

# DEI DIVERSITY EQUITY INCLUSION FOR IMPACT

*Il percorso per riconoscere,  
includere, valorizzare  
l'unicità e il talento di ogni persona,  
generando impatto sociale*



# Reason why

Nella trama dei rapporti che legano le imprese al loro territorio e agli attori che lo compongono, **l'azienda non è solo un soggetto economico, ma anche un soggetto sociale e culturale.**

**Le azioni di DEI sono pienamente iscritte nel processo strategico** per la costruzione di nuovi equilibri tra crescita economica, sostenibilità, benessere delle persone e coesione sociale.

**Il profilo sempre più composito delle popolazioni aziendali e dei potenziali bacini di reclutamento ha reso le aziende dei veri e propri laboratori di convivenza** – tra generi, generazioni, persone con differenti background etnici, culturali, religiosi ...- e di innovazione a impatto sociale.



L'insieme di vincoli e opportunità (PNRR, ESG, Agenda 2030, ... ) sollecita le imprese nel mettere a valore i molteplici vantaggi di una gestione consapevole della "diversità, equità e inclusione" nella cura delle risorse umane, nel riposizionamento competitivo dell'impresa, nel rafforzamento delle sinergie con gli stakeholder.

**Gli specialisti delle HR devono agire con competenza e consapevolezza il loro ruolo di attori strategici, purpose players** e generatori di un impatto addizionale e misurabile, rendendosi "pionieri interni" di politiche e pratiche innovative ma al tempo stesso coerenti con la cultura organizzativa e con l'identità valoriale ed etica dell'azienda.

# INTRECCI SFIDANTI E VIRTUOSI

**Tra carriera professionale e carriera di vita:** prendersi cura delle persone come imperativo aziendale

- ▶ Scenari demografici, equità ed inclusione
- ▶ La diversità come unicità ed aspettativa di "unitarietà"

**Tra impresa e territorio:** conoscere il presente per compiere scelte traggurdate sul futuro

- ▶ Vincoli e spinte del quadro legale ed istituzionale
- ▶ Gli impegni o le azioni DEI come indicatori ESG, pilastro della strategia aziendale attraverso cui misurare il proprio impatto

**Tra dimensione materiale e simbolica:** il potenziale operativo dell'identità aziendale

- ▶ Allineamento e cambiamento della cultura organizzativa come condizione d'impegni/pratiche nel campo DEI e ESG
- ▶ Il valore del *Diversity Dividend* come espressione di qualità del contesto aziendale e della sua cultura

**COSTRUIRE UN NUOVO PARADIGMA FONDATA  
SULLA GENERAZIONE DI «VALORE CONDIVISO»**

# A chi è rivolto?

Il percorso Diversity, Equity, Inclusion si rivolge a: **HR Director & Manager, HR business partner, HR Specialist, Sustainability Manager, Diversity, Welfare, Wellbeing Manager, Consulenti** e tutti coloro che sono interessati alla dimensione della sostenibilità e dell'impatto sulla società delle scelte d'impresa.

## Per

### ► Sviluppare

Una consapevolezza e un livello di competenza adeguati a raccogliere **la sfida della DEI**

### ► Acquisire

Una conoscenza e familiarità con **contenuti, esperienze, metodologie, normativa, best practice, macrotrend** ed evoluzioni sociali che impattano sull'impresa

### ► Applicare

I principi DEI per la promozione di una **cultura aziendale inclusiva** e un ambiente di lavoro dove ciascuna persona si senta valorizzata, così da **aumentare il livello di soddisfazione ed engagement**

### ► Definire

Gli obiettivi interni ed esterni all'organizzazione, gli **indicatori** e le **metriche** con cui sviluppare la propria **strategia a impatto in ottica DEI**

### ► Favorire

La maturazione di elementi di consapevolezza condivisa e funzionale al **capacity building nell'azione manageriale**, attraverso la condivisione dell'esperienza practice-based dei partecipanti professionale e nell'azienda

### ► Contribuire

A creare **pratiche e ambienti inclusivi** per **attrarre talenti** e a **promuovere il cambiamento sociale**

# Come?

**Diversity, Equity, Inclusion for Impact** è strutturato in 6 moduli: un modulo iniziale di **Induction** e **5 moduli tematici** in cui approfondire le dimensioni della DEI nella relazione con le culture e i brand organizzativi, le sfide degli attuali scenari socio-demografici, la normativa di riferimento, il potenziale strategico sul piano gestionale e della misurazione dell'impatto.



## MODULO 0

5 ore

### Induction

In presenza

Mercoledì, 20 marzo 2024  
dalle 10:30 alle 16:30



## MODULO 3

4 ore

### Il Diversity Dividend: la sfida dell'inclusione di immigrati e rifugiati

Online

Mercoledì, 8 maggio 2024  
dalle 9:00 alle 13:00



## MODULO 1

4 ore

### Maschile e femminile per un'azienda che genera valore

Online

Mercoledì, 3 aprile 2024  
dalle 9:00 alle 13:00



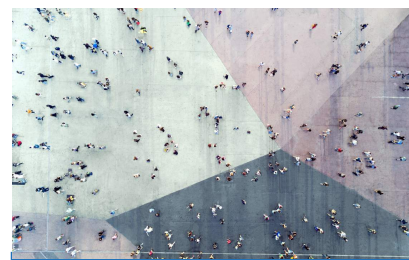
## MODULO 4

4 ore

### Promuovere il lavoro delle persone con disabilità per un'azienda più inclusiva per tutti

Online

Giovedì, 16 maggio 2024  
dalle 9:00 alle 13:00



## MODULO 2

4 ore

### L'equità generazionale per un lavoro più sostenibile

Online

Mercoledì, 17 aprile 2024  
dalle 9:00 alle 13:00



## MODULO 5

5 ore

### Politiche DEI ad impatto: obiettivi, indicatori e metriche

In presenza

Giovedì, 30 maggio 2024  
dalle 10:30 alle 16:30

# Dettagli

## ► Periodo

Dal 20 marzo 2024  
al 30 maggio 2024

## ► Sedi

Cottino Social Impact Campus,  
Corso Castelfidardo 30/A, Torino

ISTUD Business School  
Via Paolo Lomazzo, 19, Milano

## ► Informazioni e iscrizioni

[caterina.soldi@cottinoimpact.org](mailto:caterina.soldi@cottinoimpact.org)

[rtebini@istud.it](mailto:rtebini@istud.it)

## ► Scadenze

Le iscrizioni al percorso sono aperte  
fino al 18 marzo 2024, salvo  
disponibilità dei posti.

## ► Modalità

È possibile acquistare il corso  
completo o i singoli moduli, salvo  
raggiungimento del numero  
minimo di partecipanti necessario  
per l'efficacia dell'aula.

## ► Learning Room

Area Riservata per la condivisione  
dei materiali didattici e i contenuti  
di approfondimento

## ► Lingua

Il corso sarà erogato in italiano

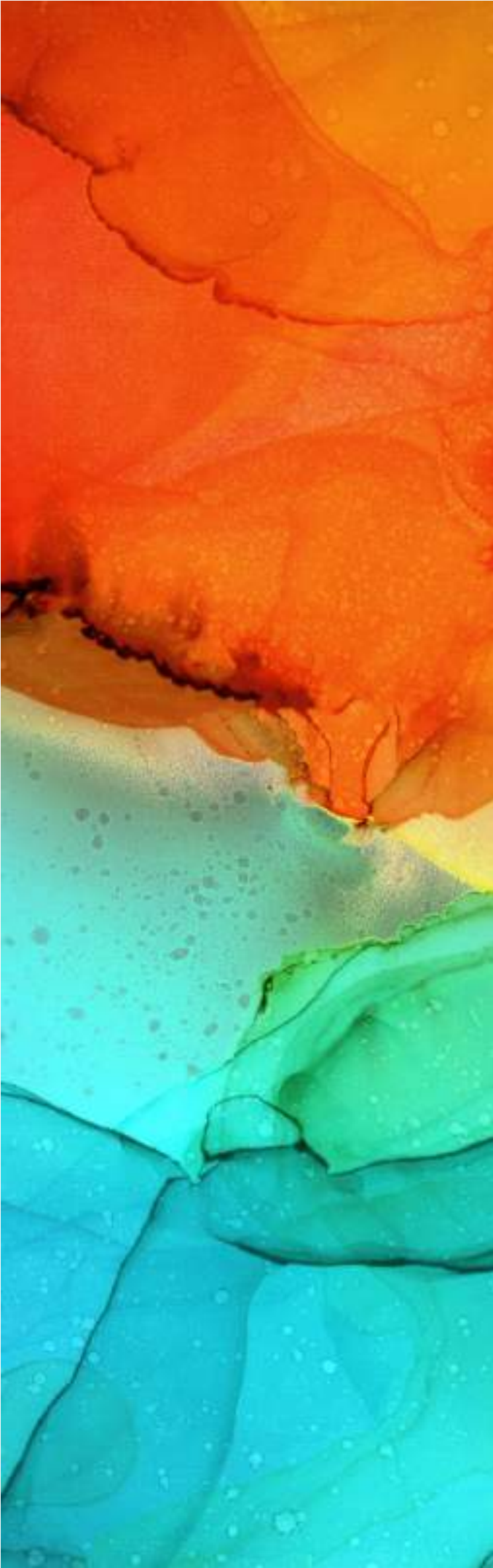
# Pricing

Il percorso completo ha un costo agevolato di € 2.600 + IVA.

È possibile acquistare i moduli anche singolarmente al costo di  
€ 600,00 + IVA.

Rappresenti un'azienda che vuole acquistare questo percorso  
completo per due o più dipendenti?

Contattaci per maggiori informazioni sulle agevolazioni  
dedicate.



# INDUCTION

In presenza - mercoledì, 20 marzo 2024  
dalle 10:30 alle 16:30  
networking light lunch

## Obiettivi:

1. Illustrare come le tematiche DEI:
  - intercettano molte delle criticità del nostro regime di accumulazione, mettendone a rischio la sostenibilità, riverberandosi anche nella difficoltà per le imprese di reclutare e trattenere le risorse umane di cui hanno bisogno
  - rappresentano per le imprese una leva ad alto potenziale per il raggiungimento dei propri obiettivi competitivi e per generare impatti sociali positivi, addizionali e misurabili
  - offrono l'occasione per un "riposizionamento strategico" della gestione delle risorse umane
2. Offrire una prima occasione di networking tra partecipanti, docenti ed esperti

## Contenuti:

Gli scenari socio-demografici e i loro aspetti di criticità/opportunità per le imprese

Il rapporto tra le tematiche DEI e gli obiettivi di sostenibilità economica e sociale nell'attuale quadro di vincoli/opportunità

L'equità come bussola di un nuovo paradigma orientato alla generazione di "valore condiviso"

Le principali aree di intervento delle pratiche DEI e la loro integrazione nelle strategie d'impresa

La misurazione e la valorizzazione dell'impatto delle pratiche DEI

Workshop interattivo



# MODULO 1

## ***Maschile e femminile per un'azienda che genera valore***

Online - mercoledì, 3 aprile 2024  
dalle 9:00 alle 13:00

### **Obiettivi:**

1. Illustrare come il tema della diversità di genere sia emblematico rispetto alle questioni:

- dell'equità dei nostri sistemi sociali e aziendali
- dell'efficacia dei nostri modelli competitivi e di sviluppo
- del significato e valore della diversità

2. Incoraggiare la valorizzazione degli specifici elementi che caratterizzano l'esperienza e la cultura femminile

### **Contenuti:**

Il processo di significazione del genere

Il rapporto tra differenze di genere e disuguaglianze di genere, i regimi di genere e le loro implicazioni per la gestione delle risorse umane

La strutturazione di genere delle organizzazioni di lavoro: meccanismi e impatti degli stereotipi di genere

Il management della differenza di genere: la certificazione di genere come occasione di auto-riflessività

La leadership della differenza femminile come driver di performance

Implicazioni e problematiche rilevanti di carattere gestionale e/o operativo legate ai temi trattati

Workshop interattivo



# MODULO 3

## ***Il Diversity Dividend: la sfida dell'inclusione di immigrati e rifugiati***

Online - mercoledì, 8 maggio 2024  
dalle 9:00 alle 13:00

### **Obiettivi:**

1. Illustrare come il tema della diversità collegata al background migratorio sia emblematico rispetto alle questioni:

- dell'inclusività dei mercati del lavoro e delle discriminazioni intersezionali
- della contrapposizione tra logiche short-termist e sostenibilità dei regimi d'impiego
- dell'ambivalenza delle pratiche di riconoscimento della diversità dentro e fuori i luoghi di lavoro

2. Incoraggiare una gestione delle risorse umane immigrate capace di coniugare obiettivi di inclusività e performance aziendale

### **Contenuti:**

Il rafforzamento del profilo multi-etnico e multireligioso della società e del mercato del lavoro

Il reclutamento e l'inclusione lavorativa delle risorse umane straniere: gli aspetti normativi

L'accompagnamento al lavoro di rifugiati e richiedenti asilo come pratica di responsabilità sociale

La gestione cross-cultural delle risorse umane con un background migratorio

Come trasformare la vulnerabilità in valore aggiunto: il riconoscimento e la valorizzazione delle soft skills legate al background migratorio

Workshop interattivo



# MODULO 2

## ***Equità generazionale per un lavoro più sostenibile***

Online - mercoledì, 17 aprile 2024  
dalle 9:00 alle 13:00

### **Obiettivi:**

1. Illustrare come il tema della diversità di età sia emblematico rispetto alle questioni:

- dell'intreccio tra carriere lavorative e "carriere di vita"
- della sostenibilità dei regimi di accumulazione e dei sistemi di welfare
- della pluralità di caratteristiche, comportamenti, bisogni e aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici

2. Incoraggiare una gestione consapevole delle età al lavoro a partire da un'accresciuta consapevolezza rispetto alle caratteristiche demografiche delle forze di lavoro e della popolazione aziendale e agli strumenti di age management

### **Contenuti:**

L'equità generazionale come questione strategica nell'attuale scenario demografico dentro e fuori l'azienda.

La "crisi globale della cura" e le sue implicazioni per la società e le politiche di gestione delle risorse umane: dalla conciliazione al work and life balance

Giovani e anziani in azienda: l'influenza dell'età e della seniority sulle attitudini e i comportamenti delle lavoratrici e dei lavoratori

La trasmissione intergenerazionale delle competenze

L'age management: gli strumenti per analizzare e rispondere ai bisogni di una popolazione aziendale diversa per età e seniority

Workshop interattivo



# MODULO 4

## **Promuovere il lavoro delle persone con disabilità per un'azienda più inclusiva per tutti**

Online – giovedì, 16 maggio 2024  
dalle 9:00 alle 13:00

### **Obiettivi:**

1. Illustrare come il tema della disabilità sia emblematico rispetto alle questioni:
  - dei rischi di discriminazione intersezionali collegati alla mancanza di conoscenze e al radicamento di stereotipi e pregiudizi
  - della necessità di coniugare innovazione tecnico-organizzativa e innovazione sociale per costruire ambienti di lavoro inclusivi
  - della possibilità di trasformare i fattori di vulnerabilità in opportunità per le persone, le imprese e la collettività
2. Incoraggiare una gestione consapevole dei processi di inclusione in azienda delle persone con disabilità, attraverso la conoscenza dei principali problemi/barriere che ne ostacolano l'assunzione e lo sviluppo professionale

### **Contenuti:**

La percezione della disabilità nei diversi contesti culturali e organizzativi

Le diverse declinazioni della disabilità e le relative sfide/opportunità per le aziende

Il diritto al lavoro delle persone con disabilità: principali aspetti normativi

Le risorse e i servizi a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità

La gestione dei percorsi di inserimento in azienda e il ruolo dei diversi attori aziendali

L'inclusione dei lavoratori con disabilità come opportunità di apprendimento collettivo

Workshop interattivo



# MODULO 5

## ***Politiche DEI ad impatto: obiettivi, indicatori e metriche***

In presenza – giovedì, 30 maggio 2024  
dalle 10:30 alle 16:30  
networking light lunch

### **Obiettivi:**

1. Comprendere come gli obiettivi e i valori di inclusività alla base del diversity management non solo lo rendono un nuovo orizzonte competitivo, ma lo qualificano anche come un impegno di prima linea e non utopico nello sviluppo della strategia di impatto sociale dell'impresa
2. Riconoscere le implicazioni etico-sociali delle politiche HR e i benefici promossi a vantaggio dell'organizzazione, dei suoi stakeholder interni ed esterni

### **Contenuti:**

Definizione di Impatto: addizionalità, intenzionalità, misurabilità

L'impatto nella strategia DEI dell'azienda

Gli stakeholder di riferimento

Obiettivi e indicatori interni ed esterni all'organizzazione

Modelli di pianificazione e monitoraggio

Metodi di valutazione : TOC e ricerca narrativa

Workshop – DEI for Impact Strategy, Management, Measurement

# A Learning Journey with...

Una didattica trasformativa con docenti e testimonial di alto profilo ed esperienza nazionale e internazionale



**LAURA  
ZANFRINI**

**Direttore Scientifico  
del pillar *Diversity  
Equity & Inclusion***

Professore ordinario presso l'Università Cattolica di Milano, Laura Zanfrini è titolare degli insegnamenti "Organizzazioni, Persone, Sostenibilità e Cittadinanza d'Impresa" e "Sociologia delle migrazioni e della convivenza interetnica", oltre che coordinatore del corso di laurea magistrale in "Lavoro e direzione d'impresa. Persone, strategie per la sostenibilità, sfide della digitalizzazione".

La sua ultratrentennale attività di ricerca ha spaziato su molteplici temi, tra i quali spiccano le migrazioni internazionali (analizzate in tutte le loro declinazioni e implicazioni) e la società come sistema di differenze (di genere, età, background etnico e religioso...) e disuguaglianze. Ha partecipato e diretto molti progetti di ricerca, di respiro nazionale e internazionale, entrando a far parte di qualificate reti di esperti e prestando consulenza a diversi organismi italiani, europei e internazionali. Componente di numerosi comitati scientifici ed editoriali, è autrice di oltre 400 pubblicazioni scientifiche e di numerosi articoli su quotidiani e magazine.



**MARELLA  
CARAMAZZA**

**Direttore Generale  
ISTUD - Business  
School**

Direttore Generale Istud Business School, Board Member Cottino Social Impact Campus e Direzione Strategica del Centro di Competenza per la Valutazione e Misurazione dell'impatto.

È docente di Organization Studies. È membro del Consiglio Direttivo di ASFOR e Membro della Commissione di valutazione di APAFORM - Associazione per l'Accreditamento dei Formatori di Management.

È direttore del Master Giuristi in Azienda, giunto alla sua sesta edizione.

Ha dedicato la sua carriera alla Management Education & Development. Nei suoi lavori ha sempre posto forte attenzione alla affermazione di culture di impresa e modelli di business orientati alla sostenibilità e all'impatto sociale.

Ha guidato numerosi progetti di ricerca e consulenza tra cui, di recente, alcuni programmi sulle connessioni tra crimine organizzato e impresa, oltre alla analisi ed alla implementazione di cambiamenti culturali in diverse aziende nazionali e multinazionali. I suoi studi sono stati pubblicati e presentati su testate e conferenze, nazionali ed internazionali, tra cui Harvard Business Review, Il Sole 24 Ore e Zero Emission Conference.



**MARIA SERENA  
CIAMBELLOTTI**

**Docente presso  
l'Università Cattolica  
del Sacro Cuore e  
Università di Genova**

Docente a contratto presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e Università di Genova. Dal 1999 è consulente aziendale trainer e coach nell'area formazione e sviluppo organizzativo. Co-founder, Executive Coach e consulente nei processi di Sustainable Leadership development, Change Management, People empowerment, Teamworking in CdA e Leadership Team, Talent development.

Trainer certificato CMOE per l'erogazione di programmi di formazione su Leadership, People Management e Coaching. Diploma di ICF Certified Coach conseguito presso la scuola ACTP Coaching Ways a Parigi.

Dal 2004 ad oggi volontaria presso Fondazione Francesca Rava - N.P.H Italia.

Ha collaborato alla fase di progettazione di Francisville, città dei mestieri a Port-au Prince, Haiti.

Attualmente Tutor di giovani a carico dell'U.S.S.M con pendenze penali da riorientare e indirizzare verso il mondo del lavoro



**EMMA  
GARAVAGLIA**

**Senior lecturer c/o  
Politecnico di  
Milano e Università  
Cattolica del Sacro  
Cuore**

Ricercatrice in Sociologia economica presso il Dipartimento di Architettura e Studi Urbani del Politecnico di Milano. Ha ottenuto un dottorato di ricerca in Scienze organizzative e direzionali presso la Scuola dottorale in Scienze sociali dell'Università Cattolica di Milano. A partire dagli anni del dottorato ha analizzato i processi di invecchiamento della popolazione e le relative sfide e opportunità per la società. Nello specifico, ha studiato l'invecchiamento della popolazione lavorativa, i rischi di discriminazione sul lavoro legati all'età, e le pratiche di gestione delle differenze di età nelle aziende.

Attualmente, sta studiando i processi di inclusione/esclusione sociale degli anziani alla luce dei processi di trasformazione digitale e di platformizzazione, anche dei sistemi di welfare. Su questi temi ha tenuto seminari e lezioni in contesti accademici e aziendali, e presentazioni in conferenze scientifiche in Italia e all'estero.

# A Learning Journey with...

Una didattica trasformativa con docenti e testimonial di alto profilo ed esperienza nazionale e internazionale



## **MAURIZIO MANCUSO**

Docente presso la  
Facoltà di Scienze  
politiche e sociali  
dell'Università  
Cattolica di Milano

A lungo responsabile The European House-Ambrosetti dell'area marketing, comunicazione e identità d'impresa. Ha applicato metodi filosofici e, in particolare la fenomenologia, all'analisi dei mercati di consumo, alla riprogettazione strategica delle aziende, alle tematiche organizzative, con particolare riguardo allo sviluppo delle persone, lavorando nei principali settori (beni di consumo di marca, servizi, Istituzioni), ed avendo come clienti alcune tra le più importanti aziende nazionali e internazionali. Le sue più recenti aree di studio e d'intervento in azienda riguardano la rivoluzione digitale e le implicazioni per quanto riguarda le competenze e le principali sfide per le persone, con particolare attenzione alla componente femminile, i giovani, i talenti e gli over.



## **GIOVANNI MERLO**

Direttore LEDHA  
Lega per i diritti  
delle persone con  
disabilità

Svolge attività di ricerca, formazione e divulgazione nel campo delle politiche sociali.

È autore dei libri L'attrazione speciale. Minori con disabilità: integrazione scolastica, scuole speciali, presa in carico, welfare locale (Maggioli, 2015) La segregazione delle persone con disabilità. I Manicomi nascosti (Maggioli, 2018) in Italia e di numerosi articoli sul tema delle politiche per la disabilità. È membro della redazione di LombardiaSociale.it dalla sua fondazione.

È membro della redazione di LombardiaSociale.it dalla sua fondazione.



## **MASSIMILIANO MONACI**

Professore ordinario  
presso la Facoltà di  
Scienze Politiche e  
Sociali dell'Università  
Cattolica di Milano

Professore Ordinario, insegna "Sociologia dell'organizzazione", "Organizzazioni, Persone, Sostenibilità, Cittadinanza dell'impresa" e "Diversity in organisations and cross-cultural management".

Presso l'Università Cattolica è inoltre Direttore del Master in "Risorse umane e organizzazione", promosso con ISTUD Business School, e membro della Faculty dei programmi di formazione manageriale dell'Alta Scuola Impresa e Società (ALTIS). Le sue principali aree di ricerca e competenze formativo-consulenziali riguardano: la CSR, la sostenibilità dell'impresa e la business ethics; le culture aziendali e i processi di cultural change management; le pratiche organizzative di Diversity&Inclusion; il ruolo della dimensione religiosa e spirituale nei processi di people management.

In questi ambiti ha pubblicato numerosi contributi a livello nazionale e articoli su riviste scientifiche internazionali.

# A Learning Journey with...

Una didattica trasformativa con docenti e testimonial di alto profilo ed esperienza nazionale e internazionale



**LUCA  
QUARANTINO**

Ricercatore in  
Organizzazione  
Aziendale presso  
l'Università IULM di  
Milano

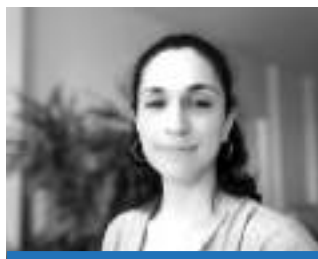
Dopo la laurea in giurisprudenza ha perfezionato i suoi studi presso il Dipartimento di Organizational Behaviour della Cornell University (USA).

Attualmente è Ricercatore in Organizzazione Aziendale presso l'Università IULM di Milano, dove insegna "Gestione delle Risorse Umane" e "Critical Issues in Hospitality Human Resources".

I suoi interessi di ricerca riguardano lo studio della cultura organizzativa nelle imprese di servizio; i processi di engagement e partecipazione attiva dei collaboratori nelle organizzazioni; il mercato del lavoro dei giovani ad alta qualificazione con particolare attenzione ai temi dei "Millennials" e del "Generation mix management".

Su questi temi svolge attività di formazione e consulenza per imprese private, pubbliche e non profit.

Ha una lunga esperienza in progetti internazionali finalizzati a supportare lo sviluppo socioeconomico nei paesi emergenti: questo ha significato svolgere attività di ricerca, formazione e consulenza nei paesi dell'area balcanica dell'Europa dell'Est, in Russia, in Cina, in Asia Centrale e in Centro e Sud America.



**SARA  
RAGO**

Community Member  
c/o Centro di  
Competenze  
per la Valutazione e  
Misurazione  
dell'Impatto

Dopo gli studi nel campo del marketing e della comunicazione d'azienda e della gestione delle imprese cooperative e delle organizzazioni non profit, per oltre dieci anni ha condotto attività di ricerca su temi inerenti i soggetti dell'economia sociale e della cooperazione, tra cui modelli organizzativi per la generazione di innovazione sociale, finanza per le imprese sociali, valutazione dell'impatto sociale.

Attualmente è consulente strategico dello Studio Romboli Società Benefit,

È docente in Fundraising, Comunicazione e Management e Organizzazioni del Terzo Settore: profili giuridici, accountability e modelli di partnership con la Pubblica Amministrazione.

È membro della community di valutatori e valutatrici del Centro di Competenze per la Valutazione e Misurazione dell'Impatto, gestito dal Cottino Social Impact Campus, che dal 2022 ne ha assunto la guida scientifica e strategica, e che è nato da un accordo tra la Camera di commercio di Torino e la Fondazione Cottino nel contesto del Piano Strategico di Torino Social Impact.



**ANNAVITTORIA  
SARLI**

Ricercatore c/o  
Università di Parma.  
Dipartimento  
Giurisprudenza e  
Studi Politici ed  
Internazionali

Docente e ricercatrice in scienze sociali presso l'Università di Parma, Annavittoria Sarli si occupa prevalentemente di migrazioni, processi interculturali e questioni di giustizia razziale.

Presso l'Università di Birmingham e la Fondazione ISMU di Milano, ha condotto diversi progetti di ricerca e formazione sulle competenze interculturali delle persone con background migratorio.

È specializzata in studi sulla migrazione e interculturali e in metodi di ricerca qualitativa.

Attualmente la sua ricerca si concentra sulle competenze interculturali e sulle seconde generazioni. Negli ultimi anni ha condotto ricerche sulla relazione tra migrazione e salute, sul nesso tra migrazione e sviluppo, sull'inclusione lavorativa dei migranti, sul riconoscimento delle competenze e qualifiche dei migranti e sull'interazione tra religione, migrazione e integrazione.

***“Vogliamo che le aziende e soprattutto gli specialisti delle risorse umane diventino più consapevoli dello straordinario “potere” di cui dispongono, agendo consapevolmente per la costruzione di ambienti di lavoro più inclusivi, imprese più competitive, società più giuste.”***

Laura Zanfrini

Direttore Scientifico del pillar Diversity, Equity & Inclusion e Professore ordinario presso l'Università Cattolica di Milano

---

***“Le aziende possiedono innumerevoli risorse e strumenti per contribuire ai grandi temi della società, creando un impatto positivo con le loro politiche. Il mondo dell'HR Management può accogliere e valorizzare tutte le diversità, attraverso politiche, ma anche sensibilità, competenze e modelli di leadership e di mercato, che guidino verso la creazione di una comunità armoniosa e solidale, capace di prosperare insieme.”***

Marella Caramazza

Direttore Generale ISTUD, Board Member del Cottino Social Impact Campus e Direzione strategica del Centro di Competenze per la Valutazione e Misurazione dell'Impatto.



# DEI DIVERSITY EQUITY INCLUSION FOR IMPACT

Per info e iscrizioni:

[caterina.soldi@cottinoimpact.org](mailto:caterina.soldi@cottinoimpact.org)

[rstebini@istud.it](mailto:rstebini@istud.it)

## Chi siamo

Cottino Social Impact Campus e ISTD Business School danno vita alla prima School of Management interamente focalizzata sul **social impact**, la **corporate community**, la **sostenibilità**, i valori e le pratiche della **social accountability**.

[www.cottinosocialimpactcampus.org](http://www.cottinosocialimpactcampus.org)

[www.istud.it](http://www.istud.it)

Realizzato in partnership con:

