

WOMEN'S LEADERSHIP *on Stage*

Stereotipi, palco e
leadership che
cambiano prospettiva



IL VALORE
NON
HA CONFINI

Roma 4 giugno 2026


MANAGERITALIA
LAZIO, ABRUZZO, MOLISE
SARDEGNA, UMBRIA

Women's Leadership on Stage

Stereotipi, palco e leadership che cambia prospettiva

"A volte basta salire su un palco per accorgersi che alcuni stereotipi erano seduti accanto a noi da sempre."

Perché è nata?

La leadership femminile è spesso ancora influenzata da stereotipi culturali, modelli impliciti e aspettative che possono condizionare crescita professionale, riconoscimento e modalità di leadership.

L'iniziativa nasce all'interno della **community #CareHer di Microsoft Italia**, con l'obiettivo di creare uno **spazio autentico di confronto sul tema della leadership inclusiva**, superando i tradizionali modelli formativi e favorendo una riflessione più diretta e coinvolgente.

L'idea di fondo era semplice: affrontare temi complessi non attraverso slide o formazione frontale, ma attraverso esperienze capaci di parlare contemporaneamente a ragione ed emozioni.

Come funziona?

Performance artistica + panel + Q&A.

L'evento ha trasformato la main conference room della sede Microsoft di Roma in un vero e proprio palcoscenico.

Il format ha integrato linguaggi differenti:

Performance artistica

- rappresentazione concreta di stereotipi e bias che influenzano la leadership femminile

Panel di approfondimento

- professioniste provenienti da contesti diversi

- condivisione di esperienze reali
- strumenti pratici e casi concreti

Q&A aperto

- coinvolgimento diretto della platea
- spazio sicuro per domande e riflessioni

Moderazione empatica

- dialogo facilitato
- clima inclusivo
- confronto aperto

La combinazione tra arte, esperienza e conversazione ha reso accessibili temi normalmente percepiti come astratti o complessi.

♥ Cosa è successo davvero?

Consapevolezza, coinvolgimento, dialogo.

L'impatto generato è andato oltre la partecipazione all'evento.

Persone

- maggiore consapevolezza sui bias e sugli stereotipi
- forte coinvolgimento emotivo
- aumento della partecipazione attiva

Organizzazione

- apertura di nuove conversazioni interne
- rafforzamento della cultura inclusiva

- maggiore attenzione ai modelli di leadership

Cultura

L'evento ha dimostrato che l'inclusione diventa più efficace quando le persone la vivono, anziché limitarsi ad ascoltarla.

Cosa abbiamo imparato?

Le esperienze concrete generano più impatto della teoria; l'ascolto e il dialogo accelerano il cambiamento.

Alcuni elementi sono emersi con particolare forza:

- ✓ I linguaggi non convenzionali facilitano l'ingaggio
- ✓ La combinazione di emozione e concretezza aumenta la memorabilità
- ✓ Le testimonianze personali ampliano prospettive e riflessioni
- ✓ Una moderazione empatica è fondamentale per creare uno spazio sicuro di confronto

Si può replicare?

Difficoltà ★★☆☆☆

Investimento ★★☆☆☆

Impatto ★★★★★

Può essere replicata facilmente in:

- aziende
- community interne
- percorsi di leadership
- eventi HR
- contesti formativi
- associazioni professionali

Fattori abilitanti:

- ✓ sponsor interno
- ✓ speaker/testimonial
- ✓ moderazione efficace
- ✓ spazio per il confronto
- ✓ coinvolgimento della community interna

✦ **WOW FACTOR**

Trasformare una sala riunioni in un palcoscenico.

Perché vedere uno stereotipo rappresentato davanti ai propri occhi ha un impatto diverso dal sentirlo spiegare in una presentazione PowerPoint.

Tabella – Approfondimento operativo – Come replicare la Best Practice

Di seguito gli elementi operativi utili per aziende che intendano implementare un modello analogo.

OBIETTIVI	STRUTTURA SUGGERITA	FIGURE COINVOLTE	POSSIBILI KPI	ELEMENTI DI ATTENZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • aumentare la consapevolezza sui temi della leadership inclusiva • favorire il confronto aperto • stimolare comportamenti inclusivi • rafforzare cultura e senso di appartenenza 	<p>Durata evento</p> <ul style="list-style-type: none"> • 90–120 minuti <p>Sequenza consigliata</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introduzione del contesto 2. Performance / esperienza immersiva 3. Panel con testimonial 4. Sessione Q&A 5. Raccolta feedback 	<ul style="list-style-type: none"> • Sponsor interno • Referente DEIA • Figura di Moderazione • Speaker/Testimonial • Community interna 	<p>Quantitativi</p> <ul style="list-style-type: none"> • partecipanti • tasso partecipazione • domande ricevute • feedback raccolti <p>Qualitativi</p> <ul style="list-style-type: none"> • percezione cambiamento • apertura al dialogo • qualità delle conversazioni generate 	<ul style="list-style-type: none"> • evitare approccio eccessivamente teorico • selezionare testimonianze autentiche • garantire uno spazio sicuro e inclusivo • prevedere momenti di interazione