

PRO-GENERE: AZIONI DI FORMAZIONE PROPEDEUTICA ALLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Operazione Rif.PA 2024-22316/RER approvata con Delibera di Giunta Regionale n. 1749 del 26/08/2024 con finanziamento Asse Fondi statali – Decreto MLPS 18 gennaio 2024

CALENDARIO

AMBITI TEMATICI	CONTENUTI	DURATA
Aspetti culturali e normativi relativi al tema della parità di genere, con riferimento al contesto nazionale ed europeo	LEADERSHIP INCLUSIVA: PROMUOVERE LA DIVERSITA' IN AZIENDA	20 ore
	PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLA VIOLENZA DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO	16 ore
Struttura e contenuti del sistema UNI/PdR 125:2022 ed il processo di certificazione della parità di genere	IL PROCESSO DI CERTIFICAZIONE: MODALITA', TEMPI, RISORSE	16 ore

IL PROCESSO DI CERTIFICAZIONE: MODALITA', TEMPI, RISORSE 16 ORE

DOCENTE: PAOLO NASTI

VENERDI'	7 MARZO 2025	9:00-13:00
	14 MARZO 2025	
	21 MARZO 2025	
	28 MARZO 2025	

LEADERSHIP INCLUSIVA: PROMUOVERE LA DIVERSITA' IN AZIENDA 20 ORE

DOCENTE: MICHELE PIATTELLA

MERCOLEDI'	26 MARZO 2025	9:00-13:00
	9 APRILE 2025	
	16 APRILE 2025	
	23 APRILE 2025	
	30 APRILE 2025	

PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLA VIOLENZA DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO 16 ORE

DOCENTE: MICHELE PIATTELLA

MERCOLEDI'	7 MAGGIO 2025	9:00-13:00
	14 MAGGIO 2025	
	21 MAGGIO 2025	
	28 MAGGIO 2025	

IL PROCESSO DI CERTIFICAZIONE: MODALITA', TEMPI, RISORSE

Il percorso ha la durata di 16 ore e prevede contenuti distinti in due blocchi.

Il primo fa riferimento alla seguente macro-area:

- Perché Certificarsi: La scelta della Certificazione
- Vantaggi Economici: Premialità nelle gare pubbliche e private. Sgravi contributivi e garanzie
- Fideiussorie
- Vantaggi Competitivi: Sostenibilità e Value Chain
- Vantaggi Reputazionali: Employer Branding attrattività e retention dei talenti
- Giustizia sociale: l'impatto sul territorio della Gender Equity
- Benessere Aziendale

In questa prima parte si aiutano i partecipanti a riflettere sulle motivazioni alla base della certificazione e sui vantaggi che possono derivarne, con focus su quelli tangibili ma anche su quelli intangibili, entrambe importanti e rilevanti nella scelta.

Il secondo blocco è costituito dalle seguenti macro-aree:

- Le fasi della Certificazione
- Mappatura di Genere: analisi della situazione lavorativa maschile e femminile
- Assesment di Genere
- Audit interni
- Mantenimento della certificazione
- La Governance della Certificazione
- Sistema integrato: un impegno nel tempo
- Monitoraggio Piano esecutivo
- Comunicazione e Ingegno dei dipendenti

È una parte più operativa in cui i partecipanti potranno analizzare casi concreti e rapportarli al proprio contesto organizzativo.

Destinatari: Formazione per auditor aziendali. Il percorso è consigliato alle figure chiave aziendali: referenti del personale, responsabili della qualità, HSE manager, responsabili Uff. legale, consiglieri di amministrazione.

LEADERSHIP INCLUSIVA: PROMUOVERE LA DIVERSITÀ IN AZIENDA

Il percorso ha la durata di 20 ore e si articola in 4 blocchi di contenuti.

Il primo blocco "Introduzione alla Leadership Inclusiva" pone le basi concettuali per comprendere il significato, definire le principali caratteristiche e analizzare perché è così importante agire come un leader inclusivo. I contenuti sono:

- Definizione di leadership inclusiva
- Caratteristiche di un leader inclusivo
- Importanza della diversità e dell'inclusione in azienda
- Benefici della diversità e dell'inclusione per l'azienda

Il secondo blocco "Management della Diversità" definisce le caratteristiche e abilità che deve allenare e agire un Diversity manager. I contenuti sono:

- Ostacoli all'inclusione: stereotipi, pregiudizi e discriminazione
- Differenza tra equità e uguaglianza
- Strumenti dell'Inclusione: Ascolto attivo e comunicazione efficace
- Sviluppo del pensiero laterale
- L'importanza della comunicazione e tecniche di comunicazione non violenta
- Comunicazione empatica

Il terzo blocco "Valorizzare il potenziale del team" tiene conto della dimensione di guida che un leader deve esercitare nei confronti del team di lavoro e, più in generale, dell'intera azienda. Non sempre, nelle aziende che saranno coinvolte, ci sono veri e propri team; ciò che deve essere trasmesso è l'importanza dell'esempio quotidiano e costante. I contenuti sono:

- Ispirare e guidare
- L'importanza del feedback nella crescita dei collaboratori

- Tenere il focus sugli obiettivi

Il quarto blocco “Creazione di un Ambiente di Lavoro Positivo” illustra e stimola il confronto e la discussione perché aperto alla differenza e capace di trasformarla in elemento di forza. I contenuti sono:

- Strategie per migliorare il clima aziendale
- Importanza della comunicazione aperta e del supporto tra colleghi
- Attività e iniziative per promuovere il benessere

Destinatari: Figure chiave all’interno delle aziende che coordinano risorse

PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLA VIOLENZA DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO

Il percorso ha la durata di 16 ore ed articolato in 3 blocchi di contenuti.

Il primo blocco è costituito dai due macrotemi di seguito descritti:

- Definizioni e Concetti Chiave
- Definizione di discriminazione e violenza di genere
- Tipi di discriminazione (diretta, indiretta, sistemica)
- Forme di violenza di genere (molestie, abuso, violenza fisica e psicologica)
- Contesto Normativo
- Normative nazionali e internazionali
- Obblighi legali delle aziende

In questa prima parte di formazione l’attenzione si concentra su una definizione di violenza e discriminazione, sul rilievo normativo che li caratterizza. In questo modo si attiva una conoscenza condivisa di queste manifestazioni di chiusura e sopraffazione che serve per capirne la dimensione e la rilevanza che stanno assumendo unitamente all’impegno per contrastarli.

Il secondo blocco è costituito da tre macrotemi:

- Identificazione delle Situazioni di Discriminazione
- Segnali e indicatori di discriminazione sul posto di lavoro
- Analisi di casi reali
- Discussione aperta: esperienze personali e professionali
- Dinamiche della Violenza di Genere
- Comprendere le dinamiche della violenza di genere
- Effetti della violenza sulla vittima e sull’ambiente di lavoro
- Role-playing per riconoscere situazioni di violenza
- Impatti delle Discriminazioni e della Violenza di Genere
- Conseguenze per le vittime e per l’azienda
- Analisi dei costi diretti e indiretti (assenteismo, turnover, bassa produttività)
- Strategie per mitigare gli impatti negativi

Questa parte intende attivare la capacità di riconoscere le situazioni in cui la discriminazione si manifesta e intercettare gli elementi che possano denotare la presenza di violenza di genere. L’obiettivo è attivare l’attenzione su elementi magari trascurati e sottovalutati, taciuti dalle vittime per timore o vergogna e la capacità di farli emergere. Discriminazione e violenza di genere hanno un impatto forte sull’azienda, soprattutto quando non sono affrontati ma sopportati o volutamente ignorati. La formazione aiuta a capire i costi diretti e indiretti di questi episodi e a trovare forme adeguate di contrasto.

Il terzo e ultimo blocco prevede due macrotemi:

- Strumenti e Strategie di Prevenzione
- Sviluppo di politiche aziendali contro la discriminazione e la violenza
- Procedure di segnalazione e gestione dei casi
- Creazione di un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo
- Importanza della formazione continua
- Programmi di sensibilizzazione e workshop
- Supporto alle Vittime
- Strumenti e risorse di supporto per le vittime
- Creazione di un network di supporto interno ed esterno

L’obiettivo qui è posto sullo strumento della prevenzione, necessario per invertire rotta e agevolare il passaggio verso un contesto sensibilizzato e attento a prevenire o, nel peggiore dei casi, ad intervenire adeguatamente a supporto di chi è oggetto di discriminazione o violenza con atteggiamento costruttivo

Destinatari: Tutti i dipendenti con particolare attenzione per RSL, RSA e RSU, ASPP, RSPP e addetti ufficio legale