

Contesto

La trasformazione digitale ha portato la creazione di nuovi modelli e processi organizzativi integrati con sistemi che utilizzano anche l'intelligenza artificiale. Tali trasformazioni implicano la costituzione di team diversificati nei quali le competenze professionali rappresentano un fattore di competitività. Diventa sempre più importante che le organizzazioni integrino culture, generi e generazioni diverse che sappiano contaminarsi a vicenda senza entrare in conflitto o in competizione, affrontando le nuove sfide in modo generativo – e non solo – tenendo conto anche degli aspetti giuridici riguardanti il trattamento e la protezione dei dati personali specie con riguardo a categorie particolari di dati che possono rivelare l'origine razziale o etnica, le convinzioni religiose, l'orientamento sessuale).

I valori dell'inclusività e della diversità così come i relativi comportamenti devono portare ad una nuova sensibilità nelle RU che sappia apprezzare in modo generativo la diversità.

Con la valorizzazione delle diversità le aziende potranno sfruttare nuove leve competitive per affrontare le sfide digitali e della transizione ecologica.

In questa prospettiva, i responsabili delle Risorse Umane si devono porre nuove domande su quali azioni introdurre per prevedere e gestire la diversity nelle loro organizzazioni, già a partire dai processi di talent attraction e talent acquisition, anche attraverso il processo di selezione. La capacità di gestire il colloquio di selezione inclusivo richiede una preparazione specifica dei professionisti HR. L'acquisizione di tale capacità rappresenta il passaggio chiave che permette alle organizzazioni di promuovere e far crescere la cultura della diversità al proprio interno attraverso lo sviluppo di una mentalità flessibile, innovativa e inclusiva.

Le tematiche saranno trattate tramite lezioni frontali, esercitazioni interattive, dibattiti e discussione di casi studio.

Obiettivi

- Utilizzare un linguaggio inclusivo attraverso domande strutturate e non discriminatorie, garantendo così la conformità alle policies
- Acquisire la consapevolezza degli unconscious bias nei processi di recruiting

Destinatari

- Responsabili risorse umane
- Quadri d'impresa
- Middle management
- Project manager

Durata e luogo

Il corso si svolgerà in modalità virtuale con piattaforma Zoom a partire dalle ore 10.00 alle ore 17.00, il link con password sarà fornito a tutti gli iscritti con mail individuale

Programma dettagliato

Martedì 24 ottobre 10.00 – 17.00

10.00 – 13.00

▪ Inclusion and Diversity

- *Promuovere l’inclusività e la diversità nel processo di selezione come leva competitiva per valorizzare il rispetto, la creatività e produttività.*
- *Definire una strategia di selezione che tenga conto dei principi di Diversity & Inclusion garantendo all’azienda i migliori talenti*

- *Il colloquio di selezione inclusivo:*
- *il linguaggio inclusivo come leva per effettuare domande strutturate e non discriminatorie, garantendo la conformità alle policies.*

▪ 13.00 Pausa pranzo

14.00 – 17.00

▪ Policy di Diversity & Inclusion

- *Ostacolo alle politiche di diversity & inclusion.*
- *La tecnica del blind recruiting per eliminare la barriera inconscia favorendo la valorizzazione del talento e della diversità,*
- *Quali domande comportamentali effettuare e quali domande escludere.*

Casi studio nel settore UTILITY

- *Caso Snam: Recruiting @snam*

- *Caso A2A: Diversity*

- *Caso Poste Italiane: Policy Diversity and Inclu*

DOCENTI



Sandra Maragno CEO & Founder Selefor- Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni

Iscr.ne Albo Psicologi Reg. Liguria n. 930. Head Hunter| Amministratrice e socia unica di Selefor srl, Agenzia del Lavoro e Agenzia Formativa| Head Hunting| Responsabile della gestione di complessi progetti di Reclutamento e Selezione per grandi aziende su tutto il territorio nazionale| Progettista di un Corso di Formazione per il Tribunale di Milano sul Tema della Comunicazione Interpersonale e Lavoro di Gruppo.|Progettista di un Corso di Formazione per il Gruppo Finmatica sul tema dell' Empowerment Group.| Campania per i moduli di: “Organizzazione Aziendale dei Servizi”, “La Comunicazione e la Relazione di Gruppo”, “Attività di Socializzazione e Animazione”, “Raccolta dati, piani di intervento e piani di lavoro”.| RLS – Rappresentante dei Lavori per la Sicurezza – La Formazione Continua per lo sviluppo e le competitività aziendali – Docente per i moduli: “La Comunicazione”, “Ideazione e Progettazione”, “Bilancio Competenze, Interviste Preliminari e stesura profili”, “Commissione d’esami e certificazione delle competenze”. | Docente nell’ambito della Formazione Continua per le Imprese Cooperative – FonCoop – Progetto R11A160132 – “I Cantieri Navali del Cilento: Formazione per lo sviluppo” per i moduli: “La Comunicazione e il Problem Solving”, “Il Benessere Lavorativo”. | Tra le prime in Italia a proporre Master HR e ad accompagnare le aziende nell'affascinante sfida del passaggio all’approccio 4.0| Esperta in processi di Empowerment | Politiche Attive del Lavoro | Privacy.



Luca Veneruso