



# Percorso di formazione

## Sviluppare strategie di consapevolezza contro gli stereotipi di genere e background migratorio nell'inserimento lavorativo

<p><b>Finalità</b></p>	<p>Avere preferenze cosce e inconscie e nutrire pregiudizi verso determinate persone, categorie o situazioni, fa parte della natura umana e condiziona inevitabilmente le scelte e le azioni che compiamo ogni giorno. Un comportamento che, nel mondo del lavoro, può avere ripercussioni negative sulla cultura e sulla strategia aziendali e sulla selezione dei talenti.</p> <p>Per questo motivo è importante, già in fase di recruiting, che i professionisti delle risorse umane promuovano la diversità in ogni ambito, garantiscano l'assoluta trasparenza e imparzialità e compiano le loro scelte esclusivamente sulla base del merito e del valore del candidato.</p> <p>L'obiettivo è quello di offrire un percorso di formazione, per chi opera nel settore della selezione del personale, con il fine di aiutare a ridurre, se non eliminare, gli stereotipi di genere e razza in tutte le fasi dell'attività di reclutamento, con un focus specifico su un target che attualmente risulta essere più penalizzato da tali pregiudizi, le donne migranti.</p> <p>Durante il percorso formativo i partecipanti diventeranno consapevoli di come gli stereotipi, e in particolare gli stereotipi sulle donne migranti, possano condizionare la relazione tra il professionista e il beneficiario nei percorsi di career counselling e influenzare l'output del servizio (ad esempio: limitare le opportunità delle donne migranti di trovare un lavoro coerente con le loro competenze, esperienze precedenti e desideri).</p> <p><b>I beneficiari al termine del percorso avranno acquisito:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una strategia, delle indicazioni comportamentali e delle nuove competenze professionali al fine di sostenere lo sviluppo di processi di reclutamento più inclusivi, con particolare attenzione alle donne migranti.</li> <li>- Degli strumenti da poter applicare nello svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa volti a scardinare delle "modalità tradizionali" di pregiudizio in fase di reclutamento. Ottenendo di gestire i colloqui di selezione in modo più consapevole, cercando di ridurre e contrastare il più possibile i bias cognitivi che condizionano le scelte e la presa di decisioni ed offrire percorsi e servizi più inclusivi.</li> </ul>
<p><b>Destinatari</b></p>	<p>Operatori dei servizi di orientamento ed inserimento lavorativo (servizi universalistici e servizi dedicati a target specifico donne migranti).</p> <p>Professionisti dei servizi di consulenza alla carriera, del personale dei servizi pubblici di orientamento che lavora nelle amministrazioni pubbliche e dei reclutatori di altre agenzie pubbliche o private.</p>

<b>Articolazione del percorso</b>	<b>Durata complessiva: 24 ore</b> <b>18 ore in modalità sincrona + 6 ore di lavoro individuale (modalità asincrona)</b>
	<b>1° Modulo:</b> <b>Aumentare la consapevolezza dei pregiudizi inconsci, con un'attenzione particolare agli stereotipi di genere e background migratorio - Durata: 6 ore (2 incontri di 3 ore)</b>
	1° incontro: - Aumentare la consapevolezza dell'esistenza di pregiudizi inconsci Daniela Cherubini, Università degli Studi di Milano Bicocca
	2° incontro: - Riconoscere gli stereotipi sulle donne, in particolare sulle donne migranti, e la loro interazione - Comprendere la terminologia discriminatoria Daniela Cherubini, Università degli Studi di Milano Bicocca
	<b>2° Modulo:</b> <b>Comunicazione inclusiva - Durata: 8 ore (2 incontri di 3 ore + 2 ore di lavoro individuale)</b>
	3° incontro: - Riconoscere gli stereotipi di genere, razza e contro le donne migranti nella comunicazione Barbara Leda Kenny, Fondazione Giacomo Brodolini
	4° incontro: - Guida per una comunicazione inclusiva Roberta Paoletti, Fondazione Giacomo Brodolini
<b>Metodologia</b>	<b>3° Modulo:</b> <b>Operatore inclusivo - Durata: 10 ore (2 incontri di 3 ore + 4 ore di lavoro individuale)</b>
	5° incontro: - Attuare un approccio di consulenza che agisca contro i pregiudizi inconsci: mettere in discussione la prima impressione, evitare supposizioni, evitare di generalizzare Maura Di Mauro, Fondazione ISMU
	6° incontro: - Migliorare la fase di benvenuto Damiano De Cristofaro, Adecco Formazione
<b>Modalità</b>	Caratteristiche principali del percorso formativo: <b>breve, interattivo, con un focus sul cambiamento dei comportamenti.</b> Il percorso propone una metodologia interattiva basata sull'apprendimento esperienziale, che mira a promuovere l'auto-attivazione, la riflessione sui propri comportamenti e il lavoro di squadra, attraverso il contributo attivo dei partecipanti alla formazione. La formazione si svolgerà principalmente in modalità sincrona con alcune ore di auto formazione. Comprenderà momenti di simulazioni, role playing e team coaching per alimentare una riflessione sui comportamenti adeguati da adottare.
<b>Quando</b>	Gli iscritti riceveranno via email conferma dell'effettiva ammissione al corso e le indicazioni per accedere alla piattaforma di formazione online utilizzata. Il corso è gratuito.
<b>Quanto</b>	Si svolgerà nei mesi di marzo, aprile e maggio 2022 con cadenza settimanale. Vedi il calendario dettagliato degli incontri.
<b>Iscrizioni</b>	<b>Compilando il format on line al seguente link.</b> <b><a href="https://www.ismu.org/iscrizione-formazione-2022-progetto-grase/">https://www.ismu.org/iscrizione-formazione-2022-progetto-grase/</a></b>