

**"Accordo delle parti sociali europee sulle donne nel settore ferroviario
tra la Comunità delle ferrovie europee (CER) e la Federazione europea dei
lavoratori dei trasporti (ETF)"**

5 novembre 2021

Preambolo

A partire dal 2004/2005, nell'ambito del comitato europeo di dialogo sociale settoriale, la CER e l'ETF si sono impegnate a promuovere una rappresentanza e un'integrazione migliori delle donne nel loro settore attraverso numerosi studi e raccomandazioni congiunte. Dal 2012 le parti sociali, CER e ETF, pubblicano regolarmente relazioni annuali (relazioni WiR - *Women in Rail*) che, analizzando 12 indicatori, seguono i progressi raggiunti in questo ambito. Gli esiti delle relazioni WiR hanno dimostrato quanto sia necessario intensificare gli sforzi per incrementare la presenza delle donne e conseguire una maggiore parità di genere nel settore ferroviario. Nell'ambito del programma di lavoro sul dialogo sociale 2018/2019, la CER e l'ETF hanno deciso di avviare negoziati per raggiungere un accordo autonomo vincolante, in conformità dell'articolo 155 TFUE¹, sulla promozione della parità di genere e della diversità di genere nel settore ferroviario.

Il presente accordo europeo autonomo vincolante è in linea con gli obiettivi e le sfide dell'Unione europea. Infatti un'Unione dell'uguaglianza è una delle principali priorità della Commissione guidata da Ursula von der Leyen, come sottolineato in una proposta per una nuova legislazione contro la discriminazione e nella strategia per la parità di genere 2020-2025. Tale strategia descrive una serie di azioni chiave tra cui: porre fine alla violenza di genere (ivi comprese le molestie sessuali), garantire parità nella partecipazione e pari opportunità nel mercato del lavoro (ivi compresa la parità retributiva) e conseguire la parità di genere a livello decisionale, come nei consigli di amministrazione. La strategia per la parità di genere esorta inoltre a intraprendere azioni concrete affinché le norme dell'UE sull'equilibrio tra vita privata e professionale per le donne e per gli uomini funzionino nella pratica, assicurando che gli Stati membri le recepiscano e le attuino. In aggiunta la CER e l'ETF hanno aderito alla piattaforma "Le donne e i trasporti - Piattaforma per il cambiamento" inaugurata nel 2017 dal commissario dell'UE per i trasporti con l'obiettivo di trovare soluzioni per incrementare l'occupazione femminile nel settore dei trasporti.

La diversità di genere è una fonte di arricchimento e favorisce il raggiungimento di risultati migliori, contribuisce a migliorare le condizioni lavorative di tutti e a creare un clima di rispetto tra i lavoratori. Attrarre e trattenere più donne nel settore ferroviario è importante per una serie di ragioni:

- gli sviluppi demografici nel settore ferroviario rappresentano una sfida e le società si rendono conto che non dovrebbero lasciarsi sfuggire le donne come forza lavoro, esse costituiscono la metà dell'intera popolazione;
- le donne occupate in posti di lavoro a prevalenza maschile sono più esposte a discriminazioni, molestie sessuali e comportamenti inappropriati. Una società caratterizzata da una maggiore parità di genere contribuisce a creare un ambiente di lavoro e una cultura del lavoro rispettosi;
- miglioramenti nei luoghi di lavoro in una prospettiva femminile, ad esempio, garantendo servizi sanitari sufficienti e adeguati sia per il personale mobile che per il personale operante a terra, o

¹ Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE).

condizioni di sicurezza e igiene adeguate sul luogo di lavoro così come un migliore equilibrio tra vita privata e professionale contribuiscono a trattenere le donne nel settore. Ciò vale anche per la tutela della parità retributiva, ad es. attraverso l'elaborazione di sistemi di classificazione neutri sotto il profilo del genere;

- l'aumento dell'automatizzazione e della digitalizzazione nel settore ferroviario sta creando nuove opportunità occupazionali più attraenti nel settore dei trasporti soprattutto per le donne, ma anche per gli uomini. È importante che in futuro sia garantita la diversità, in particolar modo nelle professioni del settore dell'innovazione basata sulle tecnologie dell'informazione e in quello dello sviluppo di prodotti informatici;
- inoltre in un settore ferroviario ancora a prevalenza maschile la segregazione orizzontale, come la carenza di donne nelle professioni ingegneristiche e tecniche, è uno dei fattori che più contribuisce al divario retributivo di genere. Attrarre donne con una formazione nelle discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) può contribuire a ridurre il divario di competenze nelle società, incrementare l'occupazione e la produttività delle donne e quindi ridurre la segregazione professionale di genere;
- attirare le donne nella forza lavoro, collegando i loro profili formativi ai posti di lavoro disponibili nel settore, dà alle società ferroviarie forza innovativa oltre alla possibilità di beneficiare dei migliori talenti disponibili, in considerazione anche del fatto che spesso le donne ottengono risultati scolastici migliori rispetto agli uomini e hanno un livello di istruzione medio più alto degli uomini nella maggior parte dei paesi dell'UE;
- tutti gli studi disponibili (ad es. Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young) dimostrano che i gruppi misti costituiti da almeno il 30 % del genere sottorappresentato hanno maggiori competenze di risoluzione dei problemi (cioè lavorano in modo più produttivo) rispetto ai gruppi omogenei. Quando il gruppo sottorappresentato costituisce almeno un terzo della forza lavoro guadagna sufficiente fiducia in se stesso da promuovere le proprie idee e far sentire la propria voce;
- è nell'interesse delle società ferroviarie tradurre in realtà la diversità di genere nella forza lavoro e garantire una rappresentanza adeguata di donne in tutte le categorie professionali e a tutti i livelli dirigenziali.

Le parti sociali europee ritengono che gli stereotipi presenti nella cultura del lavoro, le discriminazioni, le molestie (sessuali) e i comportamenti inappropriati impediscano alle donne di entrare o di restare nelle società ferroviarie. Mediante il presente accordo autonomo i firmatari intendono attirare più donne nel settore ferroviario e creare le giuste condizioni di base per trattenerle all'interno delle società e del settore. Si impegnano a promuovere la parità di genere e la diversità di genere nel settore ferroviario. Parità di genere e diversità di genere sono argomenti che meritano di essere affrontati sia dalle società che dalle organizzazioni sindacali.

Scegliendo come strumento un accordo autonomo, ai sensi dell'articolo 155 TFUE, i firmatari desiderano conferire carattere vincolante alle disposizioni del presente accordo. Firmando si impegnano a promuovere attivamente il presente accordo e a garantire che i loro membri agiscano a livello di società per attuarlo in tutte le sue parti, lasciando ai membri della CER e dell'ETF la facoltà di adattare l'attuazione concreta dell'accordo in base alle rispettive situazioni, ai sistemi di relazioni settoriali e ai contesti giuridici specifici.

Le parti sociali fanno il possibile per promuovere l'accordo e i suoi contenuti nel settore ferroviario e per darne attuazione nelle rispettive società.

Le parti sociali ETF e CER, che hanno negoziato e concluso il presente accordo nel corso di un lungo periodo di negoziati, ovviamente promuovono e attuano anche i principi e i valori in esso contenuti nelle rispettive organizzazioni e tra i loro membri.

Articolo 1 - Scopo dell'accordo

Lo scopo del presente accordo autonomo è di:

- attirare un maggior numero di donne nel settore ferroviario, soprattutto nelle aree in cui le donne sono fortemente sottorappresentate;
- rafforzare la diversità di genere nel settore ferroviario e porre fine alla segregazione professionale basata sul genere;
- creare un ambiente di lavoro stimolante affinché il settore e le società ferroviarie siano considerati un datore di lavoro capace di attirare e trattenere le donne nel lungo termine;
- creare un ambiente di lavoro che abolisce il pensare per stereotipi e l'egemonia culturale maschile come presupposto per trattenere le donne nel settore e nelle società ferroviarie;
- eliminare la discriminazione basata sul genere;
- garantire pari opportunità alle donne e agli uomini nel settore ferroviario a tutti i livelli e in tutti gli ambiti;
- conseguire la parità di genere.

Articolo 2 - Ambito di applicazione

I firmatari del presente accordo autonomo sono le parti sociali europee del settore ferroviario, la Comunità delle ferrovie europee (CER) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF).

Il presente accordo riguarda tutti i lavoratori che lavorano in società o gruppi di società del settore ferroviario che aderiscono alla CER.

Il presente accordo definisce norme minime. Le società ferroviarie sono invitate ad andare oltre le norme attuali e a introdurre misure aggiuntive per conseguire la parità di genere nel settore ferroviario.

Altre organizzazioni e società sono invitate ad applicare le disposizioni del presente accordo al fine di rafforzare la parità e la diversità di genere in tutto il settore ferroviario.

Articolo 3 - Definizioni

Le definizioni che figurano nell'allegato 2 e i concetti di seguito elencati offrono orientamenti alle società e alle parti sociali ai fini dell'attuazione del presente accordo:

azione positiva, discriminazione diretta, discriminazione indiretta, emancipazione femminile, parità di trattamento tra uomini e donne, sensibilizzazione in materia di genere, pregiudizio di genere, parità di genere, indicatori di genere, integrazione della dimensione di genere, divario retributivo di genere, statistiche di genere, segregazione di genere, stereotipi di genere, monitoraggio sensibile al genere, pregiudizio inconscio, metodo di valutazione del lavoro, discriminazione multipla, divario retributivo, congedo di maternità, di paternità e parentale, lavoro a tempo parziale, dispositivi di protezione

individuale, sesso, dati statistici disaggregati per sesso, sessismo, molestie sessuali, azioni o misure specifiche, equilibrio tra vita privata e professionale.

Articolo 4 - Principi

La parità e la diversità di genere si basano sui principi di non discriminazione (assenza di discriminazione diretta e indiretta), parità di trattamento e pari opportunità.

Al fine di rispettare tali principi, i firmatari ritengono che sia fondamentale prevenire e combattere tutte le pratiche discriminatorie.

Articolo 5 - Politica in materia di parità e diversità di genere (settori, principi e misure)

5.1 Entro 24 mesi dalla firma del presente accordo ogni società aderente alla CER definisce e attua una politica in materia di parità e diversità di genere tenendo conto dell'articolo 6, lettere c) e d), del presente accordo. Occorre che le società definiscano tale politica entro i primi 12 mesi dalla firma del presente accordo in modo da rispecchiare in essa i principi e le misure stabilite per i settori seguenti:

- settore 1: politica generale in materia di parità di genere;
- settore 2: obiettivi per una rappresentanza equilibrata sotto il profilo di genere;
- settore 3: assunzioni;
- settore 4: conciliazione tra vita privata e professionale;
- settore 5: sviluppo professionale;
- settore 6: parità retributiva e divario retributivo di genere;
- settore 7: salute e sicurezza sul lavoro e nell'ambiente di lavoro;
- settore 8: prevenzione delle molestie sessuali e del sessismo.

5.2 Le misure elencate nel presente articolo sono obbligatorie per le società e devono essere attuate. Le misure elencate nell'allegato 1 del presente accordo sono fortemente consigliate e sono indicate come opzioni/possibilità che le società possono decidere di adottare.

5.3 I principi e le misure di seguito elencati per gli otto settori devono essere attuati.

Settore 1 - Politica generale in materia di parità di genere

Principio

La parità tra donne e uomini è un valore e un obiettivo fondamentale dell'UE. La parità di genere sul luogo di lavoro segue pertanto i principi di non discriminazione, parità di trattamento e pari opportunità. Non sono consentite discriminazioni dirette o indirette.

Misure

1. La parità di genere fa parte della politica, della visione e degli obiettivi delle società. Le società devono impegnarsi per il rispetto dei principi e delle misure da applicare nelle loro organizzazioni.
2. Le società elaborano, attuano e monitorano una politica in materia di parità di genere basata su un approccio dall'alto verso il basso. Tale politica è sostenuta dall'alta dirigenza.

Lo scopo è di cambiare la cultura del lavoro in modo da renderla scevra da stereotipi di genere.

3. Le società adottano un documento di orientamento che illustra i loro valori in materia di parità e stabiliscono le modalità con cui esse applicano tali valori nelle rispettive organizzazioni. Il documento può essere un documento strategico, un documento di orientamento, una risoluzione, un codice etico o un altro tipo di documento pertinente.

Gli elementi fondamentali di tale documento sono:

- a. la visione sulla parità di genere della società, ad es. l'obiettivo di sostenere e valorizzare la parità di genere e le pari opportunità per tutti, rendendo la cultura del lavoro scevra da stereotipi di genere;
 - b. l'impegno a garantire parità per tutti i membri del personale e le misure associate per attuare la visione della società;
 - c. una dichiarazione in merito all'impegno della società a combattere le molestie sessuali, le molestie, il sessismo, comprese le misure associate;
 - d. una strategia di comunicazione per far conoscere tale politica a tutti i lavoratori e a tutti i livelli dirigenziali;
 - e. attività di monitoraggio e valutazione della politica in materia di parità di genere.
4. Oltre a ciò, deve essere definita una strategia per la parità di genere sotto la responsabilità dell'alta dirigenza delle società. La strategia comprende:
 - obiettivi;
 - calendario;
 - misure;
 - distribuzione delle responsabilità;
 - monitoraggio e valutazione;
 - relazioni.

Ad eccezione delle misure vincolanti, la scelta degli elementi che compongono la strategia spetta alla società in linea con la propria politica di genere.

Ulteriori misure figurano nell'allegato 1.

Settore 2 - Obiettivi per una rappresentanza equilibrata sotto il profilo di genere

Principio

Migliorare l'equilibrio di genere nella forza lavoro e nella dirigenza della società e garantire una rappresentanza adeguata delle donne nei consigli di amministrazione della società sono i presupposti per ridurre gli squilibri di genere al fine di avvalersi di tutto il potenziale che scaturisce da una forza lavoro mista nel settore ferroviario.

Misure

1. Le società mirano a raggiungere una rappresentanza più equilibrata sotto il profilo di genere, in particolare innalzando la percentuale del sesso sottorappresentato nei casi di grave squilibrio.
2. Per raggiungere una rappresentanza equilibrata sotto il profilo di genere in tutta la forza lavoro e/o in categorie professionali specifiche occorre che le società individuino i principali ostacoli e adottino misure adeguate.

Ulteriori misure figurano nell'allegato 1.

Settore 3 - Assunzioni

Principio

Per attirare le donne affinché esse si candidino per un posto di lavoro o aspirino a intraprendere una carriera nel settore ferroviario, le società devono rivolgersi direttamente ad esse nel corso dell'intero processo di comunicazione e di tutta la procedura di assunzione, anche per quanto riguarda la descrizione delle mansioni.

Misure

1. In tutte le comunicazioni della società, nei siti web, nelle riviste, nei social media, ecc., i datori di lavoro usano un linguaggio inclusivo e sensibile al genere, fondato sul principio di non discriminazione. Formulano annunci di lavoro in modo da renderli interessanti per le donne, anche nella scelta delle immagini.
2. I selezionatori svolgono i colloqui di lavoro in modo non discriminatorio. A tal fine ricevono una regolare formazione intesa a sensibilizzare e a creare competenze sull'argomento.
3. Le società riesaminano le descrizioni dei profili professionali per eliminare i criteri basati su stereotipi di genere e stabiliscono una procedura per assicurare che i nuovi profili professionali siano inclusivi.
4. Per attirare potenziali candidate, giovani donne, studentesse e tirocinanti nel settore ferroviario, le società mettono a punto una serie di attività aggiuntive, come campagne e iniziative in collaborazione con scuole e università finalizzate a promuovere le professioni del settore ferroviario presso le donne, in particolare le professioni tecniche.

Settore 4 - Conciliazione tra vita privata e professionale

Principio

La possibilità di conciliare vita privata e professionale è un fattore cruciale per attirare e trattenere le donne nel settore ferroviario. Le modalità di lavoro flessibile così come i congedi di maternità, di paternità, parentali e per i prestatori di assistenza possono migliorare in modo significativo l'equilibrio

tra vita privata e professionale per tutti i lavoratori. È opportuno che vi siano diversi strumenti a disposizione di tutti i lavoratori e di tutti i profili professionali.

Misure

1. Occorre che i datori di lavoro rendano possibile l'accesso a modalità di lavoro flessibile in base alle esigenze individuali dei lavoratori, permettendo anche a coloro che svolgono professioni operative (cioè che lavorano a turni e in servizi in alternanza) di usufruirne.
2. È opportuno tenere conto delle disposizioni giuridiche vigenti, come la direttiva 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, in particolare l'articolo 9.
3. Le società garantiscono che le modalità di lavoro flessibile non abbiano alcun impatto negativo sullo sviluppo delle competenze professionali e correlate al lavoro.

Ulteriori misure figurano nell'allegato 1.

Settore 5 - Sviluppo professionale

Principio

Le donne sono ancora sottorappresentate nel settore ferroviario. Di conseguenza devono essere rafforzate le azioni finora intraprese in modo da incentivare e sostenere le promozioni e lo sviluppo della carriera delle donne a tutti i livelli.

Misure

1. In caso di avanzamento di carriera interno, le società applicano gli stessi principi di non discriminazione relativi all'assunzione di personale esterno.
2. Assicurano alle donne pari opportunità di accesso a tutte le misure di sviluppo e qualificazione, nonché a tutti i livelli, compresi i posti di vertice. Ciò si applica anche alle donne che non lavorano a tempo pieno.
3. Le società devono utilizzare un sistema di valutazione dello sviluppo professionale basato su indicatori neutri rispetto al genere e devono tenere conto della qualità e dei risultati del lavoro svolto.
4. Le società inseriscono nelle graduatorie finali per tutte le posizioni dirigenziali almeno una donna come potenziale candidata. Una deroga sarà possibile solo qualora siano stati esperiti tutti i tentativi ragionevoli e concreti di individuare una candidata adatta.
5. Tutti i lavoratori devono essere informati dell'apertura di una procedura di selezione per una posizione di rilievo e vi possono partecipare. I servizi interni delle risorse umane provvedono a informare o a incoraggiare le donne a cogliere tali opportunità.

Ulteriori misure figurano nell'allegato 1.

Settore 6 - Parità retributiva e divario retributivo di genere

Principio

Il diritto alla parità retributiva tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è uno dei principi fondamentali dell'UE sanciti dal trattato di Roma e deve essere attuato. L'effettiva attuazione del diritto alla parità retributiva si basa sulla garanzia che la politica remunerativa di una società sia trasparente per tutti i lavoratori.

Misure

1. Le società non praticano discriminazioni basate sul genere per quanto concerne i livelli delle retribuzioni, gli aumenti dei salari e il riconoscimento di bonus.

Pertanto è opportuno che le società:

- riesaminino la loro politica remunerativa (con una frequenza da stabilire a seconda delle dimensioni e delle risorse di ciascuna società) e inseriscano nel riesame elementi contro la discriminazione e a favore della parità;
 - valutino e raffrontino il valore del lavoro rispetto a una serie di criteri oggettivi che includono i requisiti professionali, di istruzione e di formazione, le competenze, l'impegno e le responsabilità, il lavoro svolto e la natura dei compiti assegnati al fine di prevenire o individuare e affrontare le eventuali discriminazioni retributive basate su tabelle salariali che riflettono pregiudizi di genere.
2. I datori di lavoro controllano il livello delle retribuzioni delle donne e degli uomini in posizioni lavorative analoghe.

Ulteriori misure figurano nell'allegato 1.

Settore 7 - Salute e sicurezza sul lavoro e nell'ambiente di lavoro

Principio

Le politiche di prevenzione adottate dalle società al fine di garantire salute e sicurezza sul luogo di lavoro e un ambiente di lavoro sicuro e protetto richiedono anche una prospettiva di genere che consenta di tenere conto delle esigenze specifiche delle donne, il che contribuisce a trattenere le donne nel settore ferroviario.

Misure

1. Le società forniscono dispositivi di protezione individuale (DPI) con la migliore vestibilità possibile (ampia varietà di taglie per le donne) per tutti i generi, in considerazione delle specificità delle donne, per le attività e le categorie di lavoratori che necessitano di DPI. I DPI devono essere progettati e costruiti in modo da favorire la corretta postura/il corretto utilizzo

ed essere progettati in modo specifico in base al genere per adattarsi alle caratteristiche anatomiche di tutti i lavoratori.

2. I servizi igienici negli edifici garantiscono standard di riservatezza e sicurezza in un'ottica sia maschile che femminile. Le società verificano il livello di riservatezza e sicurezza, e riconoscono l'importanza di tale questione.
3. Oltre agli obblighi generali in materia di salute e sicurezza, e agli obblighi in materia di sicurezza dei lavoratori, i datori di lavoro predispongono condizioni di sicurezza e protezione adeguate per le donne che lavorano a bordo dei treni, in particolare, se possibile, a coloro che lavorano fino a tarda ora o di notte.

Ulteriori misure figurano nell'allegato 1.

Settore 8 - Prevenzione delle molestie sessuali e del sessismo

Principio

La sicurezza e il rispetto reciproco sono elementi cruciali del benessere dei lavoratori e di conseguenza del loro rendimento lavorativo. Comportamenti che implicano molestie, molestie sessuali e sessismo umiliano, degradano o danneggiano il benessere, il valore e la dignità personale; sono inaccettabili e possono interferire in modo negativo sulla qualità del lavoro assegnato. Tali comportamenti inoltre hanno ripercussioni economiche reali in termini di assenze, avvicendamento del personale e benessere dei lavoratori. Le molestie sono da considerare al pari della discriminazione.

Ogni persona ha il diritto di essere trattata con dignità e rispetto, sicché occorre intervenire per prevenire e combattere le molestie sessuali e il sessismo.

Misure

1. Deve essere adottata una politica contro le molestie sessuali, le molestie e il sessismo. È opportuno che tale politica:
 - esponga in modo chiaro quali comportamenti sono qualificati come inappropriati in un luogo di lavoro;
 - spieghi che in talune circostanze tali comportamenti possono essere considerati illeciti;
 - dichiari che tutte le forme di comportamento inappropriato sono sconsigliate e sanzionate, e che tali comportamenti non saranno consentiti né giustificati;
 - contenga procedure disciplinari chiare, proporzionate/progressive e applicate correttamente.
2. Coloro che hanno responsabilità dirigenziali si impegnano ad attuare tale politica e ad adottare misure correttive all'interno della loro organizzazione. La loro condotta irreprensibile è necessaria per legittimare il loro ruolo, che si configura come cruciale nella prevenzione e nell'applicazione delle sanzioni nei casi in cui si verificano molestie sessuali e comportamenti inappropriati.

3. I progressi compiuti nell'attuazione e nell'efficacia di tale politica devono essere riesaminati e monitorati.
4. Le società reagiscono tempestivamente ai casi di molestie e propongono misure per risolverli/affrontarli.
5. Per tutelare le vittime che denunciano tali casi occorre che sia loro garantita riservatezza in modo da evitare misure discriminatorie nei loro confronti.

Ulteriori misure figurano nell'allegato 1.

Articolo 6 - Principi per lo sviluppo e l'attuazione di una politica in materia di parità di genere nelle società

L'elaborazione della politica societaria in materia di parità e di diversità di genere, e l'attuazione delle misure devono rispettare ed essere in linea con i principi seguenti:

- a) evitare doppiioni: quando una misura di cui all'articolo 5 è già attuata nell'ambito della politica societaria in materia di parità e di diversità di genere, essa è considerata conforme al presente accordo;
- b) se le misure, in particolare quelle riguardanti l'equilibrio tra vita privata e professionale, hanno un impatto sulle esigenze organizzative e operative della società in termini di regolarità, sicurezza e protezione dei servizi, occorre mantenere un equilibrio tra le esigenze della società e quelle dei lavoratori, per quanto concerne le professioni operative;
- c) l'elaborazione e l'attuazione delle politiche e delle misure del presente accordo sono oggetto di dialogo tra le parti sociali all'interno delle società, con la partecipazione delle organizzazioni sindacali;
- d) l'elaborazione e l'attuazione tengono conto delle disposizioni giuridiche e dei sistemi di relazioni industriali di ogni paese/società con i diversi strumenti di scambio formale tra le parti sociali, ivi compresa la contrattazione collettiva.

Articolo 7 - Relazioni

I firmatari accettano di monitorare le misure attuate dalle società e di condividere i dati del monitoraggio con cadenza annuale per l'elaborazione di una relazione europea ("relazione WiR")² ogni due anni.

Le relazioni WiR analizzano i dati (disaggregati per genere forniti dalle società) e costituiscono la base per il riesame delle strategie e delle politiche nell'ambito del presente accordo.

2

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&day=&month=&year=§orCode=SECT19&theMeCode=&typeCode=ATYP11&recipientCode=&mode=searchSubmit&search=Search>.

Tali relazioni tengono conto sia di aspetti qualitativi (ad es. misure adottate per promuovere la diversità di genere e la parità di genere, nonché la loro efficacia, le difficoltà di attuazione, esempi di buone prassi) che di aspetti quantitativi (ad es. dati statistici distinti per donne e uomini sulle diverse tematiche oggetto dei settori di cui all'articolo 5 e all'allegato 1) che le società hanno realizzato.

I partner sociali, CER e ETF, esamineranno congiuntamente le opportunità offerte dai finanziamenti europei, necessari per elaborare le relazioni WiR (in conformità dell'attuazione dell'accordo WiR), con il sostegno della DG Occupazione della Commissione europea, sia per quanto riguarda la scelta della corretta linea di bilancio come risorsa fondamentale per lo sviluppo della loro azione congiunta sia per la presentazione della relativa domanda.

Articolo 8 - Riesame delle politiche nelle società

Le società riesaminano periodicamente la loro politica in materia di parità e diversità di genere almeno ogni due anni in base a un processo di monitoraggio, valutazione e comunicazione delle informazioni. Le relazioni di cui all'articolo 7 rappresentano un requisito minimo.

Articolo 9: - Riesame del presente accordo

Due anni dopo la firma del presente accordo le parti sociali europee valutano le disposizioni vincolanti di cui all'articolo 5, in particolare i settori 2, 4 e 6. Esse si impegnano a rinegoziare i settori al fine di rafforzare le misure volte a conseguire gli obiettivi del presente accordo, tenendo altresì conto degli sviluppi della legislazione dell'UE pertinente³.

Articolo 10 - Attuazione e verifica

Nel contesto dell'articolo 155 TFUE, il presente accordo europeo autonomo impegna i membri della CER e dell'EFT a promuovere la parità e la diversità di genere nel settore ferroviario e ad attuare i principi e le misure di cui all'articolo 6, lettera c), nonché le procedure e le prassi proprie delle parti sociali, degli Stati membri e dei paesi dello Spazio economico europeo.

Dopo due anni dalla la firma, i membri delle parti firmatarie riferiranno alla CER e all'ETF circa l'attuazione del presente accordo nell'ambito del comitato per il dialogo sociale settoriale per il trasporto ferroviario.

Fatto salvo l'articolo 9, la CER e l'ETF si impegnano a svolgere una valutazione complessiva sull'attuazione e sull'impatto del presente accordo entro due anni dalla firma.

Fatto a Bruxelles, il 5 novembre 2021

³ Ad esempio la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (COM(2021)93 final).

Per la CER

Per l'ETF

X

X

X

X

ALLEGATI

Allegato 1

Il presente allegato contiene ulteriori misure per settore la cui adozione è fortemente raccomandata per conseguire gli obiettivi del presente accordo.

Settore 1 - Politica generale in materia di parità di genere

1. Le questioni relative alla parità di genere dovrebbero essere affrontate non appena il lavoratore entra nella società. Ciò può avvenire attraverso strumenti di comunicazione e/o formazione, e poi periodicamente. La formazione non deve riguardare specificamente le questioni relative alla parità di genere, bensì può essere offerta in concomitanza con altri tipi di formazione o nel corso dell'integrazione nel nuovo posto di lavoro.
2. È opportuno che le società incarichino un referente per le pari opportunità o istituiscano un ufficio/un'unità/una commissione per le pari opportunità all'interno dell'organizzazione e/o istituiscano organismi congiunti per le pari opportunità. Tali persone o organismi hanno il compito di proporre, adottare (in base all'organizzazione della società/al sistema di relazioni industriali) e monitorare le azioni in materia di parità di genere. Qualora il tema della parità di genere fosse trattato nell'ambito di un accordo, l'organismo incaricato di monitorare l'accordo funge da organismo per le pari opportunità. Tali organismi si incontrano con cadenza almeno annuale.
3. È opportuno che le società introducano statistiche interne (con cadenza almeno biennale) che servano da base per il monitoraggio e la valutazione della visione e della strategia societarie in materia di parità. Le statistiche distinguono tra donne e uomini all'interno della società su temi quali il numero dei lavoratori (totale, per categoria professionale, per livello dirigenziale), assunzioni, formazione e salari. Le statistiche dovrebbero essere condivise a tutti i livelli dirigenziali e con i rappresentanti dei lavoratori della società.

Settore 2 - Obiettivi per una rappresentanza equilibrata sotto il profilo di genere

1. Ogni società dovrebbe formulare i propri obiettivi di gestione delle risorse umane per il breve e medio termine tenendo conto della dimensione di genere (integrazione della dimensione di genere).
 - a. Al fine di monitorare l'efficacia delle misure adottate in materia di diversità di genere, è opportuno che le relazioni e le statistiche della società/dei responsabili delle risorse umane illustrino l'evoluzione della percentuale di lavoratrici sul totale dei lavoratori anche, se del caso, per specifiche categorie professionali. Tali informazioni dovrebbero essere rese accessibili a tutti i dirigenti.
 - b. Affinché sia raggiunta una rappresentanza equilibrata dal punto di vista del genere nella forza lavoro totale e/o nelle specifiche categorie professionali, le società dovrebbero riconoscere i principali ostacoli e varare misure adeguate che contribuiscano a incrementare l'occupazione femminile.

Livelli dirigenziali

2. La percentuale di donne nelle due posizioni dirigenziali di livello più alto (come definite dalla società) dovrebbe corrispondere quanto meno alla proporzione relativa di lavoratrici nella forza lavoro. Come azione positiva, è opportuna una misura che dia la preferenza alle donne nei casi in cui le qualifiche dei candidati e delle candidate si equivalgano (purché ciò sia consentito dalle leggi nazionali).

Organi di vigilanza e di amministrazione: rappresentanti della direzione della società

3. Le società dovrebbero avere l'obiettivo di rispecchiare la diversità di genere tra i rappresentanti della direzione nei rispettivi organi di vigilanza e di amministrazione, tenendo conto della proporzione relativa di lavoratrici sul totale della forza lavoro, a meno che la legislazione nazionale non preveda altre proporzioni di donne nei consigli.
4. Questi obiettivi riguardano i membri dei consigli che le imprese ferroviarie hanno il potere di nominare.

Organi di vigilanza e di amministrazione: rappresentanti dei lavoratori

5. Anche la rappresentanza dei lavoratori negli organi di vigilanza o di amministrazione dovrebbe essere equilibrata dal punto di vista del genere.
6. Al fine di rafforzare la diversità, durante le elezioni la rappresentanza dei lavoratori delle società ferroviarie cerca di nominare donne in modo che la rappresentanza dei lavoratori/la delegazione dei sindacati negli organi di vigilanza e di amministrazione sia almeno pari alla proporzione relativa delle donne nella forza lavoro.

Caso particolare

7. È opportuno che nelle imprese ferroviarie con una percentuale molto bassa di lavoratrici, che non potrebbe di per sé giustificare una rappresentanza in consiglio, sia presente almeno una donna.

Settore 3 - Assunzioni

Nessuna misura integrativa

Settore 4 - Conciliazione tra vita privata e professionale

Lavoro a tempo parziale

1. I datori di lavoro dovrebbero rendere accessibile il lavoro a tempo parziale a tutti i livelli gerarchici e per tutti i tipi di mansioni. Tuttavia è opportuno che prima di optare per il tempo parziale siano prese in considerazione e siano rese accessibili per il lavoratore altre modalità di lavoro flessibile al fine di evitare ripercussioni negative sul salario o sulla pensione.

Informazioni

2. È opportuno che i datori di lavoro informino sulla possibilità di optare per orari di lavoro flessibile e modalità di lavoro a tempo parziale:
 - la direzione (direzione delle risorse umane e della gestione tecnica) per quanto concerne la gestione delle modalità di lavoro flessibile e di lavoro a tempo parziale e l'attuazione pratica delle misure adottate dalla società in materia di equilibrio tra vita privata e professionale, ad es. tramite formazione, opuscoli, rete aziendale interna e orientamenti per le risorse umane;
 - tutti i lavoratori e le organizzazioni sindacali per migliorare l'accettazione tra i lavoratori e, nel caso del lavoro a tempo parziale, informare delle conseguenze finanziarie previste, ad es. l'impatto sui salari e sulle pensioni.

Opzioni

3. È possibile ricorrere al seguente elenco non esaustivo di misure.

Per le modalità di lavoro flessibile, ad esempio:

- lavoro agile e telelavoro;
- al posto della remunerazione, conto della banca delle ore (registrazione delle ore di lavoro straordinario e compensazione in ore libere);
- conto della banca delle ore annuale (possibilità di conteggiare le ore di lavoro in diversi anni per godere di congedi sabbaici più lunghi);
- orario di lavoro flessibile (monte ore stabile in cui la presenza e gli orari di entrata/uscita dall'ufficio sono gestiti in modo flessibile).

Per il lavoro a tempo parziale, ad esempio:

- dopo il congedo di maternità o di paternità per facilitare la conciliazione tra vita privata e professionale per la cura dei figli (in questo caso, dovrebbe avere la priorità);
- in caso di assistenza di membri del nucleo familiare o di altri familiari, ad es. genitori, disabili, ecc. (in tal caso, dovrebbe avere la priorità), inclusa una residenza diversa dalla residenza comune (ad es. in caso di congedo per assistenza).

Misure integrative in caso di congedo di maternità/paternità/parentale, ad esempio:

- fornire informazioni, tramite il sito web della rete aziendale interna o altri strumenti, sulla normativa in materia di genitori che lavorano e i problemi lavorativi che possono insorgere nel corso del congedo di maternità prenatale, del congedo di maternità, di paternità e parentale, nonché al rientro dal congedo parentale;
- offrire formazione specifica alle lavoratrici e ai loro dirigenti prima e dopo il congedo di maternità prenatale e di maternità;
- fornire informazioni sui cambiamenti strutturali, le attività del personale/dell'unità, l'applicazione di nuove tecnologie, ecc.; coloro che fruiscono del congedo di maternità, paternità, congedo parentale e per assistenza devono essere tenuti informati;
- rispetto del regolamento ai sensi del quale dopo il congedo di maternità, paternità, parentale o per assistenza, i lavoratori hanno il diritto di ritornare al loro lavoro o a un lavoro equivalente;
- i lavoratori che fruiscono di modalità di lavoro a tempo parziale o di congedi di maternità, paternità e per assistenza devono avere la possibilità di restare in contatto con la società, se lo desiderano, al fine di essere pienamente informati circa i suoi sviluppi.

Per misure integrative a carattere sociale da adottare a livello societario per la conciliazione tra vita privata e professionale, ad esempio:

- servizi educativi, come scuole dell'infanzia;
- libri scolastici, trasporto scolastico, borse di studio;
- centri ricreativi;
- vacanze studio;
- corsi di lingua;
- servizi di assistenza ai membri anziani ultrasessantacinquenni o a membri non autosufficienti della famiglia del lavoratore.

Settore 5 - Sviluppo professionale

1. L'assistenza personale o il sostegno ai familiari non dovrebbero ripercuotersi negativamente sulla carriera dei prestatori di assistenza (le misure per l'equilibrio tra vita privata e professionale non dovrebbero essere motivo di discriminazione).
2. È opportuno che le società individuino le giovani donne che hanno un elevato potenziale di emergere come leader e ne promuovano la crescita in modo mirato per sostenerle affinché assumano ruoli di leader (ad es. affiancandole a dirigenti esperti).
3. Occorre che le società promuovano corsi di formazione mirati allo sviluppo delle competenze, tra cui le competenze dirigenziali delle donne per il loro avanzamento di carriera. Dovrebbero altresì essere offerti corsi per lo sviluppo delle competenze trasversali e per sostenere le donne nel loro sviluppo professionale e per l'accesso a ruoli di leader. Tali corsi potrebbero essere riservati solo alle lavoratrici.

4. Le società dovrebbero promuovere una formazione che consenta alle donne di transitare da mansioni tradizionalmente femminili a settori più innovativi/tecnici.
5. È opportuno che le società incoraggino le donne a partecipare a corsi di formazione facoltativi e ne monitorino gli sviluppi.

Settore 6 - Parità retributiva e divario retributivo di genere

Colmare il divario retributivo di genere

1. I datori di lavoro dovrebbero analizzare l'origine del divario retributivo di genere, presentare indicatori specifici e un elenco di misure intese a colmare tale divario.
2. Occorre che i datori di lavoro riducano l'impatto dei congedi di maternità e paternità sulla parte variabile dei salari.
3. Essi potrebbero ridurre l'impatto del criterio relativo alla frequenza/presenza nel calcolo dei "bonus" annuali o basati sul rendimento e/o della parte variabile del salario.

Trasparenza: informazione, comunicazione, relazioni

4. È opportuno che i datori di lavoro mettano a disposizione dei lavoratori le norme e i criteri (ad es. leggi nazionali, accordi collettivi, norme settoriali o societarie) utilizzati per determinare le componenti variabili delle remunerazioni, come i pagamenti in natura o i premi. In caso di discriminazioni, tutte queste misure aumentano le possibilità di successo dei ricorsi dei lavoratori. La trasparenza in questo campo aiuterebbe le società a evitare discriminazioni retributive.
5. È opportuno che i datori di lavoro consentano ai lavoratori di ottenere informazioni sui livelli retributivi applicabili alla loro categoria (ad es. per professione) per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, suddivisi per genere.

Applicazione

6. I datori di lavoro dovrebbero rendere disponibili strumenti di ricorso/reclamo per i lavoratori che temono sussista una discriminazione retributiva.
7. Possono fornire informazioni ai lavoratori su come affrontare la situazione nel caso temano vi sia stata una discriminazione (ad es. la persona/l'ufficio competente).

Sensibilizzazione e formazione dei dirigenti

8. È opportuno che i datori di lavoro inseriscano nozioni circa la parità retributiva nei moduli di formazione sul principio di non discriminazione rivolti agli addetti alle risorse umane, ai selezionatori e ai dirigenti. Ciò dovrebbe comprendere modalità per aumentare la

consapevolezza sui rischi di applicare pregiudizi inconsci nei processi di selezione, valutazione e avanzamento di carriera.

9. I datori di lavoro possono sensibilizzare attraverso campagne informative ad hoc o attività intese ad aumentare la consapevolezza e/o attraverso corsi di formazione o seminari rivolti ai dirigenti. La portata di tali attività può andare oltre gli aspetti di genere ed estendersi alla "diversità" in generale.

Settore 7 - Salute e sicurezza sul lavoro e nell'ambiente di lavoro

1. I datori di lavoro dovrebbero svolgere la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza in una prospettiva di genere, analizzare i risultati e adottare le misure appropriate.
2. Per migliorare la protezione e la sicurezza sul lavoro per il personale di bordo e i macchinisti, i datori di lavoro potrebbero adottare le misure seguenti:
 - creare gruppi misti per i turni di notte o nelle zone geografiche particolarmente rischiose;
 - creare parcheggi riservati per i turni di notte svolti da lavoratrici e da lavoratrici gestanti (con progetti pilota);
 - mappare i luoghi di lavoro e verificare i rischi (relativi alla violenza da parte di terzi);
 - condurre un'indagine tra le lavoratrici sui rischi incontrati;
 - adottare misure che garantiscano una buona illuminazione nei parcheggi vicini al luogo di lavoro;
 - fornire formazione in materia di sicurezza ai lavoratori, in particolare alle donne;
 - impegnarsi per accrescere la consapevolezza dei lavoratori ed anche del pubblico in generale sul tema della sicurezza dei lavoratori ferroviari in servizio sui treni e nelle stazioni.
3. Per quanto concerne i controlli sanitari periodici del personale addetto a compiti di sicurezza e dei servizi sanitari delle società, è opportuno che i datori di lavoro applichino un approccio sanitario globale che tenga conto delle differenze e delle somiglianze tra i generi nei comportamenti relativi alla salute dalla prevenzione ai sintomi, dalla progressione della malattia ai rimedi passando per la diagnosi.

Settore 8 - Prevenzione delle molestie sessuali e del sessismo

1. La politica contro le molestie sessuali e il sessismo potrebbe essere inserita nel quadro di una politica più ampia in materia di dignità nei luoghi di lavoro/politica di rispetto reciproco che dovrebbe stabilire regole su come vivere relazioni basate sul rispetto in un gruppo di lavoro.
2. Comunicazione e sensibilizzazione:
 - la politica contro le molestie sessuali e gli altri comportamenti inappropriati dovrebbe essere nota a tutti i professionisti del settore ferroviario a tutti i livelli, compresi i dirigenti;
 - è opportuno che i lavoratori siano consapevoli delle conseguenze di un comportamento inappropriato;

- al fine di creare un ambiente sicuro e scevro da molestie sessuali, molestie e sessismo sia per il personale che per le parti terze, si raccomanda di comunicare (ad es. attraverso i social media) anche ai clienti che la società tratta con la massima serietà i casi di molestie sessuali, molestie e sessismo e dispone di una politica in materia.
3. Coloro che hanno responsabilità dirigenziali dovrebbero:
- diventare sempre più consapevoli delle loro responsabilità in merito alle questioni relative alle molestie sessuali, le molestie e il sessismo, mediante corsi di formazione, comunicazione, e-learning, ecc.;
 - garantire che non si verificano casi di molestie attraverso azioni preventive e minacce di sanzioni;
 - assumersi la responsabilità di impegnarsi affinché tutti i lavoratori comprendano i loro ruoli e le loro responsabilità e conoscano le procedure per presentare denunce;
 - garantire un trattamento equo a tutte le parti quando gestiscono una denuncia.

Allegato 2: definizioni

Le definizioni e i concetti di seguito elencati offrono orientamenti alle società e alle parti sociali ai fini dell'attuazione del presente accordo.

Azione positiva

Misura mirata a uno specifico gruppo e intesa a eliminare e prevenire le discriminazioni o a compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti.

Per azione affermativa o positiva si intende un'azione mirata a favorire l'accesso ai membri di una certa categoria di persone, nel caso specifico le donne, ai diritti loro garantiti nella stessa misura che ai membri di altre categorie, nel caso specifico gli uomini.

In alcuni casi la ragione per cui avviene la discriminazione è la conseguenza dell'applicazione della stessa regola a chiunque, senza tenere conto delle differenze rilevanti. Per ovviare a questo tipo di situazioni e per prevenirle, i governi, i datori di lavoro e i fornitori di servizi devono garantire l'adozione di misure volte a modificare le rispettive regole e prassi per tenere conto di queste differenze; ciò significa che devono attivarsi per correggere le politiche e le misure esistenti. Nel contesto delle Nazioni Unite lo stesso concetto è indicato con la locuzione "misure speciali", mentre nel contesto del diritto dell'UE sono utilizzate le locuzioni "misure specifiche" o "azione positiva". Adottando misure speciali i governi sono in grado di garantire la "parità sostanziale", cioè l'uguale godimento delle opportunità di accesso ai benefici disponibili nella società, anziché la sola "parità formale". (EIGE)

Discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga. (Articolo 3, pag. 32, della proposta di direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni).

Una **discriminazione diretta** avviene quando una differenza di trattamento dipende direttamente ed esplicitamente da distinzioni basate esclusivamente sul sesso e su caratteristiche maschili o femminili che non possono essere oggettivamente giustificate. (EIGE)

Discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. (Articolo 3, pag. 32, della proposta di direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni).

Discriminazione diretta

Discriminazione nei casi in cui una persona è trattata meno favorevolmente per motivi legati al sesso e al genere, all'età, alla nazionalità, alla razza, all'etnia, alla religione o alle convinzioni personali, allo stato di salute, a disabilità, all'orientamento sessuale o all'identità di genere di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga.

Il trattamento meno favorevole di una gestante o di una lavoratrice in congedo di maternità costituisce una discriminazione diretta nei confronti delle donne.

Discriminazione indiretta

Discriminazione nei casi in cui una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Emancipazione delle donne

L'emancipazione delle donne e delle ragazze riguarda la loro capacità di conquistare potere e controllo sulla propria vita. Ciò implica consapevolezza, creazione di autostima, maggiori possibilità di scelta, maggiore accesso alle risorse e maggiore controllo sulle stesse, nonché azioni volte a modificare le strutture e le istituzioni che rafforzano e perpetuano la discriminazione e la disparità. Per essere emancipate occorre quindi che le donne abbiano non solo pari competenze (ad es. istruzione e salute) e parità di accesso alle risorse e alle opportunità (come terra e occupazione), ma abbiano anche la capacità di esercitare tali diritti e di servirsi di tali competenze, risorse e opportunità per compiere scelte strategiche e prendere decisioni (ad es. cogliere le opportunità di leadership e di partecipazione alle istituzioni politiche). (EIGE)

Pari opportunità tra donne e uomini

Questo concetto indica assenza di barriere dovute al sesso, al genere o ad altre caratteristiche, alla partecipazione economica, politica e sociale. Tali barriere sono spesso indirette, difficili da individuare, causate e mantenute in essere da fenomeni strutturali, oltre a costituire rappresentazioni sociali che

si sono dimostrate particolarmente resistenti al cambiamento. Le pari opportunità, in quanto uno degli obiettivi della parità di genere, si fondano sull'assunto secondo cui è necessaria un'intera gamma di strategie, azioni e misure per ovviare alle disparità, che sono persistenti e profondamente radicate. (EIGE)

Parità di trattamento tra donne e uomini

Garantire assenza di discriminazioni dirette o indirette basate sul sesso.

Genere

Attributi e opportunità sociali associati al fatto di essere di sesso femminile o maschile e alle relazioni tra uomini e donne e tra bambine e bambini, nonché alle relazioni tra donne e alle relazioni tra uomini.

Parità di genere

Parità non significa che le donne e gli uomini diventeranno identici ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità delle donne e degli uomini non dipenderanno dall'essere nati di sesso femminile o maschile. La parità di genere implica che siano presi in considerazione gli interessi, le necessità e le priorità delle donne e degli uomini, con ciò riconoscendo la diversità dei diversi gruppi di donne e uomini. La parità di genere non è una questione prettamente femminile bensì dovrebbe riguardare e impegnare appieno sia gli uomini che le donne. La parità tra donne e uomini è considerata sia una questione di diritti umani che un presupposto, e un indicatore, di uno sviluppo sostenibile incentrato sulle persone.

Parità di genere

Indica la parità di diritti, responsabilità e opportunità delle donne e degli uomini, delle ragazze e dei ragazzi. Parità non significa che donne e uomini diventeranno identici ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità delle donne e degli uomini non dipenderanno dall'essere nati di sesso femminile o maschile. La parità di genere implica che siano presi in considerazione gli interessi, le necessità e le priorità di uomini e donne, riconoscendo la diversità dei diversi gruppi di donne e uomini. La parità di genere non è una questione prettamente femminile bensì dovrebbe riguardare e impegnare appieno sia gli uomini che le donne. La parità tra donne e uomini è considerata sia una questione di diritti umani che un presupposto, e un indicatore, di uno sviluppo sostenibile incentrato sulle persone. (EIGE)

Divario retributivo di genere

Percentuale delle retribuzioni degli uomini che rappresenta la differenza tra la retribuzione oraria media lorda delle dipendenti e dei dipendenti.

Le retribuzioni lorde sono salari e stipendi pagati direttamente a un dipendente prima della detrazione delle imposte sul reddito e dei contributi previdenziali.

Nell'Unione europea il divario retributivo di genere è definito ufficialmente come "divario retributivo di genere non corretto", in quanto non tiene conto di tutti i fattori che influenzano il divario retributivo di genere, come le differenze in termini di istruzione, esperienza sul mercato del lavoro, ore lavorate, tipo di lavoro, ecc...

I tassi di remunerazione dovrebbero garantire parità di remunerazione per gli uomini e le donne per un lavoro di pari valore. OIL (cfr. anche divario retributivo).

Parità di remunerazione e parità retributiva Il diritto alla parità di remunerazione fra uomini e donne per un lavoro di pari valore è comunemente definito "parità retributiva". Nel presente documento i termini "parità di remunerazione" e "parità retributiva" sono utilizzati come sinonimi sebbene in alcuni casi nei testi di diritto abbiano significati diversi, come illustrato nella parte 4.

Parità di remunerazione e parità retributiva La parità di remunerazione tra uomini e donne per un lavoro di pari valore è il principio attraverso cui conseguire la parità retributiva tra uomini e donne. La parità retributiva riguarda l'equità delle retribuzioni (cfr. parte 4).

Nel testo della convenzione n. 100 dell'OIL il termine retribuzione comprende "il salario o trattamento ordinario, di base o minimo, e tutti gli altri emolumenti, pagati direttamente o indirettamente, in moneta o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo". (OIL)

Sensibilizzazione in materia di genere

Processo volto a dimostrare come i valori e le norme esistenti influenzino la nostra immagine della realtà, perpetuino gli stereotipi e sostengano i meccanismi che (ri)producono disparità. Mette in questione i valori e le norme di genere spiegando come essi influenzino e limitino le opinioni prese in considerazione e i processi decisionali. Inoltre la misura di sensibilizzazione mira a stimolare una sensibilità generale verso le questioni di genere. (EIGE)

Stereotipi di genere

Idee preconcepite secondo cui a maschi e femmine sono attribuite caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro genere.

Note e informazioni supplementari

- **Informazioni generali**

La stereotipizzazione di genere può limitare lo sviluppo dei talenti e delle abilità naturali delle ragazze e dei ragazzi, delle donne e degli uomini, nonché le loro esperienze nell'ambito dell'istruzione e della professione e, in generale, le loro opportunità nella vita. Gli stereotipi sulle donne sono sia il prodotto sia la causa di atteggiamenti, valori, norme e pregiudizi profondamente radicati nei confronti delle donne. Sono usati per giustificare e mantenere le relazioni di potere che vedono gli uomini storicamente prevalere sulle donne, nonché atteggiamenti sessisti che ostacolano il progresso delle donne. (EIGE)

Pregiudizi di genere

Azioni o pensieri basati su pregiudizi derivanti dalla percezione di genere secondo cui le donne non sono pari agli uomini. (EIGE)

Pregiudizio inconscio

Il termine "pregiudizio inconscio" descrive atteggiamenti o stereotipi nei confronti di determinate persone che si creano al di fuori del controllo della coscienza. (Google)

Discriminazione indiretta

Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari. Il concetto è incentrato sull'effetto di una norma o di una prassi e tiene conto delle realtà sociali quotidiane.

La discriminazione indiretta si verifica quando una legge, una politica o un programma, pur non sembrando discriminatorio, produce comunque un effetto discriminatorio una volta applicato. Può essere questo il caso, per esempio, delle donne che sono svantaggiate rispetto agli uomini per quanto riguarda il godimento di particolari opportunità o vantaggi a causa di disuguaglianze preesistenti. L'applicazione di una legge neutra rispetto al genere può non cancellare le disuguaglianze esistenti o le può persino acuire. (EIGE)

Pregiudizio di genere

Il termine "pregiudizio di genere" sta a indicare il modo in cui alcuni lavori sono resi vantaggiosi o svantaggiosi in base al sesso. Questo tipo di pregiudizi può comparire in qualsiasi fase di un programma per la parità retributiva. (EIGE)

Disparità tra i generi

Le disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro genere. (EIGE)

Valutazione dell'impatto sui generi

Esame delle politiche proposte per determinare se esse influiscono diversamente sulle donne e sugli uomini e, se necessario, per modificarle in modo che i loro effetti discriminatori siano neutralizzati e che sia incoraggiata la parità tra i generi.

È una procedura ex ante che dovrebbe essere attivata prima di adottare una decisione definitiva sulla proposta politica. Consiste nel confrontare e valutare, secondo criteri di genere, la situazione e le tendenze attuali in relazione agli esiti previsti se fosse introdotta la politica proposta. La valutazione

dell'impatto sui generi serve a valutare l'impatto di una proposta politica sulle donne e sugli uomini, nonché sulle relazioni di genere in generale. (EIGE)

Indicatori di genere

Gli indicatori di genere sono concepiti per misurare e mettere a confronto la situazione delle donne e degli uomini nel corso del tempo. Gli indicatori di genere sono quantitativi (basati su dati statistici suddivisi per sesso) e qualitativi (basati sulle esperienze, gli atteggiamenti, le opinioni e i sentimenti degli uomini e delle donne). Tali indicatori consentono di misurare i cambiamenti nelle relazioni tra donne e uomini per quanto riguarda determinati ambiti politici, un programma o un'attività specifici, o i cambiamenti della condizione o della situazione delle donne e degli uomini. (EIGE)

Integrazione di genere

Considerazione sistematica delle differenze tra le donne e gli uomini in termini di condizioni, situazioni e necessità in tutte le politiche e le azioni.

L'integrazione di genere consiste nella (ri)organizzazione, nel miglioramento, nello sviluppo e nella valutazione dei processi politici in modo tale da incorporare una prospettiva di parità di genere in tutte le politiche, a tutti i livelli e in tutte le fasi da parte dei soggetti abitualmente partecipanti al processo politico.

L'integrazione di una prospettiva di genere consiste nel processo di valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini di qualsiasi azione pianificata, compresi leggi, politiche o programmi, in tutte le aree e a tutti i livelli. È un modo per fare delle tematiche e delle esperienze tanto delle donne quanto degli uomini una dimensione integrale della progettazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche e dei programmi in tutti gli ambiti politici, economici e sociali, in modo tale che le donne e gli uomini possano beneficiare ugualmente e le disuguaglianze non siano perpetuate. L'obiettivo finale è il conseguimento della parità di genere. (EIGE)

Integrazione di genere: (ri)organizzazione, miglioramento, sviluppo e valutazione dei processi politici in modo tale da incorporare una prospettiva di parità di genere in tutte le politiche, a tutti i livelli e in tutte le fasi da parte dei soggetti abitualmente partecipanti al processo politico. (*Gender Equality Glossary*, Consiglio d'Europa).

Prospettiva di genere

Un'analisi compiuta in una prospettiva di genere aiuta a comprendere se le necessità delle donne e quelle degli uomini sono tenute in considerazione e soddisfatte allo stesso modo da una (data) proposta. Tale analisi mette i responsabili politici in condizione di elaborare politiche essendo a conoscenza della realtà socioeconomica delle donne e degli uomini; inoltre consente la definizione di politiche che tengano conto delle differenze (di genere).

Una prospettiva di genere è uno strumento per osservare la realtà interrogandosi sulle relazioni di potere che si sono instaurate tra uomini e donne, e sulle relazioni sociali in generale. È un quadro di riferimento concettuale, una metodologia interpretativa, uno strumento di analisi critica che ispira le decisioni, amplia e trasforma le vedute e consente di ricostruire i concetti, analizzare accuratamente

gli atteggiamenti e individuare gli stereotipi e i condizionamenti di genere per poi riflettere sulla loro revisione e modifica attraverso il dialogo. (EIGE)

Segregazione di genere

La segregazione di genere si manifesta in differenze nei modelli di rappresentanza delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro, nella vita pubblica e politica, nel lavoro domestico e di cura non retribuito e nelle possibilità di istruzione delle giovani donne e dei giovani uomini. (EIGE)

Statistiche di genere

Statistiche che rispecchiano adeguatamente le differenze e le disuguaglianze nella condizione delle donne e degli uomini in tutti gli ambiti della vita. Le statistiche di genere sono definite dalla somma delle seguenti caratteristiche: a) i dati sono raccolti e presentati in forma disaggregata per sesso come classificazione primaria e complessiva; b) i dati rispecchiano le questioni di genere; c) i dati si basano su concetti e definizioni che rispecchiano adeguatamente la diversità tra donne e uomini e colgono tutti gli aspetti della loro vita; e d) i metodi di raccolta dei dati tengono conto degli stereotipi e dei fattori sociali e culturali che possono causare pregiudizi di genere. (EIGE)

Stereotipi di genere

Gli stereotipi di genere sono idee preconcepite secondo cui a maschi e femmine sono attribuite caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro sesso. La stereotipizzazione in base al sesso può limitare lo sviluppo dei talenti e delle abilità naturali delle ragazze e dei ragazzi, delle donne e degli uomini, nonché le loro esperienze nell'ambito dell'istruzione e della professione e, in generale, le loro opportunità nella vita. Gli stereotipi sulle donne sono sia il prodotto sia la causa di atteggiamenti, valori, norme e pregiudizi profondamente radicati nei confronti delle donne. Sono usati per giustificare e mantenere le relazioni di potere che vedono gli uomini storicamente prevalere sulle donne, nonché atteggiamenti sessisti che ostacolano il progresso delle donne. (EIGE)

Monitoraggio sensibile al genere

Un follow-up periodico condotto nel corso dell'attuazione di una politica o di un programma. Consiste nella raccolta di dati e informazioni sulla base di specifici indicatori allo scopo di verificare se siano stati realizzati gli obiettivi e le misure. Il monitoraggio sensibile al genere consente di individuare e risolvere lacune e difficoltà il prima possibile in modo che si possano apportare le modifiche necessarie a realizzare ciò che è stato pianificato. Il monitoraggio specifico rispetto al genere può essere anche considerato un monitoraggio il cui approccio è incentrato sull'obiettivo principale di realizzare la parità di genere. (EIGE)

Metodo di valutazione del lavoro

Metodo utilizzato per misurare, sulla base di quattro diversi indicatori, le caratteristiche dei lavori all'interno di un'impresa allo scopo di stabilire il loro valore relativo.

Discriminazione multipla

Alcuni gruppi di donne si trovano in una situazione particolarmente vulnerabile a causa del loro sesso in combinazione con altri fattori, quali la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di ogni altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o ogni altra condizione. Oltre a essere vittime di discriminazioni basate sul sesso, queste donne subiscono spesso discriminazioni di altro tipo. (EIGE)

Divario retributivo: differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti dal datore di lavoro ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile. (Articolo 3, pag. 32, della proposta di direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni).

Congedo parentale

Congedo concesso a uno dei genitori affinché possa accudire una figlia o un figlio.

Il congedo parentale segue di norma il congedo per maternità, al quale ha diritto in linea di principio soltanto la madre. Il congedo parentale mira a facilitare la conciliazione tra lavoro, vita privata e vita familiare, creando così un importante collegamento con la parità di genere. (Cfr. anche equilibrio tra vita privata e professionale).

Tempo parziale

Lavoro in cui la lavoratrice/il lavoratore lavora un numero di ore inferiore a quello abitualmente previsto per i lavori a tempo pieno.

L'orario di lavoro a tempo parziale può essere calcolato, ad esempio, su base giornaliera, settimanale, mensile o anche annuale, oppure sulla base di un periodo medio di impiego.

Le forme del lavoro a tempo parziale possono variare notevolmente, non solo in termini di numero di ore lavorate ma anche di distribuzione nella giornata, nella settimana, nel mese e nell'anno di riferimento. (OIL)

Il lavoro a tempo parziale è tradizionalmente visto in termini generali e, in particolare, dalle parti sociali in modo diverso da paese a paese. In taluni casi è considerato un prodotto finale che rispecchia i ruoli di genere tradizionali, con un'accentuazione degli svantaggi che comporta in termini di retribuzione, avanzamento di carriera, diritti pensionistici, ecc., mentre in altri casi è considerato uno strumento per aumentare la presenza delle donne sul mercato del lavoro e dunque, almeno in certa misura, anche la loro indipendenza economica.

Dispositivi di protezione individuale

I dispositivi di protezione individuali, noti comunemente come "DPI" sono dispositivi da indossare per ridurre al minimo l'esposizione a vari tipi di rischi. Tra i dispositivi di protezione individuale rientrano

guanti, dispositivi per la protezione degli arti inferiori e degli occhi, protezioni auricolari (tappi per le orecchie, cuffie isolanti), elmetti di sicurezza, facciali filtranti e dispositivi per la protezione dell'intero corpo. (OSHA)

I datori di lavoro devono fornire i dispositivi di protezione individuale (DPI) ai lavoratori e garantirne l'utilizzo.

I DPI per le lavoratrici devono essere progettati in funzione del corpo femminile.

Sesso

Le caratteristiche biologiche e fisiologiche che distinguono gli esseri umani in maschi e femmine. Pur non escludendosi a vicenda, perché esistono persone che presentano caratteristiche di entrambi i sessi, queste caratteristiche biologiche tendono a differenziare gli esseri umani in maschi e femmine. (EIGE)

Dati statistici disaggregati per sesso

Dati raccolti e organizzati in tabelle separatamente per donne e uomini, per consentire la misurazione delle differenze tra le donne e gli uomini sotto il profilo delle differenti dimensioni sociali ed economiche; uno dei requisiti per ottenere statistiche di genere. La disponibilità di dati disaggregati per sesso non garantisce, ad esempio, che i concetti, le definizioni e i metodi utilizzati per la produzione dei dati siano concepiti in modo tale da rispecchiare i ruoli e le relazioni di genere e le disuguaglianze nella società; pertanto la raccolta di dati disaggregati per sesso costituisce soltanto una delle caratteristiche delle statistiche di genere. (EIGE)

Sessismo

La supposizione, la credenza o l'affermazione che un sesso sia superiore all'altro, espressa sovente nel contesto della stereotipizzazione tradizionale dei ruoli sociali sulla base del sesso, da cui deriva la discriminazione nei confronti dei membri appartenenti al sesso considerato inferiore. *Gender Equality Glossary*, Consiglio d'Europa.

Molestie sessuali

Articolo 40 della Convenzione di Istanbul: "qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo". *Gender Equality Glossary*, Consiglio d'Europa.

Azioni o misure specifiche

Misura mirata a uno specifico gruppo e intesa a eliminare e prevenire discriminazioni o a compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti.

Un'azione mirata a favorire l'accesso agli appartenenti a una determinata categoria di persone, nel caso specifico le donne, ai diritti loro garantiti nella stessa misura degli appartenenti ad altre categorie, nel caso specifico, gli uomini. (EIGE)

Equilibrio tra vita privata e professionale

Indica non solo la cura nei confronti di familiari non autosufficienti ma anche le responsabilità "extracurricolari" o altre importanti priorità della vita. Le modalità di lavoro dovrebbero essere abbastanza flessibili da consentire ai lavoratori di entrambi i sessi di svolgere attività di apprendimento permanente e attività relative al loro sviluppo professionale e personale, anche se non direttamente collegate alla loro attività professionale.

Tuttavia, ai fini della convenzione e degli obblighi assunti dagli Stati in questo ambito piuttosto vago, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare è alla base del principio e degli obiettivi di promozione della parità di opportunità. Le questioni inerenti al miglioramento delle opportunità di carriera, all'apprendimento permanente e ad altre attività di sviluppo personale e professionale sono considerate secondarie rispetto all'obiettivo di promuovere una condivisione più equa tra uomini e donne delle responsabilità riguardanti la famiglia e la cura della casa, oltre che nel luogo di lavoro. (EIGE)

Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, *articolo 3*:

- a) "**congedo di paternità**": un congedo dal lavoro per il padre o, laddove e nella misura in cui riconosciuto dal diritto nazionale, per un secondo genitore equivalente, da fruirsi in occasione della nascita di un figlio allo scopo di fornire assistenza;
- b) "**congedo parentale**": un congedo dal lavoro per i genitori da fruirsi a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura;
- c) "**congedo per i prestatori di assistenza**": un congedo dal lavoro per i lavoratori affinché possano fornire assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare del lavoratore e necessita di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi, come definito da ciascuno Stato membro;
- d) "**prestatore di assistenza**": un lavoratore che fornisce assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare del lavoratore e necessita di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi, come definito da ciascuno Stato membro;
- e) "**familiare**": un figlio, una figlia, la madre, il padre di un lavoratore, come pure il suo coniuge o partner in un'unione civile, se tali unioni sono previste dal diritto nazionale;
- f) "**modalità di lavoro flessibili**": la possibilità per i lavoratori di adattare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro.