

Booklet Informativo

Toolkit per iniziativa WIM



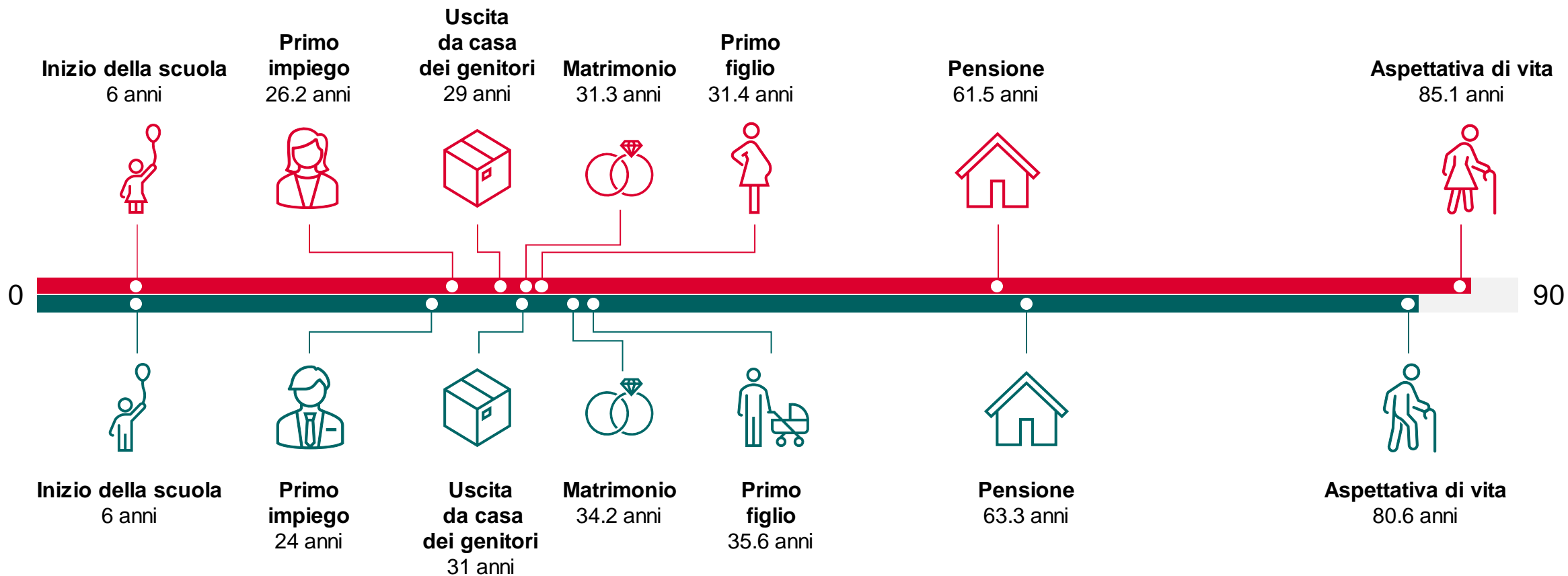


Panoramica sulle donne nel mondo del lavoro



Panoramica

Le tappe della vita: uomini e donne in Italia



Panoramica

Alcuni dati: uomini e donne a confronto nel contesto italiano



Tassi di occupazione

Anche se più istruite, le donne hanno maggiori difficoltà nel trovare lavoro



Ruoli manageriali

La percentuale di donne manager si attesta al di sotto della media europea



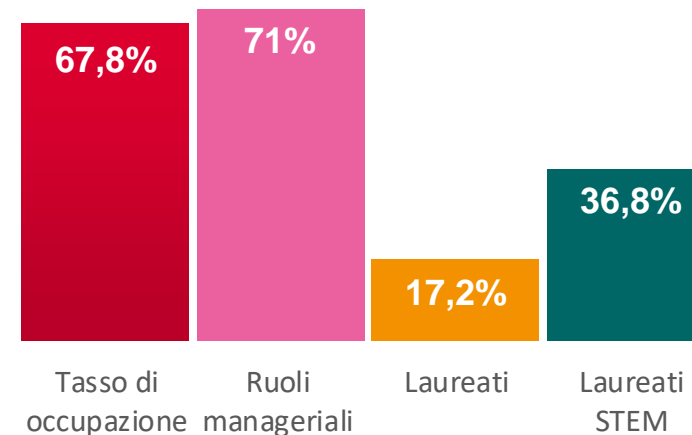
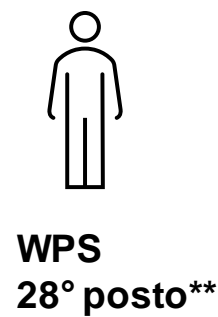
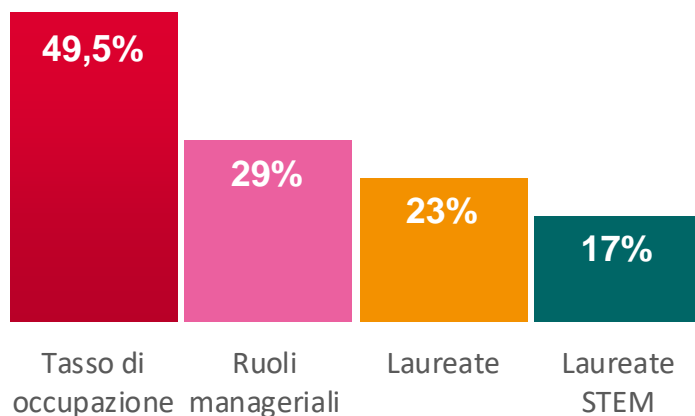
Lauree

Le donne sono mediamente più istruite rispetto agli uomini



Lauree STEM

Il numero di donne che intraprende carriere STEM è inferiore a quello degli uomini



Panoramica

Le donne nel mondo del lavoro in Italia



Retribuzione

A parità di mansioni le donne guadagnano il 5% in meno, differenza che aumenta in base al ruolo, toccando il 23% per le posizioni manageriali



Qualifica e occupazione

A parità di qualifica le donne hanno tassi di occupazione inferiori, soprattutto se meno istruite



Figli e lavoro

Solo il 50% delle donne con un figlio di età inferiore ai 6 anni possiede un impiego



Lavoro domestico

Le donne italiane dedicano circa 36 ore alla settimana alla cura della casa e della famiglia, circa 22 ore in più rispetto agli uomini



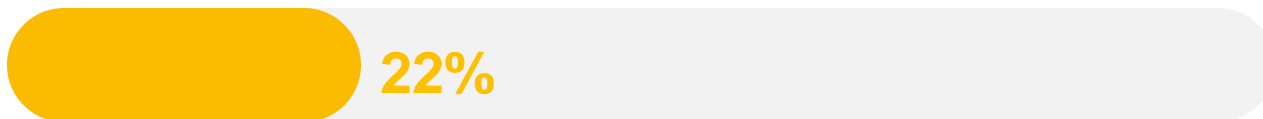
Maltrattamento e discriminazione

Il 55% delle donne afferma di essere stata molestata, discriminata o ancora sfavorita sul proprio posto di lavoro rispetto ad un altro collega

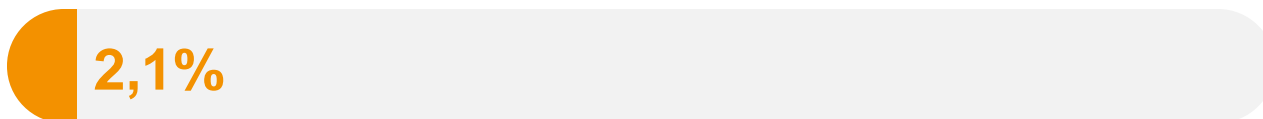


Le donne nel mondo dei trasporti e della logistica

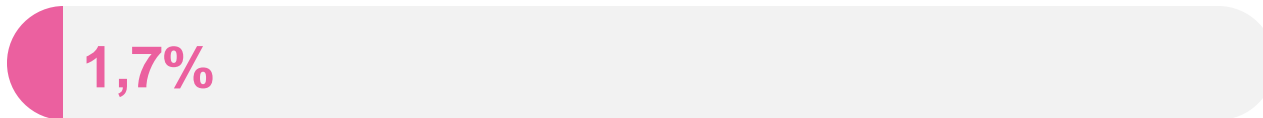
Un divario da colmare



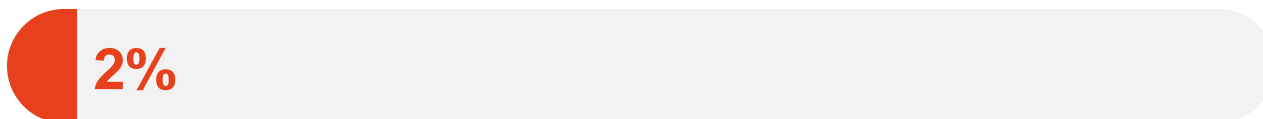
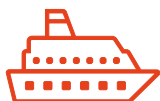
In Europa su 11 milioni di lavoratori del settore dei trasporti e logistica solo il 22% sono donne



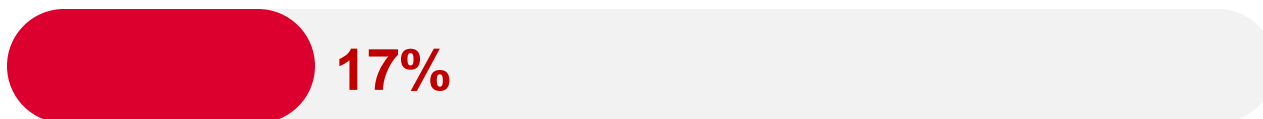
Solo il 2.1% dei lavoratori che guidano camion e mezzi pesanti in Italia è donna



In Italia, su un totale di 1.107.868 patenti professionali attive, solo l'1.7% appartiene a donne



In Europa, nel trasporto marittimo le donne sono solo il 2% dei 1.2 milioni di lavoratori



Nel settore dei trasporti e della logistica le donne occupano circa il 17% dei ruoli manageriali



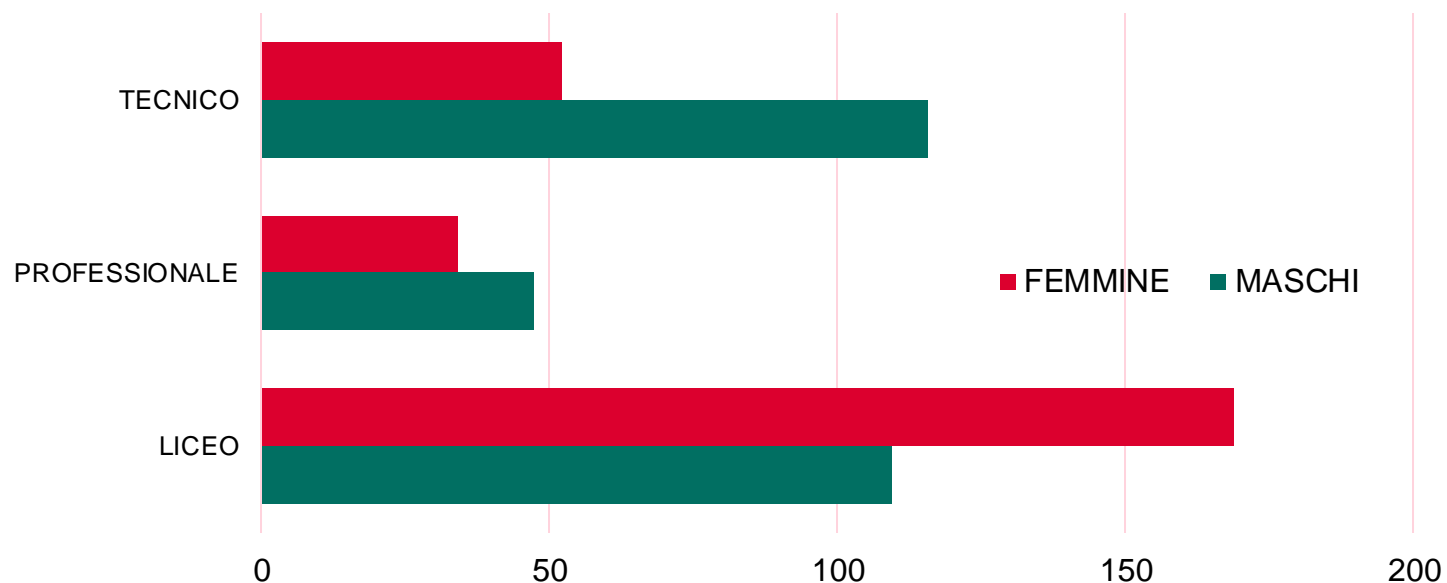
Come le scelte scolastiche influenzano le carriere professionali



La scelta della scuola superiore

Una questione di genere

I dati MIUR del 2020 evidenziano la tendenza generale e più marcata nel mondo femminile a **scegliere i licei rispetto agli altri istituti superiori di tipo tecnico o professionale**. L'unico liceo dove le ragazze sono meno dei ragazzi è il **liceo scientifico** con 54 mila ragazze contro 73 mila dei ragazzi.



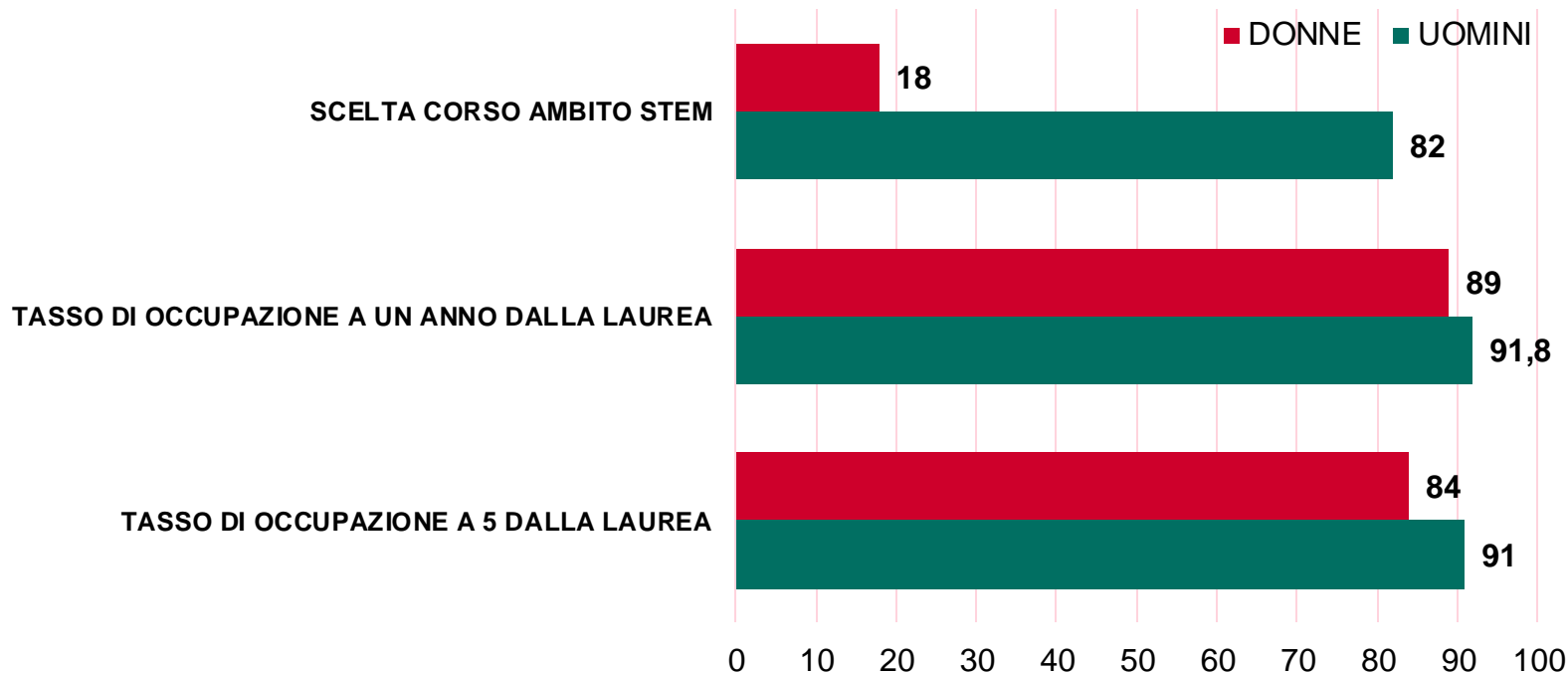
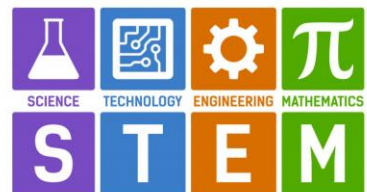
Si tratta di un dato rappresentativo che evidenzia come **le ragazze, già nella scelta della scuola superiore**, siano in qualche modo **più propense ad intraprendere un percorso di studi differente dalle materie** dell'ambito riconducibile alle discipline **STEM**.

La scelta della facoltà universitaria

Scelta del percorso di studi e tasso di occupazione

Nonostante le **ragazze** ad oggi risultino essere le **più inclini ad intraprendere percorsi universitari** (sono il 56% del totale degli iscritti a corsi di laurea*), il **gender gap** risiede ancora nella **scelta e nella rappresentazione di genere nei percorsi di studio in ambito STEM**.

Da uno studio di Almalaurea rispetto a tale tematica risulta che **in Italia le donne iscritte a corsi universitari sono in maggioranza** rispetto agli uomini, ma ulteriori dati evidenziano la **disparità rispetto alle carriere intraprese****:



Donne e carriere STEM

Le motivazioni alla base del gap di genere

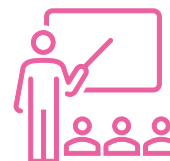
Le donne nella **scelta della carriera professionale** sono influenzate da **diversi fattori*** riconducibili a retaggi **culturali, sociali** ed **economici** del passato che determinano ancora oggi le scelte formative delle ragazze:



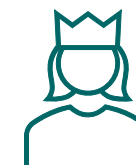
Stereotipo per cui le donne e le **materie scientifiche** non sono compatibili



Gender Pay Gap: svantaggi delle donne sul luogo di lavoro e **salari mediamente più bassi**



Stereotipo di genere trasmesso dagli insegnanti negli anni scolastici



Mancanza di Role Model al femminile nei settori tecnico scientifici



Linguaggio e bias di genere



Il linguaggio e i bias di genere

Gioco, professioni e bias di genere

“ Siamo convinti che **il talento che sta alla base di tutte le professionalità non ha un genere.**

*La parità effettiva fra uomini e donne si realizza quando il contesto è capace di **riconoscere e creare le condizioni per far emergere la leadership in tutte le sue forme ed eccellenze.*** ”

Massimo Bruno - Chief Corporate Affairs Officer di FS Italiane

Il linguaggio e i bias di genere

Gioco, professioni e bias di genere

Gli stereotipi di genere sono profondamente radicati nella nostra cultura, fin da bambini.

I genitori infatti sono più propensi a incoraggiare i ragazzi rispetto alle ragazze a impegnarsi:

- in **giochi di programmazione** (il 79% contro il 21%)
- nello **sport** (il 28% contro il 22%)

Allo stesso tempo quando si tratta di professioni sono più propensi a pensare

- agli **scienziati** e agli **atleti** come uomini invece che come donne (l'85% contro il 15%)
- agli **ingegneri** come uomini invece che come donne (l'89% contro l'11%).

Questo problema culturale si riflette anche sul nostro linguaggio.

Talento e professionalità non conoscono genere

Gruppo FS Italiane
Title Sponsor della Final Four della Supercoppa Femminile

#TuttiNcampo

dal 5 all'8 gennaio a Frosinone e Latina



Il linguaggio e i bias di genere

L'alfabeto degli stereotipi

A partire dalle declinazioni delle professioni, fino ai modi di dire, il linguaggio veicola stereotipi che sminuiscono il ruolo e la competenza delle donne. Proprio per raccogliere ed esemplificare questi stereotipi, è stato creato un **alfabeto degli stereotipi**.

In grassetto sono riportati quelli che impattano direttamente le donne nel mondo del lavoro.

A - come Amore "L'amava troppo. Non sopportava di perderla..."

B - come "Beato chi le capisce le donne..."

C - come "Chi dice donna dice danno»

D - come "Donna al volante, pericolo costante»

E - come "E' stato un raptus, folle di gelosia..."

F - come "Femminuccia, non piangere come una femminuccia".

G - come "Guidi bene per essere una donna".

H - come "Ha il ciclo, ecco perché è nervosa".

I - come "Invisibili", dietro ogni grande uomo c'è sempre una grande donna".

L - come "La Pintus, la Rossi, la Bianchi": per sminuire basta un articolo.

M - come "moglie, madre....e anche ingegnere".

N - come "Non è un mestiere per donne".

O - come "O il lavoro o la famiglia" ma anche "o sei bella o sei intelligente".

P - come "Posso parlare con suo marito?".

Q - come "Questo non si addice ad una donna".

R - come "Resta a casa se non vuoi che ti succedano certe cose".

S - come "Signora o signorina?»

T - come Titoli. Non dottoresse, scienziate, ma Signora e Signorina e nel caso mamme.

U - come "Uomo: essere colta, competente, non basta: servono "gli attributi".

V - come "Vittime - mai più Vittime di Violenza".

Z - come "Zitella e dunque acida e infelice".

L'approccio di FS a D&I



Diversity & Inclusion

Iniziativa e azioni in FS

Il Gruppo FS promuove un approccio organizzativo basato sulla **comprensione**, il **rispetto** e la **valorizzazione delle differenze** (genere, età, orientamento, disabilità, etnia, competenze, status socio-economico, credenze politiche, religiose o di altra natura, etc.) di ciascuna persona all'interno dell'azienda, in ottica di condivisione e ampliamento dei punti di vista nonché di **sviluppo delle competenze, del talento e delle energie fisiche e intellettuali** di ognuna di loro.

Principali iniziative e azioni Diversity & Inclusion

CODICE DI COMPORTAMENTO

È il codice del Gruppo FS per l'**integrazione** e per la **non discriminazione** delle persone dell'azienda: ambisce al riconoscimento, alla valorizzazione e al rispetto delle differenze, e contrasta ogni forma di emarginazione.

InclusivaMENTE

È il progetto che include **percorsi di change management** rivolti a tutti i dipendenti per allenarsi a riconoscere e mitigare gli stereotipi, che influenzano le scelte, i comportamenti e lo stile di leadership di ciascuno.



Diversity & Inclusion

I riconoscimenti per l'impegno di FS



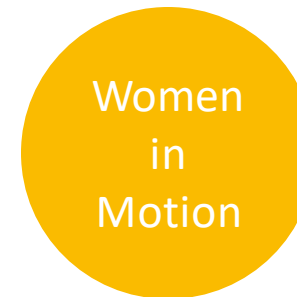
Il Gruppo FS Italiane è nella **TOP20** delle aziende italiane più inclusive per il Diversity Brand Index 2022.



Help Center



Sale Blu



Women in Motion



FS Italiane è tra le **200 aziende migliori come datori di lavoro per donne in Italia**



FS Italiane è Title Sponsor della 25a edizione della **Supercoppa Femminile di calcio**: FS intende contribuire in modo concreto allo sviluppo di uno calcio **inclusivo**.



Si tratta di un'iniziativa ideata dalle aziende per sensibilizzare sui temi **dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità**.



FS con il supporto di donne impiegate nelle aree tecniche, entra nelle scuole per informare le studentesse sulle prospettive lavorative ed **esprimere al meglio il potenziale e talento**.



Nel 2022 il Gruppo FS è stato riconosciuto dagli **Universum Awards Italy** come **posto di lavoro ideale per le studentesse** delle facoltà **STEM**



Cronistoria del progetto WIM



Le professioni tecniche ieri e oggi

La Donna nel Gruppo FS

Lei è l'Ing. **Ludovica Manganella**, nel 1964 diventa la prima donna in FS a ricoprire un ruolo direttivo.



Oggi il 43% del personale FS di front line è donna.



women in motion

“ Mi occupo della manutenzione dell'infrastruttura ferroviaria in Sicilia come Direttore dei lavori di armamento e come Coordinatore della Sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione dei lavori. Il mio consiglio è quello di **mettersi sempre in gioco e di affrontare i problemi con spirito critico, cercando di trovare sempre una soluzione.** ”

Marina Scialabba

Prima degli anni Sessanta, le donne erano assunte solo perché orfane o vedove di ferrovieri. A partire dalla metà del decennio, le donne iniziarono ad essere impiegate in ambiti più strettamente connessi alla circolazione ferroviaria, erano tuttavia ancora poche le donne che occupavano posizioni prettamente tecniche.



Il Gruppo punta a incrementare la presenza femminile - soprattutto nelle aree tecniche – contribuendo così alla riduzione di quegli stereotipi sociali e culturali che vedono solo gli uomini a ricoprire tali ruoli.



Nel 2017 nasce il progetto:



Cronistoria del progetto WIM

Cos'è WIM



Il progetto **Women In Motion** nasce nel 2017 come un percorso di orientamento per le studentesse di scuole medie, superiori e università.

OBIETTIVO

Incoraggiare i giovani e le giovani a intraprendere percorsi di studio e di lavoro in ambito STEM, parlare a ragazzi e ragazze di come la parità di genere sia una tematica di tutte e di tutti, attraverso la promozione di ruoli tecnici da parte dei mentor del Gruppo FS.

DESTINATARI

Studenti e studentesse delle scuole medie, superiori e università, con un particolare attenzione alle realtà presenti nelle regioni del Sud Italia.

METODOLOGIA ADOTTATA

Dal 2017 ad oggi sono stati avviati percorsi di orientamento e altre iniziative specifiche volte a raccontare i mestieri tecnici presenti in FS e fornire agli studenti strumenti necessari per fare scelte consapevoli.

Cronistoria del progetto WIM

Principali Risultati del Progetto

Di seguito sono riportati alcuni dei principali **risultati** che sono stati raggiunti grazie alle iniziative promosse nel corso del Progetto WIM nel periodo compreso tra il 2017 e oggi.





La struttura degli eventi WIM



La struttura degli eventi WIM

Una scaletta per gli incontri nelle scuole

INTERVENTO NELLE SCUOLE MEDIE

Durata 60 minuti



Presentazione Ferrovie dello Stato Italiane e Progetto WIM.



Presentazione e speech di 3 mentor del Progetto WIM.



Q&A sul mondo FS e sugli interventi dei mentor + eventuale mini game con le mini card fornite nel toolkit.

INTERVENTO NELLE SCUOLE SUPERIORI

Durata 90 minuti



Presentazione Ferrovie dello Stato Italiane e Progetto WIM.



Presentazione e speech di 3 mentor del Progetto WIM.



Presentazione sito carriera “lavora con noi” di www.fsitaliane.it e guida all’inserimento del CV.



Q&A sul mondo FS e sugli interventi dei mentor + eventuale mini game con le mini card fornite nel toolkit.

Link e spunti per approfondire

- [ACCADEMIA DELLA CRUSCA - DELLE DONNE, CHE PARLANO MOLTO, NON SI PUÒ FAR BUON GIUDIZIO. DONNE, LINGUAGGIO E SILENZIO](#)
- [ALMA SABATINI - RACCOMANDAZIONI PER UN USO NON SESSISTA DELLA LINGUA ITALIANA](#)
- [ANSA - TUTTI GLI STEREOTIPI SULLE DONNE DA ABOLIRE DALLA A ALLA Z](#)
- [COMMISSIONE EUROPEA - LE DONNE SUL MERCATO DEL LAVORO](#)
- [EUROFOND - PARITÀ DI GENERE](#)
- [ISTAT - LA VITA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI IN EUROPA](#)
- [LINKEDIN - GENDER INSIGHTS REPORT](#)
- [OCHA - WOMEN AND PEACE AND SECURITY](#)
- [ROME BUSINESS SCHOOL - IL GENDER GAP IN ITALIA](#)
- [WORLD ECONOMIC FORUM - GLOBAL GENDER GAP REPORT 2022](#)
- [WORLD ECONOMIC FORUM - THE BUSINESS CASE FOR DIVERSITY IN THE WORKPLACE IS NOW OVERWHELMING](#)