



PROGRAMMA REGIONALE FSE+ 2021-2027 - PRIORITA' 1. "OCCUPAZIONE"
P.A.R.I. Progetti e azioni di rete innovativi per la parità e l'equilibrio di genere - DGR n. 1522 del 29/11/2022

Progetto nr. 399-0001-1522-2022 Ente *Unindustria Servizi & Formazione Treviso Pordenone S.c.a r.l.*

Approvato con *DDR nr. 652 del 22 Giugno 2023* e finanziato con DDR nr. ____ del ____ (*DDR di adozione impegno di spesa*)

Progetto 399-0001-1522-2022: FEMALE SKILLS: leva innovativa per organizzazioni e servizi territoriali

Tipologia intervento	Titolo intervento	Nr. edizioni	Ore	Nr. destinatari	Tipologia destinatari	Selezione
ACTR - ACTION RESEARCH	PROGETTAZIONE SISTEMA DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL MODELLO DI INTERVENTO E DELLA RETE TERRITORIALE	1	20	3	donne occupate, anche libere professioniste e lavoratrici autonome	NO
BOAT - BORSA DI ANIMAZIONE TERRITORIALE	BORSA DI ANIMAZIONE TERRITORIALE	4	1920	4	Soggetti disoccupati o occupati preferibilmente con una esperienza, anche breve, in attività simili o di analisi e raccolta fabbisogni, organizzazione eventi, di marketing territoriale, in grado di mettere a disposizione le proprie competenze per valorizzare le attività di progetto.	SI
BORI - BORSA DI RICERCA	BUONE PRATICHE PARITÀ DI GENERE EUROPA - ITALIA - NORDEST PER PMI	1	960	1	Figure disoccupate o occupate, in possesso di laurea preferibilmente in discipline sociali o economiche, esperte di temi legati alla sostenibilità e all'inclusione con particolare riferimento al mondo del lavoro e nello specifico alla realtà delle piccole e medie Imprese.	SI

					I candidati dovranno dimostrare di possedere competenza nelle metodologie di ricerca sociale o economica e nella ricerca bibliografica.	
BORI - BORSA DI RICERCA	CERTIFICAZIONI DI GENERE: STRUMENTI PER FAVORIRE MODELLI ORGANIZZATIVI INCLUSIVI NELLE PMI	1	960	1	Figure disoccupate o occupate, in possesso di laurea preferibilmente in discipline sociali/economiche, preferibilmente con una esperienza maturata sui temi legati alla sostenibilità e all'inclusione con particolare riferimento al mondo del lavoro e, nello specifico, alle organizzazioni di piccola e media dimensione. I candidati dovranno dimostrare di possedere competenza nelle metodologie di ricerca sociale o economica e nella ricerca bibliografica.	SI
BORI - BORSA DI RICERCA	BORSA DI RICERCA - MONITORAGGIO E AUTOVALUTAZIONE	1	1920	1	Figure disoccupate o occupate, in possesso di laurea triennale o magistrale o quadriennale vecchio ordinamento in ambito economico-aziendale, economico-statistico, delle scienze politiche e sociali e delle scienze umane. Il/La candidato/a deve inoltre avere: - una buona conoscenza dei temi oggetto della ricerca (ovvero modelli organizzativi e di gestione delle risorse umane, diversity management); - una buona conoscenza della lingua italiana parlata e scritta (per candidature non italiane);	SI

					<ul style="list-style-type: none"> - una buona conoscenza della lingua inglese parlata e scritta (per candidature italiane); - una buona conoscenza degli strumenti di comunicazione on-line, per la divulgazione dei risultati della ricerca (vedi "storytelling" 	
COGG - CONSULENZA DI GRUPPO	DEFINIZIONE DI UN PERCORSO DI GESTIONE DELLA DIVERSITY	14	16	6	Figure occupate provenienti da imprese/enti operanti sul territorio profit, no-profit, enti pubblici, privati, società civile, volontariato, nonché associazioni che si occupano di parità di genere interessate ad un percorso di accompagnamento sul tema, rispetto alla propria organizzazione di riferimento.	NO
COII - CONSULENZA INDIVIDUALE	OPEN INNOVATION APPROACH	6	8	6	Figure occupate, anche in ruoli apicali all'interno di realtà pubbliche, private, del terzo settore e libere professioniste, aperte e disponibili a mettersi in gioco e attraverso le proprie attitudini, iniziare a pensare ad un loro ruolo attivo all'interno di processi di progettazione ed implementazione di nuovi modelli organizzativi, strategici e gestionali che favoriscano una innovazione di prodotto, processo e business all'interno di una organizzazione (impresa, associazione, ente pubblico, attività libero professionale).	NO
COMG - COACHING/MENTORING DI GRUPPO	COACHING - CONNETTERE FEMMINILE E INNOVAZIONE	1	32	6	Figure occupate, prioritariamente in ruoli apicali/di guida all'interno di realtà pubbliche e private, del terzo settore e libere professioniste. La finalità è far prendere consapevolezza della	NO

					necessità di valorizzare il proprio ruolo di guida e della possibilità di ognuna di influenzare il proprio contesto verso l'attuazione di politiche di diversity, affinando il proprio stile di leadership.	
COMG - COACHING/MENTORING DI GRUPPO	COACHING PER FAVORIRE L'ATTIVAZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI INCLUSIVI	2	8	6	Figure occupate, prioritariamente in ruoli apicali/di guida all'interno di realtà pubbliche e private, del terzo settore e libere professioniste. La finalità è far prendere consapevolezza della necessità di valorizzare il proprio ruolo di guida e della possibilità di ognuna di influenzare il proprio contesto verso l'attuazione di politiche di diversity, affinando il proprio stile di leadership.	NO
DOTA - DOTAZIONI	VIDEO STORYTELLING	1	0		Chiunque intenda approfondire il progetto e i suoi risultati	NO
EVNT - EVENTI	APERIFOCUS	6	2	20	Prioritariamente rivolto a figure operanti all'interno o a favore di organizzazioni del territorio come consulenti del lavoro, HR manager, OML ma anche ad un pubblico più ampio interessato a favorire il benessere in azienda per le donne.	NO
FCSG - FOCUS GROUP	SVILUPPO CULTURA DELLA CONCILIAZIONE	1	4	20	Figure occupate facenti riferimento ad organizzazioni di diverse dimensioni, con priorità a quelle di micro-piccola dimensione del settore artigiano, oltre a lavoratori autonomi e liberi professionisti. In misura minore potranno essere coinvolte anche figure disoccupate con particolare attenzione a donne intenzionate a rientrare nel mercato del	NO

					lavoro dopo importanti periodi di assenza.	
FCSG - FOCUS GROUP	ANALISI FABBISOGNI SUL TERRITORIO	4	4	20	Figure imprenditoriali, dirigenti pubblici e privati, responsabili di settore, figure occupate presso organizzazioni del territorio. In misura minore potranno essere coinvolte anche figure disoccupate con particolare attenzione a donne intenzionate a rientrare nel mercato del lavoro dopo un periodo di maternità o di prolungata assenza per motivi di cura o malattia.	NO
IRCC - INCONTRI DI RETE E DI COORDINAMENTO	INCONTRI DI RETE E COORDINAMENTO - MONITORAGGIO	1	28	8	Figure individuate tra i partner del progetto e altri potenziali stakeholder del territorio (enti profit, no-profit, pubblici, privati, società civile, mondo del volontariato) in ottica di allargamento della rete inizialmente coinvolta. Possibile coinvolgimento di altri capofila di progetti a valere sulla stessa DGR 1522/22 nell'ambito della medesima provincia su linee differenti o su province diverse, attive sulla medesima tematica.	NO
IRCC - INCONTRI DI RETE E DI COORDINAMENTO	INCONTRO DI RETE E COORDINAMENTO - ATTIVAZIONE INTERVENTO	1	40	8	Figure individuate tra i partner del progetto e altri potenziali stakeholder del territorio (enti profit, no-profit, pubblici, privati, società civile, mondo del volontariato) in ottica di allargamento della rete inizialmente coinvolta.	NO
LFPW - LABORATORIO FORMATIVO/PROJECT WORK	PROMUOVIAMO ACCORDI PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO - LABORATORIO FORMATIVO	1	8	6	Figure prioritarie saranno: delegati, rsu, membri delle commissioni aziendali sulle pari opportunità, operatori sindacali, ossia figure che a vario titolo sono coinvolte nella contrattazione aziendale e che possono contribuire, attraverso	SI

					la loro azione e attività di negoziazione, all'implementazione in ambito lavorativo di misure concrete per l'individuazione e il contrasto alle molestie.	
LFPW - LABORATORIO FORMATIVO/PROJECT WORK	PROJECT WORK- STAKEHOLDER MAP	1	16	6	Figure individuate tra i partner del progetto e altri potenziali stakeholder del territorio (enti profit, no-profit, pubblici, privati, società civile, mondo del volontariato) in ottica di allargamento della rete inizialmente coinvolta. Altri profili in grado di dare un contributo concreto alla definizione di una stakeholder maps.	NO
LFPW - LABORATORIO FORMATIVO/PROJECT WORK	IMPRESE DI FAMIGLIA: BUONE PRATICHE DI INTEGRAZIONE TRA GENERI - LABORATORIO FORMATIVO	1	16	6	Prioritariamente rivolto a figure ai vertici di imprese familiari anche facenti riferimento a differenti generazioni, nell'ottica di favorire il confronto tra diverse energie e imparare ad armonizzarle.	SI
LFPW - LABORATORIO FORMATIVO/PROJECT WORK	CREATIVITY TRAINING PER L'EMPOWERMENT FEMMINILE LABORATORIO FORMATIVO	4	16	6	Figure occupate, anche in ruoli apicali all'interno di realtà pubbliche, private, del terzo settore e libere professioniste, aperte e disponibili a mettersi in gioco e attraverso le proprie attitudini, sperimentare nuovi approcci creativi che impattano contribuendo ad innovare i modelli organizzativi e strategici della propria realtà imprenditoriale, organizzazione, attività libero professionale, associativa, ecc.	SI
LFPW - LABORATORIO FORMATIVO/PROJECT WORK	CO-COSTRUZIONE DI STRUMENTI RACCOLTA E ANALISI DEI BISOGNI IN DIVERSE REALTA DEL TERRITORIO - LABORATORIO ESPERIENZIALE	1	32	6	Figure individuate tra i partner del progetto e altri potenziali stakeholder del territorio (enti profit, no-profit, pubblici, privati, società civile, mondo del volontariato) in ottica di	NO

					allargamento della rete inizialmente coinvolta.	
LFPW - LABORATORIO FORMATIVO/PROJECT WORK	LA VALORIZZAZIONE DELL'ESSER DONNA - ELEVATOR CAMP	2	20	6	Figure disoccupate/inattive con priorità a donne che intendono rientrare nel mondo del lavoro dopo un periodo di maternità o di prolungata assenza per motivi di cura o malattia	NO
LFPW - LABORATORIO FORMATIVO/PROJECT WORK	OPEN INNOVATION NETWORKING LAB - LABORATORIO FORMATIVO	2	8	6	Figure occupate, anche in ruoli apicali all'interno di realtà pubbliche, private, del terzo settore e libere professioniste, aperte e disponibili a mettersi in gioco e attraverso le proprie attitudini, iniziare a pensare ad un loro ruolo attivo all'interno di processi di progettazione ed implementazione di nuovi modelli organizzativi, strategici e gestionali che favoriscano una innovazione di prodotto, processo e business all'interno di una organizzazione (impresa, associazione, ente pubblico, attività libero professionale)	SI
LFPW - LABORATORIO FORMATIVO/PROJECT WORK	PROJECT WORK PER LA DEFINIZIONE DI UN PROTOCOLLO DI RETE	1	16	6	Figure individuate tra i partner del progetto e altri potenziali stakeholder del territorio (enti profit, no-profit, pubblici, privati, società civile, mondo del volontariato, mondo delle professioni) in ottica di allargamento della rete inizialmente coinvolta. Altri profili in grado di dare un contributo concreto alla definizione di un protocollo di rete contenente una strategia di azione da garantire nel tempo.	NO
LFPW - LABORATORIO FORMATIVO/PROJECT WORK	PROJECT WORK - DAI BISOGNI EMERSI AL PIANO DI AZIONE	1	16	6	Figure individuate tra i partner del progetto e altri potenziali stakeholder del territorio (enti profit, no-profit, pubblici, privati, società civile, mondo del volontariato, mondo delle	NO

					professioni) in ottica di allargamento della rete inizialmente coinvolta. Altri profili in grado di dare un contributo concreto alla definizione di un Piano di azione contenente interventi concreti a favore di target diversi.	
LFPW - LABORATORIO FORMATIVO/PROJECT WORK	GESTIRE I FEEDBACK IN MODO ASSERTIVO - LABORATORIO FORMATIVO	6	16	6	Figure occupate, con priorità a donne occupate, imprenditrici, lavoratrici e libere professioniste, aperte e disponibili a mettersi in gioco e sperimentare nuovi stili comunicativi che favoriscono un'ambiente e un clima positivo, di benessere organizzativo, necessario in ogni organizzazione.	SI
LFPW - LABORATORIO FORMATIVO/PROJECT WORK	PAR.O.LE - PARITÀ OLTRE LE DIFFERENZE - LABORATORIO FORMATIVO	2	12	6	Figure occupate con priorità a quelle impegnate all'interno della PA (CUG di Comuni, Provincia, Aziende Sanitarie, Istituti Scolastici ecc.) che svolgono il ruolo di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, pari opportunità di genere, attraverso la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori contro le discriminazioni.	SI
LFPW - LABORATORIO FORMATIVO/PROJECT WORK	COMPETENZE PER AFFRONTARE I LAVORI DEL FUTURO - LABORATORIO FORMATIVO	1	32	8	Figure disoccupate, con priorità a donne e a giovani (anche di sesso maschile) che si avvicinano al mondo del lavoro.	SI
FAGG - FORMAZIONE IN AULA DI GRUPPO	PROFESSIONISTI HR PRO PARITÀ	1	16	6	Figure occupate, in particolare nell'area HR e/o professionisti del settore (consulenti del lavoro, operatori del mercato del lavoro) nonché piccoli imprenditori, interessati a migliorare la propria capacità in termini di gestione del personale attenta alla parità di genere.	SI
FAGG - FORMAZIONE IN AULA DI GRUPPO	TIME MANAGEMENT E RESISTENZA ALLO STRESS	2	16	6	Figure occupate, con priorità a donne, imprenditrici, lavoratrici e libere professioniste, che	SI

					intendono acquisire le competenze necessarie a sviluppare la capacità di ottimizzare e utilizzare strategicamente il proprio tempo in ottica di una miglior conciliazione tra vita professionale e vita privata, e gestire più efficacemente le proprie emozioni in contesti e situazioni di stress con metodo e strategia.	
FAGG - FORMAZIONE IN AULA DI GRUPPO	STRUMENTI DI COLLABORAZIONE ON LINE	3	16	6	Figure occupate, con priorità a donne, imprenditrici, lavoratrici e libere professioniste che intendono comprendere le potenzialità dei nuovi strumenti di collaborazione integrati nelle nuove suite per l'office automation per poterli adottare nella propria organizzazione, nell'ottica di garantire anche un maggior equilibrio tra vita professionale e vita privata	SI
FAGG - FORMAZIONE IN AULA DI GRUPPO	AGILE PROJECT MANAGEMENT: METODOLOGIA PER FAVORIRE NUOVI APPROCCI ORGANIZZATIVI VALORIZZANDO LE ATTITUDINI FEMMINILI	1	20	6	Figure occupate, anche in ruoli apicali all'interno di realtà pubbliche, private, del terzo settore e libere professioniste, aperte e disponibili a mettersi in gioco e attraverso le proprie attitudini, iniziare a sperimentare nuovi approcci gestionali che impattano e innovano i modelli organizzativi e strategici della propria realtà imprenditoriale, organizzazione, attività libero professionale, associativa, ecc.	SI
FAGG - FORMAZIONE IN AULA DI GRUPPO	BENESSERE ORGANIZZATIVO E WELFARE	1	16	6	Figure occupate in qualsiasi ruolo aziendale prioritariamente all'interno di micro e piccole imprese che operano nel territorio trevigiano, per le quali nuove conoscenze e competenze sono necessarie al fine di	SI

					agevolare l'implementazione nelle loro organizzazioni di nuovi modelli organizzativi che favoriscano un maggior benessere della persona e quindi una maggior attenzione alla Parità di Genere.	
FAGG - FORMAZIONE IN AULA DI GRUPPO	VALORIZZAZIONE DEI TALENTI CON TECNOLOGIE IMMERSIVE	1	16	6	Figure occupate provenienti da realtà pubbliche o private, associazioni, enti no profit, pubblica amministrazione, oltre a liberi professionisti che intendono approcciare il tema della valorizzazione dei talenti in ottica di genere, attraverso nuove metodologie immersive, caratterizzate dall'utilizzo di strumenti digitali, in grado di "estendere" la realtà circostante o di creare un ambiente totalmente diverso da quello fisico, per offrire delle esperienze percettive specifiche.	SI
FAGG - FORMAZIONE IN AULA DI GRUPPO	LA DONNA SENZA STEREOTIPI, LA BASE DELLA SOCIETA LIBERA	4	16	6	Figure occupate in diversi ruoli all'interno di realtà private e pubbliche del territorio	SI
FOGG - FORMAZIONE OUTDOOR DI GRUPPO	TEATRO D'IMPRESA - COLLOQUIO DI LAVORO SENZA STEREOTIPI	1	40	8	Figure inoccupate/disoccupate di qualsiasi età e genere, che sentono la necessità di sviluppare in modo "attivo" e coinvolgente quelle competenze comunicative che permettano loro di affrontare con sicurezza un colloquio di lavoro senza temere giudizi e pregiudizi e mostrando il meglio di sé.	SI
COMI - COACHING/MENTORING INDIVIDUALE	COACHING INDIVIDUALE PER FAVORIRE L'ATTIVAZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI INCLUSIVI	15	8	15	Figure occupate che sentano il bisogno di una attività di supporto dedicata che possa realmente accompagnarle nell'operare un cambiamento, una trasformazione, personale e per la propria organizzazione.	NO
SISG - SOSTEGNO ALL-INNOVAZIONE STRATEGICA DI GRUPPO	RETE DI AMBASCIATRICI TERRITORIALI	1	12	10	Figure apicali di organizzazioni/associazioni	NO

					imprenditoriali del territorio, con particolare attenzione a Componenti del Comitato per l'imprenditoria femminile della Camera di Commercio di Treviso e Belluno e Comitati Pari Opportunità, tutte figure di rappresentanza impegnate nel ruolo di indirizzo rispetto alla valorizzazione della diversità di genere nel contesto sociale e culturale, in collaborazione con reti e singole realtà anche no profit.	
SISG - SOSTEGNO ALL-INNOVAZIONE STRATEGICA DI GRUPPO	DIVERSITY COORDINATA A LIVELLO TERRITORIALE	3	12	10	Figure apicali di organizzazioni/associazioni imprenditoriali del territorio con particolare riferimento a componenti dei Gruppi imprenditoria femminile delle associazioni datoriali.	NO
SISG - SOSTEGNO ALL-INNOVAZIONE STRATEGICA DI GRUPPO	STRUMENTI DI ASSESSMENT ORGANIZZATIVO	1	32	6	Figure occupate all'interno di soggetti pubblici e privati, espressione di Comuni, Cooperative, Associazioni datoriali, Sindacati, enti no profit e Volontariato, Rappresentanti del mondo aziendale e della Pubblica amministrazione, che intendono contribuire alla definizione di strumenti di assessment che aiutino le organizzazioni a prendere consapevolezza circa l'adeguatezza delle azioni, già messe o da mettere in campo, per affrontare il tema del Diversity management e comprenderne gli impatti sull'organizzazione.	NO
SISG - SOSTEGNO ALL-INNOVAZIONE STRATEGICA DI GRUPPO	COSTRUZIONE DI UN POSSIBILE MODELLO DI INTERVENTO PER PMI	1	8	6	Figure occupate con priorità a quelle impegnate in ruoli apicali provenienti da realtà del territorio e impegnate in processi di sviluppo del capitale umano e	NO

					di definizione delle strategie organizzative, al fine di favorire un confronto tra pari e l'attivazione diffusa di azioni di valorizzazione della diversità femminile.	
SISG - SOSTEGNO ALL-INNOVAZIONE STRATEGICA DI GRUPPO	UN PONTE VERSO LA DIVERSITY: VISIONE E CONCRETEZZA PER LE IMPRESE DEL TERRITORIO	1	12	6	Figure occupate, con particolare riferimento a chi opera all'interno di Associazioni di categoria nell'ambito della gestione di temi di politiche diversity.	NO
SISG - SOSTEGNO ALL-INNOVAZIONE STRATEGICA DI GRUPPO	TAVOLI TERRITORIALI DI CONCERTAZIONE TRA LE PARTI PUBBLICO/PRIVATO	4	16	6	Figure occupate all'interno di enti pubblici, privati e terzo Settore al fine di definire iniziative di concertazione e coprogettazione di nuovi modelli organizzativi e dei necessari servizi integrati a sostegno del Diversity & Inclusion management.	NO
VOUS - VOUCHER DI SERVIZIO	VOUCHER DI CONCILIAZIONE	12	0	12	I Voucher sono riservati a figure disoccupate/inattive, con particolare riferimento a donne che intendono rientrare nel mondo del lavoro dopo un periodo di maternità o di prolungata assenza per motivi di cura o malattia, che partecipano ai percorsi loro dedicati nel progetto e possano dimostrare le condizioni per poterne usufruire.	NO
WEBI - WEBINAR	CERTIFICAZIONE DI GENERE E FAMILY AUDIT	4	2	20	Figure prevalentemente occupate provenienti da realtà pubbliche e private. L'intervento è aperto anche a chi svolge la libera professione e a chi intende iniziare ad approfondire la tematica.	NO
WEBI - WEBINAR	DISABILITÀ E PARITÀ DI GENERE	1	2	20	Figure prevalentemente occupate provenienti da realtà pubbliche e private, principalmente impegnate in ruoli apicali o di guida.	NO

					L'intervento è aperto anche a chi svolge la libera professione e a chi intende iniziare ad approfondire la tematica.	
WEBI - WEBINAR	COME LE DIVERSE GENERAZIONI VEDONO LA PARITÀ DI GENERE?	1	2	20	Figure impegnate all'interno di organizzazioni pubbliche e private del territorio, del Terzo Settore, docenti e, nell'ottica di stimolare un confronto intergenerazionale, anche studenti delle Scuole Superiori e delle Università.	NO
WEBI - WEBINAR	AGILE 4 SERVICES	1	2	20	Figure occupate all'interno di Enti pubblici, stakeholder del territorio, soggetti del Terzo Settore, cittadini, interessati a esplorare nuovi approcci di progettazione di servizi, provenienti dal mondo aziendale e orientati a considerare contestualmente efficacia, efficienza, qualità, innovazione.	NO
WEBI - WEBINAR	LE PAROLE CONTANO: COMUNICARE OLTRE GLI STEREOTIPI	3	2	20	Figure provenienti da organizzazioni private, pubbliche, ma anche cittadine e cittadini, che sentono curiosità e necessitano di un'introduzione rispetto a tematiche legate al linguaggio di genere, spesso conosciute solo marginalmente e/o in maniera errata.	NO
WEBI - WEBINAR	IL LEGAME TRA DIVERSITA' E INNOVAZIONE	2	2	20	Figure occupate principalmente provenienti da realtà pubbliche e private, impegnate in ruoli apicali o di guida coinvolte nei processi di sviluppo del capitale umano e delle strategie organizzative, con la finalità di attivare un processo di sensibilizzazione rispetto alla conoscenza dei temi e alla consapevolezza della situazione nel proprio contesto. L'intervento è aperto anche a tutti coloro che intendono	NO

					approfondire l'approccio innovativo proposto.	
WEBI - WEBINAR	WOMEN@WORK - FAVORIRE LA TALENT RETENTION NELLE IMPRESE	1	2	20	Figure occupate provenienti principalmente da realtà pubbliche e private, impegnate in ruoli apicali o di guida coinvolte nei processi di sviluppo del capitale umano e delle strategie organizzative in ottica di una maggior Talent Retention. L'intervento è aperto anche a chi svolge la libera professione.	NO
WEBI - WEBINAR	DIVERSITY MANAGEMENT	3	2	20	Figure occupate provenienti da realtà pubbliche e private, L'intervento è aperto anche a chi svolge la libera professione. L'obiettivo è quello di sensibilizzare sull'importanza di valorizzare e promuovere la diversità nelle sue molteplici sfaccettature, sia nella società che all'interno di un ambiente di lavoro: di età, di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche.	NO
WEBI - WEBINAR	KICK OFF DI PROGETTO	1	2	20	Imprenditrici/ori, responsabili, lavoratrici/lavoratori, rappresentanti degli enti datoriali e dei sindacati, liberi professionisti, rappresentanti di enti pubblici, organizzazioni di volontariato, associazioni di categoria, enti no-profit, espressione della rete già creatasi inizialmente. Al fine di dare ampio risalto alle attività proposte dal progetto, l'incontro è aperto ad un target di soggetti molto ampio (lo stesso che poi potrà aver accesso agli interventi), quali: - donne sia disoccupate/inattive che occupate, anche libere professioniste e lavoratrici	NO

					<p>autonome, così come i lavoratori (compresi quelli autonomi).</p> <ul style="list-style-type: none"> - donne che rientrano dalla maternità o da periodi di sospensione dal lavoro per accudire figli o genitori - donne e uomini impegnati in attività di cura e nelle nuove forme di lavoro "family friendly" - disoccupati, studenti, studentesse e docenti delle Scuole e/o dei Percorsi di Istruzione Superiore e Formazione Professionale - Responsabili CUG (Centro Unico Garanzia), Responsabili del Personale e Dirigenti delle pubbliche amministrazioni - Referenti di organizzazioni sindacali e associazioni di categoria per la parità di genere 	
WEBI - WEBINAR	SPORT OLTRE GLI STEREOTIPI DI GENERE	1	2	20	<p>Figure impegnate in ruoli dirigenziali o che, in posizioni di agenzia educativa, possano trasmettere contenuti informativi e formativi "a cascata" ai Giovani della Comunità sportiva oltre che essere un esempio di comunicazione positiva e rispettosa di genere per gli altri soggetti della Comunità</p>	NO
WEBI - WEBINAR	INTRODURRE UN EFFICACE SISTEMA DI WELFARE IN UNA PMI E FAVORIRE LA PARITÀ DI GENERE	1	2	20	<p>Figure prevalentemente occupate provenienti da realtà pubbliche e private, L'intervento è aperto anche a chi svolge la libera professione e a tutti coloro interessati a conoscere le opportunità offerte dall'introduzione di un sistema di welfare e valutare le possibili azioni da mettere in campo per favorire il suo inserimento o</p>	NO

					potenziamento in un contesto organizzativo, in ottica di conciliazione tra vita professionale e vita privata e più in generale di miglioramento del benessere delle persone.	
WRKS - WORKSHOP	CAMBIAMENTO CULTURALE PER CONTRASTARE LE MOLESTIE IN AZIENDA	1	4	20	Figure prevalentemente occupate provenienti da realtà pubbliche e private, con particolare riferimento a soggetti espressione delle parti sociali e a, lavoratori che svolgono un ruolo di rappresentanza in azienda, delegati e rsu.	NO
WRKS - WORKSHOP	LAVORI MASCHILI E LAVORI FEMMINILI: NO GRAZIE	1	4	20	Figure occupate, con particolare riferimento a professionisti che possono promuovere la cultura del cambiamento nella selezione e nella gestione del personale. (es. consulenti del lavoro e i professionisti area Risorse Umane in ambito sia privato che pubblico).	NO
WRKS - WORKSHOP	EVENTO FINALE	1	4	20	Rivolto ad un vasto pubblico al fine di favorire la più ampia diffusione delle tematiche e degli obiettivi al centro della proposta progettuale e dei risultati raggiunti. Sarà un momento di confronto, scambio nella logica di condividere idee e opinioni, stimolando nuove riflessioni sulle tre diverse dimensioni su cui intervenire sia a livello di organizzazione che territoriale per raggiungere un pieno equilibrio di genere e incrementare l'occupazione femminile	NO
WRKS - WORKSHOP	SVILUPPO ECONOMICO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	1	4	20	Figure prevalentemente occupate provenienti da realtà pubbliche e private. L'intervento è aperto anche a chi svolge la libera professione e a tutti coloro interessati a	NO

					confrontarsi su modalità e approcci per sviluppare servizi di sostegno e attività di welfare aziendale e territoriale, ponendosi come agenti di innovazione e cambiamento all'interno di queste realtà	
WRKS - WORKSHOP	CONCILIAZIONE VITA E LAVORO E BENESSERE ORGANIZZATIVO	3	4	20	Figure prevalentemente occupate provenienti da realtà pubbliche e private, L'intervento è aperto anche a chi svolge la libera professione e a tutti coloro interessati a confrontarsi su buone Pratiche e Strategie per favorire un miglior Benessere organizzativo.	NO
WRKS - WORKSHOP	DONNE E IMPRESE DI FAMIGLIA: COME IL RUOLO DEL FEMMINILE PUÒ CONTRIBUIRE EFFICACEMENTE A GARANTIRE LA CONTINUITÀ DEL BUSINESS	1	4	20	Prioritariamente rivolto a figure ai vertici di imprese familiari anche facenti riferimento a differenti generazioni, nell'ottica di stimolare e favorire il confronto tra diverse energie e imparare ad armonizzarle.	NO

Data avvio pubblicità: 20 luglio 2023