



Progetto **gemma**

Programma di azioni per favorire
l'espressione del talento femminile

Bologna, 21 settembre 2010



INTESA  SANPAOLO

Il progetto Gemma



- ◆ Lo scopo del progetto è di:
 - valorizzare il **talento aziendale** e in particolare quello femminile
 - far **emergere competenze, modelli cognitivi e stili di leadership** portati in dote dalle donne per favorire l'arricchimento delle capacità manageriali all'interno dell'azienda.
- ◆ La promozione della **diversità di genere**, la forte attenzione per la **qualità della vita in azienda** e per il **work-life balance** ne fanno un progetto che coinvolge tutte le persone in azienda, **uomini e donne**.
- ◆ In **Intesa Sanpaolo** il progetto Gemma nasce dalla volontà del Consigliere Delegato **Corrado Passera** in coerenza e per dare concretezza ai **valori di inclusione e non discriminazione** espressi dal Codice Etico del Gruppo.

Perché un progetto sulle e per le donne?



- ◆ Per **valorizzare il talento** emergente
- ◆ Per **migliorare il rapporto con i clienti e il mercato**
- ◆ Per **valorizzare tutte le risorse dell'azienda**, ampliando il bacino di riferimento per le assegnazioni a ruoli di responsabilità
- ◆ Per **facilitare l'emergere di un modello di leadership integrato** che consideri fattori e valori emergenti in azienda (conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi per la famiglia, qualità della vita, clima interno...)

Perché **gemma** ?

- ◆ Per **sottolineare la preziosità del talento** delle donne
- ◆ Per **favorire il germogliare del talento** delle donne
- ◆ Per **dare voce** a tutte le donne

I fattori chiave di successo di un progetto Gemma



- ◆ Forte **Commitment**: CEO ed i senior-line managers sono motivati e dimostrano che le strategie e le azioni delle donne rappresentano un obiettivo prioritario
- ◆ **Personalizzazione** rispetto alle specificità dell'organizzazione
- ◆ Coinvolgimento e ingaggio di **tutta la popolazione aziendale**
- ◆ Focus sul **superamento di preconcetti e stereotipi** e sul **senso di responsabilità**
- ◆ **Monitoraggio** e comunicazione costante dei progressi effettuati
- ◆ **Approccio "globale"**, non progetti "spot"
- ◆ Attivazione di **azioni di ascolto** e di **dinamiche di conversazione** con tutta la popolazione

Le fasi del progetto



Indagine conoscitiva



- ◆ L'indagine conoscitiva ha l'obiettivo di **ascoltare e raccogliere le storie** delle donne, al fine di **individuare** le situazioni che creano **le barriere interne ed esterne** e le **possibili azioni concrete** volte a valorizzare il loro contributo e il loro talento nei diversi ambiti professionali
- ◆ Le aree di indagine analizzate sono:
 - Sviluppo e crescita professionale
 - Motivazione/Soddisfazione
 - Equità
 - Conciliazione Famiglia-Lavoro
 - Inserimento/aspirazioni/progetti
 - Immagine di sé e Immagine dell'Azienda
 - Ostacoli percepiti dall'esterno e Autolimitazioni interne
- ◆ In Intesa Sanpaolo l'indagine, che ha coinvolto più di **1.700 donne**, è stata condotta attraverso:
 - una **survey on line** su carriera, stili manageriali, conciliazione vita privata/vita professionale, condizionamenti e ostacoli, desideri e proposte per il futuro
 - **interviste autobiografiche** per raccogliere le esperienze professionali delle donne intervistate
 - **focus group** di discussione sugli aspetti di conciliazione famiglia/lavoro

I cantieri di azioni positive



BUSINESS

Individuare azioni concrete che valorizzino il talento femminile verso lo sviluppo del business

SVILUPPO E FORMAZIONE

Diffondere e promuovere cultura e comportamenti che favoriscano l'inclusione e la valorizzazione

COMUNICAZIONE

Diffondere informazioni e attivare conversazioni utili a migliorare la qualità della vita

WORK-LIFE BALANCE

Offrire strumenti per favorire l'equilibrio tra vita privata e lavoro

LEADERSHIP

Identificare le caratteristiche dello stile di leadership dell'azienda

Azioni concrete in Intesa Sanpaolo



LA COMMUNITY gemm@	→	Accessibile dalla Intranet aziendale, è un luogo virtuale di incontro e ascolto tra le persone
PERmano	→	Accompagnamento attraverso un tutor per le persone che si assentano dal lavoro per lunghi periodi
MENTORSHIP	→	Sostegno a donne manager di valore nella loro crescita professionale
FORMAZIONE	→	Moduli Gemma all'interno di percorsi formativi dedicati e nell'ambito dell'offerta manageriale –comportamentale a catalogo
LEADERSHIP	→	Gruppi di lavoro di manager donne e uomini per identificare le aree di intervento sullo stile di leadership
DONNE AL VERTICE	→	Studio di misure per aumentare il numero di candidate nei Consigli di Amministrazione delle società controllate e nei bacini per le posizioni di responsabilità aziendale.