

Stakeholder engagement Feedback Tavolo Organizzazione Interna – Diversity Management

Tavolo: Organizzazione Interna

Tema: Diversity Management

Titolo proposta: DICHIARARE UNA POLICY SUL DIVERSITY MANAGEMENT -
Mettere a punto un'architettura fatta di valori, regole, codici e azioni concrete che riguardino la valorizzazione della diversità: renderlo un fatto pubblico, trasparente e dichiarato e dotarsi di un corredo di strumenti e indicatori per monitorarne gli effetti.

Breve contestualizzazione

Nella fase di perdurante crisi economica e sociale che il nostro Paese sta affrontando, il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane rappresenta un esempio di discontinuità: una grande impresa sostenibile, capace di efficientarsi e di creare valore, che intende contribuire al cambiamento del Paese.

Gli obiettivi strategici prioritari in questa direzione sono: il miglioramento dei servizi di trasporto pubblico locale e gli interventi infrastrutturali e tecnologici di potenziamento dei nodi metropolitani; lo sviluppo del business merci e logistica; l'internazionalizzazione.

I driver attraverso i quali raggiungere tali obiettivi sono:

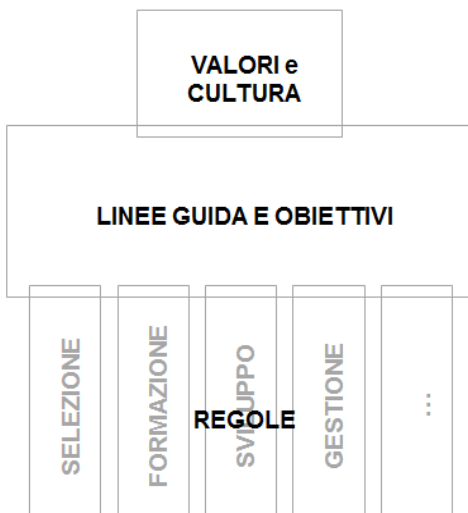
- CREARE VALORE
- VALORIZZARE IL MERITO
- COINVOLGERE E FAR SENTIRE TUTTE LE PERSONE AL CENTRO DEL BUSINESS.

Solo attraverso un "patto" forte tra l'azienda e le sue persone si possono affrontare le grandi sfide che abbiamo davanti.

Le iniziative sul Diversity Management e sullo Sviluppo Professionale individuate dal Panel Stakeholder Engagement si collocano in questo contesto.

Risposta

In risposta alla proposta emersa dal Panel Stakeholder Engagement si intende elaborare una "architettura" di dichiarazioni sul Diversity Management che riguardi non solo la diversità di genere, ma anche di età e cultura.



Obiettivo	Azione
Dichiarare in modo esplicito e simbolicamente rilevante il posizionamento di FS rispetto al DM e renderlo parte integrante della corporate culture.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ VIDEO e BROCHURE la diversità in FS ▪ Rilettura CODICE ETICO in ottica DM ▪ SEMINARI per il Management sui temi del Diversity Management
Inquadrare le iniziative di DM realizzate fino ad ora in una policy chiara e integrata che espliciti linee guida e obiettivi in modo chiaro e trasparente	<p>Elaborare una POLICY INTEGRATA SUL DIVERSITY MANAGEMENT che espliciti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ cosa intendiamo per DM ▪ perché il DM è importante ▪ qual è l'approccio del Gruppo al DM ▪ quali sono gli obiettivi di DM
Esplicitare, per i diversi processi delle risorse umane, regole e obiettivi che assicurino un'applicazione concreta ed efficace delle policy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rilettura e integrazione delle PROCEDURE INTERNE dei vari processi HR in ottica di DM

Tempi: entro dicembre 2015

DICHIARARE UNA "POLICY" SUL DIVERSITY MANAGEMENT

In risposta alla proposta emersa dal Panel Stakeholder Engagement si intende elaborare un **sistema di monitoraggio** dell'applicazione della policy e delle iniziative di Diversity Management sulle tre dimensioni: **genere, età e cultura**. Di seguito un esemplificativo del modello di monitoraggio.

	Policy	Obiettivi	Azioni	KPI
PRESENZA	La diversità di genere in azienda è un <u>valore</u> ...	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire la presenza femminile in azienda 	<ul style="list-style-type: none"> • Azioni di orientamento e <u>employer branding</u> "al femminile" nelle scuole • Verifica criteri di selezione a garanzia della massima <u>inclusività</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • % donne nella Forza Lavoro Gruppo • ...
VALORIZZAZIONE	Dobbiamo garantire la massima equità nell'accesso alle posizioni <u>manageriali</u> ...	<ul style="list-style-type: none"> • Assicurare la massima equità nelle progressioni di carriera a tutti i livelli • Favorire la presenza femminile nelle posizioni manageriali 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilancio di competenze di genere, formazione e coaching mirati • Verificare e favorire la presenza di candidature femminili nelle diverse fasi valutative (Assessment, Short List dirigenza, ecc.) • Formazione e <u>mentoring</u> per donne manager e/o talenti • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • progressione carriera Donne vs Uomini • % donne posizioni manageriali • % donne partecipanti a iniziative di formazione manageriale • ...
BENESSERE E MOTIVAZIONE	Dobbiamo mettere le donne in condizione di lavorare serenamente e di conciliare vita personale e professionale	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare la valutazione sul benessere organizzativo da parte delle donne • Implementare azioni di <u>people caring</u> e <u>work life balance</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Benchmarking</u> su iniziative di <u>people caring</u> e <u>work life balance</u> • Survey interna su Iniziative di <u>People Caring</u> • Formazione maternità e assenze prolungate • Sperimentazione Telelavoro • Rete Asili nido convenzionati • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Risultati indagini interne • Risultati valutazione partecipanti a iniziative di <u>people caring</u> • Verifica diffusione guide maternità • Verifica <u>inclusività</u> criteri di accesso agli asili nido • ...

ESEMPLIFICATIVO

Tempi: definizione modello entro marzo 2015 – monitoraggio annuale