
IL TALENTO NON HA GENERE: TRASFORMARE IL GENDER GAP IN LEVA ORGANIZZATIVA

BUSINESS SKILLS

DESCRIZIONE

Il corso affronta il **gender gap** come una questione strategica e organizzativa, analizzando bias, stereotipi e barriere invisibili che influenzano le decisioni professionali. Attraverso dati, casi concreti e attività laboratoriali, accompagna le persone partecipanti nella costruzione di pratiche più eque in selezione, valutazione, sviluppo e leadership. L'obiettivo del corso è sviluppare una maggiore **consapevolezza** dei meccanismi che alimentano il gender gap nei contesti organizzativi. Il percorso mira a tradurre questa consapevolezza in pratiche più eque, inclusive e capaci di valorizzare pienamente i talenti.

PROGRAMMA

PROGRAMMA DIDATTICO:

Apertura e attivazione

- Introduzione agli obiettivi della giornata e patto d'aula.
- Raccolta delle aspettative e delle principali sfide organizzative vissute dalle persone partecipanti nell'ambito di parità di genere.
- Attività iniziale per individuare dove e come il gender gap può manifestarsi nella quotidianità aziendale.

Il gender gap come questione organizzativa

- Lettura dei principali dati macroeconomici e aziendali su gender gap, occupazione, retribuzioni, sviluppo professionale e accesso ai ruoli decisionali.
- Analisi di segregazione orizzontale e verticale, soffitto di cristallo e altre barriere alla crescita.
- Impatto del gender gap sulla capacità dell'organizzazione di attrarre, trattenere e valorizzare i talenti e aspetti positivi derivanti dalla parità di genere sui luoghi di lavoro.
- Riconoscimento dei principali bias di genere che influenzano valutazioni, relazioni e decisioni.

Dove si genera il divario nelle decisioni aziendali

- Distinzione tra performance, potenziale, visibilità e percezione soggettiva del merito.
- Mappatura dei passaggi organizzativi più esposti al rischio di disparità: selezione, delega, visibilità e percorsi di carriera.
- Lavori di gruppo su 3 scenari reali: analisi critica dei criteri di valutazione delle performance, del potenziale e della disponibilità professionale.
- Sintesi e classificazione delle principali barriere (visibili e invisibili) riscontrate dai partecipanti.
- Focus specifico sulle barriere organizzative legate alla gestione della genitorialità, dei periodi di assenza e delle opportunità di crescita.

Il talento non ha genere: trasformare il gender gap in leva organizzativa

Selezionare, valutare e promuovere in modo più equo

- Analisi di *Best Practice* aziendali: come le aziende leader hanno ridisegnato i propri processi.
- Riflessione guidata su criteri chiari, condivisi e verificabili per selezioni, valutazioni e avanzamenti.
- Politiche, procedure, strumenti organizzativi e KPI utili a sostenere l'equità nei percorsi professionali.

Leadership inclusiva e responsabilità manageriale

- Ruolo di chi gestisce persone nella distribuzione di opportunità, incarichi, feedback e riconoscimenti.
- Riconoscimento delle differenti modalità di esercitare la leadership, evitando modelli impliciti unici e stereotipati.
- Responsabilità manageriale nel prevenire, interrompere e correggere dinamiche escludenti o discriminatorie.
- Integrazione tra flessibilità, comunicazione, cultura organizzativa, sistemi di ascolto e accountability.

Laboratorio: lavoro in gruppi

- **“Ridisegniamo il nostro ecosistema”**: i partecipanti, divisi in team, scelgono un'area aziendale critica e devono progettare 2 azioni concrete a costo quasi zero e ad alto impatto da implementare nei successivi 6 mesi.
- Analisi delle cause, dei bias coinvolti, delle persone potenzialmente penalizzate e degli ostacoli al cambiamento.
- Progettazione e presentazione di un piano d'azione applicabile, con responsabilità, tempi, risorse e indicatori di risultato.
- Raccolta delle pratiche più efficaci e trasferibili nei diversi contesti organizzativi.

Chiusura e impegno individuale

- Sintesi delle principali consapevolezze emerse durante il percorso.
- Individuazione di una decisione organizzativa da osservare con maggiore attenzione.
- Il mio “Nudge” (La spinta gentile): in chiusura ogni partecipante scrive su una cartolina un'azione individuale concreta che si impegna a fare da domani per contrastare i bias nel proprio ruolo.

OBIETTIVI FORMATIVI

- Riconoscere bias e stereotipi di genere
- Individuare le principali barriere organizzative
- Leggere il gender gap nei processi decisionali
- Valutare con criteri più equi e trasparenti
- Agire una leadership maggiormente inclusiva
- Progettare azioni concrete e misurabili

DESTINATARI

Il corso è rivolto a tutte le persone che desiderano approfondire la tematica.

DOCENTI

Docenti Faculty Assolombarda Servizi

REFERENTI

Davide Inclimona (davide.inclimona@assolombarda.it / Cell: 348 0201 402)
Davide Inclimona (davide.inclimona@assolombarda.it / Cell: 348 0201 402)
Martina Gasparini (martina.gasparini@assolombarda.it / Cell: 347 6250 456)

DATE E PREZZI

In presenza

Edizione di: Ottobre 2027

Durata: 8 ore

Scheduling: 06/10/2027 dalle 9:00 alle 18:00

PREZZI:

Quota NON associato e privato: € 590.00 + IVA

Quota associato: € 490.00 + IVA

Sconto del 10% dal secondo partecipante

Sede: Assolombarda - Via Pantano 9 - 20122 Milano -