
EMPOWERING OPTICAL WOMEN LEADERSHIP

"IL LINGUAGGIO INCLUSIVO – LE PAROLE CONTANO".

Barbara Salimbeni

Consigliere ANFAO, AD Marchon Italia





Con il patrocinio di:



E la collaborazione di:



EMPOWERING OPTICAL WOMEN LEADERSHIP PROGRAM

Powered by ANFAO

IL LINGUAGGIO INCLUSIVO - LE PAROLE CONTANO

Lorraine Berton

Presidente ANFAO e EBO

Laura Vitelli

Cristina Di Girolamo

Fondazione Libellula

Barbara Salimbeni

AD Marchon Italia

Consigliere ANFAO

Chiara Tagliaferri

Scrittrice e autrice



«EMPOWERING OPTICAL WOMEN LEADERSHIP» MISSION E OBIETTIVI

- Lancio a Mido 2023, con patrocinio della Fondazione Marisa Bellisario.
- ANFAO sostiene le donne manager dell'industria del settore dell'ottica nel percorso verso la Leadership per promuovere:
 - Consapevolezza,
 - Cultura aziendale inclusiva
 - Formazione professionale
 - Networking

«EMPOWERING OPTICAL WOMEN LEADERSHIP»

PIANO 2023

1

ANALISI

**Stato
dell'Inclusività di genere**

2

FORMAZIONE

**Percorso
di Leadership inclusiva**

«EMPOWERING OPTICAL WOMEN LEADERSHIP» PIANO 2023 – ANALISI

- **Survey volontaria e anonima** ai dipendenti delle aziende associate ANFAO, uomini e donne, per indagare la percezione dell'INCLUSIONE e del LINGUAGGIO.
- Rispondenti:
 - Età: maggioranza nella fascia 30-60 anni
 - Ruolo: impiegati (66%), quadri (11%), dirigenti/titolari (10%), operai (10%).

«EMPOWERING OPTICAL WOMEN LEADERSHIP» ANALISI– RISULTATI DELLA SURVEY «GENERE, EQUITÀ, INCLUSIONE»

- **Percezioni in comune (donne e uomini):**
 - Per $\frac{3}{4}$ dei rispondenti, **la maternità** è ritenuta un ostacolo alla crescita professionale delle donne, principalmente per l'organizzazione e il bilanciamento lavoro-famiglia. |
 - Si ritiene che venga spesso utilizzato fra i colleghi un linguaggio sessista nei confronti delle donne (40% donne e 30% uomini).

«EMPOWERING OPTICAL WOMEN LEADERSHIP» ANALISI– RISULTATI DELLA SURVEY «GENERE, EQUITÀ, INCLUSIONE»

■ Percezioni con differenze di genere:

- Per le donne, le **opportunità di carriera sono minori rispetto agli uomini** (60% donne vs 20% uomini) e i **percorsi di crescita** premiano il maggior focus degli uomini sul progetto professionale (80% donne vs 50% uomini).
- Per gli uomini, **gli orari e l'organizzazione del lavoro** favoriscono gli «impegni familiari» (80% uomini vs 40% donne).
- Per le donne, si ritiene che le donne abbiano **meno capacità di leadership** (57% donne vs 20% uomini) e che siano **ascoltate meno in riunione** dei colleghi uomini (30% donne vs 10% uomini).

«EMPOWERING OPTICAL WOMEN LEADERSHIP» ANALISI– RISULTATI DELLA SURVEY «GENERE, EQUITÀ, INCLUSIONE»

- Principali tematiche indicate per supportare una politica inclusiva di genere in azienda:
 - Ampliamento dei piani welfare per conciliare vita familiare e lavorativa.
 - Percorsi formativi dedicati ai/alle responsabili per promuovere uno stile manageriale inclusivo.

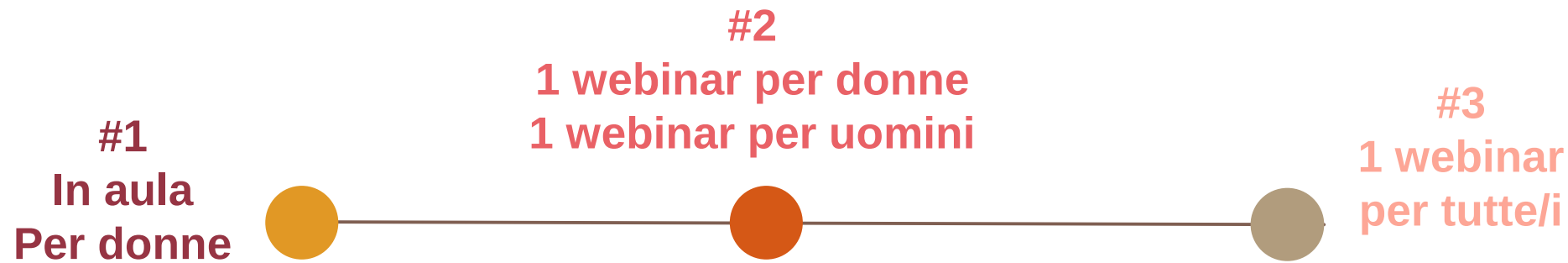
«EMPOWERING OPTICAL WOMEN LEADERSHIP»

PIANO 2023 – LA FORMAZIONE

- Percorso di formazione per le/i manager delle aziende associate ANFAO, con il supporto della Fondazione Libellula.
- Partecipazione di **100 manager** (dirigenti e quadri) di entrambi i sessi.
- Contenuti:
 - **Empowerment e leadership femminile:** gestire assertività ed emozioni, costruire alleanze, autostima e potere personale.
 - **Leadership inclusiva:** il linguaggio, le micro-aggressioni e il potere personale.

«EMPOWERING OPTICAL WOMEN LEADERSHIP» PIANO 2023 – LA FORMAZIONE

■ Struttura:





GRAZIE