



CORSI DI FORMAZIONE A TEMA PARITÀ DI GENERE



ISFOR

FORMAZIONE CONTINUA

SCEGLI DI DIVENTARE

FINALITÀ E OBIETTIVI

Le aziende che hanno già ottenuto la Certificazione della parità di genere (UNI PDR 125:2022), al fine del mantenimento, devono dimostrare di essersi impegnate in azioni di miglioramento continuo come nuove politiche formative che abbraccino i temi della diversità e dell'inclusione, con l'obiettivo di generare nei dipendenti un cambiamento culturale e una nuova sensibilità e attenzione rispetto a queste tematiche.

Alla luce di ciò, **ISFOR mette a disposizione un'offerta formativa dedicata**, a cui è possibile aderire sfruttando numerosi finanziamenti, tra cui Fondimpresa, il Bando Formazione Continua, il Bando Camerale per le PMI e il rimborso del 30% per le aziende iscritte a Confindustria.

Inoltre, ricordiamo che i corsi offerti possono essere **sia interaziendali sia svolti in azienda**, con modalità e tempistiche personalizzabili.

AZIONI DI MIGLIORAMENTO CONTINUO PER LE AZIENDE PARTECIPATE

1. Formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottate dall'azienda per **garantire l'efficacia della politica di parità di genere**. Corsi indirizzati in particolare alle persone che occupano posizioni manageriali
2. Formazione specificamente rivolta allo **sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership** per affrontare gli ostacoli alla carriera
3. Prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, **sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti**, incluse le molestie sessuali in ogni forma
4. Pianificare iniziative specifiche per **supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale** (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità
5. Attuare meccanismi di informazione finalizzati a **incentivare la richiesta del congedo per paternità**

CATALOGO PERCORSI

1. **Parità di genere in azienda**
2. **Pratiche HR per la parità di genere**
3. **Come prevenire molestie e violenza nei luoghi di lavoro**
4. **Comunicazione inclusiva - corso interaziendale***
5. **Gestione HR inclusiva: "Gender diversity" - corso interaziendale**
6. **Fai la differenza: Women in action- corso interaziendale**

*I corsi indicati come 'interaziendali' possono essere realizzati su misura per le aziende, personalizzabili nei contenuti di dettaglio, nella durata e nel calendario

PARITÀ DI GENERE IN AZIENDA - 16 ore

Il corso fornisce gli strumenti pratici per **gestire e valutare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022 e alla ISO 30415** e per acquisire competenze relative alla documentazione di Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La Certificazione della Parità di Genere è una delle principali novità introdotte dal Legislatore nel 2022 che, attraverso la L.162/2021, ha inteso dare concretezza alla Missione V del PNRR, di “intensificare l’impegno ad eliminare le disparità di genere nel mondo del lavoro e nella vita sociale”.

La ISO 30415 è una norma internazionale pubblicata nel 2021 che fornisce una linea guida per le aziende di qualsiasi settore e dimensione che vogliono adottare un approccio inclusivo che valorizzi le diversità negli ambienti di lavoro.

Finalità:

- Promuovere la parità di genere nelle organizzazioni aziendali
- Favorire la crescita delle persone e la creazione di contesti più inclusivi
- Incoraggiare una maggiore presenza delle donne nei ruoli di responsabilità

PROGRAMMA DEL PERCORSO

- 1. UNI/PdR 125 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere”**
- 2. ISO 30415 “Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione”**
- 3. Definizione di obiettivi strategici per diventare sostenibili sul piano sociale e nella costruzione di un rapporto diverso con i propri portatori di interesse**
- 4. Analisi di esempi di evidenze documentali**

PRATICHE HR PER LA PARITÀ DI GENERE - 16 ore

Il percorso formativo è **rivolto agli HR** e mira a fornire competenze per **gestire al meglio le fasi di congedo e reinserimento in azienda dei collaboratori**. Il focus è creare un ambiente di supporto che favorisca una transizione serena per i genitori, garantendo al contempo la continuità operativa.

Durante il corso, **i partecipanti apprenderanno le normative relative al congedo, i diritti e i doveri di dipendenti e azienda e come pianificare il congedo in modo da minimizzare l'impatto sul business**. Saranno illustrate strategie per mantenere una comunicazione costante con i collaboratori durante l'assenza e si esploreranno modalità per preparare il rientro con piani personalizzati, in modo che i collaboratori si sentano valorizzati e allineati con le attività aziendali.

Il corso affronterà anche **le politiche di flessibilità** come lo smart working e gli orari flessibili, fondamentali per garantire un buon equilibrio tra vita lavorativa e personale. Saranno proposte best practice per promuovere un ambiente inclusivo e sostenere il benessere dei collaboratori, anche dopo il rientro.

Finalità:

- Supportare i collaboratori nel delicato periodo di transizione prima, durante e dopo il congedo
- Ridurre il rischio di disallineamento professionale al rientro, facilitando il processo di reinserimento
- Assicurare che l'organizzazione mantenga un approccio inclusivo e rispettoso delle esigenze familiari

PROGRAMMA DEL PERCORSO

1. Gestione del Congedo di Maternità/Paternità

- Normative sul congedo di maternità/paternità: diritti e doveri
- Comunicazione efficace con i collaboratori durante il periodo di congedo
- Pianificazione della sostituzione e continuità delle attività lavorative

2. Preparazione al Rientro in Azienda

- Creazione di piani di rientro personalizzati per i collaboratori
- Supporto psicologico ed emotivo durante la transizione
- Adattamento flessibile dei ruoli e delle responsabilità

3. Politiche di Flessibilità e Work-Life Balance

- Politiche aziendali per supportare i genitori: smart working, orari flessibili
- Strumenti per facilitare l'equilibrio tra vita lavorativa e personale
- Best practice per un ambiente di lavoro inclusivo

4. Supporto Continuo e Inclusione

- Creazione di network interni di supporto
- Monitoraggio del benessere post-rientro
- Strumenti gestionali di valutazione del personale gender free
- Supporto alla genitorialità
- Esempi di work life balance

COME PREVENIRE MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO - 8 ore

Il percorso si concentra sul tema della **prevenzione delle violenze e delle molestie in ambito lavorativo**. L'indagine Istat del 2018 su "Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro" evidenzia che 8 milioni 816mila (43,6%) di donne fra i 14 e i 65 anni nel corso della vita hanno subito qualche forma di molestia sessuale. Si stima invece che siano 3 milioni 754mila gli uomini che le hanno subite nel corso della loro vita (18,8%).

Nel 2021 l'Italia ha completato il processo di ratifica della **Convenzione OIL del 2019** sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n.190), che, fornisce una guida fondamentale per le politiche di prevenzione e gestione di molestie e violenza nei luoghi di lavoro

Finalità:

- Sensibilizzare e formare i partecipanti riguardo alla prevenzione delle molestie e violenze sul lavoro
- Sottolineare l'importanza della formazione continua per tutti i livelli dell'organizzazione
- Fornire strumenti pratici per implementare soluzioni efficaci in linea con la Convenzione OIL n.190

PROGRAMMA DEL PERCORSO

1. Violenze e molestie sul luogo di lavoro

- Alcuni dati per inquadrare il fenomeno
- Tipi di molestie e violenze

2. Inquadramento normativo

- Convenzione OIL 2019 e Raccomandazione n.206
- Obblighi di legge e responsabilità delle organizzazioni

3. Prevenzione e sensibilizzazione

- Politiche aziendali di prevenzione
- Case Study e Best Practice
- Monitoraggio e miglioramento continuo
- Impegno individuale e collettivo

COMUNICAZIONE INCLUSIVA - 16 ore

Il percorso è progettato per **migliorare la qualità della comunicazione all'interno delle aziende**, promuovendo un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità.

Durante le ore di formazione, i partecipanti apprenderanno l'importanza di **riconoscere e superare stereotipi e pregiudizi che possono influenzare negativamente la comunicazione**. Attraverso esempi pratici e role-playing, verranno illustrate tecniche per gestire situazioni di conflitto e promuovere un dialogo costruttivo. Il corso affronterà il linguaggio inclusivo, verbale e non verbale, con particolare attenzione all'uso di un linguaggio rispettoso delle diversità culturali, di genere e di abilità.

Un aspetto chiave sarà **lo sviluppo della consapevolezza interculturale**, fondamentale per lavorare in team eterogenei e globalizzati.

Finalità:

- Fornire ai partecipanti strumenti e strategie per interagire in modo efficace e privo di pregiudizi, favorendo la collaborazione e il rispetto reciproco
- Riconoscere e rispettare le differenze, adattando la comunicazione per creare un ambiente di lavoro accogliente e inclusivo

PROGRAMMA DEL PERCORSO

1. Introduzione alla Comunicazione Inclusiva

- Definizione e importanza della comunicazione inclusiva.
- Principi fondamentali: rispetto, empatia e ascolto attivo.
- Il ruolo della comunicazione inclusiva nella creazione di un ambiente di lavoro positivo.

2. Comunicazione Verbale e Non Verbale Inclusiva

- Come il linguaggio influenza l'inclusione.
- Adattare il linguaggio per evitare discriminazioni.
- Il ruolo della comunicazione non verbale nel promuovere l'inclusività.

3. Inclusione di Genere e Linguaggio

- Uso di un linguaggio inclusivo di genere.
- Come evitare bias di genere nella comunicazione professionale.
- Simulazioni di conversazioni con linguaggio inclusivo.

4. Conclusioni e Piano di Azione

- Sintesi dei concetti chiave appresi.
- Creazione di un piano di azione per implementare la comunicazione inclusiva nel quotidiano.
- Condivisione di feedback e riflessioni finali.

5. Riconoscere e Superare Stereotipi e Pregiudizi

- Cosa sono stereotipi e pregiudizi e come influenzano la comunicazione.
- Tecniche per riconoscerli e superarli nelle interazioni quotidiane.
- Esercitazioni pratiche su casi di comunicazione con pregiudizi inconsci.

6. Diversità Culturale e Comunicazione

- Comprendere le differenze culturali e il loro impatto sulla comunicazione.
- Strategie per migliorare la comunicazione interculturale.
- Esercizi pratici per sviluppare consapevolezza interculturale

7. Comunicazione Inclusiva in Situazioni di Conflitto

- Tecniche per gestire i conflitti in modo inclusivo.
- Come promuovere il dialogo tra parti con diverse esigenze e prospettive.
- Esercitazioni di role-playing su casi reali.

GESTIONE HR INCLUSIVA: "GENDER DIVERSITY" - 3 ore

Il percorso si pone l'obiettivo di **sensibilizzare ai temi della Diversity e Inclusion**, con particolare attenzione alle differenze di genere, allo scopo di capire il ruolo determinante di stereotipi, pregiudizi, privilegi e discriminazione nel determinare lo stato attuale di disparità di genere.

Si arriverà a dimostrare come **una maggiore uguaglianza di genere potrebbe contribuire ad un incremento del benessere diffuso in azienda e nella società tutta.**

Finalità:

- Sensibilizzare ai temi della Diversity e Inclusion
- Incoraggiare la riflessione sulle differenze di genere

PROGRAMMA DEL PERCORSO

1. Diversity, Inclusion e parità di genere: il contesto

2. Terminologia

3. Necessità del riequilibrio di genere

FAI LA DIFFERENZA: WOMEN IN ACTION - 16 ore

Il percorso formativo è pensato per **valorizzare la componente femminile nei percorsi di carriera** e rappresenta uno strumento per permettere alle imprese di poter contare su un gruppo di donne in crescita per **riequilibrare la presenza di entrambi i generi nei ruoli di responsabilità**.

Dopo un primo step in cui si riflette sul modello di leadership coevolutiva, il percorso formativo prevede degli approfondimenti relativamente agli aspetti organizzativi che abilitano la leadership e ai comportamenti che permettono di abilitarla concretamente nel proprio contesto aziendale.

Finalità:

- Accompagnare la crescita femminile nei percorsi di carriera
- Rafforzare le competenze manageriali di tutte le figure femminili che ricoprono ruoli strategici in azienda
- Favorire la riduzione di disparità di genere nelle opportunità di carriera

PROGRAMMA DEL PERCORSO

1. La leadership coevolutiva

- Cosa significa essere una leader
- La consapevolezza delle conquiste delle donne alla base della leadership femminile
- I modelli di leadership: dalla leadership situazionale alla leadership coevolutiva
- I fattori organizzativi abilitanti la leadership

2. L'approccio di genere alla leadership

- Testimonianze di donne al vertice
- Rielaborazione delle testimonianze: L'approccio di genere alla leadership
- Come rompere gli schemi?
- Portrait: come mi vedono, come mi vedo

3. Canalizzare la determinazione e la passione

- La mia visione: come costruire la propria visione
- Sono la persona giusta al posto giusto!
- Il bilancio energetico: cosa mi dà energia
- Il gruppo: come guidare il gruppo valorizzando le diversità.
- Andare oltre e uscire dall'ordinario: come fare?

4. Soft skills

- Donne e uomini: differenze e similitudini
- Superiamo il gap: negoziare, delegare, controllare e valutare
- Potenziamoci: parlare in pubblico e motivare le persone

Per informazioni e iscrizioni
Segreteria didattica
030.2284511 | info@isforbrescia.it
www.isforbrescia.it

