

XMAS WORKSHOP – MILANO 11 dicembre / ROMA 13 dicembre



**TAVOLO
DIVERSITY EQUITY INCLUSION**

Becoming an agent of
change!



Acronimo sempre più noto in riferimento al **PILASTRO S** del paradigma **ESG**, con **DEI - Diversità, Equità e Inclusione** si intende il complesso delle politiche e programmi che promuovono la rappresentanza e la partecipazione di diversi gruppi di persone: diverse per età, provenienza, abilità, generi, religioni, culture e orientamenti sessuali, persone con diversi background, esperienze e competenze.

Inizialmente limitato alla semplice affermazione "servono più donne", è sempre più un acronimo che invita a un **approccio a 360^ nella gestione dei progetti e delle aziende** e che necessita di un cambio di prospettiva:

ELIMINARE BARRIERE E PREGIUDIZI, PROMUOVERE AZIONI E SOLUZIONI VERSO UN MONDO PIÙ EQUO E INCLUSIVO DELLE DIVERSITÀ

Valorizzare le differenze, i differenti punti di vista, promuovere una ampia partecipazione contribuisce a una migliore valutazione dei rischi e decisioni più consapevoli con impatto sulla produttività e performance delle aziende e degli investimenti.

LINEE GUIDA DEL TAVOLO



1

Contribuire a una definizione di DEI in ambito real estate sia con riferimento alle aziende e operatori dell'intera filiera sia nell'ambito dei progetti di riqualificazione e rigenerazione urbana ed espandere il termine diversità anche alla dimensione "età" e "abilità"

2

Valorizzare le professionalità femminili attraverso una maggiore viabilità del profilo delle socie e racconto di casi di successo sul sito web e canali social dell'associazione e agire per una maggiore rappresentazione femminile nei convegni e manifestazioni pubbliche

3

Promuovere la cultura del "design for all" collaborando con gli studi professionali e associazioni di categoria per rendere gli immobili e gli ambiti urbano "accessibili", senza barriere per ogni tipo di disabilità (mobilità, vista, udito, etc)

4

Promuovere iniziative che favoriscano il dialogo tra le generazioni attraverso programmi di mentorship ed il progetto AREL15x15 promuovendo sia il valore del «give back» sia il confronto tra figure e punti di vista diversi

5

Collaborare con le aziende delle associate per la definizione di linee guida per la costruzione di percorsi di carriera equi in termini di promozione, formazione, lavoro flessibile e cultura organizzativa e rimuovere i pregiudizi legati alle diversità

6

Promuovere una ricerca e un evento sul "gender pay gap" nel Real Estate, da aggiornare annualmente

7

Definire le linee guida per il progetto di inclusione per realizzare ambienti / luoghi / spazi dove ciascuno si senta benvenuto

8

Sensibilizzare le aziende del settore real estate sul loro ruolo sociale, centrale nella creazione e nello sviluppo di una cultura volta all'inclusione, non solo all'interno, ma anche a livello urbano

9

Proporre progetti di inclusione e di misurazione dell'impatto sociale - in collaborazione con altri enti / associazioni - da applicarsi ai progetti di rigenerazione urbana e che abbiano impatto sulle comunità locali (es. progetto di "seconda possibilità", educativi, inserimento professionale di persone fragili, ecc) anche in collaborazione con altri tavoli

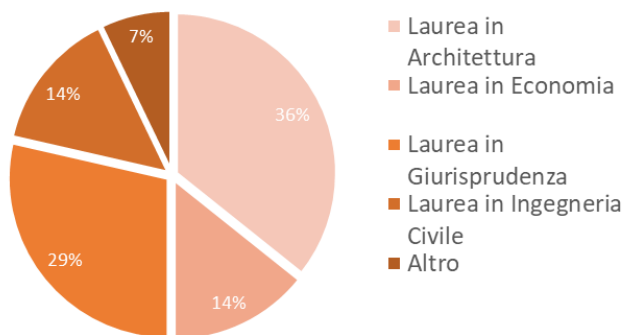
10

Contribuire alla diffusione di casi di successo attraverso il sito web, i canali social dell'associazione o convegni anche in collaborazione con gli altri tavoli

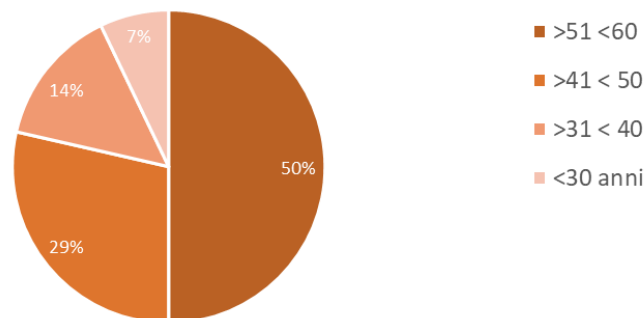
CHI SIAMO



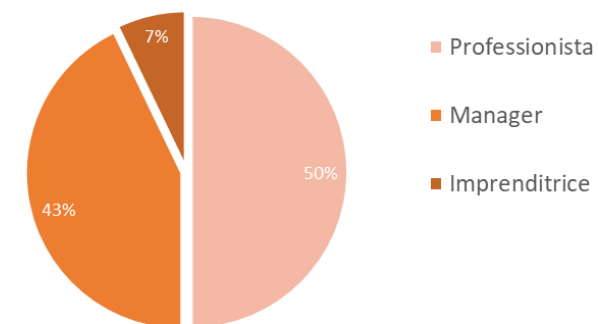
Titolo di Studio



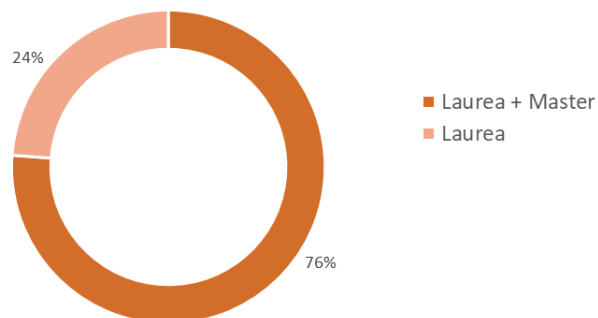
Fascia di età



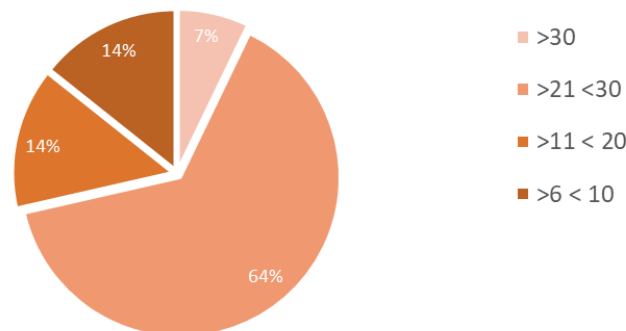
Profilo professionale



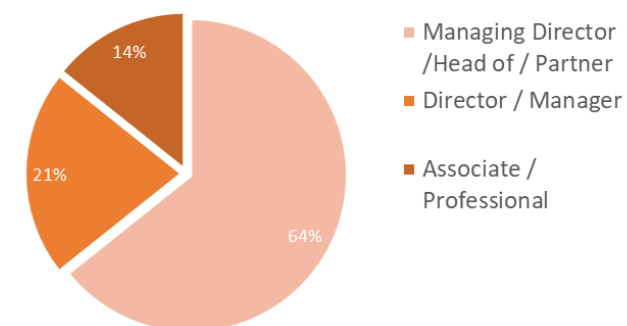
Titolo di Studio



Anni esperienza professionale



Ruolo



Promuovere il dialogo tra generazioni, favorire l'inserimento delle giovani



DIVERSITÀ

4

- Genere e orientamento sessuale
- Etnia, nazionalità, multiculturalità
- Disabilità temporanee o permanenti, visibili e non visibili
- Religione o Credo
- Età, bambini – giovani – adulti - anziani
- Status economico-sociale e credit gap
- Aspetto fisico e psicologico
- Competenze

LINGUAGGIO COMUNICAZIONE

4

- Lingua – lessico – significato - internazionalità / culture
- Comunicazione visiva – segnaletica – orientamento – direzioni
- Strumenti di comunicazione: interna ed esterna / stakeholder / dipendenti Vs utenti
- Supporti per la comunicazione: audio – video – tatto

TEMATICHE SPECIFICHE AMBITO PROGETTUALE

8

- Oltre il semplice abbattimento delle barriere architettoniche: luce (naturale e artificiale), comfort acustico e suono/musica, materiali, natura e landscaping, interior design e arredi, comfort termico e benessere, sicurezza (fisica – psicologica), accessibilità (disabilità temporanee e permanenti/visibili e invisibili),
- Le tecnologie a servizio degli immobili e delle persone
- Asset class alternative & design, cosa cambia nella progettazione? Es. scuole – ospedali – senior living – residenza – hotellerie – uffici/servizi pubblici - aree urbane

PROMUOVRE IL VALORE DELLE DIVERSITÀ

8

- Leadership – gestione dei team – generazioni in azienda - talent sharing / reverse mentoring – selezioni e percorsi di carriera – team working/team building/team empowerment - ispirazione – strumenti di lavoro
- Sistemi premianti – KPI & remunerazione - risk management
- Carta dei valori vs le certificazioni (well – parità di genere bcorp ...)
- Governance: supply chain, SDGs , DEI come la CO2?

OBIETTIVI E AZIONI



DOBBIAMO ESSERE NOI STESSA – IN AREL E FUORI –
AD ASSICURARCI SIA RAPPRESENTATA LA VOCE
DELLE DONNE

PERCORSO 1: VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ SOCIE AREL

ESSERE PRESENTI ED EVIDENTI:

dare valore alle competenze delle
socie AREL e raccontare i casi di
successo delle socie



IMPEGNO RAPPRESENTAZIONE DEL SAPERE



PAROLA / VOCE ALLE SOCIE



ANNUARIO 2024

1. BIO SHORT
2. SCHEDA
3. INTERVISTE DA FACE TO FACE
4. DATABASE / EXCEL
5. GRAFICA
6. COMUNICAZIONE

**1° EDIZIONE: LUGLIO 2024 AL 18° COMPLEANNO
AREL**

PROPOSTA AL CONSIGLIO

1. LINEE GUIDA / REQUISITI PER LE INIZIATIVE
AREL
2. ADESIONE ALL'IMPEGNO PER LA PARITÀ DI
GENERE NELLA RAPPRESENTAZIONE DEL
SAPERE E VALORE DELLA DIVERSITÀ DEL
PENSIERO

SINGOLE SEGNALAZIONI SU LINKEDIN

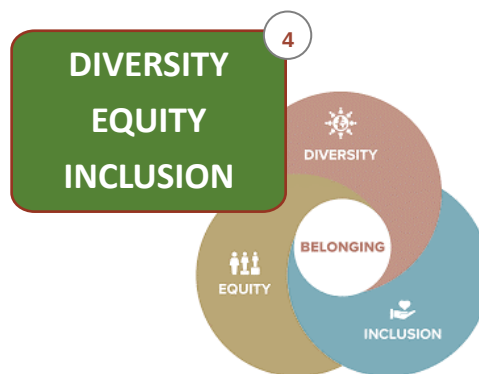
1. SITO E NEWSLETTER
2. SUPPORTO AL CONSIGLIO PER LE
COMUNICAZIONI ALLE SOCIE / SOLLECITARE
PARTECIPAZIONE / RACCOLGERE FEEDBACK
E ARTICOLI DA FAR PUBBLICARE
3. TENUTA ELENCO DELLE SOCIE DISPONIBILI A
PARLARE PER AREA DI COMPETENZA

PERCORSO 2:

PROMUOVERE LA CULTURA DELLA DIVERSITÀ, EQUITÀ E RIMOZIONE DELLE BARRIERE E DEL DESIGN FOR ALL

ESSERE AUTOREVOLI E

INNOVATIVE: contribuire alla definizione di DEI in ambito aziende e progetti e promuovere una cultura atta a rimuovere i pregiudizi e ostacoli legati alle diversità



GLOSSARIO DEI E GLOSSARIO REAL ESTATE CONOSCERE (INFORMAZIONI)

1. DEI
2. DEI NEL REAL ESTATE

PARLARE (EVENTI)

1. DEI
2. DEI NEL REAL ESTATE

DISCUSSIONE IN SESSIONI PLENARIE EVENTI AD HOC

1. 2024-2025 PROMUOVERE CONVEGNI CON LE ALTRE ASSOCIAZIONI PER INIZIARE A DIALOGARE SUL TEMA (*ordine/ondazione architetti, cobaty, rics, assoimmobiliare, cncc, donne del retail, terzo settore, etc*)
2. WEBINAR – LUNCH – TALK – DINNER – ETC
3. A DIALOGO CON
4. VISITE TECNICHE A PROGETTI INCLUSIVI 2025; SINTESI INCONTRI IN UN DOCUMENTO FINALE

EVENTO CONCLUSIVO DIVULGATIVO

DIVULGARE EVENTI «DEI» DEL 2024 E/O VALUTARNE LA PARTECIPAZIONE

1. 4W4I
2. DIVERSITY BRAND SUMMIT

PERCORSO 3: INCLUSIONE

ESSERE INCLUSIVE:

Promuovere il dialogo tra generazioni, favorire l'inserimento delle giovani

ACCOGLIENZA

1



ACCOGLIERE LE NUOVE SOCIE

1. PERCORSO INDUCTION
2. EVENTI DEDICATI

FAVORIRE INSERIMENTO DELLE GIOVANI

1



SCOLARSHIP

1. MASTER REM
2. ALTRI MASTER
3. PREMIO TESI DI LAUREA/STAGE

STAGE / SPORTELLLO LAVORO

1. ACCORDI CON LE AZIENDE

QUOTA / EVENTI PER LE GIOVANI

DIALOGO TRA GENERAZIONI

1



MENTORSHIP

1. CALL FOR MENTOR
2. ACCORDI CON UNIVERSITÀ E MASTER
3. CALL FOR MENTEE

AREL15X15

FACE TO FACE

GRAZIE!



tavolodei@arelitalia.com



Becoming an agent of change!

