

4 aprile 2024

Rassegna Stampa

**PRESENTAZIONE DEL PRIMO NUMERO
DEL MAGAZINE L'INCLUSIONE
*"Gender Balance e Diversity.
Equilibrio, diversità e inclusione"***

ARTICOLI CARTACEI

Libero

Diversity e Inclusion Hub presenta “L’Inclusione”

Un magazine sulla parità di genere

Il trimestrale si focalizza sulla partecipazione attiva delle donne nelle aziende

il Giornale

DA  **CONTRÒ IL CORO**

IL NUOVO MAGAZINE

Core presenta «L’Inclusione»
e valorizza i talenti femminili

IL TEMPO
QUOTIDIANO INDIPENDENTE

MEDIA

Prodotta dall’osservatorio Diversity & Inclusion Hub della società Core

Nasce «L’Inclusione» la rivista sulla parità di genere nel lavoro

Addio a Federdistribuzione Lidl stufa di attendere firma il contratto con Confindustria

■ A meno di tre anni dall'adesione, Lidl Italia ha annunciato che uscirà da Federdistribuzione «con effetto immediato, a seguito del continuo ed eccessivo protrarsi delle negoziazioni per il rinnovo del Contratto di lavoro nazionale della distribuzione moderna organizzata, scaduto nel 2019». È quanto si legge in un comunicato diffuso ieri dal gruppo. «Questa decisione è maturata con l'obiettivo di dare risposte concrete e immediate ai 22mila dipendenti che hanno visto in questi anni una progressiva erosione del proprio potere d'acquisto a causa

dell'inflazione» si spiega nella nota nel quale si sottolinea che «da quattro anni i nostri collaboratori attendono il rinnovo del Ccnl ed è per noi inaccettabile che le trattative si siano ulteriormente arenate per dinamiche che esulano dai loro bisogni». Il presidente di Lidl Italia, Massimiliano Silvestri, ha poi dichiarato che «il prolungato immobilismo nella trattativa ha introdotto incertezze che intendiamo subito superare per il senso di responsabilità che abbiamo nei confronti delle nostre persone». A questo punto l'azienda applicherà il Ccnl già

rinnovato da Confindustria che prevede aumenti salariali e una tantum già definiti. «Prendiamo atto della decisione di Lidl Italia di recedere da Federdistribuzione. Non abbiamo mai fatto mancare la nostra disponibilità a riaprire al più presto il tavolo negoziale, sul quale non sono in discussione le componenti economiche già ampiamente condivise con le organizzazioni sindacali, bensì un aggiornamento dello stesso, rispetto alle esigenze di innovazione ed evoluzione del Retail Moderno» ha concluso Federdistribuzione.

LUGI MERANO

■ Una Confindustria che sia «centrale, di prospettiva e di proposte», sia in Italia che in Europa. È il futuro di viale dell'Astronomia in cui spera Emanuele Orsini, designato presidente ieri dal consiglio generale, indicazione che andrà confermata il 23 maggio dall'assemblea privata. Per l'imprenditore emiliano un voto plebiscitario ma non unanime, 147 preferenze su 173 presenti - 187 gli aventi diritto - con 17 schede nulle e 9 bianche: segno che il ritiro di Edoardo Garrone è andato a segno, ricompattando la maggioranza dopo una campagna elettorale di veleni e polemiche. «Cercherò di convincere anche chi non mi ha votato», le prime parole del futuro 32esimo leader degli industriali. Ora Orsini dovrà lavorare alla sua squadra che sarà «forte» anche grazie a Garrone, «che mi ha messo in condizioni di poterla scegliere in totale responsabilità mettendo al centro i capitoli del nostro programma per affiancarvi le persone migliori».

Ci sarà un posto per Antonio Gozzi, come vociferato dopo l'avvicinamento del presidente di Federacciai a Orsini in questa rincorsa alla guida di viale dell'Astronomia? «Piuttosto che parlare di nomi dobbiamo parlare oggi di che capitoli mettere al centro», ribadisce, spiegando che «Gozzi è una persona che ha fatto tantissimo per il sistema, ha un ruolo chiave nel mondo di Federacciai e sarà una persona con cui dialogheremo per forza così come con Edoardo e con tutti quelli che hanno fatto campagna elettorale e che saranno valore aggiunto. Ognuno ha rappresen-

«Dialogo, identità, unità»

La nuova Confindustria di Orsini punta a ricompattare le imprese

L'imprenditore emiliano designato con 147 voti dal consiglio generale inizia a tracciare il percorso dell'associazione: «Saremo centrali e pieni di proposte»

tato imprese, territori e aziende e noi non dobbiamo lasciare indietro nessuno». Insomma, se di nomi è prematuro parlare - l'appuntamento per squadra e programmi è fissato al 18 aprile - tre sono le parole chiave della nuova presidenza: «Il dialogo, che vuol dire mettere al centro le imprese, l'identità, quindi far sentire l'ultimo

nostro associato parte di un progetto, e l'unità, basta con questa cosa aziende grandi e piccole». Sul tavolo c'è tanto: «La competitività sarà un tema chiave, così come l'energia, e la certezza del diritto» dice Orsini che ribadisce il «bisogno che imprese e istituzioni siano sempre più vicine per far crescere il nostro sistema imprenditoria-

le» e promette un controllo «ogni tre-cinque mesi» sullo stato di avanzamento dei capitoli del programma per «capire se si sta avanzando e se non succede utilizzare tanta concretezza per metterli a terra». Ma intanto «siamo riusciti dopo una campagna elettorale molto complicata e difficile a ricompattare Confindustria co-

me è giusto che sia». Tanti i complimenti e gli auguri di buon lavoro, in primis quelli della premier, Giorgia Meloni: «Per questo governo, lo Stato deve essere un alleato naturale delle imprese e degli imprenditori, cioè di coloro che creano posti di lavoro e producono ricchezza».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'imprenditore emiliano Emanuele Orsini ieri è stato designato dal Consiglio generale nuovo presidente di Confindustria con 147 preferenze su 173 presenti - 187 gli aventi diritto - con 17 schede nulle e 9 bianche. L'indicazione andrà confermata il 23 maggio dall'assemblea

In breve

CABINA DI REGIA

Il Veneto sul Superbonus

■ L'assessore al Bilancio e alla Programmazione del Veneto, Francesco Calzavara, ha annunciato l'iniziativa che permetterà, sul fronte del Superbonus, di censire i crediti incagliati, individuare potenziali cessionari a partecipazione pubblica, e privati interessati all'acquisto della cessione. Partner del progetto coordinato dalla Regione sono: Unioncamere Veneto, l'Ordine dei Dottori commercialisti delle Province e InfoCamere. «Ancora una volta il Veneto» ha detto Calzavara, «dimostra concretezza trovando soluzioni capaci di sostenere cittadini e imprese».

TOD'S

Crown Bidco ha l'ok all'Opa

■ In riferimento all'Opa promossa da Crown Bidco (veicolo del fondo L Carterton) sul gruppo Tod's, sono state ottenute tutte le autorizzazioni, approvazioni e nulla osta richiesti per il perfezionamento dell'offerta. È quanto si legge in una nota.

Diversity e Inclusion Hub presenta «L'Inclusione» Un magazine sulla parità di genere

Il trimestrale si focalizza sulla partecipazione attiva delle donne nelle aziende

■ Diversity & Inclusion Hub (<https://diversity-inclusion.it/>), l'osservatorio promosso da Core (<https://corelations.it/>) società di corporate relations specializzata nelle attività di relazioni pubbliche e istituzionali, ha presentato il primo numero del nuovo magazine trimestrale L'Inclusione al Milano Luiss Hub. L'evento è stato patrocinato dal Comune di Milano e da Rai per la Sostenibilità ESG. Alla presentazione sono intervenute Alessia Cappello, Assessora allo Sviluppo e Politiche del Lavoro del Comune di Milano, Andrea Catizone Avvocata e Legal Advisor, Massimiliano Coppa di Axpo Italia, Anna Maria Morrone del Gruppo Fs, Agnese Pini Direttrice del Quotidiano Nazionale, Gaia Marsigli di Associazione Italiana Direzione Personale e otto discussant

tra cui Patrizia Rutigliano di Poste Italiane e Romina Gingsu di Red Women Foundation.

Il primo numero del magazine L'Inclusione, dal titolo «Gender balance & diversity. Equilibrio, diversità, inclusione» si focalizza sull'inclusione attiva delle donne e sulla ricerca della parità di genere nelle aziende. «Con L'Inclusione inauguriamo un nuovo spazio di confronto, libero, aperto, un dibattito distante dall'«ideologia» tanto quanto da ogni retorica», ha detto il direttore Mario Benedetto, «l'affermazione della diversità, dal lavoro a ogni ambito e livello di diritto, non è valore aggiunto o vittoria di una parte, ma conquista sociale che appartiene a tutti».

Partendo dall'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 e dalle iniziative dell'Ue in

tema di parità di genere, diversità e inclusione, il magazine riflette sull'importanza e la necessità di eliminare ogni forma di discriminazione, combattere gli stereotipi e promuovere una società più giusta, inclusiva e sostenibile.

La partecipazione attiva delle donne nelle aziende attraverso politiche come quote di genere, programmi di sviluppo professionale, strategie di reclutamento mirate e iniziative volte a favorire l'equilibrio casa-lavoro risulta essere cruciale non solo per una questione di giustizia sociale, ma anche un prerequisito fondamentale per lo sviluppo sostenibile.

«Come amministrazione comunale cerchiamo e vogliamo essere promotori di questo cambiamento culturale basato sull'inclusione, sulla diversità



sità e sulla parità di genere. Nel concreto, abbiamo sottoscritto il Patto del Lavoro con l'obiettivo di attivare delle buone pratiche e politiche che aiutino a riconoscere i cambiamenti nel mercato del lavoro e supportare l'inserimento lavorativo e la trasformazione di determinati ruoli cercando di darci delle priorità: donne, giovani e le persone più fragili», ha spiegato

Diversity & Inclusion Hub, l'osservatorio promosso da Core, società di corporate relations, specializzata nelle attività di relazioni pubbliche e istituzionali, ha presentato ieri il primo numero del nuovo magazine trimestrale «L'Inclusione» al Milano Luiss Hub

L'Assessora Cappello. «Per il Gruppo Fs lavorare per l'equità di genere non è solo un dovere, ma anche un'opportunità. Per favorire la presenza femminile nelle carriere STEM, al fianco del nostro storico progetto Women in Motion, abbiamo avviato alcuni career day al femminile con l'iniziativa EmpowHer. Ci siamo, inoltre, attivati per il benessere di colleghe e colleghi, grazie al lancio di un servizio di Supporto Psicologico», ha detto Morrone, Responsabile Organization & People Development di FS Mentre secondo Massimiliano Coppa, Human Resources Director Axpo Italia «le aziende che adottano politiche di inclusione e trasparenza tendono non solo ad attrarre e trattenere i talenti più competenti, ma a ottenere performance di business migliori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Marcello Astorri

SEI GRANDI BANCHE AFFIANCANO LA SOCIETÀ

Tim, ponte da 1,5 miliardi fino alla vendita della rete

Prestito superscontato al 5,5% da estinguere con l'assegno di Kkr. Attesa nel week end una dichiarazione di Vivendi

Tim impila un altro mattone sulla stabilità dei conti. Il gruppo guidato dal ceo Pietro Labriola ha negoziato con successo un contratto di finanziamento ponte per 1,5 miliardi di euro, con una scadenza fino a 18 mesi.

Il che lo renderebbe a forte sconto rispetto all'ultimo bond piazzato sul mercato che aveva un rendimento del 7,37 per cento.

Si curano un'ottima notizia per Tim, che ha in-

cassato dal mercato un chiaro segnale di fiducia circa la buona riuscita della cessione della rete, prevista come da programmi entro l'estate

L'ASSEMBLEA I transalpini pensano di astenersi, Labriola a un passo dalla riconferma

dopo l'ok dell'Antitrust europeo. Tra gli altri segnali positivi, bisogna registrare che nel consorzio delle sei banche che hanno sottoscritto il prestito ci sono alcuni dei più importanti isti-

nazionale come Bnp Paribas, Credit Agricole Cib, Deutsche Bank, J.P. Morgan, Santander e Unicredit, con quest'ultima che agisce

anche da documentation bank e facility agent. Certi istituti non si muovono per caso, significa che la cessione della rete viene conside-

rata come una cosa quasi fatta. Insomma, tutto sta procedendo secondo i piani di Tim che il prossimo 23 aprile sarà impegnata nell'assemblea dei soci per rinnovare il management. Certamente favorita la lista della cda che conferma l'attuale ceo Labriola e candida come presidente Alberta Figa-



SFIDE L'ad di Tim, Pietro Labriola ha firmato il piano di riassetto

L'ENTE DEGLI AGENTI Enasarco, conti positivi nel 2023



L'Assemblea dei Delegati della Fondazione Enasarco ha approvato il bilancio al 2023, con un risultato economico positivo di 237 milioni (+400%), di cui si aggiungono 39 milioni di risultato del Fir, il fondo indennità di risoluzione rapporto, per un valore complessivo di 276 milioni (circa +500%).

Il patrimonio della Fondazione cresce a 8,7 miliardi, +5% rispetto al 2022. Lo comunica in una nota il Presidente della Fondazione Enasarco, Alfonso Mei (in foto). Il contributo medio annuo pagato dall'agente è di 2.685 euro a cui si aggiunge in

IL NUOVO MAGAZINE Core presenta «L'Inclusione» e valorizza i talenti femminili

Gianluca Lo Nostro

Nessuna ideologia, ma una riflessione concreta sull'inclusione attiva delle donne nella società e nel mondo del lavoro. Con questo obiettivo nasce «L'Inclusione», la rivista dell'osservatorio Diversity & Inclusion Hub della società di corporate relations Core.

cui Patrizia Rutigliano di Poste Italiane e Romina Gingsau di Red Women Foundation. «Le aziende che adottano politiche di inclusione e trasparenza tendono a ottenere performance di business migliori», ha detto Massimiliano Copp.

FONDI ESTERI ARMONIZZATI UE

FONDI ASSICURATIVI UNIT LINKED

Table with columns for fund names, dates (04-06-2024, 03-06-2024), and values. Includes various international and unit-linked funds.

Table with columns for fund names, dates (02-06-2024, 25-03-2024), and values. Includes various international and unit-linked funds.

mediolanum INTERNATIONAL FUNDS logo and distribution info.

Table titled 'CHALLENGE FUNDS - CLASSI MEDIOLANUM' with columns for fund names, dates, and values.

Table titled 'MEDIOLANUM BEST BRANDS - CLASSI MEDIOLANUM' with columns for fund names, dates, and values.

LA SFIDA

Esito scontato dopo il ritiro di Garrone. A lui 147 dei 187 voti degli aventi diritto. Il 18 aprile presenta la squadra

La Confindustria di Orsini

Il Consiglio generale dell'associazione di viale dell'Astronomia designa l'imprenditore emiliano

••• Senza aversari, dopo il ritiro di Edoardo Garrone, Emanuele Orsini è stato designato dal Consiglio generale di viale dell'Astronomia come nuovo presidente di Confindustria. Alla votazione hanno partecipato in 173 sui 187 aventi diritto. I voti per lui sono stati 147, le schede nulle sono state 17 e le bianche 9. Il via libera finale è previsto il 23 maggio, in Assemblea, mentre il 18 aprile ci sarà la presentazione della squadra e del programma. Dopo una lunga battaglia, ricca di colpi di scena, arriva l'imprenditore emiliano. Classe 1973, nato a Sassuolo e figlio di imprenditori, Orsini porta in Confindustria il peso delle piccole imprese. Il nuovo capo degli industriali conosce bene la macchina di viale dell'Astronomia, negli ultimi anni è stato nella squadra di Carlo Bonomi come vicepresidente con la delega sui temi del credito, della finanza e del fisco. La sua designazione arriva dopo mesi complessi per l'associazione degli industriali, con una campagna elettorale caratterizzata da polemiche e ricorso ai proibitivi. «Dopo una campagna impegnativa, molto complicata e difficile, oggi (ieri ndr) siamo riusciti a ricompattare Confindustria come giusto che sia. Confindustria deve guardare avanti, all'industria italiana nel Paese».

Dobbiamo lavorare, saranno momenti complicati e intensi», ha detto il neo presidente dopo la designazione. Poi ha reso omaggio al passo indietro dello sfidante: «Edoardo Garrone, persona che io stimo e rispetto, con cui abbiamo avuto delle interlocazioni, ieri ha fatto un atto di enorme responsabilità che ci ha messo in condizione di poter scegliere la squadra in piena libertà per poter fare una cosa molto semplice: mettere al centro i capitoli per poterci affiancare le migliori persone. È l'unico modo per fare sì che la nuova squadra sia forte». Ieri Garrone con una lettera aveva specificato: «Per una Confindustria forte occorre innanzitutto mettere un candidato nelle condizioni di potersi scegliere la propria squadra e la propria struttura liberamente, senza alcun condizionamento e negoziazione che lo renderebbe debole e ne sancirebbe il fallimento sin dall'inizio». Orsini ha poi sottolineato:



«Tra le parole usate nella costruzione del programma c'è il dialogo, che vuol dire mettere al centro le imprese, ogni categoria è parte del progetto. E poi c'è l'unità: basta con questa cosa aziende grandi o piccole, non esistono aziende grandi non nate piccole. Abbiamo bisogno che le aziende grandi siano le nostre portabandiera nel mondo e che facciano crescere i piccoli». Tra coloro che hanno predicato unità dopo la votazione in consiglio l'ex presidente Luigi Abete: «Oggi c'era un ottimo clima, entrambe le persone che avevano raggiunto il massimo livello di consenso erano tutte e due di grande livello. La decisione di Edoardo Garrone di condividere un consenso su Emanuele Orsini ritirando la candidatura è stato un gesto di alta sensibilità as-

soiativa e prospettiva strategica». Un'altra ex presidente, Emma Marcegaglia ha ammesso: «Dopo una campagna pesante, molto mediatica, complicata, il fatto che ci siamo ricompattati tutti con convinzione attorno a Emanuele Orsini va bene. Va evidenziato il fatto che Edoardo Garrone ha fatto un atto importante, ha reso possibile il fatto che ci siamo riuniti. Confindustria può avere un ruolo importante solo se è unita e compatta. Una bella giornata dopo mesi complessi». A Orsini sono giunti anche i com-

Il messaggio

«Dobbiamo guardare avanti, all'industria italiana nel Paese. Dobbiamo lavorare, saranno momenti complicati e intensi»

plimenti del premier Meloni: «Per questo governo lo Stato deve essere un alleato naturale delle imprese e degli imprenditori, cioè di coloro che creano posti di lavoro e producono ricchezza. Come sempre non faremo mancare disponibilità e dialogo».

FIL CAL

REPRODUZIONE RISERVATA

PUBBLICITÀ

I contenuti cambiano in base ai dati raccolti dalle reti in tempo reale

Da Tim e Urban Vision affissioni che si adattano ai passanti

••• Tim e Urban Vision Group realizzano per la prima volta in Italia una soluzione che innova la pubblicità delle maxi-affissioni digitali all'aperto (Digital Out of Home). Nelle campagne pubblicitarie in affissione, spiega una nota, vengono mostrati contenuti che si adattano dinamicamente in base alla tipologia di persone presenti nell'area, attraverso l'utilizzo in tempo reale e in modalità anonima e aggregata dei dati raccolti dalla rete mobile di Tim nel rispetto della normativa vigente. Si tratta del primo esempio di collaborazione tra due gruppi che, secondo un modello di Open Innovation, sfruttano le rispettive competenze per offrire servizi data-driven alle aziende clienti. L'iniziativa parte dal digital advertising e successivamente potrà estendersi in altri settori. La partnership, che segue quella per la realizzazione delle nuove cabine digitali, intende cogliere le opportunità legate all'analisi dei dati (data analytics), strumento in grado di supportare le aziende nella trasformazione digitale in atto e, allo stesso tempo, a generare valore. In particolare, la prima realizzazione del progetto ha avuto luogo a Roma presso Largo di Torre Argentina, una delle piazze più visitate della capitale, dove un maxi-schermo digitale ha proposto campagne pubblicitarie adattive rispetto alle persone che effettivamente transitavano in quel momento nell'area (Real time Out Of Home targeted advertising). La valorizzazione dei



Cartelli. Un esempio delle nuove pubblicità che si adeguano ai profili di chi passa vicino alle affissioni

dati raccolti permette a Urban Vision - creative-tech media company - di eseguire una pianificazione delle campagne di comunicazione degli inserzionisti molto più efficace rispetto alle soluzioni finora disponibili sul mercato, adeguando in tempo reale i messaggi alle caratteristiche del pubblico per una fruizione dei contenuti davvero contestuale. L'iniziativa si integra nel modello di Smart City promosso da Tim che ha l'obiettivo di realizzare servizi dedicati alla valorizzazione di spazi urbani, capaci di offrire soluzioni innovative alle aziende e ai clienti finali.

MEDIA

Prodotta dall'osservatorio Diversity & Inclusion Hub della società Core

Nasce «L'Inclusione» la rivista sulla parità di genere nel lavoro

••• Nasce L'Inclusione, la rivista dell'osservatorio Diversity & Inclusion Hub della società di corporate relations Core. Ieri al Luis Hub di Milano è stato presentato il primo numero del magazine che si occupa dell'inclusione attiva delle donne e della ricerca della parità di genere nelle aziende. Aspetti fondamentali per garantire una rappresentanza equa e promuovere un ambiente di lavoro diversificato. Lo sviluppo sostenibile, sostengono i fondatori dell'Inclusione, si può raggiungere applicando politiche mirate che favoriscano la partecipazione femminile nelle aziende. Sono intervenuti sei opening remarks: Alessia Cappello assessore allo Sviluppo economico e Politiche del lavoro del Comune di Milano, Andrea Catizone, avvocatessa e Legal Advisor, Massimiliano Coppa, director di Apxo Italia, Anna Maria Morrone del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, Agnese Pini direttore del Quotidiano Nazionale, Gaia Marsigli dell'Associazione italiana direzione personale e 8 discussant tra cui Patrizia Rutigliano di Poste Italiane e Romina Gingsu di Red Women Foundation. «Le aziende che adottano politiche di inclusion e trasparenza tendono non solo ad attrarre ma a ottenere performance di business migliori», ha detto durante l'evento Massimiliano Coppa. Anna Maria Morrone di Fs ha rimarcato l'impegno del gruppo per l'equità di genere. «Abbiamo avviato alcuni career day al femminile con l'iniziativa EmpowHer», ha spiegato la responsabile Organization



Presentazione. Ieri il lancio del nuovo magazine al Luis Hub di Milano

& People Development della società. «Ci siamo - ha aggiunto - attivati per il benessere di colleghe e colleghi, grazie al lancio di un servizio di Supporto Psicologico, e per la sicurezza di tutte le persone, dentro e fuori l'azienda, con l'istituzione della Consigliera di Fiducia e la realizzazione di una campagna abilitante contro le molestie nei luoghi pubblici». L'assessore comunale Cappello, invece, ha ricordato l'introduzione del Patto del Lavoro, che prevede il servizio «Sperimentazione politiche attive del lavoro», progetto avviato nel 2022 per il reinserimento nel mercato del lavoro di 5mila donne disoccupate.

ARTICOLI ONLINE

<https://finanza.lastampa.it/News/2024/04/04/diversity-inclusion-hub-presenta-il-primo-numero-de-l+inclusionione/MjExXzIwMjQtMDQtMDRfVExC>

<https://askanews.it/2024/04/05/diversity-inclusion-hub-presenta-il-primo-numero-de-linclusionione/>

<https://www.fsnews.it/it/focus-on/sostenibilita/2024/4/4/presentazione-inclusionione-magazine-diversity--inclusion-hub.html>

<https://www.comune.milano.it/-/sviluppo-economico.-giovedi-4-aprile-l-assessora-cappello-all-evento-l-inclusionione-il-magazine-del-diversity-inclusion-hub->

https://finanza.repubblica.it/News/2024/04/04/diversity_inclusion_hub_presenta_il_primo_numero_de_l%E2%80%99inclusionione-211/

<https://luce.lanazione.it/attualita/inclusionione-rivista-parita-genere-lavoro-core-by4j4lhs>

<https://www.ilgiornale.it/news/attualit/core-presenta-l-inclusionione-e-valorizza-i-talenti-femminili-2305651.html>

<https://finanza.ilsecoloxix.it/News/2024/04/04/diversity-inclusion-hub-presenta-il-primo-numero-de-l+inclusionione/MjExXzIwMjQtMDQtMDRfVExC>

<https://www.ilgiornaleditalia.it/news/mondo-imprese/596353/diversity-and-inclusion-hub-inclusionione-core-mario-benedetto.amp>

<https://www.teleborsa.it/News/2024/04/04/diversity-inclusion-hub-presenta-il-primo-numero-de-l-inclusionione-211.html>

Lavoro Agricoltura TuttoSoldi Finanza Borsa Italiana Fondi Obbligazioni

Diversity & Inclusion Hub presenta il primo numero de L'Inclusione

Una rivista rivolta alla parità di genere e all'inclusione delle diversità nel mondo del lavoro

TELEBORSA

Publicato il 04/04/2024
Ultima modifica il 04/04/2024 alle ore 19:49



per la Sostenibilità ESG.

Oggi, **Diversity & Inclusion Hub**, l'osservatorio promosso da Core società di corporate relations specializzata nelle attività di relazioni pubbliche e istituzionali, ha presentato **il primo numero del nuovo magazine trimestrale L'Inclusione al Milano Luiss Hub**. L'evento è stato patrocinato dal Comune di Milano e da Rai

Nato come **hub permanente**, coinvolge attivamente e in maniera continuativa istituzioni, aziende, start-up e associazioni nazionali ed europee, impegnati sui **temi della diversità, dell'inclusione e dell'equità** in ambito lavorativo. L'obiettivo è quello di **approfondire e alimentare il dibattito sul tema**. Riconoscendo la diversità come un imperativo nel contesto globale, l'Osservatorio vuole attrarre, sviluppare e trattenere talenti provenienti da diverse origini, culture e identità.

Il **primo numero del magazine L'Inclusione**, dal titolo Gender balance & diversity. Equilibrio, diversità, inclusione, è disponibile sia in formato cartaceo in abbonamento gratuito che digitale e si focalizza sull'inclusione attiva delle donne e sulla ricerca della parità di genere nelle aziende. Aspetti fondamentali per garantire una rappresentanza equa e promuovere un ambiente di lavoro diversificato.

"Con l'inclusione inauguriamo **un nuovo spazio di confronto**, libero, aperto, un dibattito distante dall' 'ideologia' tanto quanto da ogni retorica. - dichiara **Mario Benedetto, Direttore Responsabile L'Inclusione**- Includere oggi significa costruire una società che superi il paradigma di smussare le diversità per integrarle, ma che sposti l'attenzione sul livello dei diritti e del valore che esse meritano e che assicurano, esattamente come tali, alla nostra collettività. L'affermazione della diversità, dal lavoro a ogni ambito e livello di diritto, non è valore aggiunto o vittoria di una parte, ma conquista sociale che appartiene di tutti".

Partendo dall'**Obiettivo 5 dell'Agenda 2030** e dalle iniziative dell'Unione Europea in tema di **parità di genere, diversità e inclusione**, il magazine, focalizzandosi sul mondo del lavoro, riflette sull'importanza e la necessità di eliminare ogni forma di discriminazione, combattere gli stereotipi e promuovere una società più giusta, inclusiva e sostenibile.

La **partecipazione attiva delle donne nelle aziende** attraverso politiche come quote di genere, programmi di sviluppo professionale, strategie di reclutamento mirate e iniziative volte a favorire l'equilibrio casa-lavoro risulta essere cruciale non solo per una questione di giustizia sociale, ma anche un prerequisito fondamentale per lo sviluppo sostenibile.



LEGGI ANCHE

07/03/2024



Pari opportunità, Barilla in partnership con LEAD Network estende l'impegno alla filiera

08/03/2024

Parità di genere, SACE ottiene Certificazione

06/03/2024

Analisi HAYS sulle sfide del mercato del lavoro: nel 2024 rivoluzione nella ricerca dei talenti

> Altre notizie

NOTIZIE FINANZA

09/04/2024

Diasorin vola in vetta al FTSE MIB su scia conti BioMerieux

09/04/2024

SdR, Tentori (AXA IM): transizione verso inflazione e tassi più alti, poi business as usual

09/04/2024

New York: scambi al rialzo per Revvity

09/04/2024

New York: scambi in positivo per Illumina

> Altre notizie

Alessia Cappello, Assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro Comune di Milano: "Milano come città dei diritti. È un'affermazione che spesso ci piace dire e come amministrazione comunale cerchiamo e vogliamo essere promotori di questo cambiamento culturale basato sull'inclusione, sulla diversità e sulla parità di genere. Nel concreto, abbiamo sottoscritto il Patto del Lavoro con **l'obiettivo di attivare delle buone pratiche e politiche** che aiutino a riconoscere i cambiamenti nel mercato del lavoro e supportare l'inserimento lavorativo e la trasformazione di determinati ruoli cercando di darci delle priorità: donne, giovani e le persone più fragili. In primis, vogliamo all'interno del Comune, che è una vera e propria azienda con 14mila dipendenti, attuare queste politiche di gender balance e d'inclusione e grazie alla nostra vasta rete di contatti, far sì che ci sia un rapporto costruttivo anche con la parte privata".

Anna Maria Morrone, Responsabile Organization & People Development Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane: "Per il Gruppo FS **lavorare per l'equità di genere non è solo un dovere, ma anche un'opportunità.** Stiamo realizzando un ambiente di lavoro dove confronto, scambio, apertura e rispetto, sono sempre più alla base del sistema di relazioni professionali e personali. Un impegno che portiamo avanti in maniera strutturata e concreta da diverso tempo e che rinnoviamo ogni anno con nuove iniziative. Per favorire la presenza femminile nelle carriere STEM, al fianco del nostro storico progetto Women in Motion, abbiamo avviato alcuni career day al femminile con l'iniziativa EmpowHer. Ci siamo, inoltre, attivati per il benessere di colleghe e colleghi, grazie al lancio di un servizio di Supporto Psicologico, e per la sicurezza di tutte le persone, dentro e fuori l'azienda, con l'istituzione della Consiglieria di Fiducia e la realizzazione di una campagna abilitante contro le molestie nei luoghi pubblici".

Massimiliano Coppa, Human Resources Director Axpo Italia: "All'interno del panorama lavorativo attuale c'è un'attenzione crescente verso D&I e questi temi influiscono in maniera importante sulla soddisfazione e motivazione dei dipendenti. Le aziende che adottano politiche di inclusione e trasparenza tendono non solo ad attrarre e trattenere i talenti più competenti, ma a ottenere performance di business migliori. L'impegno di Axpo su queste tematiche **si concretizza tramite diverse azioni**, dalle più semplici e di facile attuazione ad importanti novità di carattere più sistemico".

CALCOLATORI

Casa

Calcola le rate del mutuo

Auto

Quale automobile posso permettermi?

Titoli

Quando vendere per guadagnare?

Conto Corrente

Quanto costa andare in rosso?

Diversity & Inclusion Hub presenta il primo numero de L'Inclusione

Una rivista rivolta alla parità di genere e all'inclusione delle diversità nel mondo del lavoro

TELEBORSA

Publicato il 04/04/2024
Ultima modifica il 04/04/2024 alle ore 19:49



Oggi, **Diversity & Inclusion Hub**, l'osservatorio promosso da Core società di corporate relations specializzata nelle attività di relazioni pubbliche e istituzionali, ha presentato **il primo numero del nuovo magazine trimestrale L'Inclusione al Milano Luiss Hub**. L'evento è stato patrocinato dal Comune di Milano e da Rai

per la Sostenibilità ESG.

Nato come **hub permanente**, coinvolge attivamente e in maniera continuativa istituzioni, aziende, start-up e associazioni nazionali ed europee, impegnati sui **temi della diversità, dell'inclusione e dell'equità** in ambito lavorativo. L'obiettivo è quello di **approfondire e alimentare il dibattito sul tema**. Riconoscendo la diversità come un imperativo nel contesto globale, l'Osservatorio vuole attrarre, sviluppare e trattenere talenti provenienti da diverse origini, culture e identità.

Il **primo numero del magazine L'Inclusione**, dal titolo Gender balance & diversity. Equilibrio, diversità, inclusione, è disponibile sia in formato cartaceo in abbonamento gratuito che digitale e si focalizza sull'inclusione attiva delle donne e sulla ricerca della parità di genere nelle aziende. Aspetti fondamentali per garantire una rappresentanza equa e promuovere un ambiente di lavoro diversificato.

"Con L'inclusione inauguriamo **un nuovo spazio di confronto**, libero, aperto, un dibattito distante dall' 'ideologia' tanto quanto da ogni retorica. - dichiara **Mario Benedetto, Direttore Responsabile L'Inclusione**- Includere oggi significa costruire una società che superi il paradigma di smussare le diversità per integrarle, ma che sposti l'attenzione sul livello dei diritti e del valore che esse meritano e che assicurano, esattamente come tali, alla nostra collettività. L'affermazione della diversità, dal lavoro a ogni ambito e livello di diritto, non è valore aggiunto o vittoria di una parte, ma conquista sociale che appartiene di tutti".

Partendo dall'**Obiettivo 5 dell'Agenda 2030** e dalle iniziative dell'Unione Europea in tema di **parità di genere, diversità e inclusione**, il magazine, focalizzandosi sul mondo del lavoro, riflette sull'importanza e la necessità di eliminare ogni forma di discriminazione, combattere gli stereotipi e promuovere una società più giusta, inclusiva e sostenibile.

La **partecipazione attiva delle donne nelle aziende** attraverso politiche come quote di genere, programmi di sviluppo professionale, strategie di reclutamento mirate e iniziative volte a favorire l'equilibrio casa-lavoro risulta essere cruciale non solo per una questione di giustizia sociale, ma anche un prerequisito fondamentale per lo sviluppo sostenibile.

cerca un titolo



LEGGI ANCHE

07/03/2024



Pari opportunità, Barilla in partnership con LEAD Network estende l'impegno alla filiera

08/03/2024

Parità di genere, SACE ottiene Certificazione

06/03/2024

Analisi HAYS sulle sfide del mercato del lavoro: nel 2024 rivoluzione nella ricerca dei talenti

> [Altre notizie](#)

NOTIZIE FINANZA

09/04/2024

Diasorin vola in vetta al FTSE MIB su scia conti BioMerieux

09/04/2024

SdR, Tentori (AXA IM): transizione verso inflazione e tassi più alti, poi business as usual

09/04/2024

New York: scambi al rialzo per Revvity

09/04/2024

New York: scambi in positivo per Illumina

> [Altre notizie](#)

Alessia Cappello, Assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro Comune di Milano: "Milano come città dei diritti. È un'affermazione che spesso ci piace dire e come amministrazione comunale cerchiamo e vogliamo essere promotori di questo cambiamento culturale basato sull'inclusione, sulla diversità e sulla parità di genere. Nel concreto, abbiamo sottoscritto il Patto del Lavoro con **l'obiettivo di attivare delle buone pratiche e politiche** che aiutino a riconoscere i cambiamenti nel mercato del lavoro e supportare l'inserimento lavorativo e la trasformazione di determinati ruoli cercando di darci delle priorità: donne, giovani e le persone più fragili. In primis, vogliamo all'interno del Comune, che è una vera e propria azienda con 14mila dipendenti, attuare queste politiche di gender balance e d'inclusione e grazie alla nostra vasta rete di contatti, far sì che ci sia un rapporto costruttivo anche con la parte privata".

Anna Maria Morrone, Responsabile Organization & People Development Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane: "Per il Gruppo FS **lavorare per l'equità di genere non è solo un dovere, ma anche un'opportunità.** Stiamo realizzando un ambiente di lavoro dove confronto, scambio, apertura e rispetto, sono sempre più alla base del sistema di relazioni professionali e personali. Un impegno che portiamo avanti in maniera strutturata e concreta da diverso tempo e che rinnoviamo ogni anno con nuove iniziative. Per favorire la presenza femminile nelle carriere STEM, al fianco del nostro storico progetto Women in Motion, abbiamo avviato alcuni career day al femminile con l'iniziativa EmpowHer. Ci siamo, inoltre, attivati per il benessere di colleghe e colleghi, grazie al lancio di un servizio di Supporto Psicologico, e per la sicurezza di tutte le persone, dentro e fuori l'azienda, con l'istituzione della Consiglieria di Fiducia e la realizzazione di una campagna abilitante contro le molestie nei luoghi pubblici".

Massimiliano Coppa, Human Resources Director Axpo Italia: "All'interno del panorama lavorativo attuale c'è un'attenzione crescente verso D&I e questi temi influiscono in maniera importante sulla soddisfazione e motivazione dei dipendenti. Le aziende che adottano politiche di inclusione e trasparenza tendono non solo ad attrarre e trattenere i talenti più competenti, ma a ottenere performance di business migliori. L'impegno di Axpo su queste tematiche **si concretizza tramite diverse azioni**, dalle più semplici e di facile attuazione ad importanti novità di carattere più sistemico".

CALCOLATORI

Casa

Calcola le rate del mutuo

Auto

Quale automobile posso permettermi?

Titoli

Quando vendere per guadagnare?

Conto Corrente

Quanto costa andare in rosso?

il Giornale.it

Attualità

Core presenta "L'Inclusione" e valorizza i talenti femminili

6 Aprile 2024 - 07:37

Nasce il trimestrale tematico dell'osservatorio Diversity & Inclusion Hub sulla parità di genere

Gianluca Lo Nostro

1



Ascolta ora: "Core presenta "L'Inclusione" e valorizza i talenti femminili"



Ad

Nessuna ideologia, ma una riflessione concreta sull'inclusione attiva delle donne nella società e nel mondo del lavoro. Con questo obiettivo nasce L'Inclusione, la rivista dell'osservatorio Diversity & Inclusion Hub della società di corporate relations Core. Giovedì a Milano è stato presentato il primo numero del magazine.

Lo sviluppo sostenibile, sostengono i fondatori, si può raggiungere con politiche mirate a favore della partecipazione femminile nelle aziende. Sei gli opening remarks: Alessia Cappello assessora allo Sviluppo economico e Politiche del lavoro del Comune di Milano; Andrea Catizone, avvocatata e Legal Advisor; Massimiliano Coppa, director di Axpo Italia; Anna Maria Morrone del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane; Agnese Pini, direttrice del quotidiano La Nazione; Gaia Marsigli dell'Associazione Italiana Direzione Personale e otto discussant tra cui Patrizia Rutigliano di Poste Italiane e Romina Gingasu di Red Women Foundation.

«Le aziende che adottano politiche di inclusione e trasparenza tendono a ottenere performance di business migliori», ha detto Massimiliano Coppa. Anna Maria Morrone di Fs ha rimarcato l'impegno del gruppo per l'equità di genere. «Abbiamo avviato alcuni career day al femminile con l'iniziativa EmpowHer», ha spiegato. «Ci siamo - ha aggiunto - attivati per il benessere di colleghe e colleghi, grazie al lancio di un servizio di supporto psicologico, e per la sicurezza di tutte le persone con l'istituzione della consigliera di fiducia e la realizzazione di una campagna abilitante contro le molestie nei luoghi pubblici».

L'assessore comunale Cappello ha ricordato poi l'introduzione del Patto del Lavoro, che prevede il servizio «Sperimentazione politiche attive del lavoro», avviato nel 2022 per il reinserimento nel mercato del lavoro di 5mila donne disoccupate.



Tag

donne Milano

Autore

Gianluca Lo Nostro

- > Spagna, il governo socialista abol...
- > Core presenta "L'Inclusione" e valo...

+ Segui





Home > Attualità > Nasce "L'Inclusione", rivista rivolta alla parità di genere e all'inclusione dell...

Nasce "L'Inclusione", rivista rivolta alla parità di genere e all'inclusione delle diversità sul lavoro

L'osservatorio di Core, Diversity & Inclusion Hub, ha presentato a Milano il suo nuovo progetto editoriale per fornire un nuovo spazio di confronto, libero e aperto, dove l'affermazione della diversità diventa una conquista sociale che appartiene a tutti

5 aprile 2024



Il magazine "L'inclusione"

PER APPROFONDIRE:

ARTICOLO: Il Comune di Milano dà il via libera alle carriere alias. L'assessora Cappello: "Vogliamo essere la città dei diritti"



Diversity & Inclusion Hub, l'osservatorio promosso da Core (società di corporate relations specializzata nelle attività di relazioni pubbliche e istituzionali), ha presentato il primo numero del nuovo magazine trimestrale **L'Inclusione** al Milano Luiss Hub. L'evento è stato patrocinato dal Comune di Milano e da Rai per la Sostenibilità ESG.

L'Osservatorio

Nato come hub permanente, coinvolge attivamente e in maniera continuativa istituzioni, aziende, start-up e associazioni nazionali ed europee, impegnati sui temi della diversità, dell'inclusione e dell'equità in ambito lavorativo. L'obiettivo è quello di approfondire e alimentare il dibattito sul tema. Riconoscendo la diversità come un imperativo nel contesto globale, l'Osservatorio vuole attrarre, sviluppare e trattenere talenti provenienti da diverse origini, culture e identità.

"L'Inclusione"

Il primo numero del magazine "L'Inclusione", dal titolo **Gender balance & diversity**. Equilibrio, diversità, inclusione, è disponibile sia in formato cartaceo in abbonamento gratuito che digitale e si focalizza sull'inclusione attiva delle donne e sulla ricerca della **parità di genere** nelle aziende. Aspetti fondamentali per garantire una rappresentanza equa e promuovere un ambiente di lavoro diversificato. "Con L'Inclusione inauguriamo un nuovo spazio di confronto, libero, aperto, un dibattito distante dall'"ideologia" tanto quanto da ogni retorica. – dichiara **Mario Benedetto**, direttore responsabile - includere oggi significa costruire una società che superi il paradigma di smussare le diversità per integrarle, ma che sposti l'attenzione sul livello dei diritti e del valore che esse meritano e che assicurano, esattamente come tali, alla nostra collettività. L'affermazione della diversità, dal lavoro a ogni ambito e livello di diritto, non è valore aggiunto o vittoria di una parte, ma conquista sociale che appartiene di tutti".

Partendo dall'Obiettivo 5 dell'**Agenda 2030** e dalle iniziative dell'Unione Europea in tema di parità di genere, diversità e inclusione, il magazine, focalizzandosi sul mondo del lavoro, riflette sull'importanza e la necessità di eliminare ogni forma di discriminazione, combattere gli stereotipi e promuovere una società più giusta, inclusiva e sostenibile.

La partecipazione attiva delle donne nelle aziende attraverso politiche come quote di genere, programmi di sviluppo professionale, strategie di reclutamento mirate e iniziative volte a favorire l'equilibrio casa-lavoro risulta essere cruciale non solo per una questione di giustizia sociale, ma anche un prerequisito fondamentale per lo sviluppo sostenibile.



HearClear

Chi ha più di 60 anni ha diritto a questi nuovi apparecchi acustici

[Learn More](#)

Potrebbe interessarti anche

ATTUALITÀ

Rebel Wilson e lo stereotipo dell'amica grassa e simpatica: "Non potevo perdere peso perché al pubblico piacevo in quel modo"

L'attrice australiana nel suo libro 'Rebel Rising' ha raccontato tutta la difficoltà nel dimagrire perché il pubblico "amava ciò che rappresentava e l'applaudiva per le sue dimensioni". Ma non è l'unica nel mondo del cinema ad aver affrontato il contraccolpo della perdita di peso

di **EDOARDO MARTINI**

ATTUALITÀ

"Scrivi quando arrivi": il gruppo WhatsApp per vincere la solitudine e la paura per strada

di **CHIARA CARAVELLI**

Alessia Cappello, Assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro

Comune di Milano: "Milano come città dei diritti. È un'affermazione che spesso ci piace dire e come amministrazione comunale cerchiamo e vogliamo essere promotori di questo cambiamento culturale basato sull'inclusione, sulla diversità e sulla parità di genere. Nel concreto, abbiamo sottoscritto il **Patto del Lavoro** con l'obiettivo di attivare delle buone pratiche e politiche che aiutino a riconoscere i cambiamenti nel mercato del lavoro e supportare l'inserimento lavorativo e la trasformazione di determinati ruoli cercando di darci delle priorità: donne, giovani e le persone più fragili. In primis, vogliamo all'interno del Comune, che è una vera e propria azienda con 14mila dipendenti, attuare queste politiche di gender balance e d'inclusione e grazie alla nostra vasta rete di contatti, far sì che ci sia un rapporto costruttivo anche con la parte privata".



APPROFONDISCI:

Il Comune di Milano dà il via libera alle carriere alias.

L'assessora Cappello: "Vogliamo essere la città dei diritti"

Anna Maria Morrone, responsabile Organization & People Development

Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane: "Per il Gruppo FS lavorare per l'equità di genere non è solo un dovere, ma anche un'opportunità. Stiamo realizzando un ambiente di lavoro dove confronto, scambio, apertura e rispetto, sono sempre più alla base del sistema di relazioni professionali e personali. Un impegno che portiamo avanti in maniera strutturata e concreta da diverso tempo e che rinnoviamo ogni anno con nuove iniziative. Per favorire la presenza femminile nelle carriere STEM, al fianco del nostro storico progetto Women in Motion, abbiamo avviato alcuni career day al femminile con l'iniziativa EmpowHer. Ci siamo, inoltre, attivati per il benessere di colleghe e colleghi, grazie al lancio di un servizio di Supporto Psicologico, e per la sicurezza di tutte le persone, dentro e fuori l'azienda, con l'istituzione della Consigliera di Fiducia e la realizzazione di una campagna abilitante contro le molestie nei luoghi pubblici".



Massimiliano Coppa, Human Resources Director **Axpo Italia:**

"All'interno del panorama lavorativo attuale c'è un'attenzione crescente verso D&I e questi temi influiscono in maniera importante sulla soddisfazione e motivazione dei dipendenti. Le aziende che adottano politiche di inclusione e trasparenza tendono non solo ad attrarre e trattenere i talenti più competenti, ma a ottenere performance di business migliori. L'impegno di Axpo su queste tematiche si concretizza tramite diverse azioni, dalle più semplici e di facile attuazione ad importanti novità di carattere più sistemico".

INFO E IMPRESE

Diversity & Inclusion Hub presenta il primo numero de L'Inclusione

Rivista rivolta alla parità di genere e all'inclusione delle diversità nel mondo del lavoro

APR 5, 2024



Roma, 5 apr. – Oggi, Diversity & Inclusion Hub (<https://diversity-inclusion.it/>), l'osservatorio promosso da Core (<https://corerelations.it/>) società di corporate relations specializzata nelle attività di relazioni pubbliche e istituzionali, ha presentato il primo numero del nuovo magazine trimestrale L'Inclusione al Milano Luiss Hub.

L'evento è stato patrocinato dal Comune di Milano e da Rai per la Sostenibilità ESG.

Sono intervenuti sei opening remarks: Alessia Cappello Assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro Comune di Milano, Andrea Catizone Avvocata e Legal Advisor, Massimiliano Coppa Axpo Italia, Anna Maria Morrone Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, Agnese Pini Direttrice Quotidiano Nazionale, Gaia Marsigli Associazione Italiana Direzione Personale e otto discussants tra cui Patrizia Rutigliano Poste Italiane e Romina Gingasu Red Women Foundation.

L'Osservatorio – Nato come hub permanente, coinvolge attivamente e in maniera continuativa istituzioni, aziende, start-up e associazioni nazionali ed europee, impegnati sui temi della diversità, dell'inclusione e dell'equità in ambito lavorativo. L'obiettivo è quello di approfondire e alimentare il dibattito sul tema. Riconoscendo la diversità come un imperativo nel contesto globale, l'Osservatorio vuole attrarre, sviluppare e trattenere talenti provenienti da diverse origini, culture e identità.

L'Inclusione – Il primo numero del magazine L'Inclusione, dal titolo Gender balance & diversity. Equilibrio, diversità, inclusione, è disponibile sia in formato cartaceo in abbonamento gratuito che digitale (sul sito <https://diversity-inclusion.it/>) e si focalizza sull'inclusione attiva delle donne e sulla ricerca della parità di genere nelle aziende. Aspetti fondamentali per garantire una rappresentanza equa e promuovere un ambiente di lavoro diversificato.

«Con L'inclusione inauguriamo un nuovo spazio di confronto, libero, aperto, un dibattito distante dall' "ideologia" tanto quanto da ogni retorica. – dichiara Mario Benedetto, Direttore Responsabile L'Inclusione – Includere oggi significa costruire una società che superi il paradigma di smussare le diversità per integrarle, ma che sposti l'attenzione sul livello dei diritti e del valore che esse meritano e che assicurano, esattamente come tali, alla nostra collettività. L'affermazione della diversità, dal lavoro a ogni ambito e livello di diritto, non è valore aggiunto o vittoria di una parte, ma conquista sociale che appartiene di tutti».

Partendo dall'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 e dalle iniziative dell'Unione Europea in tema di parità di genere, diversità e inclusione, il magazine, focalizzandosi sul mondo del lavoro, riflette sull'importanza e la necessità di eliminare ogni forma di discriminazione, combattere gli stereotipi e promuovere una società più giusta, inclusiva e sostenibile.

La partecipazione attiva delle donne nelle aziende attraverso politiche come quote di genere, programmi di sviluppo professionale, strategie di reclutamento mirate e iniziative volte a favorire l'equilibrio casa-lavoro risulta essere cruciale non solo per una questione di giustizia sociale, ma anche un prerequisito fondamentale per lo sviluppo sostenibile.

Per ulteriori informazioni e per ottenere una copia del magazine, si prega di contattare Diversity & Inclusion Hub all'indirizzo mail diversityinclusionhub@corelations.it

Alessia Cappello, Assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro Comune di Milano: «Milano come città dei diritti. È un'affermazione che spesso ci piace dire e come amministrazione comunale cerchiamo e vogliamo essere promotori di questo cambiamento culturale basato sull'inclusione, sulla diversità e sulla parità di genere. Nel concreto, abbiamo sottoscritto il Patto del Lavoro con l'obiettivo di attivare delle buone pratiche e politiche che aiutino a riconoscere i cambiamenti nel mercato del lavoro e supportare l'inserimento lavorativo e la trasformazione di determinati ruoli cercando di darci delle priorità: donne, giovani e le persone più fragili. In primis, vogliamo all'interno del Comune, che è una vera e propria azienda con 14mila dipendenti, attuare queste politiche di gender balance e d'inclusione e grazie alla nostra vasta rete di contatti, far sì che ci sia un rapporto costruttivo anche con la parte privata».

Anna Maria Morrone, Responsabile Organization & People Development Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane: «Per il Gruppo FS lavorare per l'equità di genere non è solo un dovere, ma anche un'opportunità. Stiamo realizzando un ambiente di lavoro dove confronto, scambio, apertura e rispetto, sono sempre più alla base del sistema di relazioni professionali e personali. Un impegno che portiamo avanti in maniera strutturata e concreta da diverso tempo e che rinnoviamo ogni anno con nuove iniziative. Per favorire la presenza femminile nelle carriere STEM, al fianco del nostro storico progetto Women in Motion, abbiamo avviato alcuni career day al femminile con l'iniziativa EmpowHer. Ci siamo, inoltre, attivati per il benessere di colleghe e colleghi, grazie al lancio di un servizio di Supporto Psicologico, e per la sicurezza di tutte le persone, dentro e fuori l'azienda, con l'istituzione della Consigliera di Fiducia e la realizzazione di una campagna abilitante contro le molestie nei luoghi pubblici».

Massimiliano Coppa, Human Resources Director Axpo Italia: «All'interno del panorama lavorativo attuale c'è un'attenzione crescente verso D&I e questi temi influiscono in maniera importante sulla soddisfazione e motivazione dei dipendenti. Le aziende che adottano politiche di inclusione e trasparenza tendono non solo ad attrarre e trattenere i talenti più competenti, ma a ottenere performance di business migliori. L'impegno di Axpo su queste tematiche si concretizza tramite diverse azioni, dalle più semplici e di facile attuazione ad importanti novità di carattere più sistemico».

FOCUS ON / SOSTENIBILITÀ

Il Gruppo FS alla presentazione del primo numero de "L'Inclusione"

Una rivista rivolta alla parità di genere e all'inclusione delle diversità nel mondo del lavoro

04 aprile 2024

REDAZIONE

Il primo numero del magazine, dal titolo "**Gender balance & diversity: Equilibrio, diversità, inclusione**", è disponibile sia in formato cartaceo che **digitale**. All'interno, l'articolo **Ferrovie: femminile e plurale** di **Anna Maria Morrone**, Responsabile di Organization & People Development del Gruppo FS.

Il **focus** di questo numero è sull'**inclusione attiva delle donne** e sulla **ricerca della parità di genere** nelle aziende, aspetti fondamentali per garantire una rappresentanza equa e promuovere un ambiente di lavoro diversificato.

Il nuovo progetto editoriale nasce per fornire uno **spazio di confronto libero e aperto**, dove l'affermazione della diversità diventa una conquista sociale che appartiene a tutti. Inoltre, ha coinvolto attivamente istituzioni, aziende, start-up e associazioni nazionali ed europee sui temi della **diversità**, dell'**inclusione** e dell'**equità** in ambito lavorativo.

Il primo numero del nuovo magazine trimestrale "L'Inclusione" è stato presentato oggi da, **Diversity & Inclusion Hub**, l'osservatorio promosso da **Core** società di corporate relations specializzata nelle attività di relazioni pubbliche e istituzionali al Milano Luiss Hub alla presenza, tra gli altri di **Anna Maria Morrone**, Responsabile di Organization & People Development del **Gruppo FS**. L'evento è stato patrocinato dal Comune di Milano e da Rai per la Sostenibilità ESG.

«Per il Gruppo FS lavorare per l'equità di genere non è solo un dovere, ma anche un'opportunità -ha dichiarato **Anna Maria Morrone**, Responsabile Organization & People Development, Gruppo FS. Stiamo realizzando un ambiente di lavoro dove confronto, scambio, apertura e rispetto, sono sempre più alla base del sistema di relazioni professionali e personali. Un impegno che portiamo avanti in maniera strutturata e concreta da diverso tempo e che rinnoviamo ogni anno con nuove iniziative. Per favorire la presenza femminile nelle carriere STEM, al fianco del nostro storico progetto Women in Motion, abbiamo avviato alcuni career day al femminile con l'iniziativa EmpowHer. Ci siamo, inoltre, attivati per il benessere di colleghe e colleghi, grazie al lancio di un servizio di Supporto Psicologico, e per la sicurezza di tutte le persone, dentro e fuori l'azienda, con l'istituzione della Consigliera di Fiducia e la realizzazione di una campagna abilitante contro le molestie nei luoghi pubblici».

Il magazine si basa sull'**Obiettivo 5 dell'Agenda 2030** e sulle **iniziative dell'UE** in tema di parità di genere, diversità e inclusione, focalizzandosi sul mondo del lavoro e riflettendo sull'importanza di eliminare ogni forma di discriminazione, promuovendo una società più giusta, inclusiva e sostenibile. La creazione di un ambiente sicuro e positivo, la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione, anche nel mondo del lavoro, sono fondamentali per costruire il futuro e generare nuove idee attraverso esperienze e valori diversi e il **Gruppo FS** è impegnato da tempo nel migliorare il **bilanciamento di genere e favorire diversità e inclusione** nell'ambito della mobilità.

Implementare azioni concrete contro ogni forma di violenza, anche al di fuori dei luoghi di lavoro è parte di un approccio all'inclusione. L'anno scorso, in collaborazione con l'ONG americana **Right-to-be** e con il patrocinio del **Ministero dell'Interno**, è stata lanciata la **prima campagna massiva contro le molestie sessuali nei luoghi pubblici**, per abilitare le persone ad intervenire in sicurezza quando assistono ad una molestia. Una campagna, dal forte valore sociale, che ha guadagnato un posto nella **Top 10 delle aziende più inclusive d'Italia** secondo il Diversity Brand Index.

Infatti, la creazione di un ambiente **sicuro e positivo**, la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione, anche nel mondo del lavoro, sono fondamentali per costruire il futuro e generare nuove idee, attraverso esperienze e valori diversi.

Uno degli obiettivi del **Gruppo FS** è aumentare la presenza femminile a tutti i livelli, anche tra quelle professioni che sono riconosciute tipicamente come maschili a causa degli stereotipi di genere.

WIM-Women In Motion è uno dei progetti per promuovere la **carriera delle donne nei settori lavorativi** con presenza prevalentemente maschile.

Il progetto ha ottenuto numerosi riconoscimenti e nel 2022 è valso il posizionamento nella **Top 20 delle Aziende più inclusive d'Italia**, secondo il Diversity Brand Index. Si tratta di una **campagna di innovazione sociale** promossa dal **Gruppo FS**, per testimoniare che il talento non ha genere a studenti e studentesse, decostruendo gli stereotipi di genere e raccontando storie che mirano ad aprire le prospettive di tutte e tutti. Ad oggi, sono stati realizzati oltre **150 incontri** per un totale di circa **19 mila ragazze e ragazzi incontrati in tutta Italia**.

Per favorire l'inserimento di donne, soprattutto nei mestieri tecnici, nel 2023 è stato lanciato **EmpowHer**, un'iniziativa che si sviluppa su dei career day al femminile per neolaureate, dove le candidate partecipano a workshop, challenge di problem solving e teamworking di gruppo e colloqui individuali. Inoltre, con una recente policy interna, il **Gruppo FS** definisce principi e linee guida per **promuovere** la cultura della **DEI** (Diversity, Equality & Inclusion) **nei processi aziendali e nell'agire quotidiano**.

IL SECOLO XIX

Diversity & Inclusion Hub presenta il primo numero de L'Inclusione

Una rivista rivolta alla parità di genere e all'inclusione
delle diversità nel mondo del lavoro

TELEBORSA

Publicato il 04/04/2024
Ultima modifica il 04/04/2024 alle ore 19:49



Oggi, **Diversity & Inclusion Hub**, l'osservatorio promosso da Core società di corporate relations specializzata nelle attività di relazioni pubbliche e istituzionali, ha presentato il **primo numero del nuovo magazine trimestrale L'Inclusione al Milano Luiss Hub**. L'evento è stato patrocinato dal Comune di Milano e da Rai per la Sostenibilità ESG.

Oggi, **Diversity & Inclusion Hub**, l'osservatorio promosso da Core società di corporate relations specializzata nelle attività di relazioni pubbliche e istituzionali, ha presentato il **primo numero del nuovo magazine trimestrale L'Inclusione al Milano Luiss Hub**. L'evento è stato patrocinato dal Comune di Milano e da Rai per la Sostenibilità ESG.

Nato come **hub permanente**, coinvolge attivamente e in maniera continuativa istituzioni, aziende, start-up e associazioni nazionali ed europee, impegnati sui **temi della diversità, dell'inclusione e dell'equità** in ambito lavorativo. L'obiettivo è quello di **approfondire e alimentare il dibattito sul tema**. Riconoscendo la diversità come un imperativo nel contesto globale, l'Osservatorio vuole attrarre, sviluppare e trattenere talenti provenienti da diverse origini, culture e identità.

Il **primo numero del magazine L'Inclusione**, dal titolo Gender balance & diversity. Equilibrio, diversità, inclusione, è disponibile sia in formato cartaceo in abbonamento gratuito che digitale e si focalizza sull'inclusione attiva delle donne e sulla ricerca della parità di genere nelle aziende. Aspetti fondamentali per garantire una rappresentanza equa e promuovere un ambiente di lavoro diversificato.

"Con L'Inclusione inauguriamo un **nuovo spazio di confronto**, libero, aperto, un dibattito distante dall' 'ideologia' tanto quanto da ogni retorica. – dichiara **Mario Benedetto, Direttore Responsabile L'Inclusione**- Includere oggi significa costruire una società che superi il paradigma di smussare le diversità per integrarle, ma che sposti l'attenzione sul livello dei diritti e del valore che esse meritano e che assicurano, esattamente come tali, alla nostra collettività. L'affermazione della diversità, dal lavoro a ogni ambito e livello di diritto, non è valore aggiunto o vittoria di una parte, ma conquista sociale che appartiene di tutti".

Partendo dall'**Obiettivo 5 dell'Agenda 2030** e dalle iniziative dell'Unione Europea in tema di **parità di genere, diversità e inclusione**, il magazine, focalizzandosi sul mondo del lavoro, riflette sull'importanza e la necessità di eliminare ogni forma di discriminazione, combattere gli stereotipi e promuovere una società più giusta, inclusiva e sostenibile.

La **partecipazione attiva delle donne nelle aziende** attraverso politiche come quote di genere, programmi di sviluppo professionale, strategie di reclutamento mirate e iniziative volte a favorire l'equilibrio casa-lavoro risulta essere cruciale non solo per una questione di giustizia sociale, ma anche un prerequisito fondamentale per lo sviluppo sostenibile.

Alessia Cappello, Assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro Comune di Milano: "Milano come città dei diritti. È un'affermazione che spesso ci piace dire e come amministrazione comunale cerchiamo e vogliamo essere promotori di questo cambiamento culturale basato sull'inclusione, sulla diversità e sulla parità di genere. Nel concreto, abbiamo sottoscritto il Patto del Lavoro con **l'obiettivo di attivare delle buone pratiche e politiche** che aiutino a riconoscere i cambiamenti nel mercato del lavoro e supportare l'inserimento lavorativo e la trasformazione di determinati ruoli cercando di darci delle priorità: donne, giovani e le persone più fragili. In primis, vogliamo all'interno del Comune, che è una vera e propria azienda con 14mila dipendenti, attuare queste politiche di gender balance e d'inclusione e grazie alla nostra vasta rete di contatti, far sì che ci sia un rapporto costruttivo anche con la parte privata".

Anna Maria Morrone, Responsabile Organization & People Development Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane: "Per il Gruppo FS **lavorare per l'equità di genere non è solo un dovere, ma anche un'opportunità.** Stiamo realizzando un ambiente di lavoro dove confronto, scambio, apertura e rispetto, sono sempre più alla base del sistema di relazioni professionali e personali. Un impegno che portiamo avanti in maniera strutturata e concreta da diverso tempo e che rinnoviamo ogni anno con nuove iniziative. Per favorire la presenza femminile nelle carriere STEM, al fianco del nostro storico progetto Women in Motion, abbiamo avviato alcuni career day al femminile con l'iniziativa EmpowHer. Ci siamo, inoltre, attivati per il benessere di colleghe e colleghi, grazie al lancio di un servizio di Supporto Psicologico, e per la sicurezza di tutte le persone, dentro e fuori l'azienda, con l'istituzione della Consigliera di Fiducia e la realizzazione di una campagna abilitante contro le molestie nei luoghi pubblici".

Massimiliano Coppa, Human Resources Director Axpo Italia: "All'interno del panorama lavorativo attuale c'è un'attenzione crescente verso D&I e questi temi influiscono in maniera importante sulla soddisfazione e motivazione dei dipendenti. Le aziende che adottano politiche di inclusione e trasparenza tendono non solo ad attrarre e trattenere i talenti più competenti, ma a ottenere performance di business migliori. L'impegno di Axpo su queste tematiche **si concretizza tramite diverse azioni**, dalle più semplici e di facile attuazione ad importanti novità di carattere più sistemico".



Comune di Milano

Ricerca...  Italiano

COMUNE DI MILANO AREE TEMATICHE SERVIZI UFFICIO STAMPA

Home > Ufficio Stampa > Notizie >

Sviluppo economico. Giovedì 4 aprile l'assessora Cappello all'evento "L'Inclusione - Il magazine del Diversity & Inclusion Hub"

Sviluppo economico. Giovedì 4 aprile l'assessora Cappello all'evento "L'Inclusione - Il magazine del Diversity & Inclusion Hub"

Milano, 3 aprile 2024 – Domani, giovedì 4 aprile, alle ore 12 l'assessora alle Politiche del Lavoro e Sviluppo Economico Alessia Cappello parteciperà all'evento "L'Inclusione - Il magazine del Diversity & Inclusion Hub", che si terrà al Luiss Hub di via Massimo D'Azeglio.



IL GIORNALE D'ITALIA

Il Quotidiano Indipendente

Diversity & Inclusion Hub, presentato il primo numero de "L'Inclusione"; Benedetto: "Spazio di confronto libero e aperto"



Oggi, **Diversity & Inclusion Hub**, l'osservatorio promosso da Core società di corporate relations specializzata nelle attività di relazioni pubbliche e istituzionali, ha presentato **il primo numero del nuovo magazine trimestrale L'Inclusione al Milano Luiss Hub**. L'evento è stato patrocinato

dal Comune di Milano e da Rai per la Sostenibilità ESG.

Nato come **hub permanente**, coinvolge attivamente e in maniera continuativa istituzioni, aziende, start-up e associazioni nazionali ed europee, impegnati sui **temi della diversità, dell'inclusione e dell'equità** in ambito lavorativo. L'obiettivo è quello di **approfondire e alimentare il dibattito sul tema**. Riconoscendo la diversità come un imperativo nel contesto globale, l'Osservatorio vuole attrarre, sviluppare e trattenere talenti provenienti da diverse origini, culture e identità.

Il **primo numero del magazine L'Inclusione**, dal titolo Gender balance & diversity. Equilibrio, diversità, inclusione, è disponibile sia in formato cartaceo in abbonamento gratuito che digitale e si focalizza sull'inclusione attiva delle donne e sulla ricerca della parità di genere nelle aziende. Aspetti fondamentali per garantire una rappresentanza equa e promuovere un ambiente di lavoro diversificato.

"Con L'Inclusione inauguriamo **un nuovo spazio di confronto**, libero, aperto, un dibattito distante dall' 'ideologia' tanto quanto da ogni retorica. – dichiara **Mario Benedetto, Direttore Responsabile L'Inclusione**- Includere oggi significa costruire una società che superi il paradigma di smussare le diversità per integrarle, ma che sposti l'attenzione sul livello dei diritti e del valore che esse meritano e che assicurano, esattamente come tali, alla nostra collettività. L'affermazione della diversità, dal lavoro a ogni ambito e livello di diritto, non è valore aggiunto o vittoria di una parte, ma conquista sociale che appartiene di tutti".

Partendo dall'**Obiettivo 5 dell'Agenda 2030** e dalle iniziative dell'Unione Europea in tema di **parità di genere, diversità e inclusione**, il magazine, focalizzandosi sul mondo del lavoro, riflette sull'importanza e la necessità di eliminare ogni forma di discriminazione, combattere gli stereotipi e promuovere una società più giusta, inclusiva e sostenibile.

La **partecipazione attiva delle donne nelle aziende** attraverso politiche come quote di genere, programmi di sviluppo professionale, strategie di reclutamento mirate e iniziative volte a favorire l'equilibrio casa-lavoro risulta essere cruciale non solo per una questione di giustizia sociale, ma anche un prerequisito fondamentale per lo sviluppo sostenibile.

Alessia Cappello, Assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro Comune di Milano: "Milano come città dei diritti. È un'affermazione che spesso ci piace dire e come amministrazione comunale cerchiamo e vogliamo essere promotori di questo cambiamento culturale basato sull'inclusione, sulla diversità e sulla parità di genere. Nel concreto, abbiamo sottoscritto il Patto del Lavoro con **l'obiettivo di attivare delle buone pratiche e politiche** che aiutino a riconoscere i cambiamenti nel mercato del lavoro e supportare l'inserimento lavorativo e la trasformazione di determinati ruoli cercando di darci delle priorità: donne, giovani e le persone più fragili. In primis, vogliamo all'interno del Comune, che è una vera e propria azienda con 14mila dipendenti, attuare queste politiche di gender balance e d'inclusione e grazie alla nostra vasta rete di contatti, far sì che ci sia un rapporto costruttivo anche con la parte privata".

Anna Maria Morrone, Responsabile Organization & People Development Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane: "Per il Gruppo FS **lavorare per l'equità di genere non è solo un dovere, ma anche un'opportunità.** Stiamo realizzando un ambiente di lavoro dove confronto, scambio, apertura e rispetto, sono sempre più alla base del sistema di relazioni professionali e personali. Un impegno che portiamo avanti in maniera strutturata e concreta da diverso tempo e che rinnoviamo ogni anno con nuove iniziative. Per favorire la presenza femminile nelle carriere STEM, al fianco del nostro storico progetto Women in Motion, abbiamo avviato alcuni career day al femminile con l'iniziativa EmpowHer. Ci siamo, inoltre, attivati per il benessere di colleghe e colleghi, grazie al lancio di un servizio di Supporto Psicologico, e per la sicurezza di tutte le persone, dentro e fuori l'azienda, con l'istituzione della Consigliera di Fiducia e la realizzazione di una campagna abilitante contro le molestie nei luoghi pubblici".

Massimiliano Coppa, Human Resources Director Axpo Italia: "All'interno del panorama lavorativo attuale c'è un'attenzione crescente verso D&I e questi temi influiscono in maniera importante sulla soddisfazione e motivazione dei dipendenti. Le aziende che adottano politiche di inclusione e trasparenza tendono non solo ad attrarre e trattenere i talenti più competenti, ma a ottenere performance di business migliori. L'impegno di Axpo su queste tematiche **si concretizza tramite diverse azioni**, dalle più semplici e di facile attuazione ad importanti novità di carattere più sistemico".

Diversity & Inclusion Hub presenta il primo numero de L'Inclusione

Una rivista rivolta alla parità di genere e all'inclusione delle diversità nel mondo del lavoro

Economia 04 aprile 2024 - 19.49



(Teleborsa) - Oggi, **Diversity & Inclusion Hub**, l'osservatorio promosso da Core società di corporate relations specializzata nelle attività di relazioni pubbliche e istituzionali, ha presentato il **primo numero del nuovo magazine trimestrale L'Inclusione al Milano Luiss Hub**. L'evento è stato patrocinato dal Comune di Milano e da Rai per la Sostenibilità ESG.

Nato come **hub permanente**, coinvolge attivamente e in maniera continuativa istituzioni, aziende, start-up e associazioni nazionali ed europee, impegnati sui **temi della diversità, dell'inclusione e dell'equità** in ambito lavorativo. L'obiettivo è quello di **approfondire e alimentare il dibattito sul tema**. Riconoscendo la diversità come un imperativo nel contesto globale, l'Osservatorio vuole attrarre, sviluppare e trattenere talenti provenienti da diverse origini, culture e identità.

Il **primo numero del magazine L'Inclusione**, dal titolo **Gender balance & diversity**. Equilibrio, diversità, inclusione, è disponibile sia in formato cartaceo in abbonamento gratuito che digitale e si focalizza sull'inclusione attiva delle donne e sulla ricerca della parità di genere nelle aziende. Aspetti fondamentali per garantire una rappresentanza equa e promuovere un ambiente di lavoro diversificato.

"Con L'inclusione inauguriamo **un nuovo spazio di confronto**, libero, aperto, un dibattito distante dall' 'ideologia' tanto quanto da ogni retorica. – dichiara **Mario Benedetto, Direttore Responsabile L'Inclusione**- Includere oggi significa costruire una società che superi il paradigma di smussare le diversità per integrarle, ma che sposti l'attenzione sul livello dei diritti e del valore che esse meritano e che assicurano, esattamente come tali, alla nostra collettività. L'affermazione della diversità, dal lavoro a ogni ambito e livello di diritto, non è valore aggiunto o vittoria di una parte, ma conquista sociale che appartiene di tutti".

Partendo dall'**Obiettivo 5 dell'Agenda 2030** e dalle iniziative dell'Unione Europea in tema di **parità di genere, diversità e inclusione**, il magazine, focalizzandosi sul mondo del lavoro, riflette sull'importanza e la necessità di eliminare ogni forma di discriminazione, combattere gli stereotipi e promuovere una società più giusta, inclusiva e sostenibile.

La **partecipazione attiva delle donne nelle aziende** attraverso politiche come quote di genere, programmi di sviluppo professionale, strategie di reclutamento mirate e iniziative volte a favorire l'equilibrio casa-lavoro risulta essere cruciale non solo per una questione di giustizia sociale, ma anche un prerequisito fondamentale per lo sviluppo sostenibile.


Alessia Cappello, Assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro Comune di Milano: "Milano come città dei diritti. È un'affermazione che spesso ci piace dire e come amministrazione comunale cerchiamo e vogliamo essere promotori di questo cambiamento culturale basato sull'inclusione, sulla diversità e sulla parità di genere. Nel concreto, abbiamo sottoscritto il Patto del Lavoro con **l'obiettivo di attivare delle buone pratiche e politiche** che aiutino a riconoscere i cambiamenti nel mercato del lavoro e supportare l'inserimento lavorativo e la trasformazione di determinati ruoli cercando di darci delle priorità: donne, giovani e le persone più fragili. In primis, vogliamo all'interno del Comune, che è una vera e propria azienda con 14mila dipendenti, attuare queste politiche di gender balance e d'inclusione e grazie alla nostra vasta rete di contatti, far sì che ci sia un rapporto costruttivo anche con la parte privata".

Anna Maria Morrone, Responsabile Organization & People Development Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane: "Per il Gruppo FS **lavorare per l'equità di genere non è solo un dovere, ma anche un'opportunità.** Stiamo realizzando un ambiente di lavoro dove confronto, scambio, apertura e rispetto, sono sempre più alla base del sistema di relazioni professionali e personali. Un impegno che portiamo avanti in maniera strutturata e concreta da diverso tempo e che rinnoviamo ogni anno con nuove iniziative. Per favorire la presenza femminile nelle carriere STEM, al fianco del nostro storico progetto Women in Motion, abbiamo avviato alcuni career day al femminile con l'iniziativa EmpowHer. Ci siamo, inoltre, attivati per il benessere di colleghe e colleghi, grazie al lancio di un servizio di Supporto Psicologico, e per la sicurezza di tutte le persone, dentro e fuori l'azienda, con l'istituzione della Consigliera di Fiducia e la realizzazione di una campagna abilitante contro le molestie nei luoghi pubblici".

Massimiliano Coppa, Human Resources Director Axpo Italia: "All'interno del panorama lavorativo attuale c'è un'attenzione crescente verso D&I e questi temi influiscono in maniera importante sulla soddisfazione e motivazione dei dipendenti. Le aziende che adottano politiche di inclusione e trasparenza tendono non solo ad attrarre e trattenere i talenti più competenti, ma a ottenere performance di business migliori. L'impegno di Axpo su queste tematiche **si concretizza tramite diverse azioni**, dalle più semplici e di facile attuazione ad importanti novità di carattere più sistemico".

DAI SOCIAL



 **Diversity & Inclusion H...** ✓ Già segui ⋮
1.006 follower
5 giorni • Modificato • 🌐

Si è tenuto oggi l'evento di presentazione del primo numero de **L'Inclusione**, il magazine del **Diversity & Inclusion Hub** al Milano Luiss Hub.

L'evento è stato organizzato da **Core** con il patrocinio del **Comune di Milano** e **Rai Sostenibilità ESG**.

Ringraziamo i relatori e i discussants per i preziosi interventi e i partecipanti per aver contribuito alla presentazione.

📷 Di seguito alcune foto dell'evento

📄 Scopri il magazine: <https://lnkd.in/dNsSH7vH>

#DiversityandInclusionHubSummit #Diversity #Inclusion #InclusioneSociale





Lumsa Human Academy

437 follower
1 giorno · 🌐



Lo scorso 4 Aprile la Lumsa Human Academy è stata ospite del **Diversity & Inclusion Hub** al Luiss Hub for makers and students di Milano, per il lancio de "L'Inclusione", rivista specializzata sui temi della parità di genere e inclusione delle diversità nel mondo del lavoro.

Francesca Turrisi, Responsabile degli Affari Istituzionali della Fondazione **Lumsa Human Academy**, è intervenuta, presentando i progetti attualmente in atto, riguardo i temi del Gender Balance e Gender Diversity.

La Lumsa Human Academy guarda a questi temi con prospettive di implementazione e sviluppo di progetti di formazione, ricerca ed intervento e di attuazione di politiche nazionali di interesse sociale, incluse quelle di genere.

Siamo entusiasti, quindi, di prendere parte a questo progetto ed aver contribuito al primo numero della rivista.

Di seguito l'articolo scritto dall'Arch. Francesca Turrisi per la rivista "L'Inclusione": <https://lnkd.in/dp9XzHGj>

#lumsahumanacademy #fondazioneLuigiAtincani #diversityinclusionhub #entedelterzo settore #genderbalance #genderdiversity #ets







