

Progetto “scambio di binario, inversione dei ruoli”
Formazione per il rientro dalla maternità

Gruppo Ferrovie dello Stato

Perché Diversity Management nel Gruppo FS?

Dare valore alla diversità delle persone e delle idee

Perché Diversity Management nel Gruppo FS?

- ☐ ***per attrarre i talenti migliori;***
- ☐ ***per assicurare il coinvolgimento e la fidelizzazione delle persone nelle sfide dell'azienda;***
- ☐ ***per promuovere il “cambiamento organizzativo”, l'innovazione, la flessibilità;***
- ☐ ***per dare la possibilità ad ognuno di esprimere al massimo il proprio potenziale***
- ☐ ***per comprendere meglio il mercato “diverso”***
- ☐ ***per diventare una grande impresa internazionale***
- ☐ ***per promuovere l'immagine del Gruppo***

Principali aree di intervento del Diversity Management:



☐ ***Gender Diversity***



☐ ***Age Diversity***



☐ ***Cultural Diversity***

Percorso verso la valorizzazione della diversità

- Ricerca Diversity Management
- Formazione accompagnamento per le donne al rientro dalla maternità
- Progetto Sé – Self Empowerment
- Turno Rosa
- Formazione anti aggressione
- Convegni Stress Lavoro Correlato
- Promozione Pari Opportunità attraverso nuovo CCNL

CCNL 1990: Costituzione primo Comitato Pari Opportunità
Ha promosso azioni positive nell'ambito della ricerca, formazione, salute e sicurezza sul lavoro e servizi (es. Asilo Nido)



- Emanazione "Linee Guida" sulla Diversity nel Gruppo FS
- Piano d'azione sistematico
- Comunicazione e promozione dell'impegno FS verso il DM

- Rapporto di Sostenibilità
- Sottoscrizione Carta Pari Opportunità
- Funzione organizzativa dedicata a progetti di Diversity Management
- Collaborazione positiva Azienda – OOSS sui temi del Gender Diversity
- Partecipazione attiva al progetto europeo CER-EIM-ETF "WIR – Women In Rail"

Progetto “Scambio di binario, inversione dei ruoli”

Realizzate 6 edizioni (2 in corso):

- 3 edizioni a Roma
- 1 edizione a Milano
- 1 edizione a Venezia
- 1 edizione a Napoli

Società	MILANO	ROMA	VENEZIA	NAPOLI	TOTALE
FERROVIE DELLO STATO SPA		4			4
FERSERVIZI S.p.A.		3			3
Italferr S.p.A.	2	3			5
RFI S.p.A.	2	13	3	3	21
TRENITALIA SpA	5	15	6	9	35
Totale complessivo	9	38	9	12	68

Obiettivi del progetto

“Scambio di binario, inversione dei ruoli”

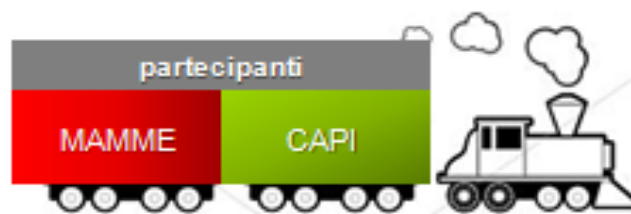
Accompagnare e gestire la maternità in azienda.

- ✓ Fornire alle donne strumenti per sviluppare un **equilibrio tra il ruolo professionale e il ruolo familiare**
- ✓ Fornire ai responsabili diretti una maggiore **consapevolezza** sul tema della maternità, conoscenze sulla **leadership poliedrica** e strumenti per la **gestione della motivazione**
- ✓ Facilitare **l'integrazione tra le nuove aspettative** su di sé e quelle dei capi, dei colleghi e dei collaboratori;
- ✓ Favorire una maggiore **motivazione ed efficacia professionale.**

Percorso formativo

*Workshop
di avvio*

1° Step
½ giornata



Far emergere le reciproche
percezioni stereotipate e
trasformarle in reciproche
aspettative
Focus aspettative

*Empowerment
al femminile*

2° Step
2 giornate



Formazione «Ogni mamma
merita un romanzo»

*Leadership
poliedrica*

3° Step
1,5 giornate



Formazione «Il capo fa la
differenza» ... se riconosce e
valorizza le differenze

*Follow up di
chiusura*

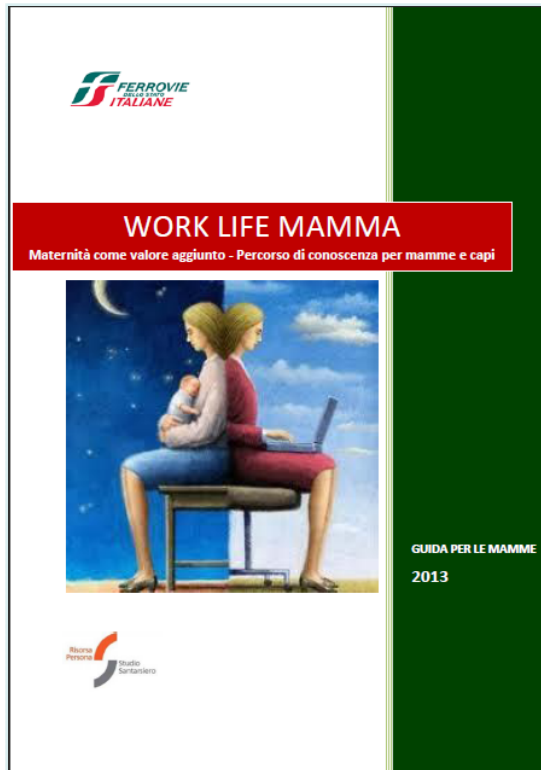
4° Step
½ giornata



Team coaching
Elaborazione 10 linee guida in
base alle aspettative reciproche
mamme/capi
Presentazione delle guide

Guide per la gestione della maternità in azienda

Sono state elaborate tre “guide” sulla gestione della maternità in azienda



- ✓ Una guida destinata alle donne/professioniste in maternità
- ✓ Una guida destinata ai responsabili diretti delle donne/professioniste in maternità
- ✓ Una guida destinata ai professionisti delle risorse umane

Obiettivo, fornire indicazioni, strumenti e consigli per favorire un'efficace gestione della maternità in azienda nelle sue tre fasi salienti, prima, durante e dopo il congedo.

Sintesi risultati

La maternità come valore aggiunto

La maternità accresce la sapienza nella donna facendole scoprire dimensioni inesplorate

“Attraverso questo corso ho preso consapevolezza sulle capacità che io mamma professionista possiedo”, “l’essere mamma mi aiuta nel lavoro: sono più decisa, più sintetica, più paziente, più empatica e sicuramente gestisco meglio i tempi”.

Le principali competenze individuate:

- ② *Negoziazione*
- ② *Gestione del tempo e dell’ansia*
- ② *Multitasking*
- ② *Problem solving*
- ② *Intelligenza Emotiva / Empatia*

Feedback

Le parole chiave del progetto, attraverso la testimonianza delle colleghe che vi hanno partecipato

1. *Riconoscere la maternità come dimensione aziendale: riconoscere le reciproche aspettative bisogni, criticità di capi e mamme/professioniste,*
2. *“Guardarsi cambiando il proprio punto di vista”, in altre parole, consapevolezza*
3. *Coinvolgimento dei capi “insieme, possiamo farcela!”*
4. *Confronto e scambio “Gli scambi di opinione, i consigli reciproci, la condivisione delle difficoltà con le altre colleghe sul duplice ruolo di “mamma e professionista” mi hanno molto incoraggiato; mi sento meno sola rispetto a prima”*
5. *Passaggio di testimone, attraverso l’elaborazione delle guide*

Azioni di comunicazione e promozione del progetto

- ✓ **Articolo su Linea Diretta a conclusione delle prime due edizioni del progetto**
- ✓ **Presentazione del progetto negli incontri del Freccia Rosa**
- ✓ **Presentazione del progetto a numerosi convegni sul tema (Convegno ELIS, Best Practices SDA Bocconi, ecc.)**
- ✓ **“Lettera” di una mamma partecipante al progetto sull’ultimo numero del magazine “La Freccia”**