



# PARITÀ DI GENERE:

## LA PROPOSTA **ISPER** DI SERVIZI FORMATIVI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

LE NUOVE ESIGENZE FORMATIVE





I recenti interventi normativi dedicati ai temi della **certificazione di genere** 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 per **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, ad evitare sanzioni, ad attivare vantaggi fiscali e a costruire le basi per processi di **engagement e retention** delle risorse coinvolte ad ogni livello.

Le proposte in oggetto fanno riferimento in particolare agli indicatori 1 e 6 previsti dal PDR 125/2022







# AREA 1.

**Cultura e strategia** - Area volta a misurare che principi e obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro (peso percentuale rispetto alla valutazione complessiva è 15%)

**INDICATORE 1**- Formalizzazione e implementazione di un **piano strategico** che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva

Dal **2016** il Gruppo ISPER affianca le aziende con il progetto "**Lavorare al Femminile**"



# LE NUOVE PROPOSTE FORMATIVE

per rispondere alle indicazioni della  
PDR 125

**INDICATORE 3** - Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano comportamenti e linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere

**INDICATORE 5** - realizzazione di interventi formativi a tutti i livelli, nell'ultimo biennio, a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli *unconscious bias*



# LEADERSHIP INCLUSIVA E CULTURA ORGANIZZATIVA:

## Bias cognitivi, stereotipi di genere e azioni a sostegno della parità

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 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 che vengono definiti "**errori di genere**": non si tratta di errori, ma di **vere e proprie trappole mentali** e **comportamenti non funzionali** che impediscono di avanzare e di avere **successo nelle organizzazioni**.

La proposta formativa consta di **due diversi workshop** in modalità esclusivamente **on line** rivolti a due popolazioni distinte e caratterizzati da una importante **componente esperienziale** che rende possibile **riconoscere e trasformare i comportamenti** utilizzando gli **strumenti dell'intelligenza emotiva**.

**Workshop 1: tot. 2 ore**

**workshop 2: tot. 7 ore divise in 2 mezze giornate**





**Workshop 1: tot. 2 ore**

## **Trasformare la cultura organizzativa è possibile?**

**DESTINATARI: dipendenti** di entrambi i generi

**OBIETTIVI:** Sensibilizzare la popolazione sulla necessità di formazione sui temi D&I

**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

**Workshop 2 (tot. 7 ore, divise in due mezze giornate)**

## **Intelligenza emotiva, codici comunicativi e gestione efficace delle relazioni**

**DESTINATARI: manager** di entrambi i generi

**OBIETTIVI:**

- Creare nuovi paradigmi manageriali inclusivi e funzionali all'integrazione delle diversità
- Lavorare insieme sulla consapevolezza organizzativa
- Prevenire e gestire criticità comunicative e relazionali

**ARGOMENTI:**

- Usare consapevolmente i codici comunicativi adeguati
- Comunicazione assertiva e comportamenti relazionali
- Il comportamento non verbale
- Valorizzare i talenti di genere (soft e hard skills) con percorsi di sensibilizzazione e formazione
- I nuovi modelli di cultura organizzativa
- Empowerment & engagement come leve di sviluppo
- Conclusioni e action plan





# AREA 6.

**Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** - Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare (peso percentuale rispetto alla valutazione complessiva è 20%)

**INDICATORE 1** - Presenza di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità, ad esempio: attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale

**INDICATORE 3** - Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino la genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, dopo e durante la maternità/paternità





# SI FA PRESTO A DIRE MAMMA-MANAGER

## Gestione del tempo, autoefficacia e valorizzazione del potenziale al rientro dalla maternità

Il **rientro dalla maternità** è un momento **delicato e importante**, che spesso coglie impreparate le donne: 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 maternità 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.

**Workshop di 7 ore divise in 2 mezze giornate +  
SERVIZI DI COACHING PERSONALIZZATI A RICHIESTA**

**MODALITA'**: on line

**DESTINATARI** donne manager o lavoratrici al rientro dalla maternità

### **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 femminili 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





# INSIEME: COSTRUIRE E COLORARE UN MANDALA

## Colori, Arte e creatività al servizio di genitori e figli

La parola Mandala, in sanscrito significa Cerchio e secondo la tradizione orientale, è una rappresentazione dell'universo.

I Mandala vanno colorati partendo dal centro e andando verso l'esterno, come metafora del processo di conoscenza di sé e di espansione verso il mondo.

Il Mandala ha un valore simbolico molto forte e, attraverso l'uso sapiente e creativo del colore, consente di rappresentare il nostro stato interiore .

La pratica di colorare un mandala consente, inoltre, alla nostra mente di **prendersi una pausa dai pensieri quotidiani, dalle ansie e preoccupazioni** e di indurre un'**immediata sensazione di benessere**. La cromoterapia ha, infatti, basi scientifiche e consente a grandi e piccini di ottenere effetti di **benessere tangibili e immediati** sia a livello fisico che percettivo. **Condividere questa esperienza con i nostri figli** ci aiuta a usare il potere curativo del colore, ad attivare la nostra parte creativa, indispensabile sia nella vita personale che professionale, a prendere **consapevolezza dei nostri bisogni emotivi, a divertirci**. Scopriremo insieme come abbinare correttamente i colori e come identificare quello che risuona maggiormente con i nostri bisogni del momento, ma anche a tradurre questi bisogni con una comunicazione accessibile e immediata.

**Workshop sabato pomeriggio 2,5 ore**

**MODALITA' (in presenza/on line)**

**DESTINATARI genitori e figli**

**OBIETTIVI**

- Lavorare sul colore e sul disegno per generare benessere
- Allenare il nostro potenziale creativo

Costruire nuovi modelli di comunicazione con i nostri figli

**ARGOMENTI**

- Arte terapia e nuove frontiere del benessere
- Realizziamo il nostro mandala
- Parole e colori: come leggere i nostri bisogni
- Abbinare i colori e divertirsi





## Le certificazioni ISPER



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



## Il progetto di ISPER dedicato al lavoro femminile







011.66.47.803



isper@isper.org



Corso Dante 124/A Torino



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