INCLUSIONE PARITA' E CULTURE DI GENERE

Trasformare la cultura organizzativa con modelli di leadership inclusiva

Direzione Scientifica Rossella Cardinale

GruppoISPER

HR risorse per EVOLVERE

LAVORARE AL FEMMINILE
HUMAN RISORSE PER EVOLVERE

I recenti interventi normativi dedicati ai temi della certificazione di genere (l. n. 165/2021) portano finalmente l’attenzione sulla portata strategica del tema della **valorizzazione dei talenti di genere** e della **misurabilità delle azioni a sostegno di parità, integrazione e inclusione**.

Creare e sostenere processi di **cultura organizzativa** che aiutino le organizzazioni a prendere **consapevolezza** dell’importanza non solo etica, ma anche economica di cogliere opportunità di posizionamento e attraction sul tema **diversity&inclusion**, ci aiuta ad entrare in un nuovo mind-set fortemente sostenuto dalle norme e dalla prassi di riferimento, con l’obiettivo di evitare sanzioni, attivare vantaggi fiscali e costruire le basi per processi di **engagement e retention** delle risorse coinvolte ad ogni livello.

Il cambio di passo richiesto alla cultura organizzativa comporta, quindi, il **ripensamento dei modelli di leadership** e l’utilizzo e la diffusione di **codici comunicativi inclusivi** e adatti a **integrare l’unicità** di cui ognuno è portatore.

Per favorire il **cambiamento culturale** e raggiungere una **maggiore inclusione**, è importante, però, coinvolgere i dirigenti come **ambassador**, sensibilizzare i dipendenti e implementare **politiche e pratiche** che riflettano valori di **parità e diversità** nella cultura organizzativa.

Le prime cinque proposte formative fanno riferimento, in particolare, all' **indicatore 1** previsto dalla PDR 125/2022 e rispondono al bisogno di **favorire** e sostenere lo sviluppo di un **ambiente di lavoro inclusivo**, portatore di valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva, ma anche di **sensibilizzare** l'intera popolazione sui temi del **valore delle differenze di genere**, e sulle credenze limitanti indotte da stereotipi e unconscious bias, per favorire la diffusione di comportamenti e linguaggio adeguati alle mutate esigenze di contesto.

Le ultime due proposte fanno, invece, riferimento all' **indicatore 6** previsto dalla PDR 125/2022, avente ad oggetto la **tutela della genitorialità e la conciliazione vita-lavoro**.

Solo attraverso un approccio integrato e sostenuto nel tempo, si può, infatti, sperare di creare un contesto in cui tutti possano prosperare, indipendentemente dal genere.

Gli obiettivi

- **Sostenere** un ambiente di lavoro inclusivo
- **Sensibilizzare** la popolazione sul valore delle differenze di genere
- **Riconoscere** e disinnescare stereotipi e unconscious bias
- **Sviluppare** nuovi modelli di leadership inclusiva
- **Facilitare** la tutela della genitorialità e la conciliazione vita-lavoro
- **Ripensare** i codici comunicativi favorendo la diffusione di un linguaggio inclusivo e di una comunicazione non-violenta

La metodologia didattica

La collana è composta da **sette corsi** erogabili **sia in presenza sia online**, dove, oltre a un’approfondita trattazione degli argomenti proposti verrà concesso ampio spazio ad esercitazioni pratiche e lavori di gruppo, attività di interazione, giochi di ruolo e test.

Inoltre per ogni proposta formativa è prevista la possibilità di attivare colloqui individuali di **counseling a richiesta** della durata di un'ora e in modalità **on line** (secondo un calendario da definire con i partecipanti), per un confronto pratico e dedicato sulle tematiche trattate.

I corsi

- **BIAS COGNITIVI E STEREOTIPI DI GENERE -** Come riconoscerli e superarli
- **LEADERSHIP INCLUSIVA E AZIONI A SOSTEGNO DELLA PARITÀ** – Usare l’intelligenza emotiva per gestire le relazioni
- **GESTIONE DEL CONFLITTO E NEGOZIAZIONE COLLABORATIVA** – Come valorizzare il linguaggio inclusivo e la comunicazione non violenta
- **EMPATIA E ASCOLTO ATTIVO** – Le qualità della leadership inclusiva 4.0
- **LA CREATIVITÀ COME RISORSA PER L’INNOVAZIONE** – Ampliare lo sguardo al servizio delle organizzazioni
- **BACK TO WORK** – Valorizzare il potenziale organizzativo al rientro dalla maternità
- **GENITORIALITÀ E WORK-LIFE BALANCE** – Per una nuova cultura della genitorialità e della leadership

BIAS COGNITIVI E STEREOTIPI DI GENERE

Come riconoscerli e superarli

In Italia, come in molte altre società, le culture di genere sono strettamente legate alle idee e agli atteggiamenti prevalenti riguardo ai ruoli e alle responsabilità dei generi maschili e femminili.

La legge che ha introdotto la certificazione di genere (L. n. 162/2021) e la conseguente prassi (UNI PdR 125/2022) sono state sicuramente l'occasione per restituire attenzione alle **normativa a sostegno della parità e contro le discriminazioni**.

Soprattutto, però, sono un'importante opportunità per **ripensare la parità di genere come valore per le organizzazioni**.

Per cambiare la cultura organizzativa, occorre, comprendere come funzionano i **bias cognitivi** e quali **stereotipi di genere** possono influenzare le scelte delle persone nell'organizzazione.

I bias cognitivi sono **automatismi mentali** dai quali si generano credenze e da cui si traggono decisioni veloci. Si tratta, il più delle volte di errori di giudizio che impattano, nella quotidianità, non solo su decisioni e comportamenti ma anche sui processi di pensiero.

Ne siamo tutti inconsciamente portatori e prenderne consapevolezza aiuta a riconoscerli e a superarli.

Il **gender bias** è uno stereotipo di genere che vede o preconcepisce ruoli, attributi o caratteristiche che devono essere interpretati da donne e uomini, finendo con l'identificare alcune determinate caratteristiche in tutto un genere.

In particolare, diverse ricerche dimostrano che le donne in posizione di leadership, o in posti occupati tradizionalmente dagli uomini, sono giudicate più duramente per i loro sbagli e ciò non fa che alimentare quel circolo vizioso di false aspettative e di **credenze limitanti**, vere e proprie **trappole mentali** e **comportamenti non funzionali** che impediscono di avanzare e di avere successo nelle organizzazioni.

Il presente corso è pensato per essere erogato insieme al Corso **LEADERSHIP INCLUSIVA E AZIONI A SOSTEGNO DELLA PARITA'** – **Usare l'intelligenza emotiva per gestire le relazioni** anche su popolazioni diverse e caratterizzato da una importante componente esperienziale attraverso cui sarà possibile riconoscere e trasformare i comportamenti utilizzando gli strumenti dell'intelligenza emotiva.

DURATA: Workshop 4 ore on line

DESTINATARI: dipendenti di entrambi i generi

OBIETTIVI:

- Sensibilizzare la popolazione sulla necessità di formazione sui temi D&I
- Prendere consapevolezza di come agiscono stereotipi e bias cognitivi

ARGOMENTI

- Il quadro normativo e della prassi: obblighi e opportunità
- Disfare il genere: dove si annidano gli stereotipi di genere
- Schemi di pensiero e "errori" di genere
- La sindrome dell'ape regina
- Valorizzare l'unicità delle persone

LEADERSHIP INCLUSIVA E AZIONI A SOSTEGNO DELLA PARITA'
Usare l'intelligenza emotiva per gestire le relazioni

Per cambiare la cultura organizzativa, occorre, comprendere **come funzionano i bias cognitivi** e quali **stereotipi di genere** possono influenzare le scelte delle persone nell'organizzazione.
In questo senso la promozione di **modelli di leadership inclusiva** è uno strumento cruciale per favorire la parità e l'inclusione nelle organizzazioni.
La leadership inclusiva si basa sull'idea che i leader dovrebbero essere in grado di **valorizzare e coinvolgere le diverse prospettive**, **esperienze e abilità di tutti** i membri dell'organizzazione, indipendentemente dal loro genere o da altre attribuzioni.
Quando la leadership inclusiva viene adottata a tutti i livelli, infatti, le organizzazioni diventano più innovative, creative e capaci di affrontare sfide complesse, grazie alle diverse prospettive che i diversi generi portano con sé.
E questi nuovi modelli di leadership passano anche attraverso l'utilizzo di un modo di comunicare che tenga conto delle diverse identità, esperienze e prospettive delle persone, cercando di **evitare discriminazioni o esclusioni** basate su caratteristiche come il genere, l'etnia, la religione, l'orientamento sessuale, l'età, la disabilità e altre caratteristiche personali.
Sicuramente l'attenzione crescente verso forme di comunicazione verbale e iconografica gender sensitive ci sta educando a scegliere **stili di comunicazione più rispettosi dell'altro**. Ma l'uso di un **linguaggio inclusivo** costituisce, soprattutto, uno strumento evolutivo, che può aiutarci a creare un **ambiente sociale rispettoso e accogliente**, dove la persona si senta accettata nella sua unicità.
Per un buon allenamento, però, è indispensabile attivare quel set di competenze che vanno sotto il nome di "**Intelligenza emotiva**" e che, nella definizione classica, consistono nella capacità di **riconoscere, gestire e comunicare correttamente le nostre emozioni,** per un problem solving orientato a integrare **aspetti cognitivi ed emozionali** in maniera sostenibile per sé e per gli altri.
Il presente corso è pensato per essere erogato insieme al Corso **BIAS COGNITIVI E STEREOTIPI DI GENERE– Come riconoscerli e superarli** anche su popolazioni diverse e caratterizzato da una importante componente esperienziale attraverso cui sarà possibile **riconoscere e trasformare i comportamenti** utilizzando gli strumenti dell'intelligenza emotiva.
Inoltre la **dimensione interattiva** del corso proposto consentirà di focalizzare l'attenzione su **azioni concrete** a sostegno della **trasformazione culturale**.

DURATA: Workshop 7 ore on line o in presenza divisibili in due mezze giornate

DESTINATARI: manager di entrambi i generi di linea o di staff

OBIETTIVI:
- Creare nuovi paradigmi manageriali inclusivi e funzionali all'integrazione delle diversità
- Lavorare insieme sulla consapevolezza organizzativa
- Prevenire e gestire criticità comunicative e relazionali
- Allenarsi all'uso del linguaggio inclusivo

ARGOMENTI
- Mappare la cultura organizzativa per evolvere
- Usare consapevolmente i codici comunicativi adeguati
- Comunicazione assertiva e comportamenti relazionali
- Come valorizzare i talenti di genere
- Le 5 qualità della leadership inclusiva
- Empowerment & engagement come leve di sviluppo
- Conclusioni e action plan

GESTIONE DEL CONFLITTO E NEGOZIAZIONE COLLABORATIVA
Come valorizzare il linguaggio inclusivo e la comunicazione non-violenta

Negoziare significa comunicare con uno o più interlocutori al fine di **raggiungere un obiettivo**, avendo alcuni interessi in comune ed altri in contrasto.
In ogni momento si negozia. Si negozia con il capo, con il collega, con i collaboratori, in famiglia; e per questo motivo è necessario avere una solida competenza che ci sostenga.
La negoziazione presuppone innanzitutto una buona **capacità di gestire le relazioni**, cosa che facciamo ogni giorno, più volte al giorno. Flessibilità relazionale, capacità di comprendere i veri bisogni dell'altro, capacità di autovalutarsi per comprendere in cosa si è forti e cosa migliorare dal punto di vista della comunicazione sono sicuramente indispensabili.
Ma siamo sicuri di essere consapevoli di quel che succede veramente a noi stessi e all'altro quando negoziamo?
Quanto della nostra "strategia" dipende dalla tipologia di negoziato e quanto, invece, dal **riconoscimento di bisogni e interessi** (nostri o dell'altro) che richiedono ascolto?
È sempre possibile **allenare quel naturale talento** che ci consente di conoscere e dominare le principali competenze dell'intelligenza emotiva: perché è importante mantenersi calmi, come gestire sé stessi, come governare emozioni scomode, come usare codici comunicativi adeguati al contesto, in maniera consapevole.
Inoltre, in questo momento storico, è anche importante educarsi alla pratica di un **linguaggio inclusivo e a stili di comunicazione non-violenta** che raccontano chi siamo più di quel che facciamo.
Questo non significa, solo scegliere responsabilmente i pronomi da utilizzare per rispettare la sensibilità di genere di chi abbiamo di fronte, ma significa soprattutto riconoscere il valore metalinguistico della comunicazione non-violenta come strumento di inclusione e di prevenzione dei conflitti.

DURATA: Workshop 7 ore on line o in presenza divisibili in due mezze giornate

DESTINATARI: manager di entrambi i generi di linea o di staff

OBIETTIVI:
- Normalizzare il conflitto e coglierne gli aspetti evolutivi
- Allenare la flessibilità relazionale per prevenirlo
- Gestire feedback, richieste e messaggi scomodi
- Negoziare soluzioni sostenibili nel tempo
- Comunicare le proprie emozioni senza lasciarsi travolgere
- Allenarsi all'uso del linguaggio inclusivo

ARGOMENTI
- Capire l'altro: chi ho di fronte, i suoi paradigmi…dove vuole arrivare?
- Usare consapevolmente i codici comunicativi adeguati
- Dare feedback positivi e negativi: come esprimere punti di vista diversi senza entrare in conflitto
- Negoziare per principi: cos'è la negoziazione collaborativa
- Gli stili negoziali e il conflitto di valori
- Comprendere gli interessi e le posizioni
- Le principali tecniche di negoziazione
- Governare le emozioni proprie e dell'interlocutore
- Conclusioni e action plan

EMPATIA E ASCOLTO ATTIVO
Le qualità della leadership inclusiva 4.0

L’empatia e l’ascolto attivo sono tra gli elementi che costituiscono la base della vita sociale, per realizzare quello che Martin Buber chiama il rapporto Io-Tu, cioè quello tra due soggettività distinte ma di pari dignità, diverso dal rapporto Io-Esso, dove l’altro è mero oggetto.
Così l’empatia, intesa come la **capacità di mettersi intuitivamente nei panni dell’altro**, presuppone una naturale apertura ad accogliere anche le proprie emozioni. Se sono consapevole delle mie emozioni sono disponibile ad entrare in relazione con quelle dell’altro.
La **leadership inclusiva** si basa sull'idea che i leader dovrebbero essere in grado di **valorizzare e coinvolgere le diverse prospettive, esperienze e abilità** di tutti i membri dell'organizzazione, indipendentemente dal loro genere o da altre attribuzioni
Ma ai tempi dell’Economy 4.0 un modello di leadership inclusiva non può più essere incentrata su di sé e su un tipo di ascolto che chiameremo di “downloading” ma deve necessariamente spostarsi verso il futuro, uscendo dalla logica di pensiero 2.0 o ego-centrata, per entrare in uno stato di consapevolezza eco-sistemica e portarsi al passo con la realtà del nostro mondo globalmente interconnesso.
Diventa allora fondamentale dotarsi di **strumenti di crescita personale** che consentano di attivare un nuovo paradigma di pensiero con cui lavorare, prima su di sé e poi nel gruppo.
Il nuovo mind-set di competenze necessarie alle organizzazioni implica una qualità di ascolto e di presenza che consentiranno di **co-percepire** le sfide del futuro di **co-ispirare** il gruppo, di **co-creare** nuove possibilità di sviluppo insieme.
Ce n’è molto bisogno in un momento storico, come quello attuale, caratterizzato da una comunicazione fortemente aggressiva e orientata a creare contrapposizioni (Io contro Te) e ad alimentare faziosità, spesso anche generate da strumenti “virtuali” che parlano poco il linguaggio del corpo e delle emozioni.

DURATA: Workshop 7 ore on line o in presenza divisibili in due mezze giornate

DESTINATARI: manager di entrambi i generi di linea o di staff

OBIETTIVI:
- Valorizzare l’ascolto e l’empatia come competenze inclusive
- Praticare l’ascolto come dinamica relazionale
- Allenarsi a modalità d’ascolto eco-sistemico
- Riconoscere e prevenire criticità comunicative

ARGOMENTI
- Ascolto e organizzazioni
- Se vuoi essere ascoltato, impara ad ascoltare
- Impliciti comunicativi e riformulazioni
- Ostacoli all’ascolto
- Dall’ascolto di downloading all’ascolto generativo, passando per l’ascolto empatico
- Empatia: opportunità e rischi
- Come tenere separate le proprie emozioni da quelle dell’interlocutore
- La sintesi trasformativa

LA CREATIVITA' COME RISORSA PER L'INNOVAZIONE
Ampliare lo sguardo al servizio delle organizzazioni

A muovere lo sviluppo di un'organizzazione è il **potere creativo**: le organizzazioni sono veri e propri organismi viventi in grado di influenzare il proprio mondo interno e la realtà esterna.
Nel mondo aziendale la capacità di **saper riconoscere le unicità e i talenti** può fungere da catalizzatore di visioni che aiutino il gruppo a **trasformarsi**.
Per svolgere questo ruolo, però, le persone hanno bisogno di **lavorare prima di tutto su sé stesse**: se vuoi cambiare gli altri devi essere prima disponibile a cambiare te stesso e gli schemi di pensiero rigidi e infecondi.
Le **idee creative** possono nascere all'improvviso o sedimentarsi per lungo tempo, ma per favorire la creativi**tà occorre abituarsi a rompere gli schemi, ad osservare, ad ascoltare, ma soprattutto a** valorizzare le risorse esistenti in modo nuovo.

DURATA: Workshop 7 ore on line o in presenza divisibili in due mezze giornate

DESTINATARI: manager di entrambi i generi di linea o di staff

OBIETTIVI:
- Valorizzare la creatività come risorsa per l'inclusione
- Lavorare insieme sulla cultura dell'errore
- Promuovere la mente innovativa
- Utilizzare le arti come catalizzatore di processi creativi

ARGOMENTI
- Come ragionare con creatività ed efficacia
- Credenze limitanti e meccanismi depotenzianti: se li conosci li eviti
- Cambio di paradigma e processo creativo
- Come usare il brainstorming creativo
- Promuovere la mente innovativa
- Esercizi di creatività
- Innovazione e creatività al servizio dell'organizzazione

BACK TO WORK

Gestione del tempo, autoefficacia e valorizzazione del potenziale al rientro dalla maternità (o paternità)

“Per crescere un bambino ci vuole un intero villaggio”, recita un proverbio africano.
Il rientro dalla maternità (o paternità) è un momento delicato e importante, che spesso coglie impreparate soprattutto le donne, ma anche gli uomini, sia se hanno fruito del periodo di astensione che, comunque, come parte attiva della relazione genitoriale.
La normativa sulla certificazione di genere si è esplicitamente preoccupata, tra gli indicatori misurabili per ottenere la certificazione di genere di contemperare azioni a sostegno della genitorialità, non solo in ottica di tutela della paternità e maternità ma anche contemplando altre iniziative o benefit che possano favorire l’organizzazione dei tempi di vita, tra lavoro e sfera privata, e che valorizzino la genitorialità come esperienza positiva che non vada a impattare sulla possibilità di fare carriera o di ricevere promozioni.
Agli importanti cambiamenti avvenuti in famiglia e nella sfera individuale si possono sommare cambiamenti nell’organizzazione, che a volte necessitano una ridefinizione di competenze, obiettivi, risorse.
Vanno valorizzate flessibilità ed autoefficacia e portati a consapevolezza bisogni propri e dell’organizzazione, per dedicare le giuste energie a ogni aspetto della vita.
Saper riorganizzare il proprio tempo in modo agile diventa indispensabile, ma è anche importante valorizzare il nuovo potenziale emerso durante il percorso di astensione dal lavoro e mettere a terra nuove strategie energetiche che consentano azioni mirate e coerenti con le aspirazioni di autorealizzazione e con i confini della cultura organizzativa.

DURATA Workshop di 7 ore divise in due mezze giornate
I servizi di counseling personalizzati a richiesta sono altamente consigliati a completamento di questo corso.

DESTINATARI lavoratrici e lavoratori al rientro dall’astensione per maternità/paternità

OBIETTIVI

- Lavorare su autoefficacia e consapevolezza emotiva
- Liberarsi da modelli di time management limitanti
- Avere chiara la mappa delle proprie energie per distribuirle correttamente
- Costruire nuovi modelli di cultura organizzativa

ARGOMENTI

- Conosco, padroneggio e trasformo il mio comportamento
- Credenze limitanti e automatismi; Il cambio di paradigma
- Come migliorare l’autoefficacia
- Energie e gestione del tempo
- Come passare dalla gestione del tempo alla creazione di opportunità
- Creare sistemi a basso consumo di energia
- Lavorare sulle reti e sul capitale relazionale per avviare una rivoluzione positiva

GENITORIALITA’ E WORK LIFE BALANCE
Per una nuova cultura della genitorialità e della leadership

Nel villaggio globale di oggi essere genitori non è solo essere padri e madri, ma entrare in una comunità di rete che presuppone la capacità di relazionarsi con un contesto sociale, culturale e lavorativo complesso, che richiede competenze in continua evoluzione. Un approccio olistico che comprende **legislazione, politiche aziendali e una cultura consapevole** può contribuire a migliorare la **tutela della genitorialità e la conciliazione tra vita lavorativa e familiare**.
Promuovere una cultura aziendale che valorizzi l'**equilibrio tra vita lavorativa e familiare** può portare a un cambio culturale che sostiene i dipendenti genitori e aiuta le famiglie allargate a trovare nuovi modelli di connessione, oltre gli stereotipi.
In particolare la normativa sulla certificazione di genere e conseguente prassi (l. n.125/2021 e PDR 125/2022) si è esplicitamente preoccupata, tra gli indicatori misurabili per ottenere la certificazione di genere di contemperare **azioni a sostegno della genitorialità**, non solo in ottica di tutela della paternità e maternità ma anche contemplando altre iniziative o benefit che possano favorire l’organizzazione dei tempi di vita, tra lavoro e sfera privata, e che valorizzino la genitorialità come esperienza positiva che non vada a impattare sulla possibilità di fare carriera o di ricevere promozioni.
Ma ci sono altre dimensioni allenabili per migliorare il rapporto con il dispendio energetico e la complessità dell’esercizio consapevole della genitorialità. E’ importante lavorare sulle capacità di negoziazione e di gestione del tempo, sulle competenze comunicative e relazionali, sull’ascolto attivo ma soprattutto cambiare il mind-set diventando un "genitore allenatore emotivo".
Tuttavia anche le competenze acquisite nella genitorialità possono aiutarci a modificare i nostri modelli di leadership offrendo suggestioni e visioni che comunque rientrano in un percorso di **evoluzione personale e di riorganizzazione delle competenze**.
E il cambio di mind-set è indispensabile anche per migliorare l’esercizio di una leadership consapevole, inclusiva e che aiuti il team a valorizzare i propri talenti con un approccio sostenibile.

DURATA: Workshop 7 ore on line o in presenza divisibili in due mezze giornate

DESTINATARI: Dipendenti di tutti i generi

OBIETTIVI:
- Costruire nuovi modelli di cultura organizzativa (personale e professionale)
- Lavorare su autoefficacia e consapevolezza emotiva
- Liberarsi da modelli di time management limitanti
- Avere chiara la mappa delle proprie energie per distribuirle correttamente
- Utilizzare il linguaggio inclusivo e la comunicazione non violenta

ARGOMENTI
- Per crescere un bambino ci vuole un intero villaggio: principi di intelligenza sociale
- 4 stili genitoriali/4 modelli di leadership (noncurante, gestore, lassista, allenatore emotivo)
- Le 5 fasi dell’allenamento emotivo:
  - Ascoltare attivamente
  - Tenere la giusta distanza nell’empatia
  - Dare un nome alle emozioni
  - Usare l’empowerment senza surrogarsi
  - Definire i limiti negoziabili e non
- Codici comunicativi, linguaggio inclusivo e comunicazione non violenta
- Gestione del tempo e negoziazione con se stessi

Direttrice scientifica e docente

Rossella Cardinale

Laureata in **diritto del lavoro** con tesi su Pari opportunità e azioni positive, dopo aver maturato **un'esperienza aziendale manageriale ventennale** nel campo dell'editoria e della formazione giuridica ha ridisegnato la sua seconda vita professionale, **formandosi specificamente sul tema culture e parità di genere**.
Dal 2016 collabora, in rete con altri professionisti, come **consulente** HR sui temi del wellbeing, diversity&inclusion, **soft-skills trainer e facilitatore** con aziende, associazioni e scuole dove tengo corsi di formazione sulle competenze legate a **intelligenza emotiva** ed **empowerment**.
Ha tradotto la sua esperienza in 3 progetti di formazione manageriale volti a valorizzare la leadership inclusiva e a sostenere la parità di genere di cui è ideatrice e Direttrice scientifica (19 corsi in totale). È **counselor professionist**a iscritta ad Assocounseling con focus particolare su **upskilling e reskilling** per manager in transizione.
È formata come **facilitatrice per la gestione collaborativa dei conflitti,** collabora ed è membro del Comitato scientifico di AIADC - l'Associazione professionisti collaborativi per promuovere un nuovo modello di gestione cooperativa dei conflitti, tema su cui ha pubblicato il libro M. Sala, R. Cardinale, CONFLITTI (Nella coppia tra fratelli in azienda), Conversazioni tra un avvocato e una counselor, 2021. Ha fondato con altri colleghi in AIDP Lombardia il Gruppo Art&Management per esplorare e codificare le best practices sulle intersezioni tra arti e management.
E' autrice di diversi **articoli e pubblicazioni** (www.rossellacardinale.net), tra cui S. Citterio, R. Cardinale, THE HEALING HOME (La casa che cura), 7 passi per trasformare la tua casa e la tua vita, Eifis Editore, 2021 e del saggio Dal Tu al Noi: pratica della cura delle relazioni e processi di cambiamento per le persone e le organizzazioni, in La cura della relazione e la relazione di cura. Dialogo fra giuristi, medici e psicoterapeuti, a cura di A. Maniaci (Pisa, 2023).
È Professore a contratto dall'anno 2022-2023 presso l'Università Cattolica di Brescia, Facoltà di Psicologia su Competenze per l'inserimento nel Mondo del lavoro.

Le certificazioni ISPER

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

ISPER ACADEMY

La prima Academy italiana HR certificata
ISO 29993:2017
ISO 29994:2021

REGIONE PIEMONTE • REGIONE PIEMONTE • REGIONE PIEMONTE • REGIONE

REGIONE PIEMONTE

CERTIFICATO DI ACCREDITAMENTO
di Sede Operativa di Formazione Professionale

Certificato N°: 1258/001

Il Direttore
Vista la D.G.R. n° 29-3181 del 19/06/2006;
Visto il parere espresso dal Nucleo Regionale di Valutazione per l'Accreditamento:

DICHIARA CHE:

La Sede Operativa: ISPER SRL

Codice anagrafico regionale : D70293 - 1

sita in: CORSO DANTE 124/A - TORINO

dell'Organismo: ISPER SRL

risulta accreditata per le seguenti macrotipologie, limitatamente al riconoscimento corsi:

M. C: FORMAZIONE CONTINUA

Data: 16/07/2014

Il Direttore Regionale
Piero Casarrubio

UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo

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

intertek
Total Quality. Assured.

CERTIFICATO
DI REGISTRAZIONE

Il presente certifica che il Sistema di Gestione di:

ISPER Istituto per la Direzione del Personale S.R.L.

Sede principale: Corso Dante 124/A – 10126 Torino (TO)/Italia

è stato riconosciuto da Intertek conforme ai requisiti della norma:

UNI/PdR 125:2022

Il Sistema di Gestione è applicabile a:

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativo a Progettazione ed erogazione di servizi di formazione, supporto e consulenza per lo sviluppo delle Direzioni del Personale

La validità del presente certificato è subordinata a sorveglianza periodica annuale

Numero di registrazione:
2317367
Data di Prima Emissione:
17 Aprile 2023
Data di Decisione di Certificazione:
17 Aprile 2023
Data di Emissione corrente:
05 Maggio 2023
Data di Scadenza:
16 Aprile 2026

UNI
ACCREDIA

Calin Moldovean
Presidente, Business Assurance

Intertek Italia S.p.A.
Via Miglioli, 2/A
20063 Cernusco sul Naviglio (MI)
ITALIA

011.66.47.803

isper@isper.org

Corso Dante 124/A Torino

www.isper.org