



PERCORSO SUL TEMA

DIVERSITY & INCLUSION

LA PROPOSTA ISPER



OBIETTIVI DEL PERCORSO

Contribuire allo **sviluppo delle persone e dell'organizzazione** attraverso la creazione e il sostegno di una **cultura aziendale** basata sull'energia positiva e sull'innovazione rese possibili dallo **scambio sinergico tra persone diverse**.

Approfondire la diversità nelle dimensioni di base (personalità, ruolo, età, nazionalità) e **sostenere l'inclusione** nelle attività durante tutto l'arco della permanenza in azienda.

Attrarre e trattenere le persone che vogliamo trattenere e che si aspettano di trovare nella nostra azienda **forti valori** rivolti alla gestione e alla **valorizzazione della diversità e dell'inclusione**.



A hand is shown holding a stack of four light-colored wooden blocks. Each block has a word printed on it in bold, black, uppercase letters. The words, from top to bottom, are: BELONGING, INCLUSION, DIVERSITY, and EQUITY. The background is a dark, muted green.

BELONGING

INCLUSION

DIVERSITY

EQUITY

ARCHITETTURA DEL PERCORSO

Questo percorso prevede **4 workshop on line** della durata di **una giornata/due mezza giornate** ognuno, fruibili anche singolarmente, per ogni argomento in programma.

In **funzione dei bisogni aziendali**, e per la eventuale fruizione di singoli workshop la durata singola potrà variare.



LA CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE: RUOLI E FUNZIONI DA INTEGRARE PER LAVORARE IN MODO PRODUTTIVO E MOTIVANTE

WORKSHOP 1.

OBIETTIVI

Condividere la conoscenza degli elementi che connotano la **diversità nella cultura organizzativa** e tra le funzioni e i ruoli aziendali.

Facilitare l'integrazione intra e inter funzionale per sostenere la **produttività**, l'**innovazione** e coltivare la **motivazione** e l'**engagement** delle persone.

CONTENUTI

- Le dimensioni che determinano la cultura delle organizzazioni
- Le sub-culture delle funzioni organizzative
- Le modalità per stimolare l'integrazione (aspetti gestionali quali job rotation, progetti comuni, obiettivi comuni, ecc.)
- Il ruolo della comunicazione nel sostenere l'integrazione
- Costruzione di attività per raggiungere gli obiettivi



LA DIVERSITÀ GENERAZIONALE IN AZIENDA: IL VALORE RECIPROCO (AGE MANAGEMENT)

WORKSHOP 2.

OBIETTIVI

Stimolare una riflessione sul **valore della diversità** derivante dall'appartenenza a **età ed esperienze diverse**

Allenare i partecipanti a mettere in pratica comportamenti tesi a valorizzare l'age diversity per creare sinergia intergenerazionale.

CONTENUTI

- L'Age Management – definizioni e opportunità
- Le caratteristiche dei senior employees e delle giovani generazioni
- La diversità di età in un team come fonte di apprendimento reciproco e di ricchezza per l'azienda per generare innovazione nel change management
- Gli strumenti per generare apprendimento e sinergia (possibili ostacoli e possibili opportunità)
- Costruzione di un Vademecum per valorizzare la age diversity in azienda



L'APPARTENENZA A NAZIONI DIVERSE (L'APPORTO DEL CROSS CULTURAL MANAGEMENT)

WORKSHOP 3.

OBIETTIVI

Stimolare una riflessione sul valore della diversità derivante dall'**appartenenza a nazioni diverse**

Fornire conoscenze sui principali **modelli culturali** delle nazioni di appartenenza di colleghi (e interlocutori) provenienti da nazioni diverse e allenare i partecipanti a mettere in pratica comportamenti tesi a valorizzare la diversità per **creare sinergia multiculturale**.

CONTENUTI

- I principali modelli che ispirano il cross cultural management e la cross cultural communication: il Modello delle Culture blu e culture verdi e il Modello delle Dimensioni culturali
- Approfondimenti per i Paesi con i quali l'azienda si interfaccia più frequentemente.
- Riflessione sul rischio del sorgere di stereotipi e di pregiudizi e sulle modalità per prevenirli o gestirli.
- Costruzione di un Vademecum per valorizzare la multiculturalità in azienda



LO SVILUPPO DELLE ATTIVITÀ INCLUSIVE LUNGO TUTTO IL “VIAGGIO” DELL’EMPLOYEE/HUMAN EXPERIENCE

(dalla Ricerca e Selezione del personale all’Onboarding, alla formazione, all’accesso alla carriera e allo sviluppo, alla politica retributiva, all’offboarding)

WORKSHOP 4.

OBIETTIVI

Esplorare le **attività inclusive** da mettere in atto per dimostrare la reale volontà aziendale a **sostenere la cultura della diversità** nelle sue dimensioni di base (personalità, ruolo, età, nazionalità)

Stimolare l’**inclusione** durante tutto l’arco della vita in azienda (l’employee/human experience) individuando **azioni concrete** ad ogni touch point dell’esperienza.

CONTENUTI

- L’inclusione, la prova del nove dell’orientamento aziendale al sostegno della diversità
- Il viaggio dell’employee/human experience e le tappe principali
- Dal recruiting, l’onboarding e tutte le esperienze gestionali all’offboarding per attrarre e fidelizzare le persone che vogliamo trattenere
- Costruzione di un possibile percorso aziendale

Le certificazioni ISPER

Dal 2014 ISPER è
accreditato presso la
Regione Piemonte
per la Formazione continua

ISPER è una delle prime aziende italiane ad aver
conseguito la **certificazione per la parità di genere e
l'inclusione**, in base alla nuova prassi di riferimento
UNI/PdR 125:2022.





011.66.47.803



isper@isper.org



Corso Dante 124/A Torino



www.isper.org