempre in American Express, rafforzato negli ultimi anni grazie ad un investimento ancora maggiore. Potremo vedere quali sono i vantaggi di avere una governance consolidata, tramite la Pride Network e il Pride Committee, e come le tante iniziative locali si leghino e ispirino alla strategia globale, o diventino best practices internazionali. Avremo il piacere di ospitare testimonial di eccellenza, oltre ad ascoltare gli Sponsor Diversity, Equity & Inclusion, i Champion, il Direttore Risorse Umane e testimonianze dirette dei nostri colleghi.



17:00 - 18:00

GENDER GAP

Lis


 intellera
consulting

**Il ruolo delle donne
nella PA e per la PA**

Cosa ha fatto e cosa sta facendo la Pubblica Amministrazione per superare il Gender Gap?
4 donne a confronto per una missione sociale

18:00 - 19:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE


 SPORT
E SALUTE

Sport e Inclusione

Sport e Salute presenterà la Società e tutte le sue attività e progetti sviluppati in Italia che hanno un forte impatto sull'inclusione attraverso lo sport (Sport per Tutti, Sport e Periferie, Sport nei Parchi, Sport Inclusione e Quartieri, Sport nelle Carceri etc). Saranno realizzati filmati e interviste al Top Management e a 2 Legend (ex Campioni Mondiali e Olimpici). L'evento è ambientato a Roma Corviale nel "Campo dei Miracoli" dove Massimo Vallati ha fondato l'iniziativa del calcio sociale, iniziativa straordinaria di inclusione e recupero sociale dei giovani in un contesto molto complesso.

19:00 - 20:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Eng Lis


Taekwondo 4 Inclusion


L'evento verterà sui progetti di integrazione che la FITA e la THF Italia hanno intrapreso negli ultimi anni. Tra questi si porrà l'attenzione su vari case histories tra cui:

- Mahdia Sharifi, ragazza afghana rifugiata in Italia e appartenente alla Nazionale afghana di Taekwondo e ospite presso il Centro di Preparazione Olimpica di Roma.
- Moussa Bahira Koulbali giunto in Italia dopo aver attraversato il deserto a piedi viene accolto da un'ASD siciliana e ci racconta come il Taekwondo sia stato un forte veicolo di integrazione e inclusione.
- 6 ragazzi, atleti Nazionali di Taekwondo, fuggiti dall'Ucraina per la guerra in corso e accolti dalla FITA, tramite la THF Italia, per aiutarli a proseguire il loro percorso di formazione come atleti di alto livello.
- Storie di persone disabili che attraverso la pratica del Parataekwondo, sono riuscite ad abbattere le barriere socioculturali e raggiungere grandi obiettivi in ambito sportivo

20:00 - 21:00

AGE MANAGEMENT

BE VALORY


**Includere i giovani
con S.T.I.L.E.**

L'inclusione come mezzo per non lasciare nessuno fuori dai processi di crescita e sviluppo della società. Da questa riflessione BEVALORY, startup innovativa Edtech a vocazione sociale, vuole portare l'attenzione sul tema dell'inclusione intesa come attrazione e coinvolgimento dei giovani in azienda.

Come? Partendo dall'ascolto dei loro bisogni e dalla valorizzazione dei loro talenti per conclamare le nuove generazioni come asset strategico e aspirare ad una crescita e uno sviluppo economico e sociale sostenibili. Un talk condotto da Vera Lazzaro, giovane attivista, aspirante scrittrice e Valory reporter, che modererà il confronto coinvolgendo il pubblico in uno scambio di opinioni. Il tutto con l'obiettivo di terminare l'incontro armati di nuove parole chiave e nuovo valore. Con lei Simona Dell'Utri, CEO & founder di Bevalory; Andrea Frausin, specialista delle performance sostenibili; Anna Delli Noci sustainability communication advisor e founder della Media Company Il Club dei Cerca Cose insieme a Roberta Cagnetti designer; Sofia Torlontano, social media intern alla UN City di Copenaghen e Bianca Uberti Foppa Innovation Specialist A2A.



**Andrea Notarnicola
Cocciani**
*Director Comitato
Global Inclusion – Art. 3*

Imprese, democrazie e libertà

La guerra e i nazionalismi ricostruiscono le barriere che la globalizzazione voleva abbattere. Ma dove finisce una comunità e ne inizia un'altra? Qual è la linea tra i generi e i sessi, tra l'abilità e la disabilità, tra le periferie e il centro? Si tiene a Milano la maratona Global Inclusion 2022 promossa dedicata al processo di piena realizzazione dei principi dell'art. 3 della Costituzione italiana nei luoghi di lavoro e nel Paese. Passando da una cultura che esclude a una cultura che include agiamo un'opzione etica e una strategia efficace per riavviare la crescita. Attraverso un'azione di riconoscimento della pluralità sosteniamo l'innovazione delle nostre imprese e preserviamo le basi che fondano il nostro modello di civiltà, convivenza e democrazia. Giriamo quindi la ruota della crescita per promuovere la partecipazione trasformando il lavoro in uno spazio di dialogo e confronto. Il Comitato Global Inclusion – art. 3 è l'organismo avente ad oggetto la concreta attuazione e difesa dei principi sanciti dall'art. 3 della Costituzione italiana creato con l'obiettivo di favorire uno scambio di esperienze tra le organizzazioni agenti del cambiamento che dal 2019 ogni anno aderiscono al programma culturale. L'evento 2022, ideato e prodotto da Newton, è promosso dal Comitato insieme al Sole 24 Ore in partnership con l'Associazione Italiana per la Direzione del Personale.



29 NOVEMBRE - **GLOBAL INCLUSION DAY**

La ruota della crescita Imprese, democrazia e libertà

“Senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”
Art. 3 della Costituzione italiana

La guerra e i nazionalismi ricostruiscono le barriere che la globalizzazione voleva abbattere. Ma dove finisce una comunità e ne inizia un'altra? Qual è la linea tra i generi e i sessi, tra l'abilità e la disabilità, tra le periferie e il centro? Si tiene a Milano la maratona dedicata al processo di piena realizzazione dei principi dell'art. 3 della Costituzione italiana nei luoghi di lavoro e nel Paese. Passando da una cultura che esclude a una cultura che include agiamo un'opzione etica e una strategia efficace per riavviare la crescita. Solo un ecosistema capace di valorizzare le differenze personali e di pensiero infatti può affrontare le sfide di questi anni. Attraverso un'azione di riconoscimento della pluralità sosteniamo l'innovazione delle nostre imprese e preserviamo le basi che fondano il nostro modello di civiltà, convivenza e democrazia. Giriamo quindi la ruota della crescita per promuovere la partecipazione trasformando il lavoro in uno spazio di dialogo e confronto.

Nel corso dell'evento collegamenti con Rio de Janeiro, Muscat, Maseru, Cape Town, Tel Aviv, Tokyo, Abu Dhabi, Leopoli, Bruxelles e Stoccolma.

IL PROGRAMMA DELLA GIORNATA

9.00 Apertura dei lavori

Fabio Tamburini, Direttore Il Sole 24 Ore

9.05 Unire popoli e culture dei 5 continenti

Ouverture dal Collegio del Mondo Unito dell'Adriatico Onlus, Duino
Conduce il collegamento: Eva Campi, partner Newton

9.15 “L'art.3 della Costituzione stella polare”: la ruota della crescita

La voce di Liliana Segre del discorso del 14 ottobre in Senato: l'art. 3 della Costituzione italiana
Shervin Ghorbani, Sustainability Consultant ClimatePartner
Jacopo Benedetti, Comitato Global Inclusion – art. 3
Chris Richmond Nzi, Founder e CEO Mygrants
Alessio Avellino, Presidente Polis Aperta

9.30 Il doppio cognome, cultura dell'uguaglianza

Emanuela Navarretta, Giudice della Corte Costituzionale

09.40 Imprese, democrazia, libertà: i saluti dell'ecosistema

Luigi Bobba, Presidente Comitato Global Inclusion – art. 3 e Terzjus
Mirja Cartia D'Asero, Amministratrice Delegata Il Sole 24 Ore
Chiara Romersa, Partner Newton, Comex Member
Matilde Marandola, Presidente Associazione Italiana per la Direzione del Personale
Andrea Laudadio, 4weeks4inclusion, Head of TIM Academy&Development

Ringraziamento alle imprese main partner Generali e BancoBPM
Conduce: Rosalba Reggio, giornalista Il Sole 24 Ore

10.00 Imprese, democrazia e libertà: interventi delle istituzioni

Roberta Metzola, Presidente del Parlamento europeo, in attesa di conferma
Paolo Gentiloni, Commissario europeo per gli Affari Economici e Monetari, in attesa di conferma
Giuseppe Sala, Sindaco di Milano, in attesa di conferma
Conduce: Rosalba Reggio, giornalista Il Sole 24 Ore

10.30 Solo la leadership inclusiva

Presentazione del volume con contributi di 12 leader dell'ecosistema italiano dell'inclusione delle imprese, del Terzo settore e dell'università
Saluto di Luca Berardi, WWF Sweden Youth, Stoccolma
Assegnazione del compito in classe “Le imprese devono difendere la democrazia?” a studenti delle scuole superiori, con Veronica Giovale, Comitato Global Inclusion – art. 3
Premiazione migliore video sull'inclusione dell'Istituto Europeo del Design, con Gaetano Vaudo Newton
Lancio Bias Meter, questionario di consapevolezza collettiva dei bias

10.55 Premiazione delle migliori tesi di laurea in diversity management, equity e inclusion

Federico Silvestri, Amministratore Delegato Il Sole 24 Ore Eventi
Gianluca Cravera, Comitato Global Inclusion – art. 3



11.05 No Border Talk: “Inclusione ed evoluzione”

Telmo Pievani, evoluzionista e saggista, Università di Padova

11.15 Imprese, empowerment femminile ed ecosistema imprese-Terzo settore

Generali, speaker in fase di definizione

Elisabetta Gotor, Principal Scientist and Program Lead - Performance, Innovation and Strategic Analysis for Impact, Alliance Bioversity International e International Center for Tropical Agriculture

Prysmian, speaker in via di definizione

Darya Majidi, imprenditrice e attivista sociale

Alessia Canfarini, partner BIP

Conduce Andrea Beretta, partner Newton

12.10 Contrastare gli stereotipi: anche questa è sostenibilità

Cristiana Capotondi, attrice e dirigente sportiva italiana

Chiara Sbarigia, presidente di Cinecittà

Gabriella Nobile, imprenditrice, founder e presidente “Mamme per la pelle”

Piero Piazzì, presidente Women Management

Conduce: Nicoletta Polla Mattiot, giornalista Il Sole 24 Ore

13.00 Nuove forme di diversity management

Ospite a sorpresa

13.10 Pausa

14.00 In memoria di Tina Anselmi

Ricordo della prima ministra donna di un governo italiano

14.05 No Border Talk: “Un valore per tutte le persone”

Igor Suran, Executive Director Associazione Parks Liberi e Uguali

14.15 Consapevolezza: il viaggio del rispetto

Giuseppe Castagna, Amministratore Delegato Banco BPM

Licia Ciocca, Responsabile Inclusion, Diversity e Social di Banco BPM

Maria Antonietta Russo, VP HR Director TIM Brasil

Alessia Ruzzeddu, Disability Garden, diversity, equity and inclusion manager Autostrade per l’Italia

Restituzione dei risultati del Bias Meter al buio al pubblico presente

Conduce: Rosalba Reggio, giornalista Il Sole 24 Ore

15.00 No Border Talk: “Incantato, dentro gli attacchi di panico”

Michele Razzetti, giornalista

15.05 No Border Talk: “There Will Never Be Another You”

Stefano Bollani, pianista, showman e compositore, e Valentina Cenni

15.15 Verso l’inclusione: ruolo delle certificazioni

Claudia Filippone, Institutional Relations, HR & Communication Chief Office RINA

15.25 Verso l’inclusione: evoluzione del ruolo della consolenza

Eraldo Minella, Direttore Generale Servizi Professionali

Giulietta Bergamaschi, Partner Lexellent

Conduce: Nicoletta Polla Mattiot, giornalista Il Sole 24 Ore

15.45 Panel AIDP Inclusion – Associazione Italiana per la Direzione del Personale

L’impatto delle organizzazioni sulla società, attraverso l’implementazione di pratiche inclusive e l’educazione all’inclusione delle diversità

Yamna Yamyr, HR Management Hitachi Rail – Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging

Chiara Buonvino, Equality, Diversity and Inclusion Leader IKEA Italy HQ presso IKEA

Giacinto Siciliano, direttore Istituto Penitenziario San Vittore presso Ministero della Giustizia

Moderano: Linda Serra e Carla Maria Tiburtini

16.25 La cultura, oltre i confini

Rodolfo Ziberna, sindaco di Gorizia, e Klemen Miklavič, sindaco di nova Gorica, insieme Capitale Europea della Cultura 2025, in attesa di conferma

16.35 Oltre i confini

Andrea Tracogna, MIB School of Management

Kgomotso Mamelmo Motshidi, Pan-African Business Leader and Strategist

Trang Nguyen Nhu, Senior Finance Manager

Matías Figueroa Icaza, General Manager

16.50 Call to action: sosteniamo le donne e l’infanzia in Ucraina

Marco Chiesara, Presidente WeWorld Onlus

Chiusura evento in presenza

17.00 Radio Global Inclusion Day

Per le persone connesse in remoto:

“Scienza e inclusione LGBTQ+”

Andrea Bandelli, Università di Amsterdam

“Democrazia e convivenza”

Gabriele Segre, Dan Segre Foundation Tel Aviv

“Scienza, tecnologia e inclusione”

Gianmarco Veruggio, scienziato robotico sperimentale,

studioso del rapporto scienza/società, divulgatore

L’evento ha ottenuto nel 2020 e nel 2021 la Medaglia del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella.



Paola Mele
*El Manager e
Responsabile Selezione
e Employer Branding*

Costruire una società più equa

Ogni persona è unica e diversa, con una propria storia, le proprie esperienze, caratteristiche, capacità e qualità: diversità, equità e inclusione (DEI) sono valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso, plurale, dove il merito viene valorizzato e ciascuno si senta libero di esprimere al meglio il proprio potenziale. Principi che devono permeare tutte le attività di un'organizzazione e ove possibile, espandersi anche al di fuori di essa. In questo senso, CDP si è impegnata a garantire che la DEI sia integrata non solo nella propria organizzazione, ma anche nelle attività di business e nella propria catena del valore, attraverso l'adozione di una specifica Policy. La Policy DEI di CDP definisce i principi e le modalità concrete per incoraggiare una cultura inclusiva e rispettosa delle pari opportunità in tutte le proprie funzioni, anche attraverso l'individuazione di filoni strategici che abbiano un impatto esterno (ad esempio su clienti, fornitori e società civile), al fine di creare una società più inclusiva, equa e aperta nel suo complesso.



Studenti della 5G Academy
Postgraduate 2022

Giulia Favale - Public and Corporate Communication
Lucrezia Luigia Salomone - Telecommunications Engineering
Walter Zaccara - Management Engineering
Luca Torre - Computer Engineering

Lister, e tu che lingua parli?

Lister è un'app di traduzione implementata dal Team 4 della 5G Academy, nata allo scopo di creare nuove forme di inclusione verso le persone sordi.

Nella quotidianità di un segnante anche la più semplice interazione può rappresentare un momento di stress e per questo motivo si è immaginato un **traduttore istantaneo e on-demand** che permetta di superare la barriera linguistica fra segnanti e non. L'accessibilità è garantita da un'interfaccia semplice e intuitiva, che consente all'utente di creare **chat** effimere o permanenti nelle quali la traduzione da Italiano (testo o audio) a LIS avviene tramite un **avatar umanoide**.

L'accuracy della traduzione viene assicurata dalla raffinatezza delle tecniche di **Machine e Deep Learning** con cui si è addestrata la rete neurale che associa parola a segno: grazie ad un vasto dataset multimediale LIS fornito da **Animundi** è stata resa possibile la digitalizzazione di un vocabolario dei segni, primo goal del progetto.

Al fine di rendere l'algoritmo autonomo nel riconoscimento delle componenti linguistiche e nella successiva traduzione via avatar è stato fondamentale il **supporto tecnico** del Centro interdipartimentale di ricerca **Urban/Eco**: sebbene Lister sia strumento di semplificazione è infatti la sua grande complessità tecnologica a renderlo possibile.

La disponibilità e l'immediatezza del servizio sono inoltre tutelate dalle soluzioni di **cloud computing** di **Noovle**: grazie alla prossimità dei servizi di elaborazione all'edge della rete e alla collocazione dell'addestramento dell'algoritmo nel core cloud, è possibile garantire all'utente la massima fruibilità con la **minima latenza**.



30 NOVEMBRE

09:00 - 10:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

CONSONO**FitPRIME**

Benessere e inclusività

Evento interaziendale dove le aziende parlano delle loro esperienze di benessere verso le loro persone - talk show sui temi legati al benessere come forma di inclusione: o Il benessere fisico - prevenzione della donna - violenza sulle donne o Il benessere mentale - genitorialità e rapporto con il denaro o Il benessere finanziario - la gestione economica in famiglia e l'emancipazione della donna a livello economico.

10:00 - 11:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE



Ruoli genitoriali: il Superpapà fa rete. E non chiamatelo Mammo!

I ruoli genitoriali oggi: cosa è cambiato nel corso del tempo e il ruolo del papà oggi, dal semplice supporto alla cura completa. L'impegno delle organizzazioni nel supportare attraverso politiche e programmi i papà al lavoro.

Lis

11:00 - 12:00

DISABILITÀ



9 storie di donne. Da raccontare a bambine e bambini per andare oltre ruoli e pregiudizi

Se vogliamo provare a cambiare la realtà in cui viviamo dobbiamo partire proprio dal concreto, dalle storie di chi sta riscrivendo l'immaginario collettivo, in questo caso quello femminile. È questo lo spirito di "9 storie di donne", un racconto e un'indagine sul gender gap in Italia attraverso lo sguardo di personalità del mondo della cultura, dell'imprenditoria, dell'innovazione e dello spettacolo.

Con Noemi - cantante, Vera Gheno - linguista, Lorenzo Gasparrini - filosofo femminista, Cristina Pozzi - CEO Treccani Futura, Rita Cucchiara - Ingegnere informatica, Michela Murgia - scrittrice e autrice, Giulia Blasi - scrittrice, Maliha Abidi (artista)
Modera Martina Pennisi (Corriere.it).

Lis

12:00 - 13:00

GENDER GAP



Head Hunting e femminile: le nuove sfide

L'obiettivo dell'intervento è offrire uno scenario sul mondo dell'Head Hunting legato al genere. Partendo dalle selezioni gestite da Consea negli ultimi 2 anni e confrontando questi dati con quelli di mercato vorremmo approfondire il tema del genere come requisito sempre più richiesto come mandatory nell'identificazione del profilo ricercato. Quanto spesso su determinati ruoli viene chiesto un profilo femminile? Quanto questo è legato ad una necessità di equilibrio interno e quanto, invece, a competenze realmente necessarie? Focalizzarsi sul genere in una selezione può far perdere di vista il focus sulle competenze oppure è un modo per offrire alle donne la possibilità di ricoprire determinate posizioni?



13:00 - 14:00

DISABILITÀ

ORACLE

POMPEII

**Parco Archeologico di Pompei e Oracle:
le sfide dell'accessibilità e come la tecnologia puo' aiutare l'inclusione**

L'app MyPompeii sviluppata da Oracle per il Parco Archeologico di Pompei, è stata realizzata per consentire la visita in sicurezza – in questo caso anche dal punto di vista fisico e sanitario, in epoca post-pandemica – del sito archeologico e culturale campano che è anche patrimonio UNESCO. In un'ottica di inclusione, sono state introdotte nuove funzionalità e servizi disegnati con la persona al centro: è possibile accedere alle audio guide in nove lingue diverse, per gli adulti e i più piccoli, ed è possibile scoprire percorsi suggeriti, mostre ed esplorare il sito archeologico in totale autonomia. Durante questo workshop parleremo delle sfide e degli obiettivi di Pompeii in termini di accessibilità e di come la tecnologia possa facilitare l'inclusione.

14:00 - 15:00

DISABILITÀ

SYNERGIE

La meraviglia di essere simili

Con questo nuovo evento Synergie Italia desidera esplorare due punti di vista diversi che trovano uno spazio di confronto all'interno di un webinar tutto al femminile, condotto dalla nostra Diversity & Disability manager di Synergie Italia, Antonia Del Vecchio. Insieme alle protagoniste: Valentina Tomirotti, giornalista pubblicista, social media manager e attivista del mondo Disability e Micol Rossi, presidente dell'associazione Guerrieri Invisibili, che lotta per il riconoscimento delle malattie croniche e invisibili, si parlerà di sfide e conquiste quotidiane per chi vive la disabilità con modalità apparentemente differenti. Sarà una nuova occasione di confronto e di riflessione, che toccherà le corde delle nostre più profonde emozioni e che ci condurrà alla scoperta della meraviglia di essere simili.

15:00 - 16:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

a2a
LIFE COMPANY

Stavo solo scherzando...

L'evento «Stavo solo scherzando...» si pone l'obiettivo di ragionare, andando oltre l'approccio superficiale del politicamente corretto, sul tema del linguaggio inclusivo come leva fondamentale per costruire un ambiente professionale sereno e sicuro in cui tutte le persone si sentano libere di agire ed esprimersi. Il linguaggio spesso si porta dietro bias inconsapevoli e stereotipi che si traducono in comportamenti, verbali e non, responsabili di impedire un reale avanzamento culturale e organizzativo sulle questioni del diversity management, dell'equity e dell'inclusion. Ne discuteremo con Mauro Ghilardi, Direttore People and Transformation di A2A e Alexa Pantanella, Fondatrice di Diversity & Inclusion Speaking, oltre al contributo dell'Inclusion Team di A2A

16:00 - 17:00

AGE MANAGEMENT

bip.
DIVERSITY & INCLUSION

**Red
Public**

I missing point del DNA generazionale

Qual è l'elemento che differenzia realmente l'approccio al lavoro e la costruzione delle relazioni tra generazioni differenti? Partiremo da questa domanda per esplorare come entrano in gioco sul lavoro le nostre emozioni, credenze e leve motivazionali per arrivare a comprendere come valorizzare l'unicità di ciascuno e costruire dialoghi intergenerazionali. Lo faremo a partire da un Emotional Check, simulando situazioni "tipo" e luoghi comuni per identificare le differenti reazioni generazionali e come poterle gestire, includendo il punto di vista dell'altro in un'ottica di sperimentazione ed evoluzione. Ci confronteremo attraverso gli stimoli, i contributi e i punti di vista di diversi ospiti per arrivare alla costruzione condivisa di regole auree per un autentico confronto intergenerazionale.



17:00 - 17:45

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis

**CDP e la DEI:
policy e strumenti
per la diversità,
l'inclusione e l'equità**

La diversità, l'equità e l'inclusione (DEI) sono valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e plurale dove ciascuno possa esprimere a pieno il proprio potenziale. Ogni persona è unica e diversa, con una propria storia, le proprie caratteristiche, capacità e qualità e per questo motivo, CDP, anche in linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, riconosce e accoglie il valore dei principi DEI come parte integrante della propria cultura, dei propri valori e del proprio modo di fare business. L'evento sarà l'occasione per approfondire e rispondere alle domande e curiosità sulla policy DEI di CDP e i suoi impatti sull'organizzazione, sul nostro modello operativo e sui nostri stakeholder e per scoprire insieme, anche grazie al contributo di una speaker d'eccezione, cosa possiamo fare ancora per creare un ambiente di lavoro sempre più aperto, diverso e inclusivo.

18:00 - 19:00

GENDER GAP

**GENhERE at P&G:
un tuffo non dove
l'acqua è più blu, e
neppure del tutto rosa**

“GENhERE at P&G” sarà una condivisione di casi ed esempi concreti che intende brillare di ogni colore, esaltando la diversità di ogni sfumatura. Sempre di più in futuro ci sarà la necessità di parlare di “Equità” e Inclusione spostandosi dal concetto di “Diversità” e Inclusione. Questo non significa abbandonare l'attenzione alle “diversità” ma semplicemente riconoscere che da sola non è sufficiente. Per rendere visibili e tangibili l'equità, la parità di genere e le pari opportunità sul lavoro, è importante che le aziende agiscano con misure e piani concreti sia internamente che esternamente.

19:00 - 20:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Leadership generativa
e cambiamento**

Tavola rotonda sul tema dell'empowerment femminile, della Leadership generativa che porta al cambiamento. Il potere del networking.





Pietro Labriola
Amministratore
Delegato
TIM

Women Plus: la parità di genere per la competitività del Paese

L'equità di genere, guidata dalle pari opportunità, non è una moda, non è semplicemente la cosa giusta da fare.

È l'obiettivo che ci accompagna verso il futuro. Dobbiamo colmare lo skill gap, rendere l'Italia competitiva in Europa grazie al contributo di donne e uomini e fare in modo che non siano il genere, l'età, la provenienza geografica o il desiderio di genitorialità a creare o condizionare opportunità di lavoro.

È in questa direzione che abbiamo creato **Women Plus**, una nuova App per orientare il proprio **percorso professionale e formarsi** in maniera continua e coerente con le richieste del mercato del lavoro e con i propri bisogni e desideri.

Perché il lavoro deve essere anche passione, ambizione e soddisfazione. Ecco perchè le proposte di Women plus sono indirizzate non solo a studentesse o disoccupate che vogliono costruire il loro percorso professionale, ma anche a donne già occupate che cercano nuove strade e nuove opportunità di carriera.

Anche questo, come 4W4I, è un progetto che trova la sua forza in una rete di **oltre 200 partner**, tra associazioni, aziende e organizzazioni.

Lo presenteremo ufficialmente il **1° dicembre, alle ore 10.00**, in diretta streaming, e vi racconteremo come l'inclusione può diventare il ponte per raggiungere sempre nuovi traguardi.



1 DICEMBRE

09:00 - 10:00

AGE MANAGEMENT



La diversità generazionale come opportunità per creare valore: il mentoring

L'esperienza di mentoring in doValue: progetto pilota 2021

10:00 - 11:00

GENDER GAP

Pari passo tra donne e lavoro: Women Plus



Dare voce alle donne che progettano il loro futuro, affrontare le principali tematiche legate al Gender Economics con Azzurra Rinaldi, entrare in storie di straordinaria normalità con Tonia Cartolano, ascoltare le testimonianze di Top Manager di grandi imprese italiane: l'evento di Women Plus offre una vista sulla determinazione e sulla perseveranza delle donne nel mondo accademico e professionale. Women Plus è un progetto corale di advocate activism che sostiene concretamente l'occupazione e l'empowerment femminile e si propone di accelerare il raggiungimento della parità di genere. Stay tuned!

11:00 - 12:00

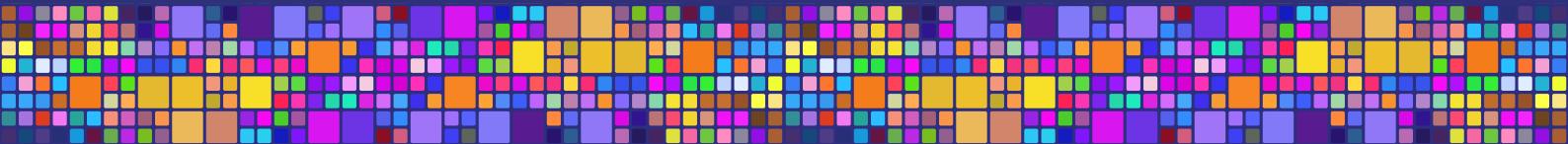
GENDER GAP

Huawei - Tech with Her, promuovere la partecipazione femminile all'innovazione digitale



Secondo il DESI, il gender gap nel mondo tecnologico e della formazione STEM è ancora molto ampio, con forte disparità tra uomini e donne nell'acquisizione di competenze e nell'utilizzo di strumenti digitali. Al contempo, la natura sempre più pervasiva delle tecnologie ICT ha innescato una trasformazione profonda della nostra società, dell'industria e dei servizi, che si potrà compiere solo con le competenze giuste. Pertanto oggi la diffusione delle competenze digitali rappresenta il fattore abilitante non solo di una società più smart e competitiva, ma anche di una società più inclusiva.

In tal senso, Huawei crede che la collaborazione tra mondo industriale e accademico, possa contribuire alla creazione di una società che offra pari opportunità nei contesti lavorativi attraverso le competenze digitali. Per questo ha lanciato, insieme a SDA Bocconi, "Tech with Her", una serie di iniziative concrete attraverso cui fornire alle donne gli strumenti necessari per porsi come protagoniste della transizione digitale.



12:00 - 13:00

AGE MANAGEMENT

**Non giovani.
La rappresentazione
delle donne in età
matura e anziana nello
spazio mediale italiano**

Stando alle previsioni ISTAT sul futuro demografico del Paese, i processi di invecchiamento della popolazione italiana sono entrati in una fase di accentuazione e prolungamento: l'età media è già slittata a 46 anni e i trend sono destinati ad amplificarsi. Se alcune conseguenze dei processi di invecchiamento sono già divenute rilevanti nelle scienze sociali ed economiche (su tutte la tenuta del sistema di welfare e i cambiamenti degli stili di vita), sul versante dei gender media studies l'attenzione alle persone anziane e alle loro relazioni è ancora scarsa, se si esclude l'ambito dei bisogni e della cura. Se ciò vale in generale, nel caso delle donne tutto si amplifica: quando si tratta di spazio mediale, le donne non più giovani si rarefanno. Accade persino nel Terzo Settore, laddove le rilevazioni di Istat ci hanno confermato che le persone in età avanzata sono tra le più attive: le donne sono sotto-rappresentate, anche nelle funzioni governance.

13:00 - 14:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Le dimensioni-chiave
dell'Inclusione: come
misurare l'impatto dei
progetti D&I in azienda**

Perché è così difficile misurare l'Inclusione? Cosa rende così difficile trovare degli elementi da monitorare che vadano oltre gli incrementi percentuali? Per sapere cosa misurare, bisogna sapere dove volgere lo sguardo: l'Inclusione è un aggregato di elementi che concorrono a migliorare la qualità della vita organizzativa e che si muovono su più livelli, da quello personale a quello organizzativo. Tenerne conto è fondamentale per dotarsi di un sistema di misurazione "integrato" e completo. Durante l'evento, grazie al contributo di ospiti di primo piano, esploreremo queste dimensioni "invitandole e interrogandole" al tavolo di confronto.

14:00 - 15:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Il Gruppo Invitalia, la
forza dell'inclusione
per lo sviluppo**

Sosteniamo la crescita in settori strategici per l'economia nazionale, favorendo lo sviluppo economico e sociale del Paese. Sostenibilità, tutela della diversità e inclusione sono le direttive attraverso cui operiamo, non solo nelle politiche di gestione del personale, ma anche nella realizzazione delle nostre attività, producendo inclusione sociale. Operiamo integrando la dimensione economica, sociale e ambientale a sostegno delle imprese, degli individui e delle comunità, promuovendo questi valori nella cultura imprenditoriale italiana. Protagonista del webinar sarà il racconto di come si possa fare impresa proprio grazie all'inclusione sociale, lavorativa e finanziaria: un percorso alla scoperta delle forme di inclusione orientate a creare valore per le imprese e per le persone e di come quest'impegno si traduca in comportamenti concreti sui territori.

Lis



15:00 - 16:00

GENDER GAP

**Family gap: questioni domestiche, questione di genere?**

Io faccio la spesa, tu lavi i piatti. Tu porti i figli a scuola, io cucino. Se abbiamo letto queste frasi immaginandoci il genere di chi le pronuncia, l'evento di Henkel Italia è quello che fa per noi. Gender gap è anche questo: quanto, in Italia, le questioni domestiche sono (ancora) questione di genere? Partendo dalla presentazione dei risultati di una ricerca condotta da Eumetra sulla piattaforma DonnaD, si darà spazio e voce ad opinioni e punti di vista diversi per arrivare a capire se, nel nostro Paese, le questioni domestiche, ma non solo, riguardano il genere e dove ci troviamo nel dibattito sulla parità dei ruoli anche nell'ambito ristretto della famiglia. La conversazione sarà animata da Mara Panajia, Presidente e Amministratore delegato Henkel Italia, Claudia De Lillo, Michela Murgia, i Papà per Scelta, Aurora Ramazzotti e guidata da Paride Vitale.

16:00 - 17:00

GENDER GAP

**“D” come Innovazione: Le Donne STEM in Olivetti**

Esperienze, percorsi e visioni delle Donne con lauree STEM in Olivetti.

17:00- 18:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**La sostenibilità delle persone per un'economia e società più equa**

I giovani desiderano lavorare in aziende etiche e sostenibili. Le imprese cercano nuove competenze in linea con l'evoluzione del mercato che chiede sempre più creatività e innovazione. Le due tendenze si incontrano sul piano dell'uguaglianza e dell'accesso alle opportunità: obiettivi che si raggiungono con l'inclusione e la diversity come fattori di ricchezza. Assumere un mix diversificato di persone è solo il primo passo: l'azienda deve garantire ai dipendenti di poter sviluppare le competenze giuste nei team giusti e crescere acquisendo nuove competenze. Così la forza lavoro è sostenibile e nasce un nuovo tipo di business che mira alla “sostenibilità delle persone”, fondamentale per promuovere la sostenibilità ambientale, culturale ed economica. Il talk presenterà la People Sustainability Research che SAP ha svolto con IDC in 11 Paesi intervistando 3.500 manager e tratterà come attuare una strategia olistica per la sostenibilità delle persone partendo dall'esempio di SAP.

18:00 - 19:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**La cultura delle differenze: l'esperienza della Federico II**

Lis

La globalizzazione, i fenomeni migratori, l'internazionalizzazione dei mercati, le nuove esigenze della società di oggi e, non ultima, la complessità delle nuove tecnologie, rendono l'accettazione e la valorizzazione delle diversità non più una mera enunciazione di valori etici, ma condizione necessaria e vero punto di forza per la crescita culturale, economica e sociale di una comunità.

Durante l'evento racconteremo come l'Università di Napoli Federico II sia da sempre impegnata su questi temi attraverso i corsi di laurea, i dipartimenti e le scuole, il Polo Universitario Penitenziario, il Polo Tecnologico di San Giovanni, le Academy e, non ultimi, i comitati e i centri di servizio che svolgono attività di sostegno, programmi sull'inclusione sociale e di genere e progetti per il superamento delle povertà educative e della diversità culturale.





19:00 - 20:00

GENDER GAP



Le donne nel calcio di serie A

Negli ultimi anni le donne si stanno facendo largo sempre di più nel mondo del calcio. Questo panel affronta il tema dell'empowerment femminile, mettendo in risalto storie di donne con svariati background che hanno contribuito a questo cambiamento.



Il calendario potrà subire variazioni.

Per essere sempre aggiornato consulta la pagina web www.4w4i.it





L'inclusione (non) è un gioco

Da 90 anni, al centro della missione del Gruppo LEGO Italia c'è l'impegno nel parlare alle nuove generazioni ed accompagnarli durante la crescita con prodotti di qualità. I bambini e le bambine rappresentano il futuro ed è proprio a loro che dobbiamo ispirarci: quando giocano, lo fanno in maniera incondizionata, senza preconcetti e senza discriminazioni.

Proprio per questo, il Gruppo LEGO Italia da sempre ha preso un impegno molto rigoroso nella rappresentazione dell'inclusività e della disabilità.



Marco Capone
General Manager
LEGO Italia

Crediamo che giocare con playset che rappresentano una diversa fisicità o disabilità, possa aiutare i bambini a identificarsi in chi è diverso da loro, a mettersi nei panni dell'altro.

Un percorso evolutivo ispirato al desiderio dei bambini di oggi: riprodurre nel gioco personaggi che raffigurino la diversità delle persone che incontrano ogni giorno e che rappresentino in modo accurato la società di oggi. Infatti, proprio il 27 ottobre, il Gruppo LEGO Italia ha ripensato l'intera linea di LEGO® Friends, introducendo una nuova generazione di personaggi per celebrare tutte le forme dell'amicizia e che esplora la diversità come il diverso colore di pelle, le culture differenti, le disabilità fisiche ma anche mentali e le neuro diversità. I nuovi set e i protagonisti della serie rappresentano ad esempio personaggi senza arti o con sindrome di Down, ansia, vitiligine.

Una visione lungimirante che parte dal 1973 con la lettera "Ai genitori". Nonostante all'epoca queste tematiche fossero ancora molto sottovalutate, il Gruppo LEGO invitò i genitori a lasciare bambini e bambine liberi di creare seguendo i propri desideri, perché la creatività è di tutti e non conosce limiti. Il nostro obiettivo è proprio quello di continuare a portare gioia e divertimento attraverso un'esperienza di gioco inclusiva, senza etichette, discriminazioni o confini, ma solo utilizzando la fantasia.

Traduzione della lettera "To parents" mandata dal Gruppo LEGO nel 1973

"Ai genitori,
la creatività è una peculiarità di tutti, ragazze e ragazzi. È l'immaginazione che conta! Non le capacità. Lasciate che costruiscano tutto quello che salta loro in mente, nel modo che vogliono. Che sia un letto, un camion, una casa delle bambole o una navicella spaziale. Ci sono bambini a cui piace giocare con la casa delle bambole: molto più accogliente di una navicella spaziale. Tante bambine invece amano le navicelle spaziali: più avventurese di una casa delle bambole.
La cosa più importante è mettere il giusto materiale nelle loro mani e lasciarli liberi di creare tutto ciò che desiderano!"



Anna Nozza
Responsabile Risorse Umane
Accenture Italia

La formazione come leva per l'inclusione

Accenture è una realtà centrata sulle persone che grazie alla combinazione tra tecnologia e ingegno umano aiuta le imprese a rispondere al cambiamento in atto focalizzandosi fortemente sull'innovazione.

Sostenere la capacità di produrre innovazione richiede un aggiornamento continuo e su larga scala delle competenze, realizzabile solo in un ambiente lavorativo in cui tutti si sentono inclusi e vengono apprezzati per il loro contributo unico. Solo così è possibile innovare e crescere in maniera sostenibile.

Crediamo che nel favorire la crescita dei talenti la formazione continua rivesta un ruolo fondamentale per contribuire a colmare il divario tra domanda e offerta che rischia di frenare la crescita del Paese.

Le organizzazioni oggi giocano un ruolo cruciale e sono chiamate a lavorare a livello sistematico per sviluppare politiche attive di inclusione e di formazione finalizzate a migliorare l'integrazione delle proprie persone e creare valore per tutti.

Negli anni abbiamo sviluppato diverse Academy per preparare i professionisti di domani a padroneggiare le ultime innovazioni tecnologiche dotandoli di competenze sempre più specializzate (es. cloud, cybersecurity, sostenibilità). Un impegno che ci permette anche di rispondere a precise urgenze sociali come migliorare la capacità occupazionale delle donne che vogliono intraprendere percorsi di tipo Stem o supportare i lavoratori con disabilità attraverso corsi dedicati.



2 DICEMBRE - **DISABILITÀ**

09:00 - 10:00

DISABILITÀ

Lis

Building a better
working world

Persone e disabilità: dati, esperienze e sfide su disabilità e inclusione nelle aziende e non solo

Partendo dai dati sul fenomeno della disabilità in Italia, esploreremo il valore dei gruppi di affinità aziendali (gruppi di dipendenti volontari con disabilità e/o alleati), nel generare idee e creare connessioni interne ed esterne all'azienda, nell'ingaggiare e coinvolgere i diversi stakeholders e generare un percorso di integrazione che abbia al centro le persone.

10:00 - 11:00

DISABILITÀ

Lis



L'inclusione (non) è un gioco

Il gruppo LEGO Italia come approccia il tema disabilità portandolo ad un'accezione di accessibilità? Come si affrontano i momenti di difficoltà portati da una patologia, come si riemerge da essi? Può il lavoro di squadra aiutare in questo senso? È questo l'obiettivo della sessione, che vedrà ospiti interni ed esterni partecipare ad una tavola rotonda e condividere le proprie esperienze, per farci capire come hanno trovato la forza per passare da una situazione di difficoltà ad un'opportunità di rinascita e di crescita personale. La sessione durerà 45 minuti.

11:00 - 12:00

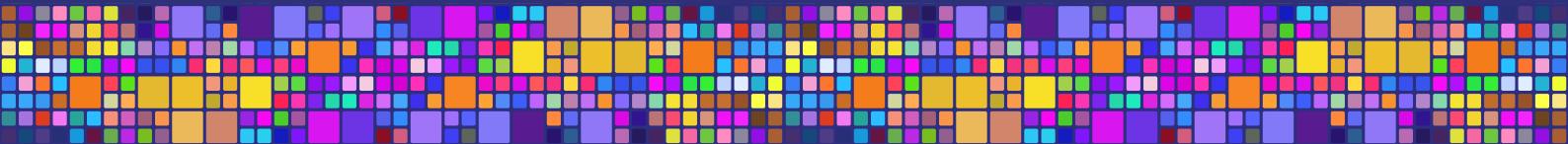
DISABILITÀ

Lis



Conversazione con gli atleti paralimpici

Storie di persone, di atleti che hanno saputo reinventare la loro vita dopo un incidente o una malattia e che dal superamento della difficoltà hanno trovato la forza per rinascere, per guardare alla loro vita con occhi nuovi raggiungendo nuovi traguardi. Ascolteremo Sandrino Porru, Presidente Fispes, uno dei primi a solcare con la carrozzina i circuiti di atletica quando nessuna persona con disabilità poteva accedervi. Conosceremo la storia di Davide Morana atleta, velocista che dopo la convocazione in nazionale ci dice che la sua vita ora è meglio di quella di prima, Insieme a Francesco Messori scopriremo come da una passione è nata la Nazionale di Calcio Amputati. Infine ascolteremo Edoardo Biagi golfista e membro della nazionale golfisti disabili che svelerà come il golf sia la sua medicina e che l'incontro con lo sport è stato fondamentale nella sua vita per il suo recupero. Queste sono anche le storie a volte auto ironiche di persone che hanno superato i propri limiti con positività e gioia di vivere, dopo un momento buio.



12:00 - 13:00

DISABILITÀ

Lis

accenture**Inclusione della Disabilità: punto di partenza per un viaggio tra innovazione e futuro**

Una riflessione sulle opportunità di inclusione delle persone con disabilità, al lavoro e in società, scoprendo come questo possa generare valore per tutti. Lo faremo con Danilo Ragona, progettista, designer e presidente di abletoenjoy, e Luca Paiardi, architetto e musicista. Ci racconteranno il loro viaggio in carrozza alla scoperta dei limiti e della voglia di superarli o riconoscerli: Viaggio Italia è una storia di coraggio e libertà, un inno all'amore per la vita e alla forza di non arrendersi. Danilo e Luca porteranno il loro contributo non solo come viaggiatori ma anche come imprenditori di inclusività. Dialogherà con loro Vincenzo Boni, campione di nuoto paralimpico e Accenture Application Development Analyst, ma non solo. Uno scambio coinvolgente che farà emergere aspetti legati alle sfide che le persone con disabilità affrontano quotidianamente e al contempo soluzioni per favorirne l'emersione in azienda e la loro piena inclusione.

13:00 - 14:00

AGE MANAGEMENT**Sabre****Viaggio verso l'isola che c'è**

Discussione sul tema donne e violenza

14:00 - 15:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE**Promuovere l'inclusione in azienda: le parole che generano il cambiamento**

Generare l'inclusione significa prima di tutto promuovere linguaggi e pensieri nuovi. Per fare questo NTT DATA Italia ha realizzato un "Diversity Days" al mese. Di che cosa si tratta? Scopriilo con Francesca Micheli, Head of Learning&Skills in NTT DATA

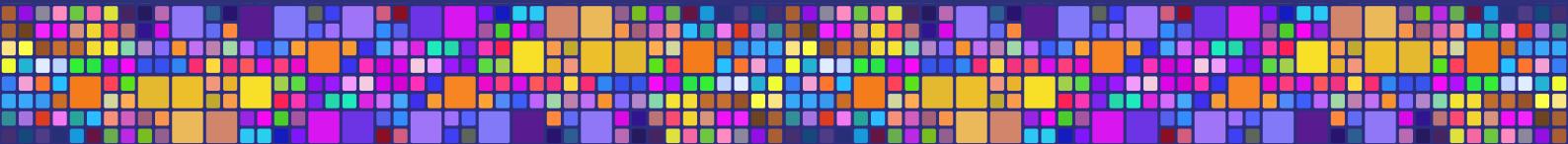
15:00 - 16:00

DISABILITÀ

Lis

**Ispirazione e coraggio: le leve per l'inclusione**

Obiettivo3 e Teleperformance Italia insieme per parlare di paura e coraggio, di ispirazione e obiettivi. Un incontro per confrontarsi sull'inclusione e passarsi il testimone dell'Amore. Storie che si intrecciano, mani che si stringono, cuori che battono forte INSIEME. è l'Italia che ci piace, è l'Italia che non conosce la parola Impossibile. Obiettivo 3 è la società sportiva paralimpica, fondata da Alex Zanardi con l'obiettivo di creare interesse e coinvolgere più possibile gli atleti disabili verso un percorso sportivo



16:00 - 17:00

DISABILITÀ

**Il secondo sogno**

L'obiettivo è quello di lanciare il bando per il "secondo Sogno" e parlare di diritto all'autonomia domestica. Il Secondo Sogno è infatti un progetto finalizzato all'accompagnamento verso l'autonomia domestica di persone con disabilità che hanno già iniziato un percorso lavorativo. Attraverso l'esperienza del progetto I FormidAbili, finalizzato all'inserimento lavorativo di persone con disabilità, ci siamo accorti che il primo sogno è quello dell'indipendenza economica, e quindi del lavoro, il secondo (da qui il nome del progetto) è quello dell'autonomia domestica. Il bando prevede un contributo alla ristrutturazione di immobili di proprietà di ETS utilizzati per percorsi di indipendenza di persone con disabilità. Il bando vuole favorire un approccio "generativo" e darà priorità a quelle proposte in cui gli ETS beneficiari del contributo prevedono di "restituire" alla società quanto ricevuto con il contributo erogato dal bando. Non si tratta di un "dopo di noi" ma, come mi piace definirlo, di un "durante noi".

17:00 - 18:00

DISABILITÀ

**Inclusione: dalla comunicazione ai fatti. Il caso Coordwon**

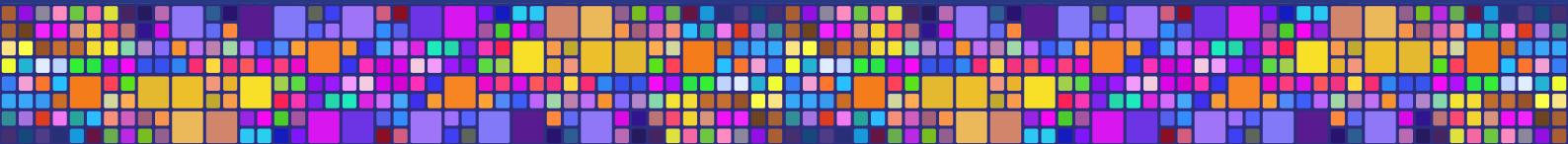
Un viaggio tra le campagne che hanno segnato 10 anni di comunicazione sulla disabilità, finalizzate al raggiungimento dell'inclusione di persone con sindrome di Down. Assieme ai nostri ospiti Martina Fuga di Coordown, Luca Pannese e Luca Lorenzini di SMALL, parleremo dell'importanza del saper comunicare bene e con semplicità messaggi molto profondi e complessi; capiremo anche come una narrativa sull'inclusione volta ad abbattere gli stereotipi possa contribuire a rendere la vita di persone con disabilità intellettuale meno complicata e per ultimo quindi rendere il mondo un posto migliore per tutti.

18:00 - 19:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Lo sport come forma di inclusione e prevenzione**

L'evento tratterà il tema dell'inclusività dello sport e di come praticarlo sia una buona abitudine. Porteremo nello specifico il caso #noiperprime in collaborazione con Roche e Fujifilm che tratta i temi della prevenzione e di quanto è importante una screening routine per la prevenzione al tumore. A seguire prevediamo 30/45 min circa di allenamento.



19:00 - 20:00

DISABILITÀ

Fondazione
ASPHI
Onlus

**Dolore cronico
e lavoratori:
"accomodamenti
ragionevoli" per
l'inclusione lavorativa**

La Fondazione, organizzazione nata nei primi anni '80, è sostenuta da imprese e persegue la missione di "Promuovere l'inclusione delle persone con disabilità e fragilità nella scuola, nel lavoro e nella società attraverso l'uso delle tecnologie digitali". Per quanto riguarda il contesto del Lavoro, nel corso degli anni, ASPHI ha dato supporto al mondo delle aziende nei percorsi di inclusione lavorativa, con attività di formazione e consulenza al management, rispetto alle competenze necessarie per identificare gli accomodamenti ragionevoli utili al benessere lavorativo dei lavoratori con disabilità mantenendo l'attenzione anche verso gli strumenti tecnologici (ausili e tecnologia d'uso comune) affinché i sistemi digitali di comunicazione e intranet siano accessibili e usabili. Siamo quindi al fianco della "Fondazione ISAL – Terapia del dolore" per sostenere i lavoratori con dolore cronico e le aziende in un percorso di valorizzazione e inclusione di queste preziose risorse.

20:00 - 21:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE**Non c'è Diversità
& Inclusione senza
Accessibilità**

Non si può parlare di Diversità e Inclusione senza parlare di Accessibilità. Troppo spesso ci troviamo di fronte a situazioni dove si sente parlare di diversità, di inclusione, senza considerare che non esiste inclusione senza accessibilità. Vediamo realtà lavorative dove dipendenti con disabilità non sono nelle condizioni di lavorare in completa autonomia per l'inaccessibilità della propria postazione. Assistiamo quotidianamente ad episodi di discriminazione digitale, dove persone con disabilità non sono in grado di svolgere le azioni più banali senza farsi aiutare da altri. È giunto il momento di affrontare con serietà il problema, mettendo l'accessibilità nei requisiti fondamentali.





Francesca Sbianchi
Vice presidente
Accessibility Days

Accessibilità come veicolo d'inclusione

Le persone con disabilità hanno in sé risorse che vanno riconosciute e coltivate e vogliono partecipare e dare il proprio contributo alla società.

È essenziale tenere in considerazione che ogni persona conserva in sé un'unicità che deve essere rispettata, tutelata e valorizzata per la crescita sostenibile ed etica della società. La partecipazione è un elemento fondamentale per le persone con disabilità. Come ogni altro individuo, abbiamo diritto a costruire un percorso per l'autoaffermazione e l'autoefficacia.

L'istruzione e la formazione devono fornire competenze per una futura professionalità, ma anche strumenti per affrontare la vita, per acquisire maggiore consapevolezza dei propri mezzi, dei propri limiti e degli strumenti che si possono avere a disposizione per riconoscere i problemi, analizzarli e superarli, in equilibrio tra interdipendenza e autonomia.

È fondamentale in tal senso la sensibilizzazione sull'accessibilità (digitale, delle informazioni, culturale, turistica etc.), tema trasversale a tutti gli ambiti della vita e che condiziona la possibilità di accedere ad altri diritti e libertà.

Ci sono barriere da superare, muri da abbattere e ponti da costruire.



Dal gender gap al family gap

Da sempre Henkel ha la sostenibilità nel suo DNA e concretizziamo il nostro impegno in azioni concrete che investono i nostri prodotti, le fabbriche, le persone.

Essere sostenibili, infatti, significa lavorare su diversi fronti avendo sempre in mente i valori che devono accompagnare il nostro fare quotidiano e, prima di tutto, il fatto di essere pionieri nel cuore per il futuro delle generazioni. Siamo consapevoli dell'impatto che possiamo avere sulla società presente e futura e per questo ci sentiamo estremamente responsabili. Crediamo fortemente che il cambiamento concreto debba essere accompagnato da un profondo cambiamento culturale che mettiamo in atto in ogni ambito del nostro lavoro: dalla politica di selezione del personale, che prevede una parità 50/50 tra i candidati che arrivano al termine del percorso, agli obiettivi di parità di genere a tutti i livelli manageriali da raggiungere entro il 2025 e, orgogliosamente, posso dire che oggi in Italia siamo al 41%.

Per questo motivo aderiamo con entusiasmo ad iniziative come 4w4i, partecipando al dibattito e tenendo alta l'attenzione sui temi dell'inclusione. “Family Gap: questioni domestiche, questione di genere?” parte da un’analisi della situazione attuale e porta a una riflessione sul futuro, per capire se esiste un genere nella gestione quotidiana della famiglia.



Mara Panajia
Presidente e
Amministratore
Delegato di Henkel
Italia



5 DICEMBRE

09:00 - 10:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis

speexx
empowering communication

Coltivare la biodiversità aziendale. Con Vera Gheno, F. Acanfora e L. Fabbri

Dentro e fuori le aziende si parla insistentemente di diversità e inclusione e si è sempre più consapevoli della necessità di un cambio di paradigma che renda la società più sostenibile. Guidati dalla brillante moderazione dello scrittore e intellettuale Paolo di Paolo, Vera Gheno, Fabrizio Acanfora e Laura Fabbri discuteranno di codici linguistici e culturali indispensabili per promuovere la convivenza delle differenze. Faremo poi tesoro delle testimonianze di importanti rappresentanti aziendali, addentrandoci nel tema della comunicazione in azienda come motore di inclusione.

10:00 - 11:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis

FERRERO

Unconscious bias. Tra mito e realtà

Pregiudizi inconsapevoli e stereotipi di genere: cosa ne penserebbero Pandora, Medea, Elena? Parliamo con Maura Gancitano e Andrea Colamedici (Tlon) di discriminazione e di inclusione da una prospettiva nuova: ci imbarcheremo in un viaggio che parte dalla mitologia, attraversa filosofia e letteratura, e arriva ad oggi, per comprendere le origini degli stereotipi che viviamo e agiamo ogni giorno e ragionare sul nostro ruolo verso un mondo sempre più inclusivo.

11:00 - 12:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

sace

Padri, davvero. Dialoghi su un ruolo che cambia

Sempre di più, i papà si approcciano alla genitorialità con intenzioni e sentimenti completamente diversi da quelli che animavano le generazioni passate. Chi sono questi nuovi padri? Come vivono, come cambiano? In che modo il mondo del lavoro può favorire le loro scelte, in un'ottica di condivisione e parità di genere? In un dibattito a più voci, racconteremo l'esperienza dell'essere e diventare padri oggi, la complessità e la bellezza di conquistare un ruolo diverso, in un contesto normativo e culturale incoraggiante ma non ancora al passo di questi nuovi modelli. Con la partecipazione di: Stefano Ciccone, Girolamo Grammatico, Nicolò Marchesini, Maria Luisa Vallauri
Reading a cura di Tiziana di Nunno, tratti da "Oliva Denaro" di V. Ardone (Einaudi, 2021) e "Il mare non chiude mai" di Amaltea (Einaudi, 2015)

12:00 - 13:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

bticino

L'Employee Engagement nella Diversity in Bticino: l'esperienza dei network Lei@BTicino & BTicino Rainbow

presentazione dei due ERG aziendali: come sono nati, cresciuti, come sono stati comunicati ai collaboratori di BTicino, come sono stati percepiti dai dipendenti, come vengono gestiti, punti di attenzione (criticità sperimentate), best practices, collaborazione e sostegno reciproco tra i due ERG.



13:00 - 14:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Attivare processi di inclusione attraverso la Leadership Inclusiva

KAMALEONTE

Angelica Paci e Mario D'Agostino del Kamaleonte presentano il modello di leadership applicata nella propria organizzazione e l'approccio di Leadership Inclusiva elaborato in sinergia con il network internazionale di ALP-Activating Leadership Potential- Il Modello ha 5 fondamenti e 4 aree di sviluppo, per ciascuna delle quali sono state individuate delle qualità che una leadership inclusiva dovrebbe auspicare a sviluppare. I 5 fondamenti della Leadership Inclusiva sono:

- Riconoscimento e apprezzamento del valore intrinseco di ognuno
- Un approccio basato sul rispetto dei diritti umani
- Consapevolezza delle interconnessioni
- Il potere come energia propulsiva di ognuno
- Coraggio di condividere le responsabilità

Le 4 aree sono:

- Consapevolezza di Sé
- Co-creare la Vision
- Costruire relazioni
- Creare il cambiamento leadership Inclusiva

14:00 - 15:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**Welcome. Working for refugee integration**

La collaborazione tra Burger King Restaurants Italia e UNHCR: Welcome Everybody in action.



15:00 - 16:00

GENDER GAP

Lis

**Sparkle e Fondazione Ortigia per la riduzione del Gender Gap in settori considerati tradizionalmente maschili**

Il webinar, moderato da Gini Dupasquier, Managing Director di Fondazione Ortigia, ripercorrerà l'esperienza di mentorship attraverso interviste doppie a coppie di mentor-mentee. Sparkle ha aderito a questa edizione come Main Partner Sicilia al progetto YEP – Young Women Empowerment Program promosso dalla Fondazione Ortigia per favorire la crescita personale e professionale di studentesse universitarie in Sicilia. Grazie allo scambio e al confronto con le mentor, le studentesse hanno acquisito strumenti utili a comprendere i propri punti di forza e le proprie inclinazioni e, al contempo, attraverso il role-model, hanno ricevuto un riferimento tangibile per la costruzione del loro futuro.



16:00 - 17:00

GENDER GAP

Lis

**La scienza è una parola al femminile: intervista alla signora delle comete, Amalia Ercoli Finzi**

Evento dedicato al tema STEM femminile, con la testimonianza di Amalia Ercoli Finzi. Amalia Ercoli Finzi (inspirational speaker, consulente NASA, prima donna ingegnere aeronautico in Italia e Grande Ufficiale dell'Ordine al Merito della Repubblica Italiana) dialogherà sul tema della diversità di genere e della valorizzazione di se stesse, attraverso un percorso fotografico sulle tappe salienti della vita e sui temi più importanti sull'inclusione. La narrazione per immagini arriverà a creare una biografia fotografica della nostra testimonial e dei messaggi che per lei sono davvero importanti, come quello del giusto equilibrio, per cui ogni donna dovrebbe avere tre tipi di vita: affettiva, professionale e "propria", dedicata a realizzare le proprie passioni ed interessi.



17:00 - 18:15

DISABILITÀ

FASTWEB

#fightthestroke

Stabat Pater - Viaggio tra padri combattenti

Spettacolo teatrale live in diretta streaming. Un viaggio nel mondo della disabilità raccontato dai padri. Storie di padri "combattenti" che ogni giorno si confrontano con le esistenze fragili dei loro figli.

18:15 - 19:15

CULTURA DELL'INCLUSIONE


**SustAinablers – Gli
Abilitatori della
Sostenibilità. Con
Andrea Grieco,
Sustainability Advisor**

Cosa vuol dire esercitare la sostenibilità oggi? Una società sempre più evoluta, al passo con il processo di cambiamento climatico, culturale e sociale in atto, ha necessariamente bisogno di attivatori, persone che con le loro azioni possano innescare un cambiamento reale e agito. Gli abilitatori possono diventare la molla d'azione per un nuovo modello di "sviluppo sostenibile" in grado di soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la possibilità alle future generazioni di soddisfare i propri. Il processo di transizione umana, ambientale e sociale è possibile solo se come singoli ci facciamo portatori di un messaggio trasformativo su tre livelli: il livello umano del singolo, il livello dello spazio in cui lavoro e agisco, il livello globale.

Un messaggio che parte dall'essere umano e che si basa sulla responsabilità di generare un impatto positivo in una società aperta e che accoglie.

19:15 - 20:15

CULTURA DELL'INCLUSIONE

**In campo con la
SMAgliante Ada**

Talk di apertura sulla diversità, su cosa significa sentirsi diversi e sul valore dell'inclusione sociale. Presentazione dei partner del progetto "La SMAgliante Ada" (Famiglie SMA, Centri Clinici NeMO con Roche Italia) e introduzione alla trilogia di fumetti "Le avventure della SMAgliante Ada". Lettura recitata di una storia del 3° volume focalizzata sullo sport e successivo dibattito/tavola rotonda sul rapporto tra inclusione e sport, linguaggio universale che permette di superare il concetto di diversità.

20:15 - 21:15

CULTURA DELL'INCLUSIONE


**Multiculturalità in
Azienda : tra inclusione
ed antirazzismo**

Riflessione e presentazione rispetto al tema dell'inclusione e diversità multiculturale / multietnica: dalla teoria alla pratica.



6 DICEMBRE

09:00 - 10:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE



Bias e giudizi predittivi: accettare la nostra diversità per accettare la diversità degli altri

Il mondo del lavoro è un campo minato di bias cognitivi che portano spesso a disfunzioni nelle relazioni umane e professionali. Ad esempio, nel campo della selezione del personale i valutatori, in media, hanno una capacità predittiva delle prestazioni di circa il 59%. Inoltre, selezionatori diversi reagiscono in maniera diversa allo stesso candidato e possono pervenire a conclusioni diverse. Riflessioni su come individuare e affrontare i pregiudizi.

10:00 - 11:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis



La conoscenza come chiave dell'inclusione

Esplorare realtà diverse dalla propria, aprirsi agli altri accogliendone e valorizzandone l'unicità, riconoscere i bias cognitivi e il modo in cui influenzano la nostra percezione del mondo. Sono questi i primi passi per attivare un percorso, personale e organizzativo, capace di sviluppare una consapevole ed autentica inclusione.

Il webinar sarà un momento di riflessione e di condivisione di una pluralità di voci ed esperienze, per allenare e alimentare la nostra attitudine all'inclusione attraverso la 'chiave' della conoscenza.

11:00 - 12:00

DISABILITÀ



Vivere l'inclusione in Cromology Italia

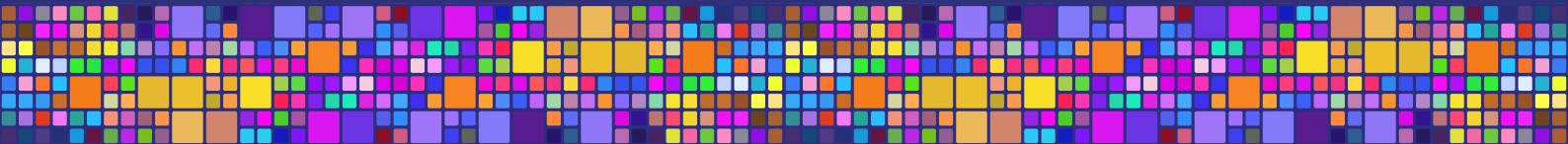
Un talk show pensato per condividere la nostra esperienza di volontariato sociale attraverso il punto di vista dell'azienda e della fondazione Dynamo Camp.

"Essere un'organizzazione agile, inclusiva, sicura (fisicamente e psicologicamente) che genera motivazione e benessere per le persone e la comunità, dove tutti possono dare il meglio di sé e crescere continuamente" questa l'ambizione di Cromology Italia che sostiene il progetto.

La nostra esperienza ci ha mostrato quanto il volontariato sociale possa avere un forte impatto sulla coesione del team e il benessere delle persone, rendendo concreto il concetto di partnership, pilastro fondamentale della strategia di Cromology Italia!

12:00 - 13:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE



14:00 - 15:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Eng

Inclusione: dalle parole ai fatti

Ci vogliono cultura, organizzazione del lavoro, gestione manageriale, servizi... e solidi valori sui quali basare la socializzazione e collaborazione.

Da tanti anni parliamo di inclusione in azienda e sul lavoro. Ma poi nei fatti l'inclusione non è ancora inclusa tra le commodity del mondo del lavoro. Manageritalia, da anni impegnata a fare informazione, cultura e azioni per dare corpo a parità, valorizzazione e inclusione delle diversità, con questo evento vuole con esperienze e casi concreti di realtà virtuose condividere i cardini di una vera trasformazione mentale e comportamentale. Basti pensare che quando quasi 30 anni fa decidemmo di dare corpo e sostanza a questo obiettivo, siamo partiti dal Gruppo Donne Manager di Manageritalia Lombardia, includendo sin da subito gli uomini. Si può fare! Il 6 dicembre alle 13, racconteremo come.

15:00 - 16:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Eng

**How to be a real ally**

At 3M, "ally" is not a noun, it's a verb: to ally is to take intentional action to support equity so that everyone can thrive. ALLYSHIP IS A JOURNEY of intentional support for marginalized individuals and communities. To join forces is to take intentional actions.

16:00 - 17:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Eng

**L'arca di Noè**

Accoglienza, linguaggi comuni, differenze vissute come dialettica e non come spunti di discriminazione. Persone... che non si giudicano ma si incontrano per integrarsi e migliorarsi a vicenda.

17:00 - 18:00

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Lis

Ritorno alle favole... un viaggio insieme

Un bambino malato è semplicemente un bambino. Malattia del bambino, Genitori che lavorano, Volontariato, Supporto psicologico, medico e.... speranza!! La malattia come un breve o lungo viaggio in cui molti possono essere i supporti e gli aiuti che accompagnano la famiglia in una esperienza che, nonostante tutto, può portare ad un arricchimento individuale, familiare e sociale. L'evento vuole raccontare quanto, in un momento difficile, come può essere la malattia di un bambino, siano fondamentali il sostegno ai genitori da parte delle aziende, da parte delle associazioni di volontariato e come l'aiuto psicologico positivo e relazionale possa infondere speranza e fiducia nel bambino e nella sua famiglia. Approfondimento su quali strumenti mette in campo la nostra azienda per sostenere ed aiutare le famiglie durante questi percorsi e quali servizi/attività mettono a disposizione le Associazioni dedicate al supporto di queste famiglie.





17:00 - 19:00



Verso la 4W4I 2023

L'evento conclusivo di 4W4I 2022 ripercorre i momenti più significativi ed entusiasmanti vissuti nella quattro settimane dedicate all'inclusione. Con la moderazione di Monica D'Ascenzo, giornalista de Il Sole 24 Ore, si alterneranno rappresentanti delle organizzazioni partner per confrontarsi sui risultati della maratona e sui principali contenuti e suggestioni emersi. Saranno condivisi i risultati ottenuti dalla survey sul Gender Gap organizzata da IPSOS per voce dell'amministratore delegato Nicola Neri. Al termine dell'incontro ci saluteremo dandoci appuntamento all'edizione 2023!



Il calendario potrà subire variazioni.

Per essere sempre aggiornato consulta la pagina web www.4w4i.it





#4W4I

Per essere sempre aggiornato consulta
la pagina web www.4w4i.it

