



GENDER EQUALITY PLAN – GRUPPO FERROVIE DELLO STATO ITALIANE

Sommario

Analisi di contesto	3
Le politiche di Diversity, Equality & Inclusion del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane	4
Il piano del Gruppo FS per la parità di genere	5
Risorse dedicate	5
Principi e azioni	6
High-level Corporate Leadership	6
Treat all women and men fairly at work without discrimination	6
Employee health, well-being and safety.....	8
Education and training for career advancement	8
Enterprise development, supply chain and marketing practices	9
Community initiatives and advocacy	10
Measurement and reporting	11
Monitoraggio e Revisione	13

Analisi di contesto

Il divario di genere rimane un elemento preponderante delle economie di tutto il mondo: secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), nessun Paese è riuscito ad eliminarlo. Islanda, Norvegia, Finlandia e Svezia hanno il divario minore nel mondo, secondo le statistiche, considerando le dimensioni di economia, istruzione, salute e politica.

In questa classifica globale, l'Italia si posiziona al 63esimo posto (su 156) e al 114esimo posto, per quanto concerne la dimensione economica, cioè il gap salariale.

L'occupazione femminile si conferma uno degli elementi più critici per l'Italia. Se il 67,6% degli uomini tra 15 e 64 anni è occupato, solo il 49,5% delle donne ha un impiego, nonostante nel nostro Paese il numero di donne sia superiore a quello degli uomini. Il tasso di occupazione risulta decrescente con il percorrere dello stivale da Nord a Sud (59,7% al Nord, 55,9% al Centro e 32,8% al Sud). Questi valori collocano l'Italia agli ultimi posti in Europa, seguita solo da Grecia e Malta. La situazione migliora tra le più giovani: tra le 25-34enni italiane, il tasso di occupazione è del 53,3% (69,9% per gli uomini), ma resta solo del 34% al Sud.

Eppure, i dati Censis¹ e Almalaurea² evidenziano che le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini: le laureate nel nostro paese sono pari al 56% del totale e rappresentano il 59,3% degli iscritti a dottorati di ricerca, corsi di specializzazione o master. Sono però ancora in minoranza nei percorsi di laurea STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica). D'altra parte, gli uomini che hanno conseguito nell'anno 2017 un titolo universitario in un percorso STEM rappresentano il 59%, mentre nelle lauree non STEM prevalgono le donne (sono quasi due su tre).

La scelta di avere un figlio è ancora un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro. In Italia le donne occupate con figli sono il 54,5%, mentre gli uomini sono l'83,5%³.

In Italia esistono e persistono settori produttivi tipicamente maschili, come le costruzioni e l'industria (rispettivamente 89% e 71% di uomini), e settori con prevalenza di occupazione femminile, i servizi e in particolare sanità, istruzione, alloggio e ristorazione e attività artistiche (la percentuale di donne occupate in questi settori è circa il 50%). È importante inoltre segnalare come il settore dei trasporti e della logistica sia uno di quelli con la presenza femminile più esigua a livello europeo: il 22%⁴.

L'ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 29,6%⁵ del totale. A questi temi di natura endemica rispetto al Sistema Paese e ai trend europei si aggiunge che, a livello globale, tra il 2019 e il 2020, l'occupazione femminile è diminuita del 4,2%, con un calo di 54 milioni di posti di lavoro, mentre l'occupazione maschile è diminuita del 3%, ovvero 60 milioni di posti di lavoro.⁶

¹ Dati 2019

² Dati 2018

³ Dati Istat, 2019

⁴ Dati European Commission, 2021

⁵ Dati Istat, 2021

⁶ Dati pubblicati nel 2021 da ILO, International Labour Organization

Le politiche di Diversity, Equality & Inclusion del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane⁷

Il Gruppo FS intende contribuire, in ambito sociale, a creare una **cultura** libera dai pregiudizi dando un esempio di **etica, equità e trasparenza**. Il Gruppo si impegna a promuovere il cambiamento come fenomeno diffuso, favorito e gestito attraverso un set di azioni correlate e diversificate, che vadano ad incidere sia sull'interno che sulla rete esterna all'Azienda, per dare un segnale positivo di inclusione a tutto il Sistema Paese, oltre che alle proprie persone. Processi di sviluppo, selezione, formazione che garantiscano pari opportunità di partecipazione e di emersione del talento, al di là di qualunque diversità, empowerment femminile in ambito STEM attraverso l'esempio di leader donne FS, ambienti di lavoro positivi che possano evolvere in spazi di relazione e di inclusione per tutti: questi sono alcuni degli obiettivi della strategia Diversity, Equality & Inclusion del Gruppo FS che promuove una cultura organizzativa in cui i diritti umani siano rispettati e supportati e in cui qualunque forma di discriminazione non venga assolutamente tollerata. In un periodo caratterizzato da grandi e veloci trasformazioni, e in cui il tessuto sociale è in continuo mutamento e alla ricerca di una nuova normalità, comprendere, valorizzare e rispettare tutte le differenze, in primis di genere, che caratterizzano ogni persona è indispensabile per le aziende. Alla luce dei dati di contesto europei e italiani e in linea con la propria strategia di Diversity, Equality & Inclusion, il Gruppo FS si impegna a sostenere la parità di genere attraverso una pluralità di **azioni coerenti con i valori espressi nel Codice Etico di Gruppo**.

Nel marzo 2020, il Gruppo FS ha formalmente aderito ai **WEPs** (Women's Empowerment Principles), iniziativa di UN Global Compact e UN Women, attraverso i quali l'Azienda si prefigge di valorizzare e promuovere la presenza e le pari opportunità delle donne rispetto al luogo di lavoro, il mercato e la comunità attraverso cui l'Organizzazione opera.⁸

I Women's Empowerment Principles (WEPs) sono stati strutturati sulla base degli **standard internazionali del lavoro e dei diritti umani** e sono fondati sul riconoscimento che le imprese hanno un interesse e una responsabilità sull'uguaglianza di genere e l'**emancipazione delle donne**.

I WEPs sono il framework a cui il Gruppo FS fa riferimento nella definizione delle strategie di Diversity, Equality & Inclusion interne, ma anche nei rapporti con gli stakeholder esterni.

I 7 principi WEPs, riguardano sia il raggiungimento di obiettivi quantitativi che qualitativi:

- *High-level Corporate Leadership* (Leadership aziendale di alto livello);
- *Treat all women and men fairly at work without discrimination* (Trattamento equo e non discriminatorio di donne e uomini al lavoro);
- *Employee health, well-being and safety* (Salute, benessere e sicurezza dei dipendenti);
- *Education and training for career advancement* (Istruzione e formazione per l'avanzamento di carriera);
- *Enterprise development, supply chain and marketing practices* (Sviluppo sociale, supply chain e pratiche di marketing);
- *Community initiatives and advocacy* (Iniziative comunitarie e patrocini);
- *Measurement and reporting* (Misurazione e reporting).

⁷ <https://www.fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/sostenibilita/persone/diversity---inclusion.html>

⁸ <https://www.fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/sostenibilita/persone/diversity---inclusion.html>

Il piano del Gruppo FS per la parità di genere

Le azioni elencate nel presente documento descrivono le politiche che, con coerenza e impegno, il Gruppo FS ha già intrapreso e a cui intende dare continuità per il perseguimento degli obiettivi della propria strategia, nonché le azioni più recenti, volte a consolidare la **responsabilità** come valore, che rende donne e uomini protagonisti del cambiamento sociale e organizzativo.

Risorse dedicate

Il Gruppo FS si è dotato, a partire dal 2016, di una funzione organizzativa centralizzata nella Capogruppo, all'interno del proprio Dipartimento Risorse Umane, specificatamente dedicata alla promozione della **Diversity, Equality & Inclusion** per tutte le Società del Gruppo, con risorse totalmente dedicate alla realizzazione del Piano strategico D&I e al monitoraggio costante dei trend di presenza femminile nell'organizzazione (es. management, overall, ruoli critici, ecc.).

A partire dal 2021, la **funzione D&I** del Gruppo ha iniziato ad esercitare una funzione orientata alla **governance** e al **monitoraggio** delle progettualità, favorendo la realizzazione diretta dei progetti di inclusione, avviati e consolidati negli anni, da parte delle diverse funzioni HR deputate (es. selezione, sviluppo, formazione, ecc.). Questo cambiamento ha favorito una maggiore pervasività dei principi ed orientamenti della Diversity, Equality & Inclusion all'interno di tutti i processi che hanno un impatto diretto sulle persone del Gruppo, per massimizzare e velocizzare il raggiungimento degli sfidanti risultati prefissati.

Il Gruppo sta oggi lavorando per estendere, grazie a delle specifiche policy interne, questo approccio anche ai processi non HR e a tutti quei **processi che hanno un impatto sulle persone** che si trovano all'esterno dell'Organizzazione e che usufruiscono dei servizi offerti.

Il Gruppo FS si è, inoltre, dotato di un **Comitato Pari Opportunità (CPO)**, un organismo bilaterale e paritetico che sostiene principi di parità e non discriminazione di genere tra lavoratrici e lavoratori. Con la collaborazione del CPO, è stata istituita nel 2020 la figura della **Consigliera di Fiducia**, una professionista indipendente ed esterna all'Azienda nominata sulla base di comprovate qualità morali, esperienza e competenza professionale, cui gratuitamente e nel totale rispetto della propria privacy possono rivolgersi le lavoratrici e i lavoratori vittime di molestie sessuali nel luogo di lavoro per essere consigliati o assistiti.

Principi e azioni

Di seguito si elencano le principali azioni del Gruppo FS per favorire il raggiungimento della parità di genere, iscritte nel framework concettuale dei principi WEPS.

High-level Corporate Leadership

Di seguito vengono elencate le azioni grazie alle quali il Gruppo FS, nell'attuazione della propria strategia, è riuscito a promuovere un maggiore **bilanciamento di genere** fra i membri del proprio management, promuovendo la diffusione di uno **stile di leadership autentico ed inclusivo**, scevro da qualunque forma di omologazione e stereotipizzazione.

Obiettivo del 30%

Nel 2020 il Gruppo FS ha sottoscritto degli accordi finanziari, Sustainability Loan, legati anche al raggiungimento di specifici KPI relativi alla presenza delle donne nelle leadership pipeline. In particolare, il Gruppo FS si è impegnato al **raggiungimento del 30% di donne** (quadri direttivi e dirigenti) all'interno del proprio **management** entro il 2023.

Obiettivo 2031

Nell'ambito del nuovo Piano industriale di Gruppo, l'organizzazione si è impegnata a incrementare la presenza femminile nel proprio management, per il conseguimento al 2031 del **36,4% di donne** (quadri direttivi e dirigenti) nel proprio management.

Membership Valore D e ruolo assegnato nel Comitato Direttivo⁹

Dal 2016, in linea con le strategie di valorizzazione delle diversità e della promozione della leadership al femminile, il Gruppo FS è membro sostenitore di Valore D, un'associazione di grandi imprese creata in Italia per sostenere la leadership femminile in azienda attraverso iniziative di formazione, sviluppo, sensibilizzazione pubblica e positioning rispetto a temi rilevanti per il miglioramento della parità di genere. Dal 2016 ad oggi oltre 300 colleghe e colleghi sono stati coinvolti nei corsi formativi e nei percorsi di alta formazione e mentoring nazionale e internazionale, promossi dall'Associazione. Dal 2022, inoltre, FS Holding rappresenta il Gruppo FS all'interno del Consiglio Direttivo dell'associazione, così da contribuire alla definizione delle linee di indirizzo e priorità di azione di Valore D.

Treat all women and men fairly at work without discrimination

Di seguito vengono elencate le azioni grazie alle quali il Gruppo FS, nell'attuazione della propria strategia, si impegna a **rimuovere** tutte le forme di **discriminazione** nella cultura e nelle pratiche aziendali per garantire un trattamento equo di donne e uomini in azienda.

Recruiting & Employer Branding

Nell'ambito dei processi di recruiting e orientamento, tutte le attività, gli strumenti e le metodologie adottate sono state progettate e implementate in ottica di **parità di genere, trasparenza ed equità**.

Con questa prospettiva, è in corso la progettazione di un nuovo percorso formativo sul recruiting che avrà anche l'obiettivo di sensibilizzare tutti i colleghi HR del Gruppo sulle tematiche di genere, abilità, etnia, orientamento e di altra natura, allineando conoscenze e processi e mettendo al centro il valore della diversità come opportunità.

Formazione sui bias di genere

⁹ <https://www.fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/sostenibilita/persone/diversity---inclusion.html>

Per promuovere un processo di cambiamento radicale, il Gruppo FS ha scelto di intervenire, attraverso un percorso di formazione ad hoc, sulla **consapevolezza individuale e organizzativa** rispetto a **pregiudizi** e preconcetti che influenzano, in modalità spesso inconscia, le scelte, i comportamenti e lo stile di leadership di ciascuna persona. Sono stati realizzati workshop destinati alla famiglia delle risorse umane per potenziare la consapevolezza individuale rispetto ai pregiudizi e agli stereotipi che possono influenzare la relazione con i colleghi e le colleghe, nonché le quotidiane attività lavorative, diffondendo un mindset inclusivo in azienda. Dei moduli formativi specifici sono stati dedicati ai manager sul tema della valorizzazione e gestione delle diversità, così da creare un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente in cui tutti possano dare il proprio contributo distintivo alle performance aziendali. È stata, inoltre, diffusa una campagna di comunicazione online e offline per sensibilizzare tutta la popolazione aziendale sul tema.

Compensation & reward

Negli ultimi anni il Gruppo FS ha intensificato la propria attenzione sui temi di gender pay gap al fine di intraprendere iniziative che favoriscano la parità di genere. In particolare, nell'ambito del sistema di incentivazione di breve termine (MBO) sono stati previsti, per i Responsabili HR, anche **obiettivi mirati al bilanciamento di genere sulle posizioni manageriali**.

Piani di successione

Il Gruppo FS ha avviato un importante processo di succession planning che ha investito le diverse società con l'obiettivo di creare la pipeline di leadership a copertura delle posizioni strategiche dell'Organizzazione. In questo quadro, la **parità di genere** è stata posta come **elemento di attenzione** nell'individuazione delle candidature dei potenziali successori, al fine di supportare un'evoluzione di mindset e incoraggiare la leadership al femminile.

Parental Leave Management

Il Gruppo FS integra gli istituti di legge in tema di **maternità e paternità**. L'astensione per maternità o, nei casi previsti, di paternità, è integrata con la retribuzione al 100%. Il **congedo parentale** è integrato per il primo mese con la retribuzione al 100% e per il secondo mese all'80%. I permessi per malattia del bambino sono retribuiti al 100% per 30 giorni di **malattia bambino**, fino al compimento del 3° anno.

Codice di Condotta e Consigliera di fiducia ¹⁰

Per garantire a tutte le persone un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della dignità e i diritti della persona, il Gruppo FS, in collaborazione con il **CPO Nazionale**, ha stilato e diffuso il **Codice di Condotta** contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro di FS Italiane. Il codice si applica ai dipendenti delle società che applicano il CCNL della Mobilità/Area contrattuale delle Attività Ferroviarie e il Contratto aziendale di Gruppo.

Per assicurare l'efficace applicazione del Codice, nel 2020 è stata istituita la figura della **Consigliera di Fiducia**, con l'obiettivo di intervenire a **prevenzione** delle molestie sessuali nell'ambiente di lavoro e a **supporto** delle colleghe e dei colleghi che ritengono di averle subite.

La Consigliera di Fiducia relaziona annualmente l'andamento della propria attività, anche condividendo con l'azienda eventuali suggerimenti e spunti di miglioramento.

Learning Pill sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro e video informativi

Il Gruppo FS ha messo a disposizione un **percorso e-learning** di sensibilizzazione per il **contrasto delle molestie sessuali** nei luoghi di lavoro. Ad oggi, oltre 18.000 persone del Gruppo sono state invitate a fare la formazione. Nel 2022 è prevista la diffusione di **video informativi** per la promozione del **ruolo della Consigliera di Fiducia** presso tutte le persone, donne e uomini del Gruppo. L'obiettivo sarà quello di valorizzare anche il ruolo preventivo che la Consigliera può rivestire, per aiutare le persone ad affrontare questo tipo di fenomeni sul nascere e condurre, nel minor tempo possibile, alla risoluzione della problematica e al ristabilimento della serenità nei luoghi di lavoro.

¹⁰ <https://www.fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/media/news/2020/7/7/molestie-sessuali-sul-luogo-di-lavoro.html>

Employee health, well-being and safety

Il Gruppo FS promuove da sempre la salute e la sicurezza delle proprie persone. Ad oggi ha esteso il concetto di sicurezza e **benessere** andando a puntare il focus non solo sulla dimensione professionale, ma anche sulla salute fisica e psicologica nella vita personale, nella convinzione che le persone possano così raggiungere meglio e in modo più efficiente gli sfidanti obiettivi di business che l'organizzazione si è posta.

Si precisa che tutta l'offerta riportata di seguito (caring, welfare, contrattuale) è orientata parimenti a donne e uomini, per diffondere una **cultura equa, senza distinzioni di genere** nell'approccio alla genitorialità e ai ruoli di cura.

Iniziativa di Caring¹¹

Dal 2021, il Gruppo FS ha inaugurato **wecare**, un'offerta digitale di contenuti in cui ciascuna persona del Gruppo può trovare servizi dedicati ai propri bisogni, per una migliore **integrazione fra lavoro e vita personale**. Le iniziative sono in continuo aggiornamento, perché nascono dal feedback diretto delle persone, andando così a corrispondere ad esigenze sempre più diversificate di donne, uomini, genitori, care giver, senior, junior, ecc. L'offerta, co-progettata in collaborazione con **esperti di settore** provenienti da atenei ed enti di formazione altamente specializzati, è attenta alle esigenze di tutte le persone e al contempo punta il focus su tematiche specifiche per abilitare le persone a stare meglio e fare la differenza nel proprio contesto personale e professionale: **salute e prevenzione** per uomo, donna e bambini/adolescenti, **genitorialità, life skills, benessere psicofisico, dialogo intergenerazionale, care giving**, gestione di una vita indipendente e tematiche di **attualità** emergenti, sono solo alcune delle tematiche sviluppate.

Welfare¹²

Il Gruppo FS mette a disposizione delle sue persone una serie di **contributi economici** per la conciliazione vita-lavoro, quali ad esempio: contributi economici contrattuali per le spese sostenute dalle dipendenti e dai dipendenti in servizi di **educazione** e istruzione per i propri familiari e servizi di **assistenza** ai familiari anziani o non autosufficienti; contributi economici unilaterali per le spese sostenute per il pagamento di asili nido e centri estivi per i figli delle dipendenti e dei dipendenti; sussidi economici per dipendenti con figli con **disabilità**. Inoltre, le persone del Gruppo hanno a disposizione un **portale Welfare** unico e integrato che offre un ampio catalogo di servizi e convenzioni per il **tempo libero e benessere**, per l'istruzione dei figli e per la **cura** dei familiari. Cessione volontaria delle proprie giornate di ferie e di permessi in favore di colleghe e colleghi che prestano assistenza a figli che necessitano di cure.

Adozione di forme di lavoro flessibile/smart¹³

Da maggio 2017, inizialmente con un progetto pilota, il Gruppo FS ha attivato la modalità di lavoro basata su una gestione flessibile della prestazione lavorativa, rispetto ai tempi e ai luoghi nei quali viene eseguita (flessibilità di spazio e di tempo), e fondata sul riconoscimento ai collaboratori di **flessibilità** e **autonomia** nello svolgimento dell'attività lavorativa. Ad oggi più di 14.000 persone stanno svolgendo il proprio lavoro in modalità **smart**.

Education and training for career advancement

Di seguito vengono elencate le azioni grazie alle quali il Gruppo FS promuove programmi efficaci per sostenere l'**avanzamento professionale** delle donne attraverso, formazione, education e programmi di mentoring.

¹¹ https://www.fsitaliane.it/content/fsilavoraconnoi/it/lavora-con-noi/People_caring.html

¹² <https://www.fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/sostenibilita/persone/welfare-aziendale.html>

¹³ <https://www.fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/sostenibilita/persone/welfare-aziendale.html>

Formazione Valore D

In virtù della partnership del Gruppo FS con l'Associazione Valore D (vedi paragrafo “High-level Corporate Leadership”), ogni anno oltre 40 donne e uomini di FS partecipano ai percorsi di **accelerazione di carriera** e alle attività di mentoring proposte dall'Academy, che sviluppa un'offerta formativa che intercetta contenuti innovativi e nuovi trend per diffondere una cultura aziendale inclusiva che valorizza tutte le diversità, con una particolare attenzione alla parità di genere. Incontri formativi, Sharing Lab, Talks Academy avvicinano i partecipanti e le partecipanti alle tematiche della **leadership inclusiva**, approfondendone le varie dimensioni con metodologie innovative e interattive, fornendo tutti gli strumenti e le competenze per diventare veri e propri agenti di cambiamento dell'inclusione. Un'esperienza formativa arricchita dalle molteplici occasioni di confronto tra aziende diverse e dai momenti dedicati al **networking**.

Formazione per la genitorialità

Nel 2011 nasce un percorso formativo di sostegno alle donne al rientro dalla maternità, per promuovere l'applicazione delle **competenze** apprese grazie alla **maternità** nel proprio contesto lavorativo. Hanno partecipato oltre 300 mamme e 200 responsabili all'iniziativa. Dal 2020, la formazione ha esteso il proprio target anche ai **papà**, nella convinzione di promuovere il superamento di tutti gli stereotipi di genere relativi alla conciliazione e alla condivisione dei carichi di cura fra donne e uomini come elemento fondamentale per un reale miglioramento della parità fra i generi.

Mentoring Cross societario ¹⁴

Per il sostegno alla presenza femminile nelle leadership pipeline, il Gruppo FS ha istituito dal 2019, il programma di Mentoring Cross Societario. Il progetto è nato per favorire l'inclusione di categorie più tipicamente esposte ai pregiudizi inconsci e per **supportare le donne di talento** FS in percorsi di **empowerment** e di inserimento in posizioni organizzative più sfidanti. Il progetto coinvolge mentee e mentor, provenienti da tutte le Società del Gruppo, abbinati fra loro sulla base dei criteri di intersocietarietà, obiettivi di sviluppo personali delle mentee e competenze/know how del mentor da mettere a fattor comune. Ad oggi l'iniziativa ha coinvolto oltre 100 persone delle società del Gruppo.

Enterprise development, supply chain and marketing practices

I pregiudizi e i bias negativi su donne e ragazze sono uno dei maggiori ostacoli alla parità di genere. Il Gruppo FS sta lavorando per dare maggiore visibilità al contributo femminile a livello sociale, impegnandosi per **abbattere**, attraverso i propri media e la condivisione costante con i propri stakeholders, pregiudizi e **stereotipi** sul ruolo e sulle capacità delle donne, attraverso la **rappresentazione contemporanea** di donne e uomini in ruoli multidimensionali.

Sponsorizzazione Supercoppa Femminile ¹⁵

Nel 2022, il Gruppo FS è stato Title Sponsor della Final Four della Supercoppa di calcio femminile e ha sostenuto la Divisione Calcio Femminile della FIGC, contribuendo alla promozione di un talento senza genere in modo concreto, attraverso la metafora di uno **sport inclusivo**, in cui le atlete rappresentavano un simbolo di empowerment femminile nel mondo del calcio.

¹⁴ <https://www.fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/sostenibilita/persona/diversity---inclusion.html>

¹⁵ <https://www.fsnews.it/it/eventi/sport/2022/1/8/supercoppa-italiana-maschile-femminile-trenitalia-frecciarossa.html#:~:text=FS%20Italiane%20e%20Frecciarossa%20sono%20title%20sponsor%20della%20Supercoppa%20Italiana%20femminile%20e%20maschile&text=Il%20Gruppo%20FS%20Italiane%20e,e%20al%20rilancio%20dell'economia>

Race for the cure¹⁶

Da dieci anni il Gruppo FS promuove la partecipazione delle proprie persone a Race for the Cure, di Komen, e ne diffonde i messaggi sugli asset a disposizione, a riconferma del proprio impegno sui temi della prevenzione e della **Corporate Social Responsibility**.

Ulteriori collaborazioni sono in corso di realizzazione: si prevede l'organizzazione di un servizio di screening gratuito senologico rivolto a circa a 800 colleghe FS, svolto in specifiche città del Sud Italia in cui risulta più alta l'incidenza dei tumori evitabili, grazie ad un maggiore investimento sugli strumenti di prevenzione.

Community initiatives and advocacy

Women in Motion¹⁷

Dal 2017 è attiva Women in Motion (WIM), la campagna di innovazione sociale e di orientamento alle carriere STEM del Gruppo FS nata per l'abbattimento dello stereotipo di genere per cui i mestieri tecnici sono appannaggio maschile. Il progetto si articola in incontri in **scuole e università**, in presenza e online, con un focus su istituti tecnici e scuole medie, durante i quali Role Model FS, uomini e donne, raccontano a giovani ragazze e ragazzi i mestieri tecnici del Gruppo. Ad oggi, grazie a WIM, il Gruppo FS ha svolto oltre 100 incontri in presenza e online e ha incontrato oltre 17.500 studenti, in 18 regioni italiane e 60 città, grazie al supporto di più di 100 mentor FS.

Il progetto WIM si inserisce all'interno della nuova strategia di Employer Branding del Gruppo FS, finalizzata anche a **promuovere** ed accrescere l'**istruzione STEM** delle studentesse di tutt'Italia.

Impegno europeo¹⁸

Dal 2017 il Gruppo FS è membro della piattaforma, creata dalla Commissione Europea, **Women in Transport – EU Platform for Change**. La Piattaforma vede la partecipazione della CER (European Commission Railways), ma la scelta di FS è stata quella di rafforzare il proprio impegno firmando la propria adesione diretta. L'Unione Europea e la Commissione Europea Trasporti (Community of European Railway and Infrastructure Companies) hanno creato la piattaforma per promuovere un maggiore bilanciamento di genere.

Nel 2018, è stata pubblicata dall'Unione Europea la "**Dichiarazione sulle Pari Opportunità per donne e uomini nel settore dei trasporti**" e l'8 marzo 2018, in occasione della Giornata Internazionale della donna, il Gruppo FS ha promosso una campagna di engagement interno per invitare tutti i colleghi e le colleghe a sottoscrivere tale dichiarazione, con l'obiettivo di sostenere - insieme e pubblicamente - la cultura dell'inclusione in Azienda. L'iniziativa ha raccolto 836 adesioni, pubblicate sul sito della Women in Transport – EU Platform.

Corporate Social Responsibility¹⁹

Il Gruppo FS è storicamente attivo su tutto il territorio con iniziative di Corporate Social Responsibility, svolte al fianco di numerose associazioni ed enti del Terzo Settore. È importante per il Gruppo FS aumentare la consapevolezza, all'interno e all'esterno dell'Organizzazione, rispetto al tema della parità di genere e all'importanza di un **ruolo attivo da parte di tutti**, donne e uomini, per tracciare correttamente la strada che porta alla parità.

Frecciarosa²⁰

Nel 2010 nasce il progetto Frecciarosa e il Gruppo FS collabora con la fondazione IncontraDonna per offrire **visite senologiche gratuite** alla popolazione viaggiante a bordo dei treni Trenitalia. Il progetto coinvolge tutte le Regioni di Italia e si protrae, annualmente, per tutto il mese di ottobre (notoriamente mese dedicato alla

¹⁶ <https://fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/media/comunicati-stampa/2022/4/22/il-gruppo-fs-italiane-al-fianco-della-race-for-the-cure-2022.html>

¹⁷ <https://www.fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/sostenibilita/persone/women-in-motion.html>

¹⁸ <https://www.fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/sostenibilita/persone/diversity--inclusion.html>

¹⁹ <https://www.fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/sostenibilita/persone/politiche-sociali.html>

²⁰ <https://incontradonnadigitale.it/> ; www.frecciarosa.it

prevenzione e cura del tumore del seno). Nel 2020, anche in ragione delle restrizioni imposte dalla pandemia di Covid-19, il progetto diventa telematico e i consulti avvengono via streaming sulla piattaforma frecciarosa.it.

Nel 2022 il Frecciarosa ha riportato le visite e consulenze a bordo dei treni Alta Velocità, Intercity, Regionale e nei FrecciaLounge dedicati all'iniziativa, per accogliere e indirizzare nuovamente la popolazione nel Sistema Sanitario Nazionale e diffondere la cultura della prevenzione per rendere disponibili le cure a quante più persone possibili.

25 Novembre ²¹

In occasione del 25 novembre il Gruppo FS mette ogni anno in campo una serie di iniziative per commemorare la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, a conferma del proprio impegno contro ogni forma di discriminazione e di violenza visibile ed invisibile ai danni delle donne e di tutte le persone. Le iniziative danno vita ad una campagna di comunicazione interna ed esterna in cui vengono affiancati a momenti di sensibilizzazione e call to action alle persone del gruppo (webinar di sensibilizzazione con associazioni anti-violenza e centri di riabilitazione psicologica; condivisione sui social aziendali di foto e contenuti a testimonianza dell'impegno di ciascuno, ecc.), la pubblicazione sui media aziendali di contenuti (Instagram, LinkedIn, Facebook, ecc.) per esplicitare il positioning di FS su questo tema e **abilitare tutte le persone a riconoscere i comportamenti violenti** di ogni tipo, da quelli più espliciti a quelli meno evidenti, per contrastarne attivamente la diffusione.

Measurement and reporting

Il Gruppo FS sa che trasparenza e responsabilità sono necessarie affinché tutte le Organizzazioni mantengano i propri impegni per l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro, sul mercato e nella comunità. I meccanismi di misurazione e rendicontazione risultano quindi fondamentali per una **analisi** dei fenomeni organizzativi, per l'individuazione di eventuali azioni correttive e per la diffusione di buone pratiche ad elevato impatto. Accanto alle attività di misurazione e reporting si affiancano sempre azioni di **benchmarking** come ulteriore strumento di miglioramento continuo sui processi messi in campo per il raggiungimento della parità di genere.

Monitoraggio interno dei dati sul genere

Dal 2015 il Gruppo FS monitora puntualmente e internamente i **trend** della **presenza femminile** in azienda, con particolare focus sulle consistenze di genere inerenti la leadership pipeline, la presenza overall e i ruoli professionali più critici rispetto alla presenza femminile (manutenzione, impianti, ecc.).

La funzione D&I si è dotata di un cruscotto di monitoraggio che registra i dati e li monitora **annualmente**.

Monitoraggio trend attraverso indici esterni

Il Gruppo FS si impegna a monitorare periodicamente i risultati della propria Strategia per la Diversity, Equality & Inclusion mediante indici sia di **automonitoraggio** che di **benchmark esterno**:

- Dal 2017 il Gruppo FS compila l'Inclusion Impact Index (III), sviluppato da Valore D con il supporto del Politecnico di Milano, nato per dare alle aziende la possibilità di mappare le proprie politiche di diversità e inclusione, attraverso un monitoraggio annuale e il confronto con il positioning delle altre aziende che volontariamente partecipano alla misurazione. Le quattro macro-aree individuate dall'indice sono: governance, capacità di attrarre, sviluppare e valorizzare nel tempo i talenti femminili.
- Dal 2019 il Gruppo partecipa al Diversity Brand Index (DBI), volto a misurare il livello di inclusione dei brand in una prospettiva customer based, verifica il reale impegno delle aziende sulla D&I e, grazie anche alla valutazione da parte di una Commissione di Esperti di settore, valuta l'efficacia e l'impatto delle azioni portate avanti dalle organizzazioni in materia di inclusione delle diversità. Il risultato è il conferimento, ai brand più inclusivi, del Diversity Brand Award.

²¹ <https://www.fsnews.it/it/focus-on/sostenibilita/2021/11/25/FS-Italiane-per-la-giornata-internazionale-contro-la-violenza-sulle-donne-2021.html>

Un altro strumento di monitoraggio esterno molto importante, a testimonianza del miglioramento del bilanciamento di genere interno e della percezione sociale rispetto al positioning del Gruppo FS sui temi della gender equality sono i premi e i riconoscimenti. A tal proposito, si segnalano:

- 2022 Top 5 Employer per le studentesse STEM conferito da Universum ²²
- 2022 Top 20 Brand per il Diversity Brand Award ²³
- 2021 Italy Best Employer for Women ²⁴

Rapporto di Sostenibilità ²⁵

Il Gruppo FS pubblica annualmente il Rapporto di Sostenibilità che rappresenta in maniera articolata le strategie, i risultati e le prospettive delle **performance produttive, sociali e ambientali**. Una fotografia di un lungo percorso di miglioramento continuo che, grazie alla professionalità e alla dedizione di tutte le Persone del Gruppo FS, permette di creare valore per i propri clienti, i fornitori, la comunità e gli stakeholder tutti.

I dati di monitoraggio più aggiornati sui trend della presenza femminile in azienda sono disponibili nella versione più recente del Rapporto di Sostenibilità, pubblicata al sito <https://www.fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/sostenibilita/governance-della-sostenibilita/rapporto-di-sostenibilita.html>

²² <https://www.fsnews.it/it/focus-on/sostenibilita/2022/9/30/gruppo-fs-vince-universum-awards-italy-2022.html>

²³ <https://www.fsnews.it/it/focus-on/sostenibilita/2022/2/17/FS-italiane-tra-le-20-aziende-piu-inclusive-in-italia-secondo-diversity-brand-index.html>

²⁴ <https://www.fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/media/news/2020/9/18/fs-tra-gli-italy-s-best-employers-for-women-2021.html>

²⁵ <https://www.fsitaliane.it/content/fsitaliane/it/sostenibilita/governance-della-sostenibilita/rapporto-di-sostenibilita.html>

Monitoraggio e Revisione

Il Gruppo FS si impegna, a cadenza annuale, a monitorare le azioni riportate all'interno del presente documento, nonché ad aggiornarlo, integrandolo con le nuove iniziative per la promozione della parità di genere, nell'ambito del perimetro di riferimento.

Si prevede il rilascio della revisione annuale contestualmente al Rapporto di Sostenibilità, al quale si rimanda anche per la consultazione dei dati relativi agli esiti delle azioni del Piano.

Firmato

Massimo Bruno