

RACCOMANDAZIONI COMUNI DEL CER E DELL'ETF PER LA MIGLIORE RAPPRESENTAZIONE ED INTEGRAZIONE DELLE DONNE NEI DIVERSI MESTIERI FERROVIARI

In base ad uno studio congiunto che le parti sociali hanno realizzato al fine di individuare la rappresentatività femminile nelle imprese ferroviarie e nei diversi mestieri ferroviari, la loro situazione, nonché esempi di buone prassi per la migliore integrazione delle donne nel settore ferroviario, le parti sociali CER e ETF hanno elaborato delle raccomandazioni comuni, volte a promuovere le pari opportunità delle donne nel settore ferroviario.

Il tema delle pari opportunità è ampiamente citato nella documentazione fondamentale dell'Unione europea, a partire dal Trattato CEEⁱ, passando per quelli di Maastrichtⁱⁱ e di Amsterdamⁱⁱⁱ. Di recente, la strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione ha segnato una tappa importante di questo percorso virtuoso, prevedendo un incremento del tasso di occupazione femminile al 60% entro il 2010^{iv}. Oggi il tasso d'occupazione femminile è del 57,1%.

Per raggiungere questi obiettivi politici, i datori di lavoro, i sindacati e la politica devono agire e promuovere le pari opportunità per gli uomini e le donne. Ecco perché un intervento integrato a livello europeo^v è decisivo. Nel settore ferroviario, tradizionalmente dominato dagli uomini^{vi}, le parti sociali CER e ETF vogliono far sì che le donne siano meglio rappresentate ed integrate ed hanno pertanto deliberato le raccomandazioni seguenti, rivolte ai loro affiliati, affinché siano applicate a livello nazionale, regionale e aziendale.

1. Carta delle pari opportunità nelle imprese e nei sindacati delle ferrovie europee.

Inoltre le società europee moderne e le imprese ferroviarie europee saranno impattate dalla globalizzazione e dai mutamenti demografici. In futuro le imprese ferroviarie europee potranno riscuotere successo, soltanto se sapranno sfruttare le potenzialità degli uomini e delle donne. Una buona cooperazione e il partenariato sociale delle imprese e dei sindacati è in proposito precondizione importante.

Spronati da un approccio generale e in collegamento con questa Carta, noi, le imprese ferroviarie e i sindacati, intendiamo:

1. creare una cultura aziendale sul luogo di lavoro caratterizzata dal rispetto reciproco e dalla stima fra tutti i soggetti interessati, e in cui gli uomini e le donne lavorino insieme su un piano d'uguaglianza;
2. integrare il principio delle pari opportunità e del cosiddetto "gender mainstreaming" nell'organizzazione del lavoro e nella politica occupazionale dell'azienda;
3. rivedere i procedimenti delle Risorse Umane, garantendo che non si impedisca né si neghi alle donne l'accesso al lavoro od a livelli dirigenziali per il solo fatto di essere donne;

4. creare un quadro generale che faciliti la conciliazione tra vita professionale e vita privata;
5. garantire che si superino le differenze retributive esistenti tra uomini e donne. Gli uomini e le donne riceveranno pari trattamento retributivo per pari lavoro;
6. creare il quadro generale per tutelare le donne contro la discriminazione sul luogo di lavoro;
7. includere i temi della parità tra i sessi nelle convenzioni collettive e nelle relazioni industriali contrattuali;
8. agire per promuovere le pari opportunità nei media interni ed esterni e fornire informazioni su esempi positivi.

2. Raccomandazioni di azioni positive

1. Incoraggiare le donne a scegliere mestieri tecnici. Le ragazze possono familiarizzarsi con i mestieri tecnici attraverso la cooperazione con le scuole e le giornate “porte aperte”.
2. usare procedimenti che permettano di selezionare i candidati in modo imparziale. La capacità professionale dovrebbe essere la prima priorità.
3. Stabilire procedure/benefici nelle imprese ferroviarie volte a migliorare l’equilibrio lavoro-famiglia, ivi comprese le possibilità di una maggiore flessibilità nelle ore lavorative in linea con le esigenze di, e in consultazione con, i lavoratori uomini e donne e con i loro rappresentanti sindacali, l’assistenza per i bambini o per i membri familiari bisognosi di cure.
4. Sviluppare azioni volte ad aumentare la sicurezza dei turnisti nelle diverse modalità di turno (“swing-shift”). Ciò offre maggiore senso di sicurezza non soltanto alle donne e le rende disponibili a lavorare in turni. Queste azioni incuteranno sicurezza nei clienti uomini e donne.
5. Rivedere le regole di idoneità, modificandole a livello europeo. Le donne non possono lavorare in certi reparti se sono incinte. Altrimenti possono lavorare dovunque, purché la loro forma fisico-mentale soddisfi i requisiti.
6. Offrire alle donne lavoratrici pari accesso a tutte le misure di sviluppo e di qualificazione professionale.
7. Promuovere la cultura della parità tra i sessi nella formazione e nell’aggiornamento professionale per tutti i lavoratori da parte delle imprese ferroviarie e dei sindacati.
8. Adottare misure concrete verso l’attuazione dell’acquis comunitario sulla parità tra i sessi nel luogo di lavoro.
9. L’impresa deve riferire sulla quota di donne presenti nei vari settori d’attività e livelli gerarchici dell’impresa stessa, nonché le condizioni corrispondenti d’occupazione e di retribuzione e lo stabilimento di piani d’azione di pari opportunità conformi alla direttiva UE n. 2002/37/CE.

3. Raccomandazioni di metodo

Raccomandiamo come metodologie possibili:

- a) promuovere un iter di valutazione (ad es. attraverso una politica di e-quality totale, circolare e pluriattore) al fine di garantire la qualità delle strutture organizzative, delle procedure e della gestione delle risorse in un approccio generale e anche per valutare gli effetti dei cambiamenti durante e dopo l’iter.

- b) impostare obiettivi misurabili per la presenza femminile in mestieri specifici e nei livelli gerarchici delle aziende, che vanno concordati con i rappresentanti sindacali e le parti sociali nonché obiettivi per la presenza e la rappresentatività delle donne nei sindacati.

4. Valutazione e accompagnamento

Tre anni dopo la firma delle presenti raccomandazioni, le parti sociali europee realizzeranno uno studio sui provvedimenti introdotti dalle loro imprese e dai loro sindacati affiliati per l'attuazione di questi piani.

Essi realizzeranno anche un secondo studio che analizzerà gli sviluppi verificatisi dal primo studio comune (il periodo studiato era il 2004).

In base alla valutazione dell'attuazione delle raccomandazioni, le parti sociali europee prenderanno in esame altre azioni quali ad es. obiettivi comuni per il futuro e/o l'adozione di misure ad hoc.

ROMA, 12 giugno 2007

Per il CER:

Per l'ETF:

Franz NIGL

Chairman of the CER Human Resources
Directors Group

Lena MOBERG-LINDWAL

Member of the ETF Railway
Section Bureau

Jean-Paul PREUMONT

Senior Social Advisor, CER

Sabine TRIER

Deputy General Secretary,
ETF

ⁱ Si veda l'art. 119 del Trattato CEE del 1957, che afferma la nozione di parità retributiva

ⁱⁱ Si veda il Trattato di Maastricht del 1993, che crea le condizioni delle pari opportunità tra uomini e donne nel mercato del lavoro e le condizioni lavorative sul luogo di lavoro.

ⁱⁱⁱ Si veda il Trattato di Amsterdam del 1999, che ha notevolmente rafforzato la base legale per la parità tra uomini e donne.

^{iv} Direttive correlate : Direttiva del Consiglio CE/2000/78 del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per le pari opportunità nel lavoro e nell'occupazione ; Direttiva CE/2002/73 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che emenda la Direttiva del Consiglio CEE/2007/76 sull'attuazione del principio di pari trattamento per uomini e donne per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, la formazione professionale e la promozione, le condizioni lavorative; Direttiva del Consiglio CE/2004/113 del 13 dicembre 2004 che attua il principio del pari trattamento per uomini e donne nell'accesso a ed offerta di beni e servizi.

^v In questo contesto, si veda lo studio EIRO, *Gender mainstreaming in industrial relations*, 2005. Inoltre, si veda *"Diverse but Equal, Good practices in public services"*, CEEP 2007.

^{vi} Per le statistiche sull'occupazione femminile nel settore ferroviario e la situazione specifica delle donne nel settore in oggetto si veda l'Allegato e lo studio comune CER/ETF del 2005.

Allegato alle raccomandazioni comuni

1. Perché queste raccomandazioni comuni?

Rappresentare e integrare meglio le donne significa pensare al futuro ed è anche nell'interesse delle imprese ferroviarie oltre che dei suoi dipendenti.

1.1 Le esperienze e le competenze delle donne servono alle imprese ed ai sindacati

Le donne hanno esigenze diverse per via delle esperienze differenti della loro vita sociale e professionale. Questa diversità di vedute può contribuire a sviluppare i prodotti di un'impresa ed a promuovere l'innovazione. Le donne sono indispensabili in una moderna impresa di servizi, e nei mestieri tecnici, si è dimostrato che la diversità dei sessi concorre notevolmente alla produttività e al clima di lavoro. La presenza di donne nel lavoro rende più gradevole l'ambiente di lavoro in un'impresa.

Il passaggio dalla società industriale a una di servizi può compiersi soltanto con le donne, che oggi sono ben qualificate e riescono in tutti i campi. Rinunciarvi significherebbe arrecare danni alla politica economica di un paese. In Germania il 46 % dei diplomati della scuola superiore sono donne. In Italia, la situazione è identica, specialmente per le donne giovani: il 9,6% delle donne tra i 25 e i 34 anni sono laureate, rispetto all'8,5% di uomini giovani; il 44,1% delle donne ha ottenuto un diploma di scuola secondaria rispetto al 40,7% degli uomini.

La storia ci dà numerosi esempi di donne che possono essere impiegate in tutti i settori ferroviari. Specialmente durante le due guerre mondiali, le donne lavoravano negli uffici, nelle officine, nelle stazioni (come autiste) e nelle attività operative.

“Non esiste nessuna occupazione fatta appositamente per la donna, soltanto perchè è donna, né nessuna per l'uomo, soltanto perchè è uomo: le inclinazioni sono suddivise piuttosto equamente tra i sessi...” dice Platone (ca. 428 - 348 a.C.) in „Politeia“.

1.2 Sviluppo demografico

Gli attuali sviluppi demografici in Europa fan prevedere che in futuro le imprese ferroviarie faranno concorrenza ad altri settori ed imprese per assumere forza-lavoro qualificata. È interesse delle imprese utilizzare le potenzialità delle donne sempre più qualificate rispetto al passato. Le imprese con una politica di pari opportunità ed una strategia aziendale convincenti riusciranno ad assumere giovani donne qualificate nel mercato del lavoro.

L'invecchiamento della popolazione è un problema che investe tanti Stati europei. Senza nuove leve qualificate, l'Europa perderà forza innovativa e quindi vigore economico. (“Il futuro demografico dell'Europa – da sfida a opportunità “ – Comunicazione della Commissione; Bruxelles 12.10.2006).

- Il numero medio di figli per donna è di 1,5, ben al di sotto del livello di riproduzione del 2,1, necessario per stabilizzare la popolazione

- La quota di persone anziane aumenta per via della maggiore longevità. E cresce pure la quota di persone anziane che vanno aiutate finanziariamente da una popolazione attiva che si va riducendo.
- Il 95 % circa della crescita mondiale della popolazione avverrà nei paesi in via di sviluppo e così stando le cose, viene a ridursi la quota della popolazione dell'UE in quella mondiale.
- Si prevede che il numero complessivo di occupati a livello nell'UE diminuirà di 30 milioni tra il 2010 e il 2050.

1.3 Il nuovo ruolo paterno

Il modello di vita dei giovani cambia. Ad un numero sempre maggiore di uomini giovani interessa assumere più responsabilità famigliari. Specialmente nelle professioni mobili affiorano sin d'ora problemi d'assunzione dovuti ad un tipo di lavoro a turni difficilmente compatibile con la vita famigliare. Serve maggiore attenzione all'equilibrio tra professione e vita privata per gli uomini e le donne se le imprese ferroviarie vogliono garantirsi il proprio fabbisogno lavorativo futuro. Così facendo si aumenterebbe la motivazione degli uomini promuovendo la produttività. Alcuni studi dimostrano che un migliore equilibrio vita-lavoro per gli uomini riverbera effetti positivi di lungo periodo sulla salute, il che è parte di una politica aziendale integrata per le pari opportunità.

2. I risultati più significativi dello studio comune

Il rapporto finale del progetto europeo dell'aprile 2005 indica chiare differenze nei singoli paesi riguardo al numero di donne occupate e i settori d'attività. In particolare:

- Nei paesi europei occidentali la media delle donne occupate è sotto il 10% del totale dei lavoratori ferroviari (fatta salva la DB AG, al 20,8%). Nei paesi europei d'Europa centro-orientale s'attesta mediamente sul 30%;
- In genere, nelle aziende ferroviarie e nei sindacati le donne sono prevalentemente rappresentate nel settore dei servizi, ma sono sottorappresentate sia nei mestieri tecnici sia ai livelli direttivi;
- La retribuzione delle donne nel settore ferroviario è mediamente tra il 10 e il 30% inferiore a quella dei colleghi maschili. Invece nelle sfere direttive il divario è meno marcato.
- Tuttavia il contratto di lavoro a tempo indeterminato predomina nel settore ferroviario, mentre i contratti flessibili sono principalmente applicati alle dipendenti donne (il 9,8 % di tutti i contratti di lavoro con dipendenti donne sono contratti di lavoro a tempo pieno e indeterminato).

Gli esiti della ricerca del progetto di partenariato CER-ETF evidenziano criticità che coinvolgono particolarmente le lavoratrici del settore ferroviario:

- palese sottorappresentazione delle lavoratrici a tutti i livelli gerarchici, soprattutto nelle posizioni di alto livello e in tutti i mestieri, in modo particolare quelli tecnici;
- al contempo le donne sono state "concentrate" in funzioni specifiche ritenute "più adatte alle caratteristiche del sesso femminile", e marginali rispetto alle attività principali dell'azienda;
- chiare difficoltà per le donne nell'accedere ad alcuni mestieri che utilizzano molta tecnologia e che prevedono la presa di decisioni;

- carriera più lenta e problematica per le donne che lavorano rispetto ai colleghi maschili, in vari settori;
- evidente difficoltà nel mantenere l'equilibrio lavoro-famiglia, soprattutto per le donne, in particolar modo sugli orari di lavoro;
- iniqua distribuzione delle organizzazioni e delle reti per le pari opportunità stabilite tra le parti sociali nei vari paesi;
- scarse o inefficaci informazioni sui problemi delle pari opportunità, presso il personale e la dirigenza aziendale;
- un diverso utilizzo da parte di uomini e donne degli strumenti legali volti a tutelare la famiglia;
- un tipo di formazione sostanzialmente "neutra", senza nessun orientamento sessuale.

3. Le migliori prassi

3.1. Sfatate i luoghi comuni

Le azioni volte a sfatare i luoghi comuni sono cruciali nel settore ferroviario, settore dove predominano gli uomini, con "figure professionali maschili".

In tale senso, la ricerca Isfort del 2005 mostra che sussistono luoghi comuni e sistemi di regole culturali (ad es. requisiti fisici e qualifiche educative) che scoraggiano o anche impediscono alle donne di fare mestieri molto tecnici e orientati all'ingegneria.

Il punto di partenza di questa proposta è la diffusa consapevolezza di un basso livello d'autostima tra le donne giovani, e, per certi mestieri, l'assenza di un "modello di riferimento femminile", e pertanto l'esigenza di intervenire, in genere, nell'educazione familiare.

Quindi, l'obiettivo di questo genere d'azione è di incoraggiare le donne a scegliere e familiarizzarsi con i mestieri tecnici mediante la cooperazione con le scuole e le giornate "porte aperte"¹.

3.2. Aumentare e migliorare la presenza femminile

Siamo convinti che un numero maggiore di donne nelle imprese ferroviarie migliorerebbe le condizioni lavorative e anche l'efficienza aziendale e quindi la qualità dei prodotti e dei servizi offerti.

Pertanto, alcune buone prassi puntano ad aumentare la percentuale di donne nelle aziende, specialmente in alcuni settori, dallo sviluppo di criteri non discriminatori per i mestieri ferroviari principalmente svolti da uomini, alla formazione interna per permettere o favorire i trasferimenti aziendali interni.

¹ In questo ambito, si veda la "Giornata delle Ragazze", sostenuta dalla DB: una giornata "porte aperte" del settore ferroviario in cui le studentesse sono invitate a vivere ed osservare da vicino la vita dei lavoratori del settore occupati in diverse mansioni tecniche. Questa iniziativa annuale è tesa a promuovere la diffusione di una cultura orientata alla parità tra i sessi nell'opinione pubblica e all'apertura dei mestieri tecnici alle donne. Si osservano esiti assai incoraggianti, soprattutto nella creazione di relazioni tra il mondo della produzione e quello dell'istruzione, relazioni molto positive e importanti dato il necessario cambiamento di cultura che serve per conseguire la parità di opportunità.

Trovare maggiore equilibrio nei mestieri edili può contribuire a stimolare il dinamismo di questo settore, a prendere in esame l'interesse e i vantaggi di determinate condizioni di lavoro, l'evoluzione commerciale e l'immagine complessiva del settore a seguito della maggiore presenza femminile.

Perciò il resoconto Isfort del 2005 esprime un giudizio positivo sulle politiche d'assunzione fondate su quote e obiettivi concreti, rinviando non solo all'esigenza di stabilire criteri iniziali d'assunzione, ma anche al prendere in esame la popolazione in generale in modo da mantenere un contatto diretto e continuo con chi cerca lavoro².

Un'equa presenza femminile è necessaria in quantità e per qualità al fine di garantire un'equilibrata rappresentatività del fabbisogno ad ogni livello di presa di decisioni sul piano locale, nazionale ed europeo.

Per fare un esempio, il fenomeno cosiddetto "soffitto di vetro" andrebbe combattuto eliminando il divario retributivo tra i sessi, collegato all'esigua presenza delle donne ai massimi livelli di dirigenza aziendale e alla difficoltà di raggiungere l'equilibrio lavoro-famiglia.

3.3. Raggiungere l'equilibrio lavoro-famiglia

Per questo importante tema europeo, tante azioni possono essere varate per promuovere l'equilibrio lavoro-famiglia a livello nazionale, tra cui il primo dovrebbe essere la promozione di contratti a tempo parziale, il telelavoro³ e i cambiamenti nei turni di lavoro.

Potrebbe poi risultare importante estendere e potenziare l'uso di altri strumenti contrattuali, quali il congedo parentale, disponendo d'informazioni pertinenti per donne e uomini. Un'azione positiva è appoggiare il rientro dal congedo di maternità/paternità con l'assistenza di un *tutorial*.

Altro strumento è creare servizi sociali aziendali, per promuovere strumenti d'assistenza sociale, quali gli asili-nido aziendali, i bonus per servizi di babysitting, l'assistenza e il supporto dei genitori anziani, ecc.⁴

3.4. Migliorare le condizioni di lavoro

Il primo ostacolo da superare nei modelli odierni di organizzazione del lavoro è culturale.

In questo contesto la formazione e l'aggiornamento dei lavoratori è molto importante per dare loro parità di condizioni lavorative e opportunità di carriera, nonché per migliorare la cultura delle pari opportunità, soprattutto presso donne e giovani.

Per la carriera professionale un progetto-pilota potrebbe essere un "programma ad alte potenzialità", volto ad aumentare la quantità di donne manager⁵.

² Un esempio di azione in questo senso è stato il piano della SNCF di aumentare il numero di donne nei vari mestieri dell'impresa ferroviaria SNCF e, ove possibile, trovare un migliore equilibrio tra lavoratori uomini e donne.

³ Un'esperienza di telelavoro menzionata dal rapporto Isfort del 2005 riguardava la DB.

⁴ Casi di strumenti d'assistenza sociale riferiti da Isfort sono, per es., l'asilo-nido dell'impresa creato dalle FS o l'assistenza per le persone anziane creata da MAV e da DB.

⁵ Il rapporto Isfort 2005 menziona in proposito il "programma ad alta potenzialità" della SNCF che prevede circa il 30% di dipendenti donne.

Il dover migliorare le condizioni di lavoro non comprende soltanto i rapporti interni al personale, ma anche le condizioni di salute e igiene, che sono importanti indistintamente per uomini e donne. Ciò riguarda mestieri spesso tecnici e l'adeguamento dell'ambiente di lavoro, compresi gli elementi di comfort disponibili sul lavoro, sviluppati dall'impresa ferroviaria con programmi appropriati (ad es., rinnovamento degli alloggi per il personale di bordo, le strutture igienico-sanitarie, nuove e moderne uniformi di lavoro, ecc.).

Altro tema ancora è la sicurezza sul lavoro, specialmente per il personale di bordo, i turnisti e nel sistema di avvicendamento. Al momento, tante direttive aziendali impartiscono alle donne di svolgere non soltanto compiti tecnici e professionali, ma anche commerciali e di assistenza alla clientela, come i posti di lavoro legati ai servizi di sicurezza sui treni ed all'assistenza agli equipaggi a bordo. Perciò è essenziale intervenire a favore dei lavoratori e delle lavoratrici per incoraggiarli a lavorare a turno e offrire più sicurezza ai clienti.

3.5 Migliorare la qualità e la certificazione

L'“E-quality” è parte integrante del sistema di gestione della qualità e di tutti i processi commerciali. Dunque, la “e-qualità totale” attiene alla struttura organizzativa, alle procedure ed alla gestione delle risorse aziendali e dei sindacati; inoltre, le politiche di “e-qualità” sono circolari e pluriattori⁶.

Tutti i membri del personale e tutto il management devono gestire l'“e-qualità”, perché ogni attività e procedura tecnica garantiscono l'“e-qualità totale”.

Le politiche di “e-qualità” sono caratterizzate dalle tappe seguenti:

- Analisi contestuale: promuovere l'analisi statistica e sociologica per scovare i problemi, le esigenze e le disparità nella struttura organizzativa, le procedure e la gestione delle risorse;
- Fissare obiettivi: determinare linee-guida, metodi e strumenti d'azione;
- Applicare varie azioni mirate;
- Valutazione: promuovere studi statistici e sociologici per monitorare il cambiamento.

I vantaggi seguenti potrebbero provenire dalla promozione dell'“e-qualità totale”: più soddisfazione del personale ferroviario (uomini e donne); migliore relazioni industriali (ad es., tra uomini e donne, personale e dirigenza, ecc.); rafforzamento dell'immagine aziendale/sindacale; più prestigio e credibilità; più garanzie qualitative per i clienti/membri dei sindacati.

Altra azione positiva è l'iter di certificazione: i registri specifici possono essere creati al fine di certificare sistemi di “e-qualità totale”. Inoltre, si possono stabilire dei premi assegnati alle imprese ed ai sindacati che si comportano meglio. Con questo genere di strumenti, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati potrebbero esprimere il proprio impegno verso le politiche di *gender mainstreaming* e delle pari opportunità⁷.

⁶ In tale ambito si veda il modello V.I.S.P.O (Valutazione Impatto Stategico Pari Opportunità), proposta italiana volta ad integrare le pari opportunità nella politica globale e ad influenzare l'utilizzo dei fondi nazionali ed europei.

⁷ In questo contesto l'Austria offre l'esempio della ÖBB Planung & Engineering (divisione tecnica delle ferrovie austriache), che ha ricevuto la certificazione “Equality Inside” nel dicembre del 2004. “Equality Inside” è un premio speciale in Total E-Quality/Gender Mainstreaming che poggia sui dati-chiave dei processi commerciali. “Equality Inside” garantisce il costante rispetto dei temi della parità tra i sessi e del Gender Mainstreaming nei sistemi di monitoraggio e di controllo.