Titolo dell'unità	Informazioni generali sull'occupazione femminile, sulle migliori pratiche, sugli approcci di gestione e leadership
Durata dell'attività	45 minuti
Apprendimento Risultati	Dopo aver completato questa attività, lo studente sarà in grado di… • Comprendere la rilevanza economica e sociale dell'occupazione femminile. • Riconoscere le forme più comuni di discriminazione e gli stereotipi di genere sul posto di lavoro. • Comprendere i diversi approcci di leadership e gestione che supportano la diversità e l'inclusione. • Identificare gli elementi chiave per un'implementazione efficace delle strategie di diversità. • Riflettere sugli esempi di buone pratiche e valutare la loro trasferibilità alla propria organizzazione. • Partecipare a discussioni sulla leadership inclusiva e sulle sue sfide pratiche. • Attingere alla conoscenza di approcci innovativi e iniziative pilota per identificare e applicare nuove opportunità.
Tipo di attività	Lezione con discussione
Risorse	Presentazione PowerPoint: PDF / materiale informativo: Ordine del giorno Risorsa online: Flip chart: Altro:
Organizzativo Requisiti	Proiettore per presentazioni

Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

CC BY NC SA

Descrizione di attività	**Introduzione** Il formatore apre la sessione con una breve panoramica dello scopo e della struttura dell'incontro, stabilendo le regole di base per un dialogo aperto e rispettoso. I partecipanti sono incoraggiati a riflettere sul proprio contesto organizzativo durante tutta la sessione. L'introduzione evidenzia perché l'equilibrio di genere non è solo una questione di equità, ma anche un motore strategico per l'innovazione, un migliore processo decisionale e una migliore performance aziendale. **Fatti e sfide** La sessione si apre con dati chiave europei che illustrano la situazione attuale dell'occupazione femminile: divari nei tassi di occupazione, prevalenza del lavoro part-time tra le donne, persistenti disuguaglianze salariali e sottorappresentazione delle donne nei ruoli dirigenziali. Queste intuizioni forniscono una base comune per la discussione. I partecipanti sono invitati a considerare quali di questi modelli siano visibili nei propri settori o organizzazioni. **Sfide sul posto di lavoro** Questa sezione esamina le barriere strutturali che incidono sulla fidelizzazione, l'avanzamento e il coinvolgimento delle donne. La presentazione le raggruppa in cinque dimensioni: –**Pregiudizi e sfide comportamentali**(stereotipi, pregiudizi impliciti, microaggressioni) –**Equilibrio tra lavoro e vita privata e flessibilità**(responsabilità di cura, sanzioni dopo il congedo di maternità, limitate possibilità di lavoro flessibile) –**Barriere allo sviluppo della carriera**(colli di bottiglia all'inizio della carriera, mancanza di sponsorizzazioni, accesso limitato alle reti) –**Cultura organizzativa**(cultura delle lunghe ore di lavoro, dinamiche da “club per soli uomini”, esclusione, commenti sessisti) –**Stipendio e rappresentanza**(disuguaglianza di retribuzione e percorsi limitati verso ruoli di alto livello) L'attenzione resta sulla natura sistemica di questi problemi piuttosto che sulle singole carenze. **Approcci di leadership e gestione** La parte successiva si sposta dalle sfide alle soluzioni. Il formatore introduce strategie di leadership inclusiva a supporto delle donne sul posto di lavoro, come un impegno di leadership visibile, strutture di responsabilità, politiche a favore della famiglia, ambienti di lavoro sicuri e rispettosi e processi di reclutamento e promozione equi. I partecipanti sono incoraggiati a riflettere su quali pratiche potrebbero essere integrate nei propri team o organizzazioni. **Esempi di buone pratiche** La presentazione presenta tre esempi concreti (CaixaBank, Calik Denim, Starlight Media) per illustrare come diverse tipologie di organizzazioni implementino concretamente misure di parità di genere. Questi casi forniscono spunti concreti e dimostrano come cambiamenti strutturali, programmi mirati e cambiamenti culturali possano portare a

Note del formatore	• Sottolineare fin dall'inizio il valore economico e sociale dell'occupazione femminile. • Incoraggiare i partecipanti a condividere le proprie osservazioni ed esperienze, mantenendo al contempo un'atmosfera rispettosa e inclusiva. • Utilizzare domande guida per stimolare la discussione. • Tieni traccia del tempo e assicurati che ogni sezione scorra senza intoppi nella successiva.

Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

CC BY NC SA

Fonti/ Ulteriori letture	• Fondo Monetario Internazionale. (2023). Spendere in modo più intelligente: come una spesa pubblica efficiente e ben allocata può stimolare la crescita economica. eLibrary del FMI. https://www.elibrary.imf.org/display/book/9781513516103/ch001.xml • Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico. (2024). Uguaglianza di genere e crescita economica. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/03/gender-equality-and-economic-growth_7d0c8365/fb0a0a93-en.pdf • Commissione Europea. (n.d.). La situazione delle donne nel mercato del lavoro. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_it • Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo. (2023). Parità di genere nell'occupazione. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-03/Gender%20Equality%20in%20Employment%20-%20ENG.pdf • Istituto europeo per l'uguaglianza di genere. (n.d.). Benefici economici della parità di genere. https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality?language_content_entity=it • Miller, K., e Vagins, D. B. (2015). La disuguaglianza sul posto di lavoro persiste: discriminazione e pregiudizi contro le donne. Journal of Women's Health, 24(10), 837–839. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4584998/ • Cogent Info. (n.d.). 15 problemi che le donne affrontano sul posto di lavoro e come affrontarli. https://www.cogentinfo.com/resources/15-issues-women-face-at-the-workplace-and-how-to-combat-them • Istituto Internazionale per lo Sviluppo Manageriale. (n.d.). Pregiudizi di genere: perché persistono e come affrontarli. https://www.imd.org/blog/management/gender-bias/ • Carranza, E., Das, S., & Kotikula, A. (2018). Segregazione occupazionale basata sul genere: comprendere le cause e gli interventi politici. Banca Mondiale. https://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf • Ortiz-Ospina, E., Tzvetkova, S., & Roser, M. (2024). Offerta di lavoro femminile. Il nostro mondo in dati. https://ourworldindata.org/female-labor-supply
Nome del file	**Giorno 1_Unità 3_generale_occupazione femminile_ppt**

Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

CC BY NC SA