

Master Class

**FUTURA: strumenti e abilità
per la piena espressione del
Women Power**



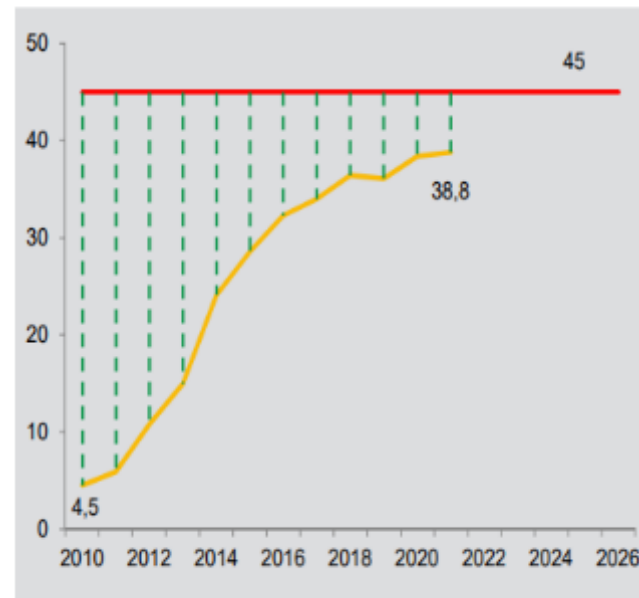
SCENARIO DI RIFERIMENTO

Nonostante i passi avanti degli ultimi anni, in Italia le donne sono ancora ampiamente sottorappresentate in azienda, soprattutto nei ruoli manageriali.

Come riporta l'ISTAT alla fine del 2021, l'Italia occupa la seconda posizione (38,8%), dopo la Francia (45,3%), per presenza femminile nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa (la media dei Paesi Ue27 è 30,6%). Il target fissato dalla Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021 è il 45%.

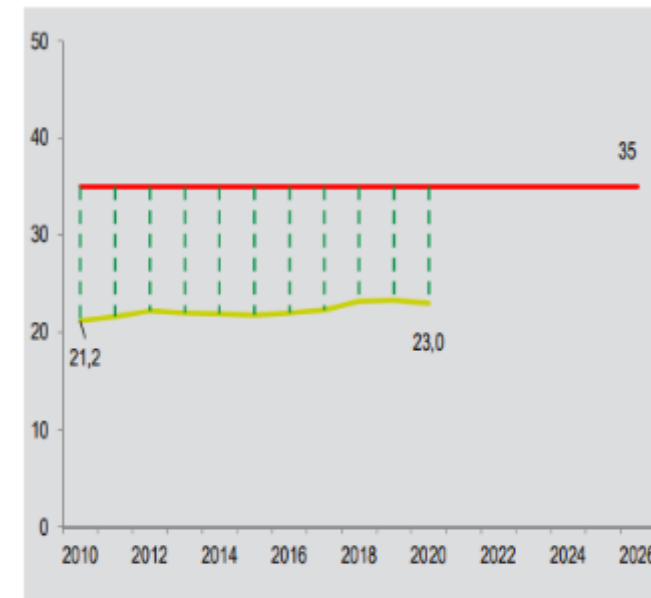
- Se si considerano le sole società italiane quotate in borsa, la presenza femminile nei **CdA** sale al **41,2%** (+2,4 punti percentuali rispetto al 2020).
- Rimane stabile la quota di donne in posizioni **dirigenziali e manageriali (23%)**, ancora lontana dal target della Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026 (35%).

Figura 5.3 - Donne nei consigli di amministrazione e nei ruoli di alta dirigenza delle maggiori società quotate in borsa. Anni 2010-2021 (valori percentuali)



Fonte: European Institute for Gender Equality (EIGE)

Figura 5.4 - Donne in posizione di senior e middle management. Anni 2010-2021 (valori percentuali)



Fonte: International Labour Organization (ILO)



SCENARIO DI RIFERIMENTO

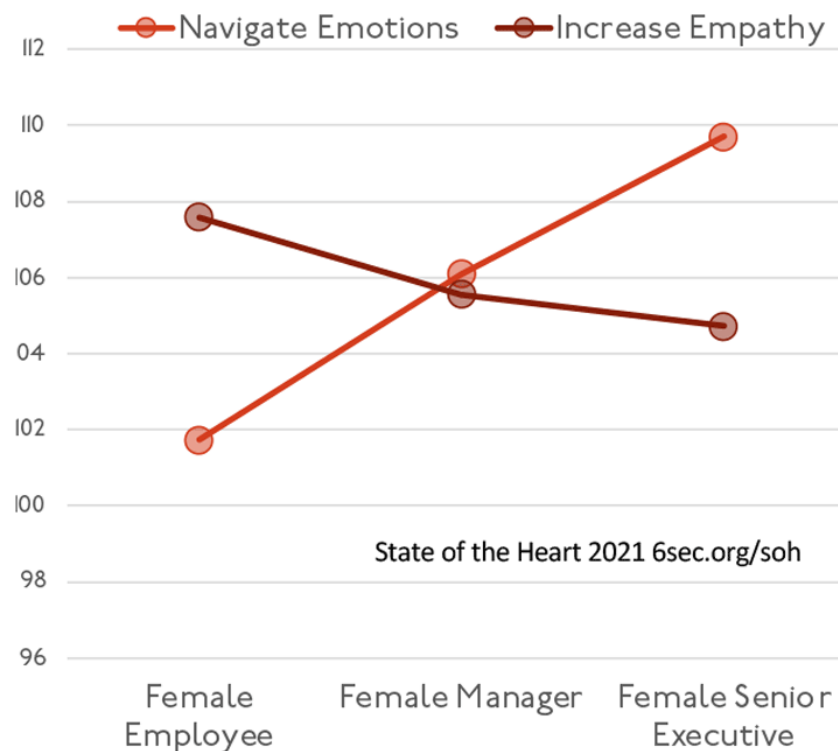
Nel **Global Report di State of the Heart 2021 di Six Second** si evidenzia che mentre tutti gli aspetti dell'intelligenza emotiva migliorano in correlazione con l'avanzamento di carriera delle donne leader, l'empatia declina. I **compromessi emotivi** sono quindi un costo aggiuntivo per le donne nell'avanzamento nella carriera.

La dott.ssa Risse della RMIT University, parla della “**narrativa della fiducia**” e pubblica **sull’Australian Journal of Labour Economics**, che “essere più simili agli uomini” è un cattivo consiglio per le donne: statisticamente parlando, gli uomini che hanno molta sicurezza in se stessi sono, grazie a questa caratteristica, premiati più spesso.

Anche le donne sono premiate sulla base della fiducia che mostrano, ma solo fino a un certo punto. In altre parole, la ricerca mostra che “agire con sicurezza” ha pochi benefici per l'avanzamento di carriera delle donne leader ma è comunque indispensabile.

MA ALLORA COSA AIUTA L'AVANZAMENTO DI CARRIERA DELLE DONNE NEL LAVORO?

Changing EQ by Role





LA MASTER CLASS **FUTURA:**

Strumenti e abilità per la piena espressione del women power

Dopo l'iniziativa **Women 4** di Gi Group, progetto che ha l'obiettivo di favorire l'occupazione femminile in settori tradizionalmente a prevalenza maschile e la nostra Survey **Women@Work**, che rileva la presenza di donne in funzioni o ruoli considerati «maschili» e l'as is delle organizzazioni rispetto al work life balance e alla cultura dell'engagement, proponiamo la Master Class **FUTURA: strumenti e abilità per la piena espressione del women power**

PERCHÉ SCEGLIERE: FUTURA

PER LA PERSONA

- Lavora sul **mindset** e dà **strumenti** per massimizzare il proprio **impatto**.
- Allena le capacità **comunicative strategiche** volte a ispirare e muovere all'azione.
- Permette la costruzione di un **network** tra le partecipanti.
- Facilita un **approccio cooperativo di apprendimento**.

PER L'AZIENDA

- Favorisce **la diversità** tra i ruoli manageriali dell'azienda.
- Fornisce al tuo talento femminile le **capacità**, gli **strumenti** e il **mindset** per guidare le attività.
- Crea **modelli di ruolo** per le tue future leader donne.





A CHI CI RIVOLGIAMO

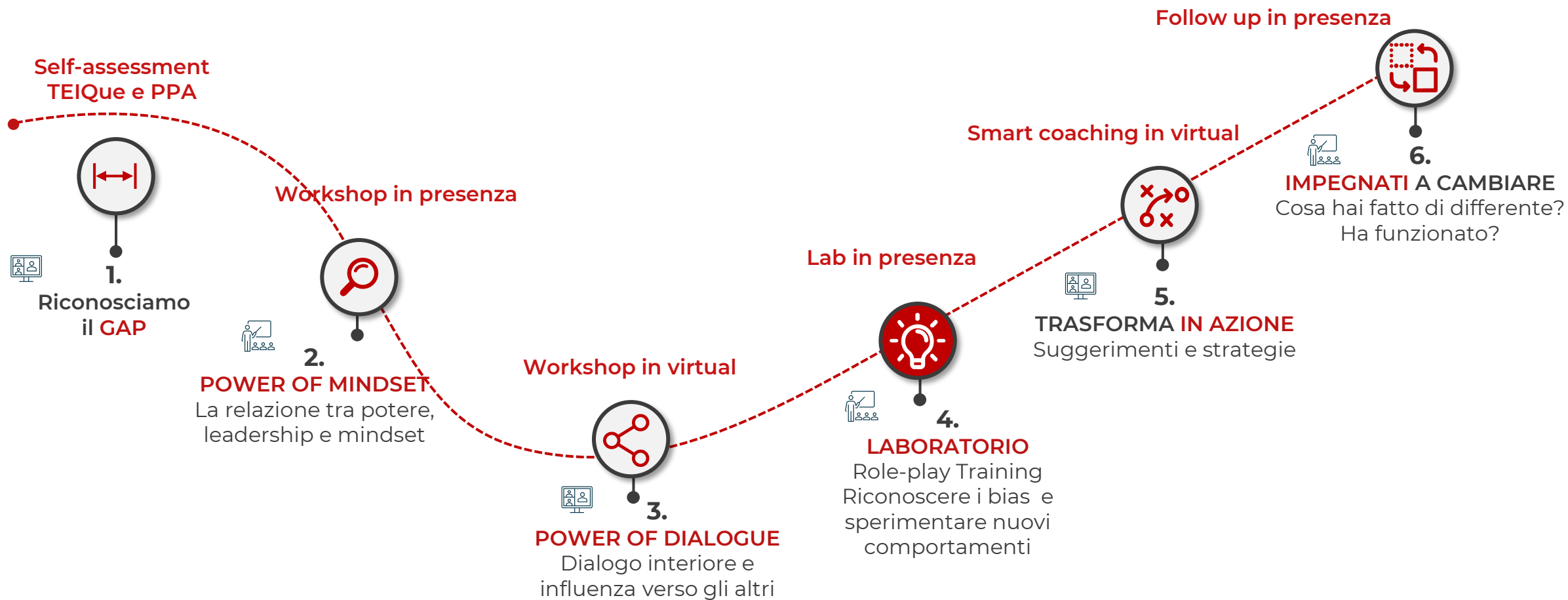


Questo programma è progettato per:

- manager funzionali che aspirano a ruoli strategici;
- manager con il bisogno di acquisire consapevolezza della propria unicità;
- donne leader in un punto di svolta significativo della loro carriera.



IL PERCORSO



SELF-ASSESSMENT TEIQue e PPA



One to one



20': a tool
1.5h: feedback



Self awareness

OBIETTIVI

- Accrescere la **consapevolezza** rispetto alle proprie caratteristiche
- Incentivare il **self-empowerment**.

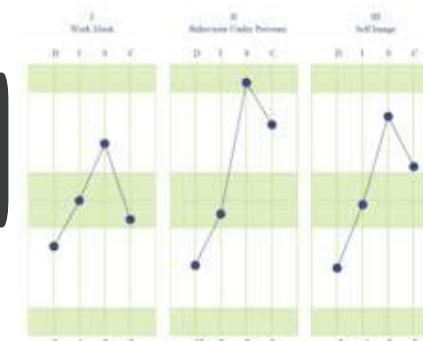
I QUESTIONARI

- Il **PPA** dà informazioni sugli stili e sui comportamenti lavorativi e rileva come la persona si comporterà sotto pressione. Inoltre, il report evidenzia i punti di forza della persona, le possibili aree di sviluppo e il valore che questa persona porta all'azienda.
- Il **TEIQue** riguarda le convinzioni delle persone sulle loro capacità emotive (quanto credi di essere brava a identificare, comprendere e gestire le tue emozioni e quelle degli altri). Queste convinzioni sono predittive di comportamenti, molti dei quali sono legati alla sfera lavorativa.



PPA

Personal Profile
Analysis



TEIQue

Trait Emotional
Intelligence
Questionnaire



POWER OF MINDSET



Workshop
in
PRESENZA



MILANO
15/05/2024
09:30 – 13:00
In presenza



Relazione tra
potere,
leadership e
mindset

OBIETTIVO

Favorire e accrescere la **consapevolezza** dei propri mindset limitanti, analizzare gli stereotipi, mettere a fuoco le opportunità e i punti di forza della **leadership al femminile**.

CONTENUTI

- Empowerment e eccellenza personale: mappe mentali, self-awareness individuazione dei propri ambiti di miglioramento;
- approcciare il concetto di leadership;
- stili di leadership femminile/maschile a confronto;
- elementi culturali e di cultura aziendale rispetto al tema "gender": come leggerli e agire senza esserne sopraffatte.



POWER OF DIALOGUE



Workshop
in
DISTANCE



TEAMS
22/05/2024
09:30 – 12:30
In virtual



Dialogo
interiore e
influenza verso
gli altri

OBIETTIVI

Accompagnare le partecipanti nel **rafforzamento delle proprie qualità di leader, in particolare focalizzandosi su caratteristiche “soft”** come la capacità di comunicazione e influenza, l'assertività e l'autorevolezza.

CONTENUTI

- **Executive Presence:** EP è quella postura manageriale che permette al nostro talento di essere riconosciuto. È composta da tre dimensioni:
 1. **gravitas:** intelligenza emotiva e gestione delle emozioni; visione e carisma; l'empowerment; self efficacy; reputation;
 2. **comunicazione:** competenze di comunicazione efficace; linguaggio del corpo e postura; assertività; intelligenza sociale e politica; gestione dei conflitti;
 3. **cura dell'immagine.**
- **Networking:** saper costruire reti di relazioni è una competenza essenziale per la propria efficacia, influenza professionale e per la crescita dell'azienda. È utile mettere a fuoco:
 1. cosa è una rete di relazioni e il capitale sociale;
 2. a cosa ci è utile;
 3. come possiamo costruire le reti e come possiamo svilupparle.



LABORATORIO



Laboratorio
in
PRESENZA



MILANO
29/05/2024
09:30 – 13:00
In presenza



Role-play
Training

Ability Score® è un metodo che utilizza il potere del gioco di ruolo per cambiare il modo di stare in relazione. A differenza delle più classiche tecniche di role-play, punta al coinvolgimento dei partecipanti in una **narrazione fantastica da cui trarre ispirazione**. Ciò significa che non si partecipa ad un gioco, ma si vive un'esperienza che riflette le sfide reali del mondo lavorativo.

UNA CONVERSAZIONE GUIDATA

Il Game Master guida la conversazione tra i partecipanti e l'interazione degli stessi con il mondo immaginario in cui sono chiamati ad agire.

I MATERIALI DI GIOCO

Oltre al racconto, si utilizzano input visivi e sonori (come oggetti di scena, mappe, immagini e musica) per facilitare la creazione di un immaginario condiviso.

LA CO-CREAZIONE

La storia si sviluppa attraverso l'interazione tra la narrazione del Game Master e le scelte dei giocatori, ogni storia è unica, ogni storia è irripetibile.



LE STORIE SONO LO STRUMENTO
PIÙ POTENTE CHE ABBIAMO PER
ISPIRARE IL CAMBIAMENTO.

COACHING ONE TO ONE



Sessioni one
to one
In
DISTANCE



4 incontri
da 60 min



Trasforma in
azione

Il Coaching pone il focus della relazione sul futuro e si concentra sull'azione che il coachee vuole mettere in atto per arrivare ad una soluzione.

Il Coaching, quindi, è azione e riflessione:

- agisce sui comportamenti migliorandone la performance all'interno del contesto di riferimento;
- favorisce la riflessione su valori, credenze, identità e scopi personali;
- sviluppa la capacità di apprendere dall'esperienza;
- aiuta a sviluppare responsabilità nei confronti dei propri traguardi.

METODOLOGIA

Coaching individuale, in modalità virtuale.

DURATA

4 sessioni da 60 minuti, per un totale di 4 ore.



FOLLOW UP



Workshop
in
PRESENZA



MILANO
12/06/2024
09:30 -13:00
In presenza



Cosa hai fatto
di differente?

Al termine delle attività d'aula e del coaching, le partecipanti saranno coinvolte in un follow-up con l'obiettivo di fare il punto della situazione rispetto ai rispettivi piani di azione.

I punti che verranno trattati sono:

- confronto sulla trasferibilità dei contenuti e degli strumenti nella quotidianità lavorativa;
- monitoraggio dei piani di azione individuali con condivisione dei miglioramenti e degli ostacoli;
- condivisione di best practice sperimentate dalle persone.



SILVIA MANGANELLI

Tiene corsi di formazione relativamente ai seguenti ambiti: comunicazione efficace, negoziazione e gestione dei conflitti, leadership efficace, empowerment femminile e bias di genere, intelligenza emotiva, competenze per programmi mentorship e più in generale sulle competenze trasversali (soft-skill).

Executive, Group e Team coach, e Counselor, certificata dal ICF 2011 (PCC - International Coach Federation)

Pratica l'attività di Executive, Team e Group coach con manager e top manager. Negli ultimi 3 anni ha svolto attività di coaching rivolta a gruppi e persone per oltre 1000 ore di coaching erogato.



Testimonianze

ROSSELLA RICCÒ

È responsabile dell'Area Studi e Ricerche di ODM Consulting (società di hr consulting di Gi Group Holding), collabora con l'Università degli Studi di Milano nell'ambito delle Risorse Umane, con una competenza specifica sul Diversity Management. Il suo ultimo lavoro sulla gestione della diversità "Diversity Management:Bringing Equality, Equity, and Inclusion in the Workplace" è stato pubblicato da IGI Global Publisher nel suo Handbook of Research on Race, Gender, and the Fight for Equality.



PLAMENA PETROVA

Da responsabile HR in organizzazioni internazionali a Formatrice, Assessor e Coach Professionale.

Ha lavorato oltre che nel mondo aziendale, nella pubblica amministrazione e in organizzazioni cattoliche ecclesiastiche e pontificie.

Un percorso con lo stesso focus da oltre venticinque anni: potenziare lo sviluppo delle persone.



Ability Score®



Ability Score® è un ponte tra teoria e esperienza, tra gioco e complessità organizzativa.

Si sviluppa come una metodologia basata sulle dinamiche del gioco di ruolo, sullo studio delle narrazioni e sulle tecniche di facilitazione agile.

L'attività è condotta da DORA BUGATTI, Co-founder & game master

*«Per lavoro ho sempre raccontato storie: per il cinema, per la musica e infine per le aziende. Da Game Master a esperta di comunicazione il passo è breve (per me).
Oggi faccio la Cacciatrice di Draghi a tempo pieno.»*





LISTINO PREZZI

La Master Class prevede due differenti soluzioni d'acquisto:

- percorso assessment & training;
- percorso completo che comprende assessment, training & coaching.

Master Class	Percorso Assessment & Training	Percorso completo (Assesment, Training, Coaching)
FuturA	2.330,00 euro + IVA	3.530,00 euro + IVA

