



Co-funded by
the European Union

Cofinanziato dall'Unione europea



NUOVA RELAZIONE SULLE DONNE NEL SETTORE FERROVIARIO (WIR) 2025

Sintesi

Implementazione dell'Accordo delle Parti Sociali Europee sulle
donne nel settore ferroviario (Accordo WiR)



NOTA TIPOGRAFICA

La presente sintesi è stata redatta per le Parti Sociali Europee del Settore Ferroviario, la Comunità delle Imprese e delle Infrastrutture Ferroviarie Europee (CER) e la Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti (ETF; di seguito denominate congiuntamente le Parti Sociali Europee) nell'ambito del progetto “Implementazione dell'Accordo tra le Parti Sociali Europee su Women in Rail (Accordo WiR)” di L&R Social Research.

Il progetto ha ricevuto finanziamenti dall'Unione Europea. La responsabilità esclusiva della presente pubblicazione spetta ai partner del progetto. La Commissione europea non si assume alcuna responsabilità per l'eventuale uso delle informazioni qui contenute.

Commissionato dalle Parti Sociali Europee

Comunità delle Imprese e delle Infrastrutture Ferroviarie Europee (CER)

Avenue des Arts, 53, 1000 Bruxelles, Belgio
Tel.: +32 2 2130870 | contact@cer.be | www.cer.be

Autori: Nadja Bergmann, Flavia Enengl, Ronja Nikolatti

Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti (ETF)

Galerie Agora, Rue du Marché aux Herbes 105,
Boîte 11
1000 Bruxelles, Belgio
Tel.: +32 2 2854660 | etf@etf-europe.org | www.etf-europe.org

L&R Social Research

Liniengasse 2A/1
A-1060 Vienna, Austria
Tel.: +43(1)595-40-40-0
E-mail: office@lrsocialresearch.at

Con il supporto di: Elvira González Gago, Iryna Dyakonova, Daniela Hosner, Verena Grösel

Pubblicato da

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin, Germania
Tel.: +49-30-3087526 | info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de

© foto di copertina: SJ AB, České Dráhy, SNCF (da sinistra a destra)

4 settembre 2025

PREFAZIONE COMMISSIONE EUROPEA



Roxana MÎNZATU

Il lancio della Relazione *Women in Rail* segna un'importante pietra miliare per il settore ferroviario europeo e per il dialogo sociale europeo.

Al centro di questo risultato è presente l'Accordo *Women in Rail*, concluso dalla Comunità delle Imprese e delle Infrastrutture Ferroviarie Europee e dalla Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti. Il presente Accordo rappresenta un unicum in Europa. Esso mostra i risultati che si possono ottenere quando datori di lavoro e sindacati si uniscono in un autentico partenariato, e offre un modello per altri settori su come promuovere la parità di genere attraverso relazioni industriali costruttive.

Accolgo con estremo favore e sostengo questa iniziativa che riflette lo spirito del pilastro europeo dei diritti sociali e che chiede pari opportunità, qualità dell'occupazione e condizioni di lavoro eque per tutti; dimostrando inoltre l'importanza di un tenace dialogo sociale nel plasmare il futuro dell'occupazione in Europa.

La prima Relazione di *Women in Rail* mostra i progressi compiuti dalla firma dell'Accordo avvenuta nel 2021: un maggior numero di imprese che adottano strategie di parità, iniziative di mentoring che mettono in contatto giovani donne con leader esperti, accordi di lavoro flessibili che supportano le famiglie e modelli di ruolo che ispirano la prossima generazione.

La Relazione chiarisce tuttavia che le sfide permangono. Attualmente, la rappresentanza delle donne nel settore risulta ancora essere meno di un dipendente su quattro. In un momento di diffusa carenza di manodopera, nessun settore può permettersi di essere tagliato fuori dalla metà della forza lavoro, meno di tutte le ferrovie che rappresentano un settore essenziale per la mobilità europea, la competitività e le ambizioni in materia di clima.

L'Accordo *Women in Rail* offre una risposta. Nel coprire otto aree di policy strategiche, offre misure globali per migliorare i processi di assunzione, lo sviluppo della carriera e le condizioni lavorative delle donne. Non rappresenta solo un impegno in materia di equità, ma si tratta anche di una visione condivisa per il futuro del settore.

Soprattutto, invia un segnale autorevole: la parità e la diversità sono essenziali per la forza e la resilienza delle ferrovie europee. L'ambizione deve continuare a perseguire l'intento di incrementare la percentuale delle donne in tutto il settore, fino a garantire che la parità di genere non sia più un mero obiettivo all'orizzonte, ma una realtà consolidata.

La Commissione europea continuerà a sostenere questo impegno. Promuovere le donne nel settore ferroviario significa sfruttare appieno il talento dell'Europa, rispecchiando la diversità dei nostri cittadini e garantendo che il settore ferroviario sia preparato ad affrontare le sfide del futuro.

Il viaggio è tutt'altro che terminato. Ma la presente Relazione mostra con chiarezza i passi successivi. Ciascuna donna che entra a far parte del settore ferroviario rende più probabile il fatto che altre donne la seguiranno. Ogni esempio di progresso contribuisce a promuovere il lancio e ciascun

impegno da parte di imprese, sindacati e istituzioni ci avvicina al nostro obiettivo condiviso di parità di genere.

Roxana MÎNZATU,

Executive Vice-President



Vicepresidente esecutivo

PREFAZIONE COMITATO EUROPEO DI DIALOGO SOCIALE SETTORIALE DELLE FERROVIE



Matthias Rohrmann
(© Werner Popp)

Gentile signore o signora, cari colleghi,
soprattutto care lavoratrici nelle imprese ferroviarie,
noi, in qualità di parti sociali CER e ETF nel settore ferroviario, siamo lieti di
presentare la prima nuova Relazione di "Women in Rail (WiR)".
Ringraziamo tutti i colleghi che hanno contribuito alla sua creazione nel corso
di molti mesi.
Ciò soddisfa una delle disposizioni più importanti dell'Accordo Women in
Rail, che a tutt'oggi rimane unica. Dopo oltre tre anni di negoziati sull'Ac-
cordo WiR, continuamo a dimostrare il nostro impegno per la sua implemen-
tazione.



Giorgio Tuti
(© Alexander Egger)

L'Accordo WiR ha l'obiettivo di incrementare e migliorare l'occupazione fem-
minile nel settore ferroviario e di promuoverne l'integrazione. Ciò è necessa-
rio sia per migliorare le condizioni delle donne, sia per rendere più attraente
l'occupazione nel settore ferroviario. L'incremento della percentuale di donne
nel nostro settore va anche visto come una misura per contrastare la carenza
di lavoratori qualificati e promuovere il futuro del nostro settore.

La Relazione WiR, che da ora in poi sarà pubblicata regolarmente, accompa-
gnerà l'implementazione delle misure e metterà in evidenza gli sviluppi e i
buoni esempi e al tempo stesso, contribuirà anche a evidenziare i settori in cui
il nostro intervento risulta essere ancora necessario.

In questi tempi politicamente difficili, la Relazione WiR e le parti sociali del
settore ferroviario inviano un segnale chiaro e incisivo a favore della diversità! Siamo per la diversità,
per la diversità della forza lavoro e per la sua attiva promozione. La diversità fa parte del nostro DNA.
La diversità è la nostra forza. Esortiamo i politici e tutte le parti interessate all'interno del settore fer-
roviario nel continuare a lavorare in sinergia per raggiungere tali obiettivi.

La presente Relazione WiR non costituisce pertanto la fine dei lavori, bensì l'inizio. Un inizio che per-
correremo insieme, considerando quanto segue: donne forti = ferrovie forti. Con questo in mente, ci
auguriamo che la lettura della presente relazione sia di vostro gradimento e attendiamo con interesse
ulteriori sviluppi e cooperazioni a beneficio dei dipendenti, dei colleghi e delle donne.

Matthias Rohrmann (CER)
Presidente
Comitato europeo di dialogo sociale settoriale delle ferrovie

Giorgio Tuti (ETF)
Vice Presidente



“SNCF mi ha aiutato a trovare un alloggio per la mia famiglia. Ho ricevuto un sussidio per i genitori e una guida dal Social Support di SNCF. I miei figli ricevono assistenza dal Centro Educativo SNCF e frequentano i centri estivi SNCF. Queste iniziative semplificano la mia vita personale e mi permettono di svolgere il mio lavoro in buone condizioni”.

– **SIG.RA JOVAHNNA THARLADIÈRE**
GESTORE DEL TRAFFICO PER I TRENI SUBURBANI PARIGINI, SNCF, FRANCIA

“Il settore continua ad essere dominato dagli uomini. Molto è già migliorato, ma c'è ancora del lavoro da fare. Non è solo in Germania che la maggior parte dei compiti di assistenza viene ancora svolto dalle donne. La carenza di lavoratori qualificati può essere risolta solo se alle donne vengono offerti buoni posti di lavoro con opportunità di equilibrio tra lavoro e vita privata. WiR è un primo passo in questa direzione”.

– **NADJA HOUY**
PRESIDENTE DEL COMITATO FEMMINILE EVG

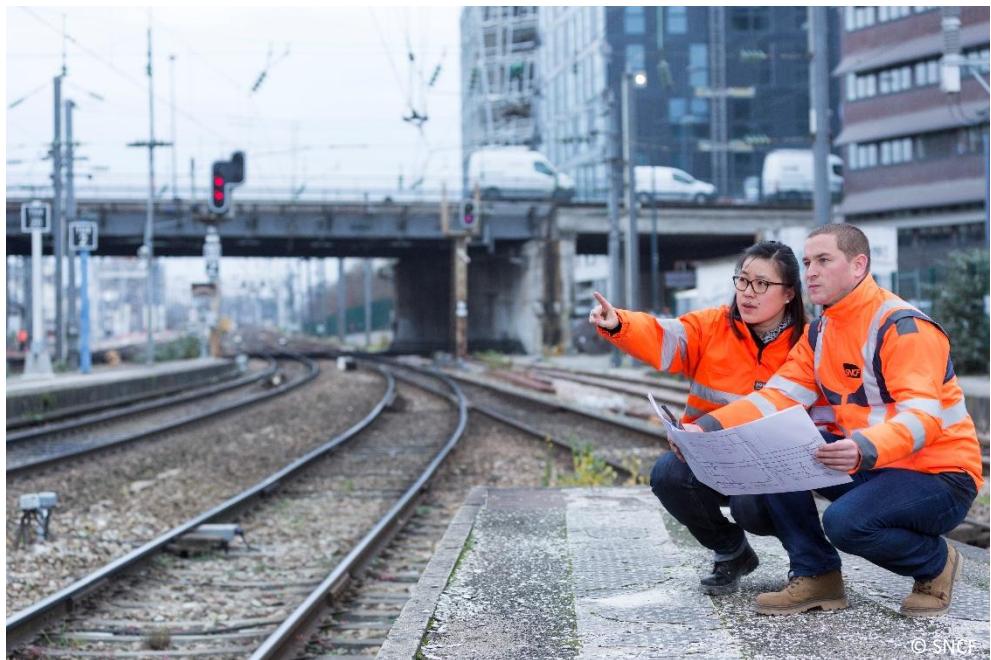


"In qualità di membro femminile del Consiglio di fabbrica, sono responsabile di 160 colleghes a Vienna. Sono orgogliosa del fatto che attualmente abbiamo una percentuale femminile del 29 %. Grazie all'impegno del mio team del Consiglio di fabbrica, abbiamo migliorato la trasparenza dei dibattiti, l'inquadramento retributivo e lo sviluppo di carriera a favore delle colleghes. Il dialogo sociale ha sensibilizzato i datori di lavoro sugli oneri che le donne devono affrontare nel settore ferroviario. Nei prossimi anni sarà necessario un impegno particolarmente maggiore per affrontare i problemi che vivono le donne nel settore ferroviario: le molestie sessuali e la violenza sul posto di lavoro costituiscono ancora un grosso problema e un'espressione di dinamiche di potere che colpiscono prevalentemente le donne. I datori di lavoro sono chiamati ad agire tempestivamente affinché le donne possano lavorare in sicurezza nel settore ferroviario".

– MELANIE STEINBERGER
CAPO DEL CONSIGLIO DI FABBRICA PER L'ASSISTENZA TRENI ÖBB A
VIENNA, AUSTRIA

"Le donne nel settore ferroviario continuano ad affrontare sfide significative, nonostante la loro crescente presenza e i loro contributi. Questa situazione deve cambiare: è per questo che l'Accordo Women in Rail (WiR) è così importante. Ma le imprese devono essere leali nell'applicazione dell'Accordo affinché le cose si muovano effettivamente nella giusta direzione. È una questione di parità, di attrattiva del settore e quindi di sopravvivenza dell'impresa ferroviaria".

– CÉLINE RUFFIE
CO-PRESIDENTE DEL COMITATO GIOVANI DELLA ETF



“In qualità di Deutsche Bahn, ci impegniamo per la partecipazione paritaria di donne e uomini, riconoscendo che una maggiore rappresentanza di donne in posizioni di leadership è essenziale per una ferrovia innovativa, resiliente e sostenibile.

Per raggiungere questo obiettivo, adottiamo misure strategiche specifiche come la pianificazione trasparente di sequenza, condivisione del lavoro e modelli di lavoro flessibili che promuovano la diversità nella vita professionale quotidiana.

Nel lungo periodo, puntiamo alla parità di partecipazione per rafforzare la creatività e la resilienza della nostra organizzazione. Questo, poiché la parità di genere non è solo un optional, ma una necessità per un futuro efficiente e duraturo”.

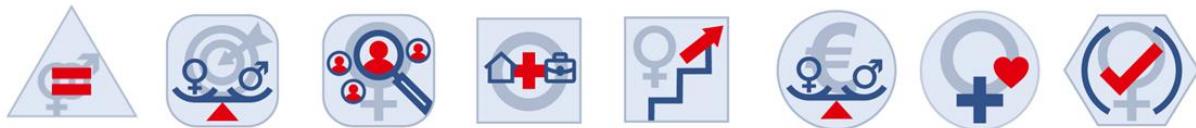
- **CHRISTINE EPLER, RESPONSABILE DELLA DIVERSITÀ E DIRETTORE DELLA STRATEGIA HR, INNOVAZIONE E DIVERSITÀ DELLA DEUTSCHE BAHN**

“Non è più tempo di parlare, attiviamoci e andiamo a fare qualcosa! Lavoriamo!”

– **SILVANA FRANKEN**
VICEPRESIDENTE DEL COMITATO DONNE DELLA ETF

SOMMARIO

NUOVA RELAZIONE SULLE DONNE NEL SETTORE FERROVIARIO 2025 FATTI E CIFRE IN SINTESI	10
INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL SETTORE FERROVIARIO EUROPEO	21
ACCORDO TRA LE PARTI SOCIALI EUROPEE SU WOMEN IN RAIL	23
CONSUNTIVO DELL'IMPLEMENTAZIONE DELL'ACCORDO WIR	26
AREA DI POLICY 1: POLITICA IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE NEL CONTESTO GENERALE	35
AREA DI POLICY 2: OBIETTIVI PER UNA RAPPRESENTANZA DI GENERE EQUILIBRATA	55
AREA DI POLICY POLITICA 3: RECLUTAMENTO	74
AREA DI POLICY 4: CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA	88
AREA DI POLICY 5: SVILUPPO DELLA CARRIERA	103
AREA DI POLICY 6: PARITÀ RETRIBUTIVA E DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE	117
AREA DI POLICY 7: SALUTE SUL LAVORO, SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO	132
AREA DI POLICY 8: PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL SESSISMO	144
CONTRIBUTO VOLONTARIO DEL SINDACATO DEI FERROVIERI E DEI LAVORATORI EDILI DEI TRASPORTI DELL'UCRAINA	157
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	160



NUOVA RELAZIONE SULLE DONNE NEL SETTORE FERROVIARIO 2025

FATTI E CIFRE IN SINTESI

Con circa 1,5 milioni di dipendenti, il settore ferroviario europeo è un importante datore di lavoro che svolge un ruolo fondamentale non solo nell'economia europea ma anche nella riduzione delle emissioni di carbonio e nella promozione di una mobilità sostenibile per persone e merci. Nonostante il suo ruolo cruciale, il settore ferroviario si trova ad affrontare grandi sfide, tra cui un forte squilibrio di genere all'interno della forza lavoro, l'invecchiamento del personale e la carenza di manodopera. La sottorappresentazione delle donne nella forza lavoro ferroviaria è sempre più messa in discussione da entrambe le tendenze strutturali così come le politiche esplicite delle imprese ferroviarie stesse. Le politiche nazionali e dell'UE stanno adottando misure significative per promuovere la parità di genere su larga scala, oltre a concentrarsi specificamente sul settore dei trasporti.

Il Comitato Europeo per il dialogo sociale settoriale del trasporto ferroviario, la Comunità delle Imprese e delle Infrastrutture ferroviarie europee (CER) e la Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti (ETF) hanno svolto un ruolo particolarmente cruciale nel sostenere l'occupazione femminile all'interno del settore ferroviario europeo mettendo la parità di genere al primo posto nell'agenda UE. Nel novembre 2021 è stato firmato l'Accordo tra le Parti Sociali Europee su "Women in Rail" (Accordo WiR) al fine di promuovere la parità di genere nel settore ferroviario.

L'Accordo WiR definisce i principi in otto aree di policy e sostiene l'implementazione di misure concrete volte ad attirare un maggior numero di donne nel settore ferroviario e garantire pari opportunità a tutti/e i/le dipendenti. Le otto aree di policy da affrontare sono:

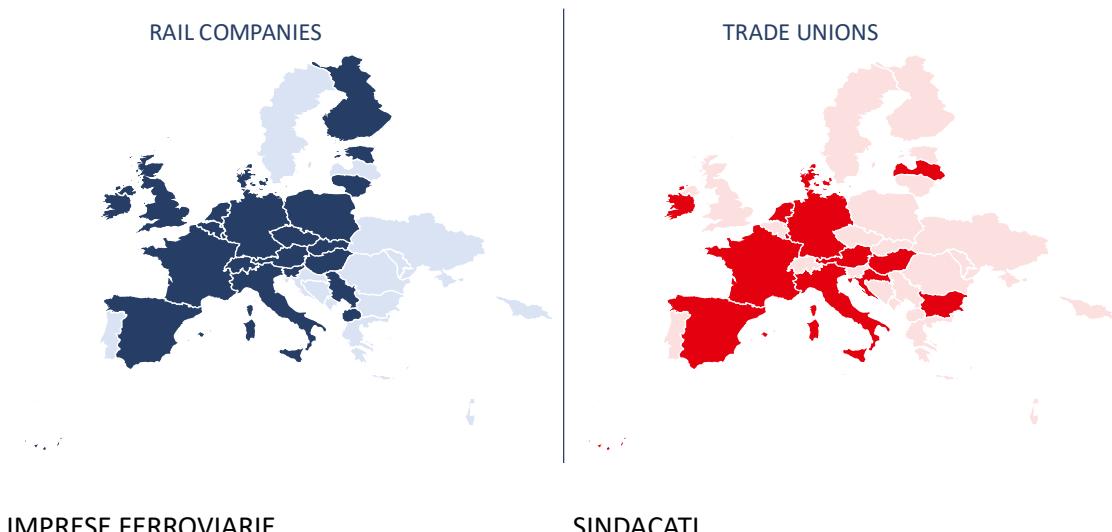


L'Accordo comprendeva anche l'impegno a condurre una valutazione globale della sua attuazione e del suo impatto. Tale valutazione è iniziata nel 2024 ed è stata completata nell'agosto 2025. La nuova Relazione sulle Donne nel Settore Ferroviario (WiR) 2025 è la prima a presentare lo stato attuale della parità di genere all'interno delle imprese ferroviarie europee a seguito della firma dell'Accordo WiR. I fatti, le cifre e la valutazione dell'attuazione delle varie misure hanno lo scopo di agevolare le imprese ferroviarie e i sindacati a riconoscere i propri successi e a identificare ulteriori sfide al fine di promuovere ulteriormente la parità di genere e l'occupazione femminile nelle rispettive imprese.

CON LA PARTECIPAZIONE DI 29 IMPRESE FERROVIARIE EUROPEE E 21 SINDACATI

Nell'ambito della Relazione WiR 2025, è stata attuata una combinazione di vari approcci metodologici, la quale si è focalizzata su due indagini online condotte tra gennaio e aprile 2025, una relativa alle imprese ferroviarie e l'altra ai sindacati. Uno dei compiti chiave per gli esperti scientifici è stato quello di sviluppare indicatori di genere significativi sulla base dei principi e delle misure definite nell'Accordo WiR, laddove al fine di monitorare i progressi sono stati ricavati indicatori per ciascuna area di policy.

Un totale di 29 imprese ferroviarie europee ha partecipato all'indagine, cifra che rappresenta un totale di 696.113 dipendenti nei dati dell'indagine — quasi la metà degli 1,5 milioni di dipendenti del settore ferroviario. Il fatto importante per l'implementazione delle misure in materia di parità di genere, sia in qualità di partner che in rappresentanza dei lavoratori interessati, è la partecipazione all'indagine di ben 21 sindacati.



Complessivamente, oltre il 90% delle imprese ferroviarie intervistate ha adottato l'Accordo WiR all'interno della propria organizzazione, sia in qualità di membri della CER o imprese partner non appartenenti all'area UE impegnati ad applicare volontariamente l'Accordo. Altre due imprese hanno scelto di partecipare all'indagine su base volontaria.

I RISULTATI IN SINTESI

Il dato più significativo è la percentuale di donne rispetto a tutti i dipendenti del settore ferroviario, che si attesta al 23%, mentre la percentuale di donne tra i nuovi assunti è del 25%. Un altro dato significativo è che l'80% delle imprese intervistate ha adottato un documento politico che delinea i propri valori imprenditoriali in materia di parità di genere. I risultati della Relazione WiR 2025 indicano che è stata avviata con successo una serie di sviluppi o che tali sviluppi sono attualmente in corso. Un

confronto con i dati più recenti del 2018 (CER, ETF 2018)¹ mostra un incremento della percentuale complessiva di donne, che nel 2018 era il 21%. La stessa tendenza è evidente quando si esaminano occupazioni specifiche (ad esempio, macchinisti, gestori del traffico o personale di bordo) o la percentuale di donne nei vari livelli dirigenziali.

Tuttavia, in alcune aree si evidenziano ancora pochi progressi per quanto concerne una struttura della forza lavoro equilibrata in termini di dimensione di genere, in particolare nel nucleo di dominio delle professioni legate al settore ferroviario, il che sta a significare che sono ancora necessarie iniziative che vanno rafforzate. L'analisi sostiene e sottolinea l'importanza di un ulteriore lavoro congiunto tra le Parti Sociali Europee della CER e della ETF, così come i loro membri, e di portare avanti l'implementazione dell'Accordo WiR al fine di promuovere la parità di genere e la diversità perseguitando misure mirate.

RISULTATI CHIAVE DELLA RELAZIONE SULLE DONNE NEL SETTORE FERROVIARIO RISPETTO ALLE OTTO AREE DI POLICY

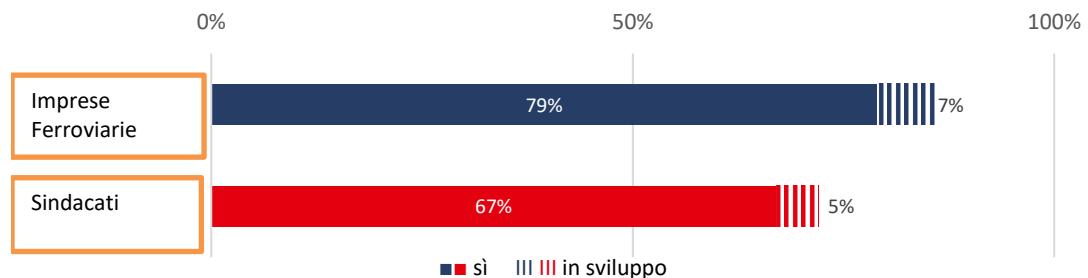
Per quanto riguarda il processo di implementazione, oltre la metà delle imprese intervistate considera che l'Accordo WiR sia stato pienamente e ampiamente implementato, e un ulteriore 26% ritiene che la sua implementazione sia parzialmente completata. Viceversa, solo un terzo dei sindacati intervistati sono dell'opinione che l'Accordo sia stato pienamente e ampiamente implementato dalle imprese che impiegano i loro membri. Riguardo agli sforzi congiunti per conseguire la parità di genere e la diversità nel settore ferroviario, è essenziale una stretta cooperazione tra le imprese ferroviarie e i sindacati. Tuttavia, solo il 35% delle imprese intervistate e il 29% dei sindacati intervistati hanno valutato l'attuale livello di tale cooperazione come "molto stretta" o "piuttosto stretta".

¹ CER, ETF (2018): 6^a Relazione annuale sullo sviluppo dell'occupazione femminile nel settore ferroviario europeo. Data 2018. Disponibile online: <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/04/Women-in-Rail-6th-Annual-Report.pdf> (ultimo accesso: 07.07.2025).

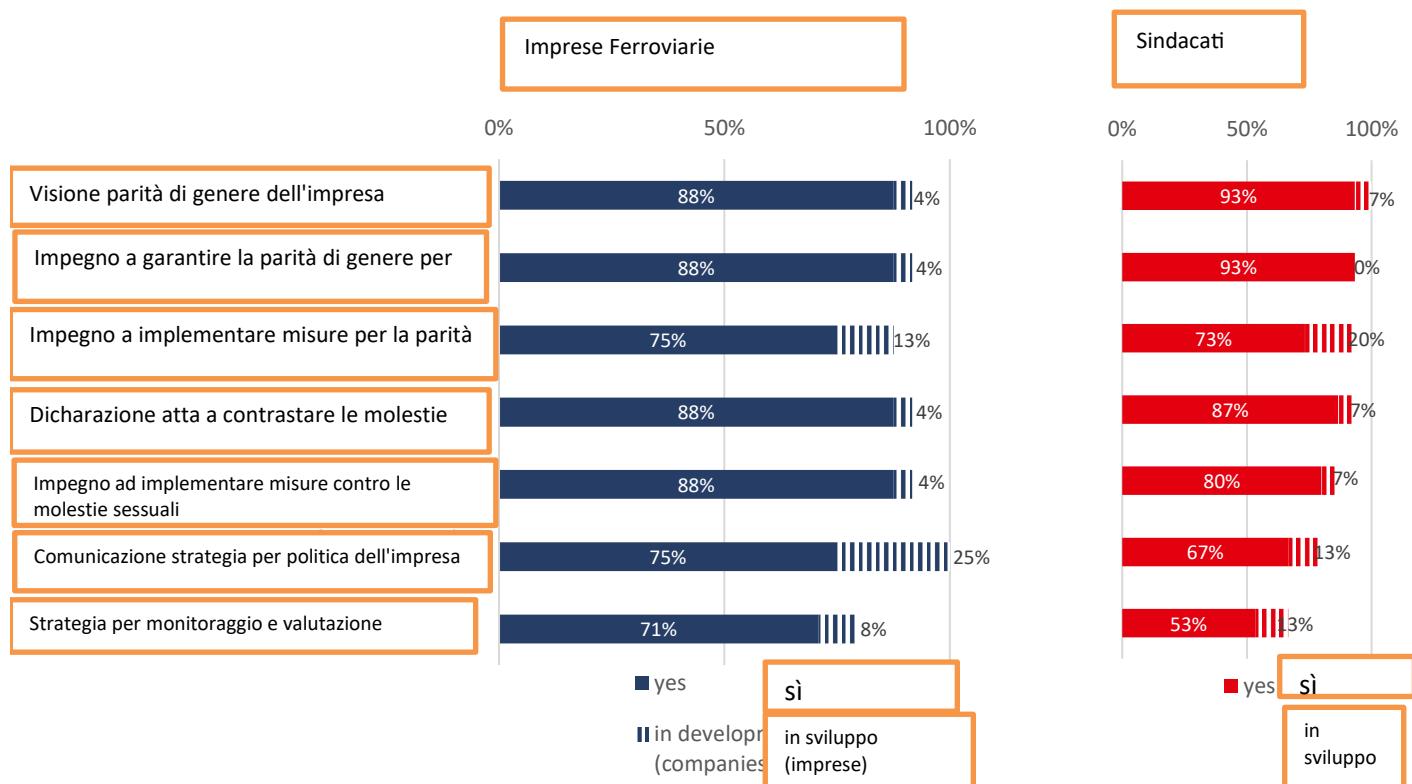
AREA DI POLICY 1: PARITÀ DI GENERE NEL CONTESTO GENERALE



Il 79% delle imprese ferroviarie intervistate ha confermato di disporre di un documento politico, comparabile a un documento strategico o di policy, che rispecchia i propri valori aziendali in materia di parità di genere, mentre un ulteriore 7% sta attualmente lavorando allo sviluppo di un documento di tale tipo.



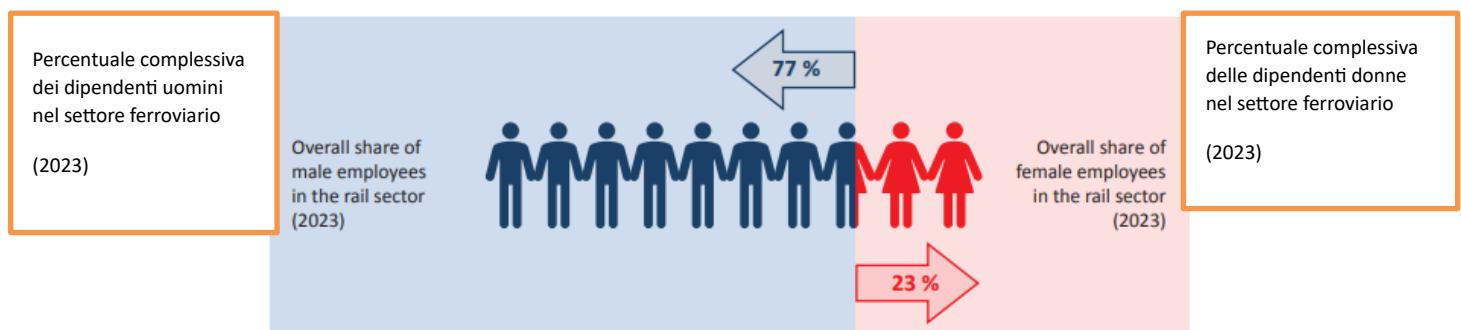
La stragrande maggioranza delle imprese intervistate, con punteggi elevati pari all'88% ciascuna, ha confermato che il proprio documento politico comprende una visione in termini di parità di genere e una dichiarazione mirata a contrastare le molestie sessuali, nonché l'impegno a garantire la parità di genere per tutti/e i/le dipendenti e l'implementazione di misure contro il sessismo. Questi risultati sono per lo più in linea con le risposte dei sindacati intervistati: la stragrande maggioranza pari al 93% ha confermato che i documenti politici delle imprese incorporano già una visione aziendale sulla parità di genere e l'impegno a garantire la parità di genere per l'intera forza lavoro.



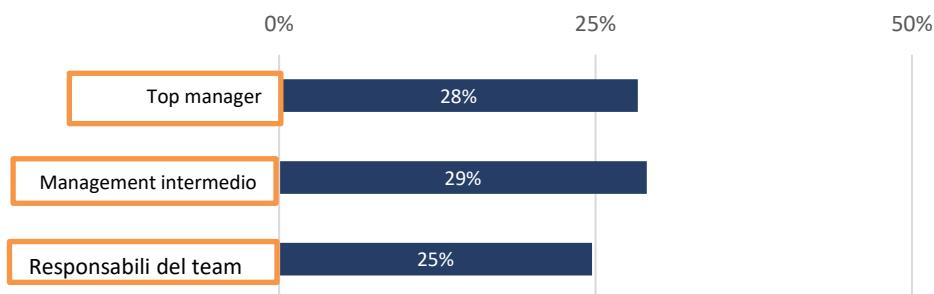


AREA DI POLICY 2: RAPPRESENTANZA EQUILIBRIO DI GENERE

Sulla base dei dati di 28 imprese ferroviarie che hanno impiegato circa 693.000 persone nel 2023, la percentuale complessiva di donne impiegate nel settore ferroviario è pari al 23%; tale percentuale sta ad indicare la presenza di una cospicua maggioranza di dipendenti uomini (77% contro 23%). Rispetto alla percentuale complessiva di dipendenti donne pari al 21% rilevata nel 2018, dopo cinque anni si può quindi osservare un lieve incremento (CER, ETF 2018).



Rispetto al quadro generale, nelle imprese ferroviarie si può osservare una rappresentanza di genere più equilibrata a diversi livelli dirigenziali: la percentuale complessiva di dipendenti donne nei quadri intermedi ha raggiunto il 29% nelle imprese ferroviarie intervistate, seguita dal 28% tra le top manager e dal 25% tra le responsabili del team. La rappresentanza delle dipendenti nei consigli di amministrazione delle imprese è leggermente più elevata, pari ad una percentuale del 34%. Nel 2018, le percentuali variavano dal 25% tra le top manager e solo del 18% tra le responsabili del team (CER, ETF 2018), suggerendo un notevole miglioramento della rappresentanza delle donne nelle posizioni di leadership.

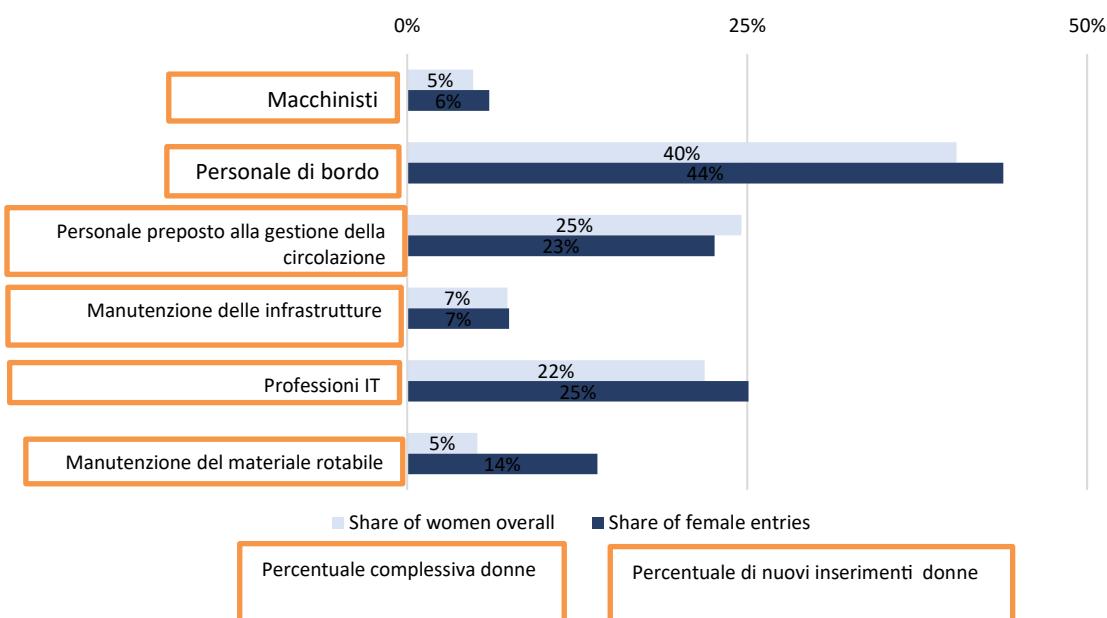


Nel confrontare la rappresentanza delle donne in professioni specifiche sono emerse differenze considerevoli. Si osservano percentuali di donne eccezionalmente ridotte tra i macchinisti e la manutenzione del materiale rotabile (5% ciascuna), così come nella manutenzione delle infrastrutture (7%). Percentuali più elevate, corrispondenti all'incirca alla media settoriale, sono state riscontrate tra le professioniste IT (22%) e il personale addetto alla gestione del traffico (25%). La percentuale più alta di donne è stata registrata tra il personale di bordo, attestandosi al 40%. Ancora una volta, si possono osservare lievi miglioramenti rispetto ai dati del 2018, laddove le percentuali di donne erano pari al 3% tra le macchiniste e il 37% tra il personale di bordo (CER, ETF 2018).



AREA DI POLICY 3: RECLUTAMENTO

Tra i nuovi assunti, la percentuale complessiva di donne è leggermente superiore alla media settoriale, con una percentuale del 25%.



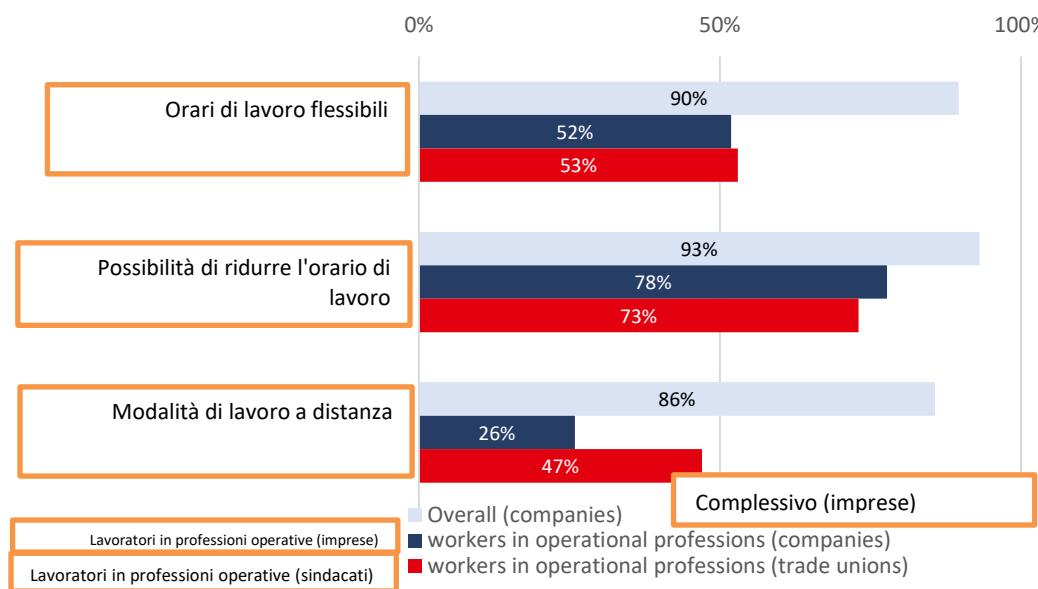
In relazione alle categorie professionali, tra le nuove assunzioni si sono registrati ancora una volta valori leggermente superiori rispetto alle medie settoriali. Le percentuali più basse di donne si riscontrano ancora tra i macchinisti (6%) e la manutenzione delle infrastrutture (7%). Viceversa, si registra una chiara tendenza dell'incremento della rappresentanza di donne nel settore della manutenzione del materiale rotabile, con una percentuale pari al 14% in termini di nuove assunzioni di donne. La percentuale di donne tra i nuovi assunti è del 25% nelle professioni IT e del 44% nel personale di bordo.

In larga misura, le imprese intervistate attuano misure per rafforzare la parità di genere in termini di assunzioni. In particolare, il 61% delle imprese offre una formazione regolare per il reclutamento non discriminatorio e il 75% dispone di norme per condurre colloqui di lavoro in modo non discriminatorio e rivede la descrizione dei profili professionali al fine di eliminare gli stereotipi di genere. La valutazione dei sindacati intervistati si discosta notevolmente da questo quadro: solo il 43% concorda sul fatto che nelle imprese venga implementata la formazione regolare, e solo il 57% concorda sul fatto che i profili professionali vengano revisionati in merito agli stereotipi di genere. Circa un quarto dei sindacati partecipanti dichiara di non disporre di alcuna informazione sulle misure adottate in questo ambito.



AREA DI POLICY 4: CONCILIAZIONE TRA LAVORO E VITA PRIVATA

In generale, le lavoratrici ricorrono maggiormente a misure volte a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Ad esempio, nel 2023 solo il 5% di tutti gli uomini occupati lavorava a tempo parziale, rispetto al 19% di tutte le donne occupate. Per i dipendenti in congedo parentale, la percentuale di dipendenti di sesso femminile è del 4%, il doppio di quella dei dipendenti di sesso maschile (2%).

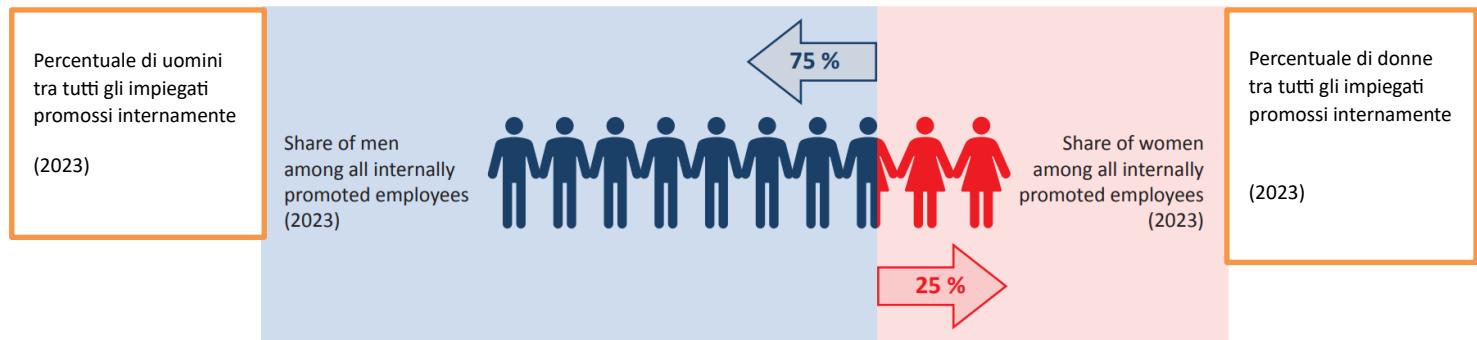


La maggior parte delle imprese ferroviarie intervistate offre modalità di lavoro volte a favorire una migliore conciliazione tra lavoro e compiti di assistenza, come la possibilità di ridurre l'orario di lavoro (93%), orari di lavoro flessibili (90%) o modalità di lavoro a distanza (86%). Tale affermazione è ampiamente confermata anche dai sindacati intervistati. Ciononostante, emergono sfide particolari per quanto riguarda i lavoratori impegnati in professioni operative, laddove è necessario essere presenti sul luogo di lavoro e avere orari di lavoro fissi. Per questo gruppo di dipendenti, il 26% delle imprese intervistate indica di essere in grado di fornire modalità di lavoro a distanza, mentre il 52% ha dichiarato di poter offrire orari di lavoro flessibili. Tuttavia, la riduzione dell'orario di lavoro continua ad essere considerato un evento regolare anche tra le professioni operative, con una percentuale pari al 78%. I rappresentanti sindacali sottolineano che per le categorie professionali a livello globale, non tutte le misure adottate riescono a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Ciò vale in particolare per il settore ferroviario primario, soprattutto nell'ambito di ruoli operativi, laddove soluzioni come lo smart working non sono praticamente realizzabili e le opzioni part-time non sono usuali.



AREA DI POLICY 5: SVILUPPO DELLA CARRIERA

Nel 2023, il 75% di tutti i dipendenti promossi internamente erano uomini e il 25% donne. Rispetto alla percentuale complessiva di donne nelle imprese ferroviarie, che ammonta al 23%, questo risultato potrebbe essere cautamente interpretato come un'indicazione del fatto che le donne sono incoraggiate ad assumere ruoli di leadership.



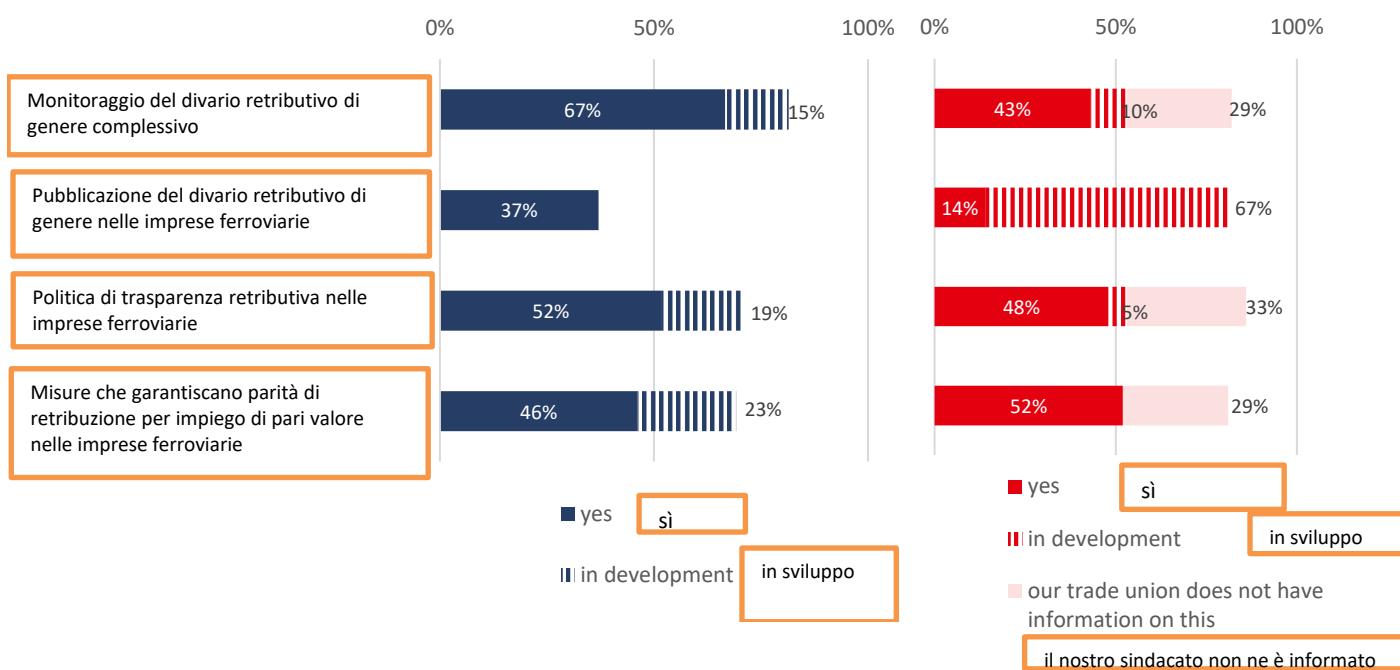
Alla richiesta di misure specifiche per garantire la sensibilità di genere nelle promozioni, il 56% delle imprese intervistate ha dichiarato di sostenere linee guida o politiche in atto in merito a promozioni non discriminatorie, mentre la metà offre formazione in colloqui di promozione privi di pregiudizi, e il 41% sostiene strategie specifiche per incoraggiare le donne a candidarsi per posizioni più elevate. I sindacati intervistati assumono ancora una volta una posizione più scettica, laddove circa la metà di essi è a conoscenza delle linee guida esistenti per le promozioni non discriminatorie e solo il 43% afferma di essere a conoscenza delle strategie per incoraggiare le donne a candidarsi per posizioni più elevate.

La rappresentanza delle donne nella formazione professionale iniziale e continua aggiunge un'altra dimensione allo sviluppo della carriera. Con donne che rappresentano il 23% di tutti i dipendenti in formazione continua e il 26% di quelli in formazione professionale iniziale, queste cifre corrispondono rispettivamente alla media settoriale e si collocano leggermente al di sopra di esse.

AREA DI POLICY 6: PARITÀ RETRIBUTIVA DI GENERE



Essenziale per il raggiungimento della parità retributiva, in molte delle imprese ferroviarie intervistate sono già in atto sistemi di monitoraggio delle politiche retributive nelle imprese ferroviarie intervistate. Complessivamente, il 67% delle imprese dichiara di monitorare attualmente il divario retributivo di genere, mentre un altro 15% sta lavorando allo sviluppo di un sistema di monitoraggio a tale scopo. Allo stesso tempo, solo il 43% dei sindacati intervistati è a conoscenza del monitoraggio del divario retributivo di genere complessivo da parte delle imprese ferroviarie, con un altro 39% che non ha informazioni su tale argomento.



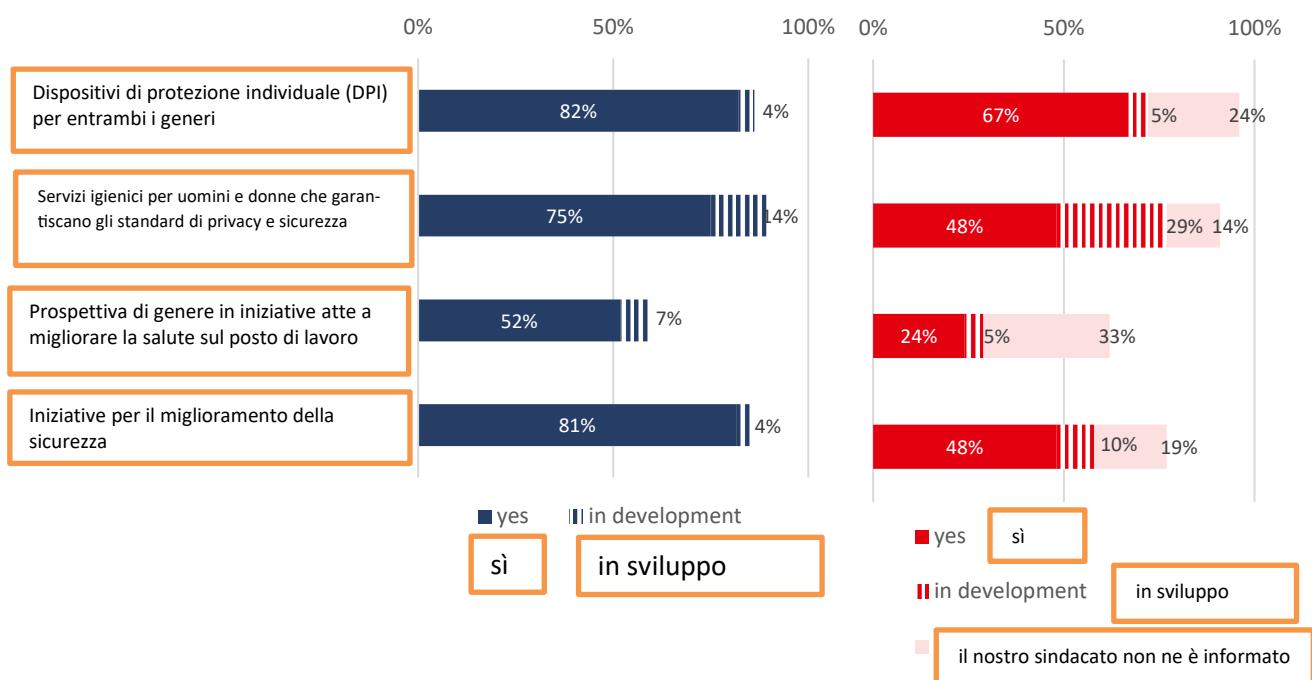
mancanza di trasparenza per quanto riguarda le politiche retributive sono le percentuali relativamente esigue di imprese ferroviarie intervistate che pubblicano il proprio divario retributivo di genere (37%) e che hanno in atto politiche di trasparenza retributiva (52%). Inoltre, solo il 14% dei sindacati intervistati ha dichiarato di essere a conoscenza della pubblicazione da parte delle imprese ferroviarie dei dati sul divario retributivo di genere, mentre il 48% era a conoscenza delle politiche di trasparenza retributiva delle imprese.

Allo stesso tempo, le imprese ferroviarie si stanno adoperando per colmare gli attuali divari retributivi di genere, con il 46% delle imprese intervistate che ha già rafforzato le misure volte a garantire la parità retributiva per un lavoro di pari valore, mentre un altro 23% sta attualmente sviluppando tali misure. Questi risultati sono ampiamente corroborati anche dai sindacati intervistati.



AREA DI POLICY 7: SALUTE E TUTELA OCCUPAZIONALE SUL POSTO DI LAVORO

Nel porre particolare enfasi sulla salute e la sicurezza sul posto di lavoro, le imprese ferroviarie intervistate hanno attuato misure rigorose a tal fine: l'82% delle imprese ha dichiarato di fornire dispositivi di protezione individuale (DPI) che soddisfano le esigenze di tutti i generi, mentre solo il 75% ha installato servizi igienici adeguati. L'impegno globale per la sicurezza sul posto di lavoro sembra essere determinato, laddove l'81% delle imprese ha dichiarato di aver avviato iniziative globali in materia di sicurezza.

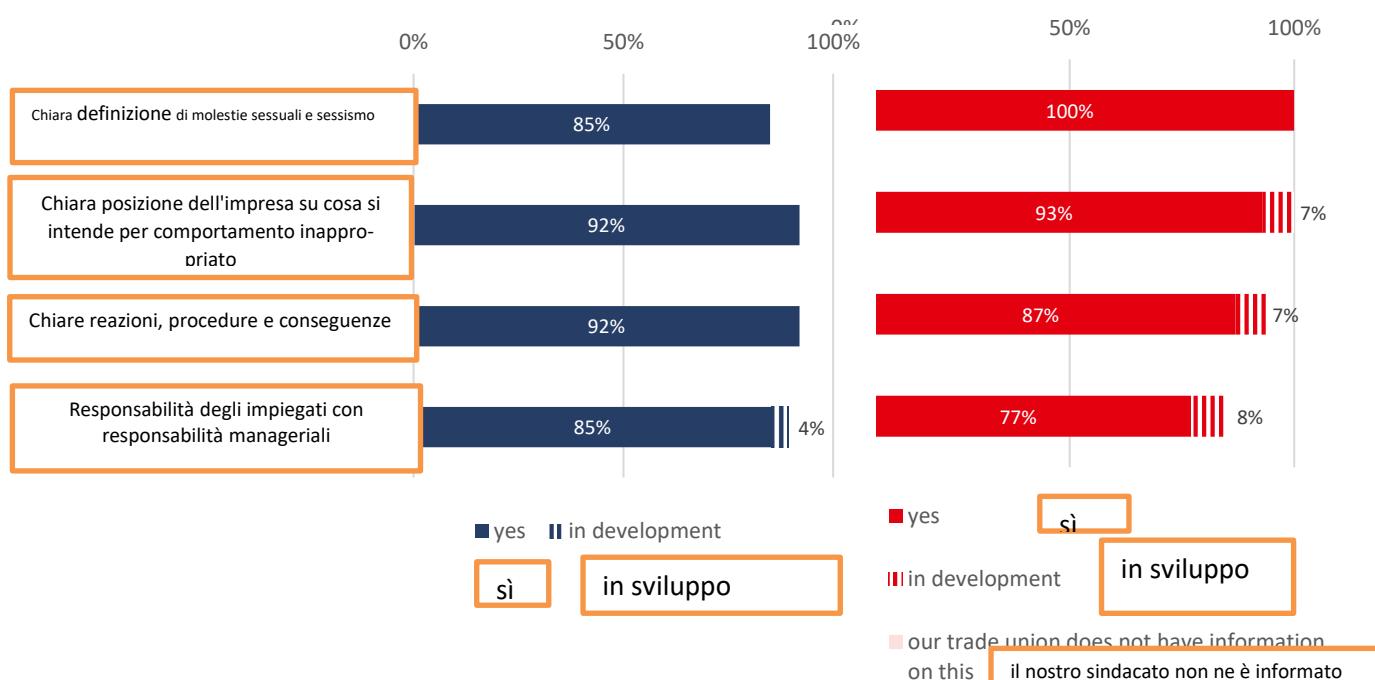


Secondo i sindacati intervistati, la misura più ampiamente attuata in materia di salute e sicurezza sul lavoro nelle imprese ferroviarie è la messa a disposizione di dispositivi di protezione individuale (DPI) per tutti i generi, con il 67% che ne conferma la disponibilità. Servizi igienici che soddisfano gli standard di privacy e sicurezza sia per le donne che per gli uomini sono confermati solo dal 48% delle organizzazioni sindacali partecipanti, e la stessa percentuale afferma che le imprese ferroviarie stanno conducendo iniziative di miglioramento in materia di sicurezza.

AREA DI POLICY 8: PREVENZIONE DI MOLESTIE SESSUALI E SESSISMO



Oltre ad adottare politiche volte a contrastare le molestie sessuali e il sessismo, a tal fine, le imprese ferroviarie intervistate sono impegnate ad elaborare e attuare le relative misure. Pertanto, l'89% delle imprese concorda sul fatto che la garanzia della privacy alle vittime nel momento in cui segnalano un episodio di violenza è di estrema importanza, e l'82% precisa di aver istituito un ufficio di segnalazione o una persona di fiducia nel caso si verifichino tali episodi. Sistemi di segnalazione per la raccolta di dati sulle molestie sessuali e sul sessismo, nonché misure di sensibilizzazione da parte di tutti/e i/le dipendenti sono ampiamente implementate all'interno delle imprese ferroviarie, rispettivamente con percentuali del 68% e del 75%. Viceversa, un numero inferiore di imprese ferroviarie ha implementato meccanismi di monitoraggio per procedure o misure volte a contrastare le molestie sessuali e il sessismo (64%).



I risultati dell'indagine condotta dai sindacati hanno potuto confermare l'implementazione di tali misure solo in minima parte, con un'elevata percentuale di sindacati che indica la mancanza di informazioni su tali iniziative. Ad esempio, solo la metà dei sindacati è stata in grado di confermare l'esistenza di sistemi di monitoraggio contro le molestie sessuali e il sessismo, in presenza di un sorprendente 45% che non è a conoscenza di tali misure. Analogamente, il 55% dei sindacati è stato in grado di confermare che le imprese ferroviarie disponessero di sistemi di segnalazione per la raccolta di dati sulle molestie sessuali e sul sessismo, e solo il 45% ha potuto confermare l'implementazione di misure di sensibilizzazione tra tutti i/le dipendenti.

INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL SETTORE FERROVIARIO EUROPEO

Il settore ferroviario svolge un ruolo fondamentale all'interno dell'economia europea e nel raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile. Il sistema ferroviario europeo è uno dei più densi ed estesi al mondo che comprende una combinazione di ferrovie interregionali ad alta velocità, regionali e urbane. La sua rete costituisce una delle principali dorsali della rete transeuropea dei trasporti (TEN-T). Le reti ferroviarie, che collegano persone e imprese oltre i confini, contribuiscono così alla crescita economica e all'integrazione regionale non solo all'interno dell'Unione europea, ma dell'Europa nel suo complesso.

Con circa 1,5 milioni di dipendenti, il settore ferroviario è uno dei principali datori di lavoro in Europa, con circa 1 milione di dipendenti che lavorano nei Paesi dell'UE. Tuttavia, l'importanza economica delle ferrovie europee va ben oltre gli effetti diretti sull'occupazione grazie ai propri numerosi collegamenti con vari settori industriali e dei servizi, che vanno dalla posa dei binari ai sistemi europei di gestione del traffico ferroviario. Il settore ferroviario europeo apporta anche un contributo significativo al Green Deal dell'UE. Le ferrovie svolgono un ruolo centrale nella riduzione delle emissioni di carbonio e nella promozione del trasporto sostenibile di persone e merci. Nonostante il suo ruolo cruciale, il settore ferroviario si trova ad affrontare sfide significative, tra cui l'invecchiamento della forza lavoro e la carenza di manodopera qualificata in posizioni tecniche e ingegneristiche.²

Le donne rappresentano una risorsa in gran parte non sfruttata a causa della loro sottorappresentanza, per vari motivi, durante lo sviluppo del settore ferroviario, che storicamente è stato dominato da occupazioni lavorative che soddisfano i tradizionali cliché maschili (ad es., lavoro duro, fisico, pericoloso, rumoroso, ecc.) che ha alimentato stereotipi culturali persistenti connessi ai lavori ferroviari. Tuttavia, questi stereotipi sono sempre più messi in discussione sia dalle tendenze strutturali che dalle politiche esplicite delle stesse imprese ferroviarie. Anche le politiche nazionali e dell'UE volte a promuovere la parità di genere nei trasporti forniscono un quadro di riferimento importante. Inoltre, recenti relazioni europee sottolineano l'importanza di attrarre, reclutare e trattenere le donne nel settore dei trasporti, offrendo raccomandazioni.³

Ciò offre un percorso per modernizzare il settore in quanto tale. Le donne sono sempre più presenti nei ruoli di leadership, nel servizio clienti e nei settori tecnici, contribuendo così a sfidare gli stereotipi obsoleti e ad offrire un'immagine moderna e "dinamica" del settore.

Ciononostante, è importante sottolineare che la necessaria modernizzazione non riguarda tanto l'immagine quanto l'adattamento delle condizioni di lavoro e della cultura del lavoro alle esigenze delle donne e degli uomini. Uno studio recente sottolinea che una cultura del lavoro ancora prevalentemente maschile, priva di equilibrio tra lavoro e vita privata, mancanza di considerazione per la salute e la sicurezza sul lavoro delle donne, o la violenza nei confronti dei/lavoratori/lavoratrici dei

² See Voss (2022): Occupabilità nel settore ferroviario alla luce della digitalizzazione e dell'automazione. Commissionato dalle Parti Sociali Europee. Berlino.

³ Commissione europea: Direzione generale della Mobilità e dei Trasporti (2025): Donne nei trasporti. Piattaforma dell'UE per il cambiamento – 25 raccomandazioni per attrarre, assumere e trattenere le donne nel settore dei trasporti. Lussemburgo: Ufficio Pubblicazioni dell'Unione europea.

trasporti sono i principali ostacoli a una maggiore partecipazione delle donne nel settore ferroviario europeo.⁴

COOPERARE E LAVORARE IN SINERGIA PER RAGGIUNGERE OBIETTIVI PIÙ AMBITIOSI

In questo contesto e nel quadro del Comitato di dialogo sociale settoriale ferroviario, la CER e la ETF stanno lavorando dal 2004/2005 per promuovere una migliore rappresentanza e integrazione delle donne nel proprio settore attraverso varie attività.

Nel 2007, è stata firmata dalla CER e dalla ETF una “Raccomandazione congiunta per una migliore integrazione delle donne nel settore ferroviario” – un punto di partenza per diversi studi e attività nel settore⁵. Dal 2012 le parti sociali CER e ETF pubblicano regolarmente relazioni annuali (Relazione WiR - Women in Rail), analisi di 12 indicatori al fine di seguire i progressi compiuti in tale ambito. La sesta e ultima relazione conteneva finora dati sulla situazione nel 2018, con 28 imprese ferroviarie di 21 Paesi che hanno risposto ai questionari, fornendo così approfondimenti sullo stato della parità di genere nelle imprese ferroviarie. A quel tempo, la percentuale media di donne nella forza lavoro ferroviaria era del 21%, con donne che rappresentano il 22% di tutte le posizioni manageriali, il 3% di tutti i macchinisti, il 37% di tutto il personale di bordo e il 21% di tutti i gestori del traffico.

I risultati delle relazioni WiR hanno dimostrato la necessità di intensificare gli sforzi per incrementare la presenza delle donne e la parità di genere nel settore ferroviario. Nell'ambito del loro dialogo sociale, Work Program 2018/2019, la CER e la ETF decisero di avviare negoziati per un accordo autonomo vincolante in conformità all'articolo 155 TFEU1 volto a promuovere la parità e la diversità di genere nel settore ferroviario.

Questo accordo europeo vincolante e autonomo corrisponde agli obiettivi e alle sfide dell'Unione europea. In effetti, un'Unione che persegua la parità è una delle principali priorità della commissione di Ursula von der Leyen. Ciò è evidenziato dalla proposta di una nuova legislazione antidiscriminazione e dalla Strategia per la Parità di Genere 2020-2025. Tale strategia delinea una serie di azioni chiave, tra cui la cessazione della violenza di genere (compresa le molestie sessuali), garantendo la parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro (compresa la parità di retribuzione), e il raggiungimento dell'equilibrio di genere all'interno degli organi decisionali, come i consigli di amministrazione. Inoltre, la Strategia per la Parità di Genere richiede un'azione concreta allo scopo di garantire che le norme dell'UE in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per le donne e gli uomini funzionino nella pratica e che gli Stati membri recepiscono e attuino tali norme.

⁴ EIGE (2023): Indice Parità di Genere 2023. Verso una transizione verde nei settori dei trasporti e dell'energia. Lussemburgo: Ufficio Pubblicazioni dell'Unione europea.

⁵ https://www.cer.be/images/publications/positions/070612_CER-ETF-Women.pdf

ACCORDO TRA LE PARTI SOCIALI EUROPEE SU WOMEN IN RAIL

La diversità di genere è fonte di arricchimento e di migliori prestazioni. Contribuisce a migliorare le condizioni di lavoro per tutti e a instaurare un clima rispettoso tra i/le dipendenti.⁶

NEGOZIAZIONE E TEMPISTICA

I negoziati su Women in Rail sono iniziati nell'ottobre 2019 nell'ambito del quadro del dialogo sociale settoriale europeo sostenuto dalla Commissione europea, e dopo diversi cicli di negoziati nel periodo 2019-2021 (interrotti a causa della pandemia di COVID-19), è stato raggiunto un risultato positivo grazie al duro lavoro e all'impegno di entrambe le delegazioni. L'Assemblea generale della CER ha adottato l'accordo il 20 settembre 2021 mentre la sezione ferroviaria di ETF l'ha adottata il 27 ottobre 2021, cosa questa che ha portato alla fase finale del processo, vale a dire la firma ufficiale dell'accordo che ne segna l'entrata in vigore.

Il 5 novembre 2021, la CER e la ETF, che rappresentano rispettivamente i datori di lavoro del settore ferroviario e i lavoratori delle ferrovie, hanno firmato ufficialmente l'Accordo autonomo su Women in Rail finalizzato alla promozione dell'occupazione femminile nel settore.

L'Accordo mira ad attirare un maggior numero di donne nel settore ferroviario garantendo loro una maggiore protezione e assicurando la parità di trattamento sul luogo di lavoro, grazie alle numerose misure concordate nell'ambito della politica globale in materia di parità di genere. Tali misure contemplano obiettivi in determinate aree, ad esempio, come attirare più donne nel settore, conciliare lavoro e vita privata, promozione e sviluppo della carriera, parità di retribuzione, salute, sicurezza e ambiente di lavoro, nonché la prevenzione delle molestie sessuali e del sessismo.

L'accordo è entrato in vigore al momento della firma. Alle imprese sono stati concessi 12 mesi per stabilire una policy di genere e diversità e 24 mesi per implementarla. Il termine originario per l'implementazione era la fine del 2023, che è stato successivamente prorogato fino alla fine del 2024 di comune accordo tra le parti sociali. La presente Relazione copre il periodo di implementazione fino alla fine del 2023 e funge pertanto da base per valutare l'impatto dell'implementazione fino al 2024.

⁶ Accordo tra le Parti Sociali Europee su WOMEN IN RAIL, d'ora in poi denominato "Accordo WiR", pag. 4, disponibile online all'indirizzo: <https://www.etf-europe.org/resource/etf-cer-european-social-partner-agreement-on-women-in-rail/> (ultimo accesso: 10.06.2025).

IL TEAM DI NEGOZIAZIONE WIR

Il team di negoziazione WiR da parte della ETF include Giorgio Tuti, Sabine Trier, Jedde Hollewijn, Jolanta Skalska, Katarina Mindum, Maria Cristina Marzola, Maria Rathgeb, Marie Poinsel, Michelle Rodgers e Plamena Zhelyazkova; da parte della CER, Matthias Rohrmann, Yves Baden, Alberto Mazzola, Barbara Grau, Claudia Kürzl, Jitka Ceskova, Roberta Tomassini, Susanne Elfström e Wladyslaw Szczepkowski.



Joost Korte, Direttore generale di DG Employment, e Charlotte Norlund-Mattiessen del Gabinetto del commissario Valean, entrambi presenti alla cerimonia di sottoscrizione, si sono congratulati con le delegazioni e hanno accolto con grande favore l'Accordo, sottolineando che tale Accordo è un risultato rilevante, che riveste una particolare importanza essendo stato implementato durante l'Anno Europeo delle ferrovie.

“L'accordo WIR è un simbolo univoco della forza del dialogo sociale europeo e riflette il nostro impegno a rendere il settore ferroviario più attraente per le donne in tutta Europa. Crediamo che una forza lavoro diversificata non sia solo socialmente essenziale, ma anche fondamentale per il successo della nostra impresa. In qualità di Deutsche Bahn, sosteniamo attivamente le pari opportunità attraverso numerose iniziative strategiche e miriamo a incrementare la percentuale di donne in posizioni di leadership al 40% entro il 2035 — un notevole impegno a favore della diversità e, sul lungo termine, del raggiungimento della parità di genere”.

- MARTIN SEILER, CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE PER LE RISORSE UMANE E GLI AFFARI LEGALI PRESSO DEUTSCHE BAHN

L'ACCORDO TRA LE PARTI SOCIALI EUROPEE SU WOMEN IN RAIL IN SINTESI

L'Accordo tra le Parti Sociali Europee su Women in Rail, fondato sull'articolo 155 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), sottolinea l'impegno del settore ferroviario a promuovere la parità di genere e la diversità.

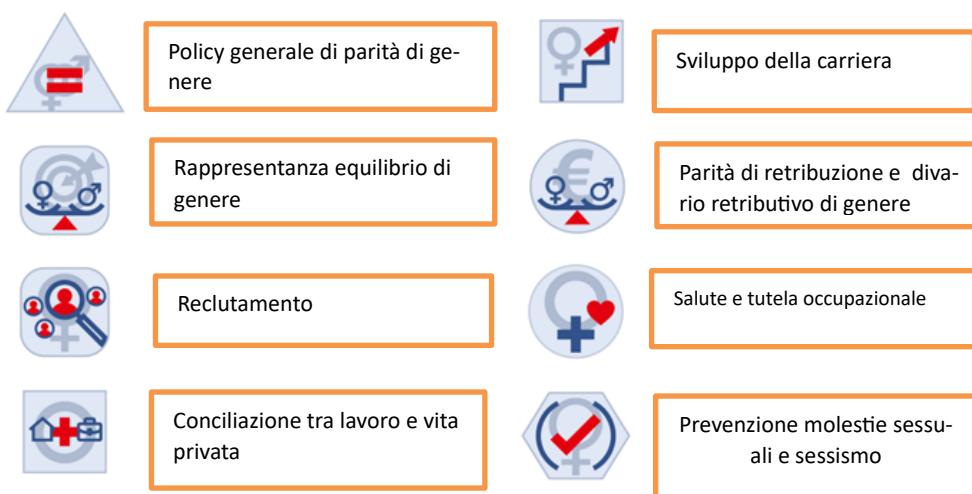
OBIETTIVO DELL'ACCORDO È QUELLO DI...

- attirare un maggior numero di donne nel settore ferroviario, soprattutto nelle aree sottorappresentate;
- incrementare la diversità di genere e porre fine alla segregazione professionale basata sul genere;
- instaurare un ambiente di lavoro interessante e condizioni allettanti per le donne per trattenerle nel lungo periodo;
- instaurare un ambiente di lavoro che abolisca il pensiero stereotipato e la cultura maschile dominata dagli uomini
- eliminare la discriminazione di genere;
- garantire pari opportunità tra donne e uomini a tutti i livelli e in tutti i settori;
- raggiungere la parità di genere.

Per raggiungere tali obiettivi nell'Accordo WiR sono state definite otto aree di policy per le quali sono state discusse e fissate diverse misure e obiettivi.

IMPLEMENTAZIONE DELLE MISURE IN OTTO AREE STRATEGICHE DEFINITE

L'Accordo WiR definisce principi e misure in otto aree strategiche. Le imprese partecipanti si impegnano a rispettare tali principi e ad implementare le misure necessarie.



Le imprese partecipanti si impegnano a rispettare i principi e ad implementare le misure necessarie; ciò include tutti i membri della CER e le imprese partner non UE che applicano volontariamente l'accordo.

CONSUNTIVO DELL'IMPLEMENTAZIONE DELL'ACCORDO WIR

La presente Relazione fornisce un'analisi completa dei progressi compiuti nell'implementazione delle disposizioni dell'Accordo WiR. Attingendo dalle conoscenze di esperti, sindacati e imprese ferroviarie di vari Paesi europei la relazione in esame evidenzia i risultati conseguiti, le sfide e le aree che richiedono ulteriori azioni per conseguire gli obiettivi dell'Accordo WiR.

LA METODOLOGIA IN SINTESI

A tal fine, è stata impiegata una combinazione di vari approcci metodologici, che comprendono interviste qualitative con la selezione di parti chiave interessate, due indagini online presso le imprese ferroviarie e i sindacati, nonché l'elaborazione di esempi di migliori pratiche per mostrare misure e iniziative di successo volte a sostenere l'implementazione dell'Accordo WiR, nonché l'organizzazione di due workshop congiunti, che ha fornito una piattaforma per l'apprendimento reciproco e l'ulteriore scambio tra le parti sociali europee.

Inoltre, uno dei compiti chiave per gli esperti scientifici è stato quello di sviluppare indicatori di genere significativi. Sulla base dei principi e delle misure definite nell'Accordo WiR, sono stati rilevati indicatori per ciascuna area al fine di monitorare i progressi compiuti a seguito dell'implementazione dell'Accordo. In una fase successiva, tali indicatori sono stati resi operativi e inclusi nei questionari per le due indagini online. Tutte queste attività si sono svolte in stretto coordinamento con il Comitato Direttivo, che ha guidato strategicamente il progetto in questione.

INTERVISTE QUALITATIVE

Tra maggio e ottobre 2024 sono state condotte 27 interviste guidate qualitative e individuali con i principali stakeholder con l'obiettivo di ottenere ulteriori informazioni su precedenti attività pianificate tra le parti sociali europee in relazione all'iniziativa Women in Rail. Più specificamente, tali interviste potrebbero fornire informazioni sulle attività che sono già state svolte all'interno delle imprese ferroviarie e dei sindacati per sostenere l'implementazione dell'Accordo WiR. Peraltro, le interviste sono servite anche come occasione per gli intervistati di riflettere su argomenti e questioni di interesse che ritengono essere essenziali nel considerare l'impostazione della nuova Relazione WiR. I partner dell'intervista sono stati selezionati in consultazione con il Comitato Direttivo; era della massima importanza garantire una distribuzione equilibrata delle interviste tra le imprese ferroviarie e i sindacati, nonché tra i Paesi partecipanti. Le interviste sono state trascritte, codificate tematicamente e analizzate per un ulteriore utilizzo, in particolare per la raccolta di contributi per lo sviluppo di indicatori di genere.

INDAGINI ONLINE

Sulla base delle disposizioni dell'Accordo WiR, sono stati sviluppati indicatori di genere adeguati a ciascuna delle otto aree strategiche dell'Accordo al fine di valutarne l'implementazione. Più precisamente, tali indicatori sono stati ricavati dai principi e dalle misure concordati per ciascuna area di policy, e servono a verificare in che misura tali disposizioni siano state finora soddisfatte. In quanto tali, illustrano i progressi compiuti verso il raggiungimento della parità di genere nel settore ferroviario europeo. Ove pertinente, sono stati presi in considerazione anche gli indicatori esistenti delle relazioni precedenti, al fine di garantire una certa continuità; tuttavia, ciò era solo di interesse secondario, con l'obiettivo evidente di sviluppare nuovi indicatori in linea con le specifiche dell'Accordo WiR.

Tutti gli indicatori sono stati raccolti in due questionari – uno per le imprese ferroviarie e uno per i sindacati. Il questionario per le imprese ferroviarie era più ampio, prevedendo indicatori chiave di performance (KPI) in aggiunta a indicatori in materia di politica. Le prospettive dei sindacati hanno ulteriormente integrato il contributo fornito dalle imprese ferroviarie. Va notato che l'indagine ha cercato di raccogliere dati su tutti i generi e altri aspetti della diversità, affrontando così la diversità di genere al di là della comprensione binaria; tuttavia, a tale riguardo, la disponibilità dei dati si è rivelata limitata.

I questionari sono stati programmati sottoforma di strumenti online, e le indagini sono state condotte tra le imprese ferroviarie e i sindacati tra gennaio e aprile 2025. Dopo la pulizia dei dati, si è ricevuto un totale di 29 risposte all'indagine da parte di imprese ferroviarie attive in 22 Paesi, mentre 21 risposte da parte di sindacati di 13 Paesi hanno potuto essere incluse nell'analisi.

I dati raccolti sono stati analizzati con metodi statistici descrittivi e visualizzati mediante tabelle e figure complessive. Inoltre, i dati chiave, come i KPI, sono stati illustrati mediante "statistiche pittoriche" [Bildstatistik] al fine di veicolare facilmente lo sviluppo degli obiettivi chiave in materia di parità di genere. Sono anche stati realizzati pittogrammi che illustrano ciascuna area di policy e che sono stati utilizzati in tutta la Relazione allo scopo di conferire un migliore grado di riconoscibilità.

WORKSHOP CONGIUNTI

Nell'ambito del progetto in questione, sono stati progettati, organizzati e moderati due workshop dal team scientifico in stretto coordinamento con le parti sociali europee. I seminari sono serviti non solo come mezzo per informare le principali parti interessate sui progressi compiuti nell'implementazione dell'Accordo WiR, ma anche come forum di discussione per raccogliere feedback e ulteriori input per la nuova Relazione WiR.

In entrambi i seminari, i rappresentanti delle imprese ferroviarie e dei sindacati sono stati tenacemente incoraggiati a prendere la parola e presentare esempi di migliori pratiche dei loro Paesi che potrebbero anche essere di ispirazione per altre parti interessate. Peraltro, gli esperti sono stati invitati a commentare i recenti sviluppi relativi all'implementazione dell'Accordo WiR e a condividere contributi pertinenti legati al loro settore di competenza.

COMITATO DIRETTIVO

Il Comitato Direttivo è il principale organo decisionale del progetto ed è composto da rappresentanti delle Parti Sociali Europee del Settore Ferroviario. Nella fase di esecuzione del progetto, Il Comitato si è riunito complessivamente sei volte, solitamente dopo che sono state raggiunte importanti tappe dell'implementazione del progetto.

Prima di presentare i risultati del processo di implementazione per ciascuna area di policy, questa parte della Relazione fornisce una panoramica delle imprese e dei sindacati partecipanti. In totale, sono state coinvolte 29 imprese ferroviarie di 22 Paesi europei e 14 sindacati che rappresentano i dipendenti di 20 imprese ferroviarie.

Le imprese ferroviarie partecipanti impiegano complessivamente 696.113 persone in vari settori professionali (per maggiori dettagli si veda l'Area di policy 2). Le imprese variano in modo significativo in termini di numero di dipendenti, da 55 a 231.100 dipendenti. Dodici imprese hanno più di 10.000 dipendenti, tre delle quali hanno più di 50.000 dipendenti. Undici imprese impiegano tra le 1.000 e le 10.000 persone e cinque imprese sono di più piccole dimensioni, impiegando meno di 1.000 persone.

IMPRESE FERROVIARIE E SINDACATI PARTECIPANTI ALL'INDAGINE WIR

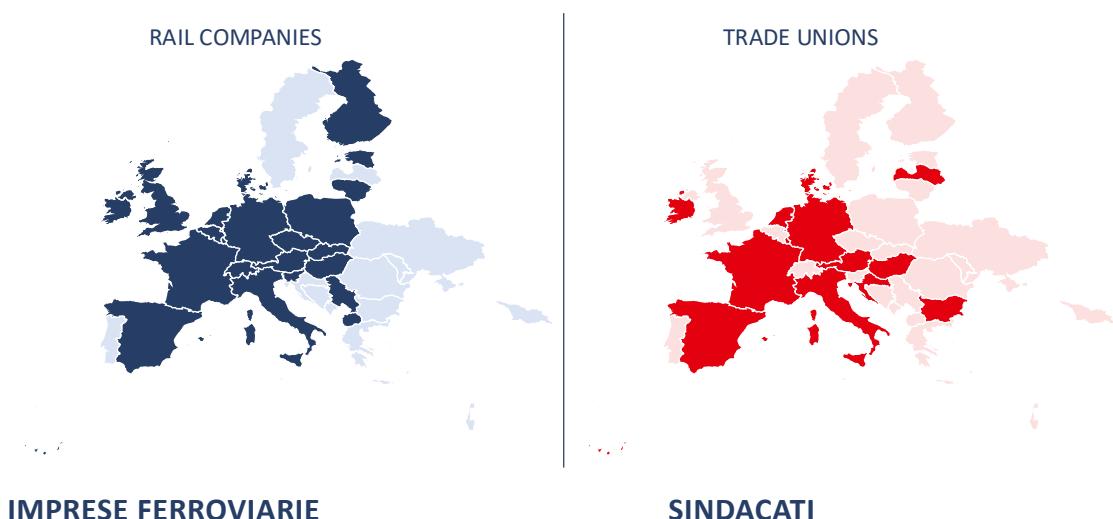


Figura 1, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=29; "Sindacati WIR", n=21

SETTORI DI ATTIVITÀ COPERTI DALLE IMPRESE PARTECIPANTI

Come mostrato nella Figura 2 e tenendo conto di più risposte, circa la metà delle imprese ferroviarie partecipanti opera nei settori del trasporto merci e della gestione dell'infrastruttura. Inoltre, più di due terzi coprono il trasporto passeggeri e circa un terzo delle imprese intervistate sono anche delle holding. Alcune operano anche in altri settori di attività, in particolare l'ingegneria, la manutenzione del materiale rotabile e nelle imprese affiliate (ad es., servizi del sito, attività immobiliari).

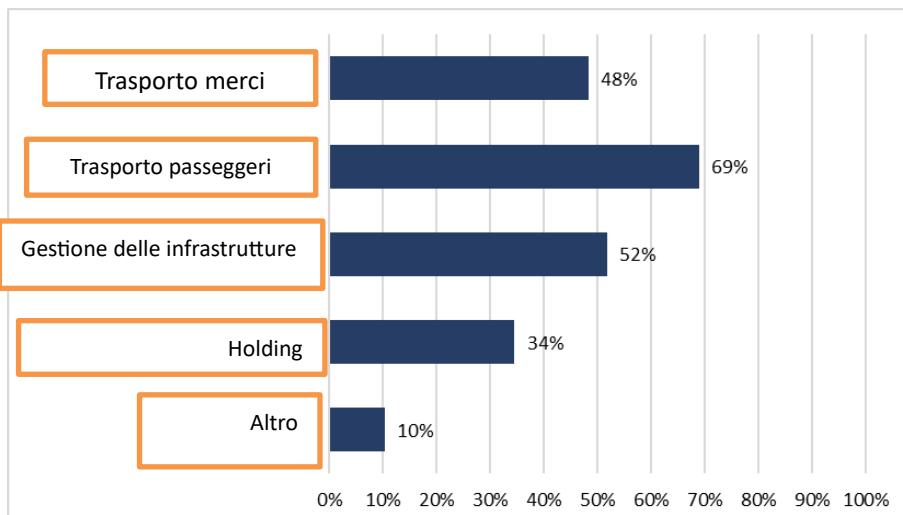


Figura 2, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n=29; Nota: risposte multiple possibili

IMPRESE CHE PARTECIPANO ALL'INDAGINE WIR

Di seguito sono elencate tutte le imprese partecipanti e le loro caratteristiche principali.⁷

PAESE	DENOMINAZIONE DELL'IMPRESA	NUMERO DIPENDENTI	SETTORE DI ATTIVITÀ (Dati riferiti a)
Austria	ÖBB-Holding	40.452	Trasporto merci, trasporto passeggeri, gestione dell'infrastruttura, Holding
Belgio	Eurostar	2.691	Trasporto passeggeri
Belgio	Société Nationale des Chemins de Fer Belges/Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (SNCB/NMBS BELGIO)	17.512	Trasporto passeggeri
Repubblica Ceca	České Dráhy (CD)	13.388	Trasporto passeggeri
Danimarca	Danske Statsbaner (DSB)	6.500	Trasporto passeggeri
Estonia	Eesti Raudtee (EVR)	703	Gestione dell'infrastruttura
Finlandia	VR-Yhtymä Oy (VR Group)	8.416	Trasporto merci, Trasporto passeggeri
Francia	SNCF-Holding	153.456	Trasporto merci, trasporto passeggeri, gestione dell'infrastruttura, Holding
Germania	Deutsche Bahn (DB)	231.080	Trasporto merci, trasporto passeggeri, gestione dell'infrastruttura, Holding
Germania	e.g.o.o. Eisenbahngesellschaft	55	Trasporto merci
Germania	eurobahn GmbH Co. KG	866	Trasporto passeggeri
Ungheria	Magyar Államvasutak (MÁV)	16.734	Gestione dell'infrastruttura
Irlanda	Iarnród Éireann (IÉ)	4.689	Trasporto passeggeri, gestione dell'infrastruttura
Italia	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)	68.444	Trasporto merci, trasporto passeggeri, gestione dell'infrastruttura, Holding
Italia	FNM Group	210	Holding
Lituania	Lietuvos Geležinkeliai (LTG)	5.697	Trasporto merci, trasporto passeggeri, gestione dell'infrastruttura, Holding

⁷ Le imprese sono elencate in ordine alfabetico in base al Paese in cui operano.

Lussemburgo	CFL Cargo	5.125	Trasporto merci, trasporto passeggeri, gestione dell'infrastruttura, Holding
Paesi Bassi	Nederlandse Spoorwegen (NS)	20.559	Trasporto passeggeri
Macedonia del Nord	ŽRSM Infrastructure	795	Gestione dell'infrastruttura
Polonia	Polskie Koleje Państwowe (PKP)	12.331	Holding
Serbia	ŽS Infrastructure	5.786	Gestione dell'infrastruttura
Slovacchia	Železnice Slovenskej Republiky (ŽSR)	12.707	Gestione dell'infrastruttura
Slovacchia	Železničná Spoločnosť Cargo Slovakia (ZSSK Cargo)	3.771	Trasporto merci
Slovacchia	Železničná Spoločnosť Slovensko (ŽSSK)	5.240	Trasporto passeggeri
Slovenia	Slovenske Železnice (SŽ)	7.102	Trasporto merci, trasporto passeggeri, gestione dell'infrastruttura, Holding
Spagna	Renfe Operadora (RENFE)	15.872	Trasporto merci, trasporto passeggeri
Svizzera	BLS	3.930	Trasporto merci, trasporto passeggeri, gestione dell'infrastruttura
Svizzera	Schweizerische Bundesbahnen / Chemins de Fer Fédéraux Suisses / Ferrovie Federali Svizzere (SBB CFF FFS)	32.002	Trasporto merci, trasporto passeggeri, gestione dell'infrastruttura, Holding
Regno Unito	Rail Delivery Group (RDG)	n.d.	Trasporto merci, trasporto passeggeri

SINDACATI CHE PARTECIPANO ALL'INDAGINE WIR

Di seguito sono elencati tutti i sindacati aderenti e le loro caratteristiche principali.⁸

PAESE	SINDACATO	RAPPRESENTANZA DEI DIPENDENTI AZIENDALI
Austria	Vida	ÖBB-Holding
Austria	Vida	Fachverband der Schienenbahnen (WKO)
Bulgaria	Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria	BDŽ Holding
Croazia	Railroad Engineer Trade Union	Hrvatske Željeznice Infrastructure (HŽ Infrastructure)
Croazia	Railroad Engineer Trade Union	Hrvatske Željeznice Passenger (HŽ Passenger)
Danimarca	Dansk Jernbaneförbund	Danske Statsbaner (DSB)
Francia	CGT Cheminots	SNCF-Holding
Francia	FGTE CFDT (Fédération Générale des Transports et de l'Environnement)	SNCF-Holding
Germania	EVG	Deutsche Bahn (DB)
Germania	EVG	Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)
Ungheria	Trade Union of Hungarian Railwaymen (Vasutasok Szakszervezete)	Magyar Államvasutak (MÁV)
Ungheria	Trade Union of Hungarian Railwaymen (Vasutasok Szakszervezete)	Györ-Sopron-Ebenfurti Vasút/Raab-Oedenburg-Ebenfurter Eisenbahn (GySEV/Raaberbahn)
Irlanda	SIPTU (Services, Industrial, Professional and Technical Union)	Iarnród Éireann (IÉ)
Italia	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Italia	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	FNM Group

⁸ I sindacati sono elencati in ordine alfabetico in base al Paese in cui operano.

Lettonia	Latvian Rail and Transport Industry Trade Union (Latvijas Dzelznieku Arodbiedriba)	RailBaltica (RB Rail)
Lettonia	Latvian Rail and Transport Industry Trade Union (Latvijas Dzelznieku Arodbiedriba)	Latvijas Dzelzceļš (LDZ)
Lussemburgo	FCPT-SYPROLUX	Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL)
Lussemburgo	FCPT-SYPROLUX	CFL Cargo
Paesi Bassi	FNV	Nederlandse Spoorwegen (NS)
Spagna	FeSMC-UGT	Euskotren

Inoltre, i rappresentanti del sindacato ucraino (Sindacato dei ferrovieri e dei lavoratori edili dei trasporti dell'Ucraina) ci hanno fornito informazioni in merito al loro campo di lavoro.

ADOZIONE E IMPLEMENTAZIONE GLOBALE DELL'ACCORDO WIR

Di seguito verrà presentata una panoramica dell'implementazione e della collaborazione tra imprese e sindacati. Va tenuto presente che il confronto tra imprese e sindacati è possibile solo in misura limitata poiché per alcune imprese manca la prospettiva sindacale, e viceversa. Tuttavia, ha senso confrontare i due punti di vista per includere entrambe le prospettive da un lato e di essere in grado di presentare le valutazioni eventualmente divergenti dall'altro.

Complessivamente, oltre il 90% delle imprese ferroviarie che hanno partecipato all'indagine ha adottato l'Accordo WiR all'interno della propria organizzazione, sia in qualità di membri della CER o imprese partner non appartenenti all'area UE impegnati ad applicare volontariamente l'Accordo. Altre due imprese hanno scelto di partecipare all'indagine su base volontaria, senza aver adottato l'Accordo prima dell'indagine. Per quanto riguarda il processo di implementazione, il 4% ritiene che l'Accordo sia pienamente attuato e, su una scala da 1 a 10⁹ un ulteriore 48% ritiene che l'Accordo sia ampiamente implementato all'interno della propria impresa. Circa un quarto ritiene che l'Accordo sia più o meno implementato. Il 15% delle imprese partecipanti non ha adottato o ha adottato a malapena misure per raggiungere gli obiettivi dell'Accordo (si veda la Figura di seguito). La maggior parte di esse non ha adottato l'Accordo e pertanto tutte le misure adottate da queste imprese sono su base volontaria.

Nel confrontare la valutazione complessiva con quella dei sindacati si possono notare alcune differenze. All'incirca la stessa percentuale (5%) ritiene che l'Accordo sia pienamente implementato, ma solo il 29% lo considera pienamente implementato. Circa un terzo dei sindacati afferma che l'Accordo sia più o meno implementato, il 14% afferma che sia a malapena implementato, e il 5% afferma che l'Accordo non sia affatto implementato, cosa che rappresenta una percentuale inferiore rispetto alla valutazione delle imprese.

⁹ Per una migliore comprensibilità, i valori sono stati raggruppati insieme. 1 = non affatto implementato, 2,3 e 4 = implementato a malapena, 5,6 e 7 = più o meno implementato, 8 e 9 = ampiamente implementato e 10 = pienamente implementato

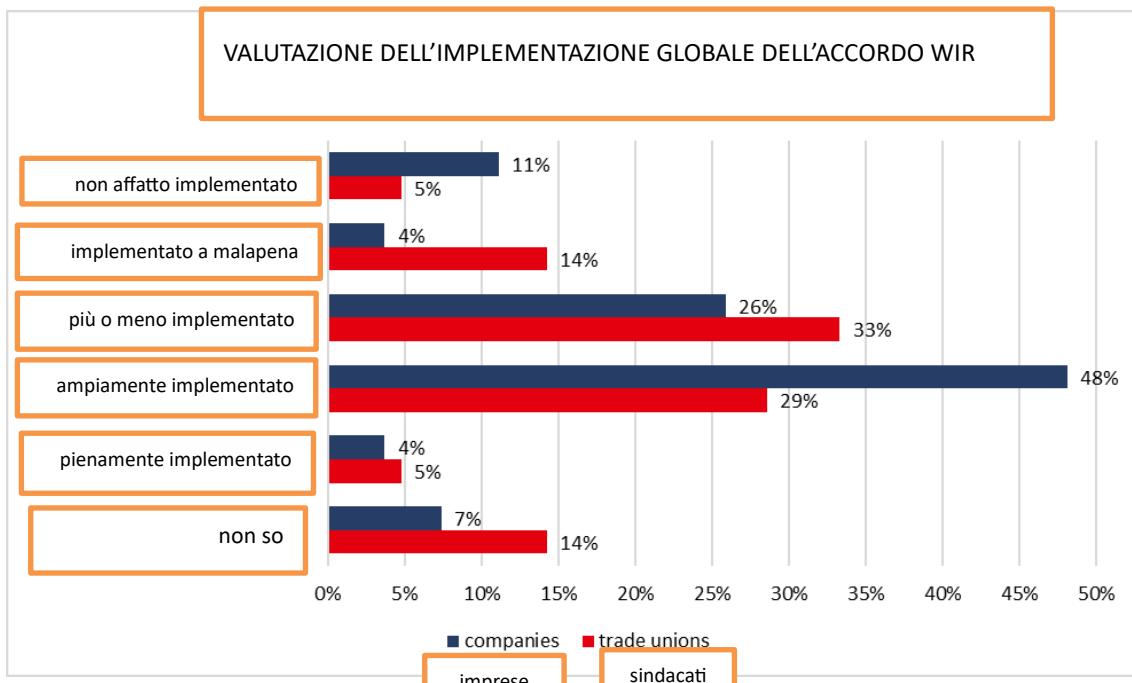


Figura 3, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=27; "Sindacati WIR", n=21

COOPERAZIONE TRA IMPRESE E SINDACATI

Per quanto riguarda l'efficacia delle misure congiunte implementate, una stretta cooperazione tra imprese e sindacati non solo è essenziale, ma è un requisito dell'Accordo WiR stesso.

A questo proposito, il 14% delle imprese partecipanti ritiene che l'attuale livello di cooperazione tra entrambe le parti sia "molto stretto", con il 21% che lo considera "piuttosto stretto" e un quarto che lo considera "più o meno stretto". Viceversa, il 4% afferma che non vi è alcuna cooperazione tra i sindacati e le imprese in merito all'implementazione dell'Accordo WiR, e il 7% lo considera "a malapena stretto". Inoltre, il 14% non sa se o come queste parti lavorino insieme e la stessa percentuale considera la valutazione inapplicabile alla propria situazione.

La valutazione dei sindacati differisce in certi versi. Una percentuale più alta – il 14% – afferma che la cooperazione non è affatto stretta, e un ulteriore 5% valuta il rapporto di lavoro congiunto per il processo di implementazione "a malapena stretto". Tuttavia, si riscontrano valori significativamente più elevati nel valutare la cooperazione come "più o meno stretta", una percentuale che è stata fornita da quasi la metà dei sindacati partecipanti. Un ulteriore 19% ritiene che il rapporto di lavoro relativo all'Accordo sia "piuttosto stretto" e il 10% lo considera "molto stretto".

Non sorprende che i valori per la mancanza di informazioni e l'adeguatezza della valutazione siano significativamente più bassi: il 5% afferma che tale valutazione non si applica al proprio caso.

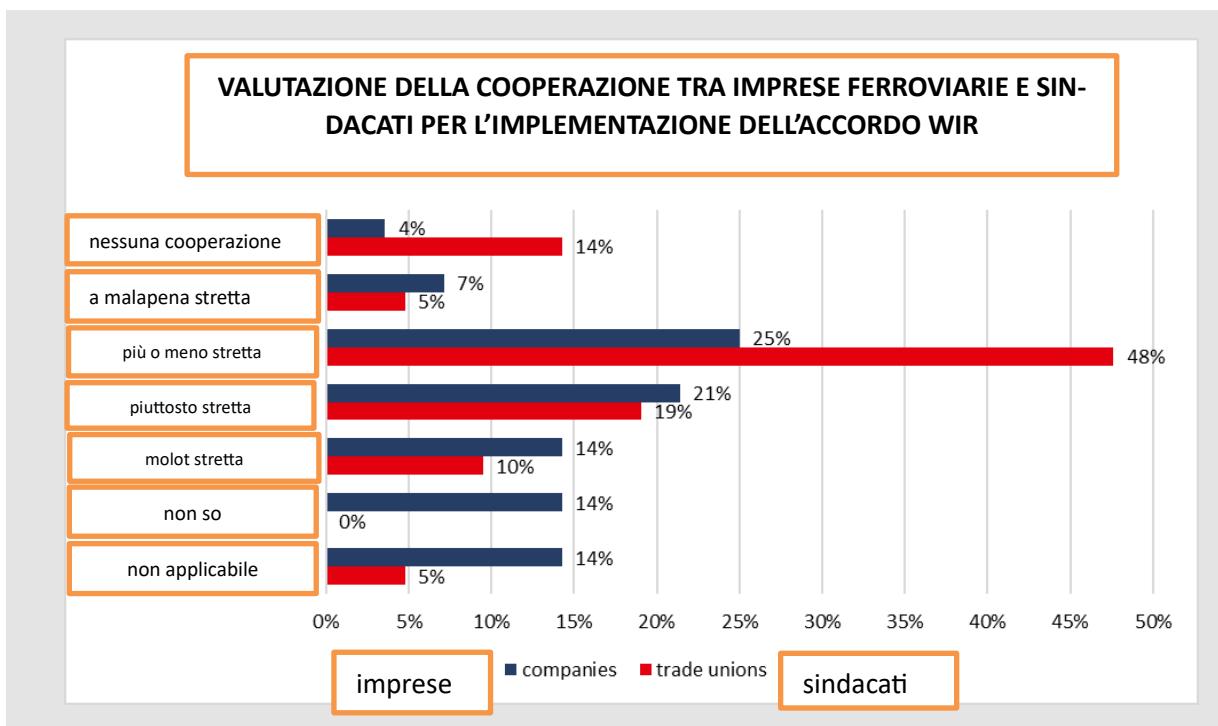


Figura 4, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n = 28; “Sindacati WIR”, n=21

COOPERAZIONE TRA IMPRESE E COMITATI AZIENDALI

Riguardo alla cooperazione tra le imprese ferroviarie e i consigli aziendali o altri comitati con la partecipazione dei sindacati al processo di implementazione, le valutazioni differiscono leggermente sia all'interno delle imprese che dei sindacati. Una minore percentuale delle imprese ferroviarie ritiene che tale cooperazione sia “molto” o “piuttosto stretta” rispetto a quella tra imprese e sindacati. Circa un terzo valuta il processo di lavoro come “piuttosto stretto”.

Inoltre, un quarto afferma che tale valutazione non è applicabile a loro e un ulteriore 11% non ha informazioni su queste relazioni. Ciò potrebbe anche essere collegato al fatto che nei Paesi europei esistono diverse forme di rappresentanza dei lavoratori, con Consigli di fabbrica che non hanno lo stesso ruolo e la stessa portata di funzioni in tutti i Paesi.

La maggior parte dei sindacati partecipanti valuta la cooperazione tra le imprese ferroviarie e i consigli aziendali o altri comitati con la partecipazione sindacale come “piuttosto stretta” (33%) o “più o meno stretta”. Tuttavia, il 14% afferma che non sussiste alcuna cooperazione e la stessa percentuale afferma che il rapporto di lavoro tra le parti è “a malapena stretto”. Un ulteriore 14% afferma che questa valutazione non si applica al proprio caso.

VALUTAZIONE DELLA COOPERAZIONE CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI/ALTRI COMITATI CON PARTECIPAZIONE SINDACALE NELLE IMPRESE FERROVIARIE RIGUARDO ALL'IMPLEMENTAZIONE DELL'ACCORDO WIR

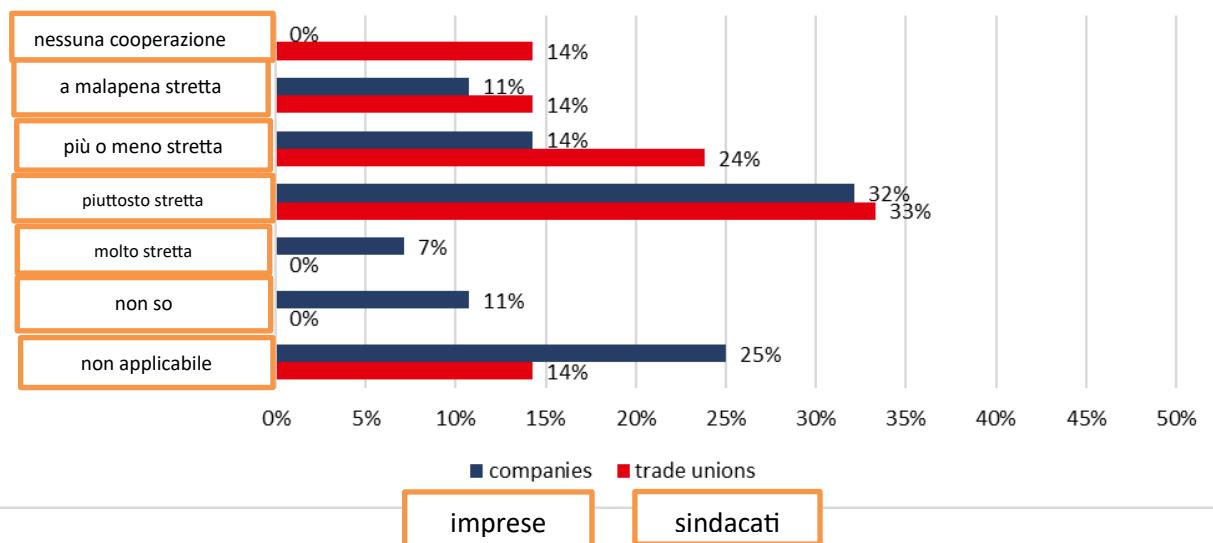
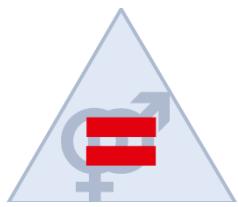


Figura 5, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n = 27; “Sindacati WIR”, n=21



AREA DI POLICY 1: POLITICA IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE NEL CONTESTO GENERALE

La parità tra donne e uomini è un valore e un obiettivo fondamentale dell'UE. Pertanto, la parità di genere sul luogo di lavoro deve seguire il principio di non discriminazione, parità di trattamento e pari opportunità. Non sono ammesse discriminazioni dirette e indirette.¹⁰



¹⁰ Accordo WiR, pag. 8.

La parità di genere è una questione cruciale e generale in tutto il settore ferroviario europeo, che si interseca con temi più specifici che vengono affrontati nelle aree di policy che seguono, e con implicazioni significative per la diversità della forza lavoro. Considerata la continua espansione delle reti ferroviarie europee, è fondamentale affrontare la questione della parità di genere attraverso approcci diversificati ma integrati per garantire un ambiente di lavoro più inclusivo, innovativo ed equo. Pertanto, le politiche generali in materia di parità di genere costituiscono la pietra miliare dell'Accordo WiR nel proporre misure concrete per promuovere la parità di genere all'interno delle imprese ferroviarie:

- ✓ *La parità di genere dovrebbe far parte della politica, della visione e degli obiettivi delle imprese. Le imprese devono impegnarsi a rispettare principi e misure da applicare all'interno delle proprie organizzazioni.*
- ✓ *Le imprese dovrebbero sviluppare, implementare e monitorare una politica in materia di parità di genere in un approccio dall'alto al basso. [...] L'obiettivo è modificare la cultura del lavoro per liberarla dagli stereotipi di genere.*
- ✓ *Le imprese dovrebbero adottare un documento politico che dichiari i valori dell'impresa in relazione alla parità e come verrà messa in pratica nelle rispettive organizzazioni. [...]*
- ✓ *Inoltre, deve essere definita una strategia per la parità di genere la cui responsabilità spetta al top management delle imprese.*

Questa sezione della Relazione presenta i risultati dell'indagine su come le imprese ferroviarie e i sindacati nei Paesi europei integrano i principi e le misure generali in materia di parità di genere nelle loro realtà lavorative, laddove si stanno impegnando congiuntamente per renderli più equi e accessibili per i/le propri/e dipendenti. L'analisi si basa sui principi e sugli impegni delineati nell'Accordo WiR, stabiliti tra la CER e la ETF. Il presente Accordo funge da quadro fondamentale per promuovere la parità di genere nel settore ferroviario, rafforzando l'impegno delle Parti Sociali Europee a favore della non discriminazione, parità di trattamento e pari opportunità, eliminando al contempo ogni forma di discriminazione di genere. In particolare, questa parte della Relazione indaga la modalità in cui le imprese fissano gli obiettivi, assegnano le responsabilità, e valutano i progressi compiuti nel conseguimento dei loro obiettivi in materia di parità di genere, garantendo l'allineamento ai principi dell'Accordo WiR.

POLICY DELLE IMPRESE CHE ENUNCIA I PROPRI VALORI IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE

L'Accordo WiR pone un forte accento sull'impegno delle parti firmatarie a rispettare i principi guidati dalla parità di genere e dalla non discriminazione. Di conseguenza, durante la fase iniziale sono state intervistate le imprese ferroviarie e i sindacati in merito all'esistenza di politiche che rispecchino i valori delle imprese e dei sindacati in relazione alla parità di genere.

Delle 29 imprese ferroviarie che hanno partecipato all'indagine, il 79% ha confermato di avere un documento politico di qualche tipo, che si tratti di una strategia o di un documento politico, una delibera o un codice etico. Inoltre, un ulteriore 7% sta attualmente lavorando all'elaborazione di tale documento politico, mentre il 14% dichiara di non averne uno.

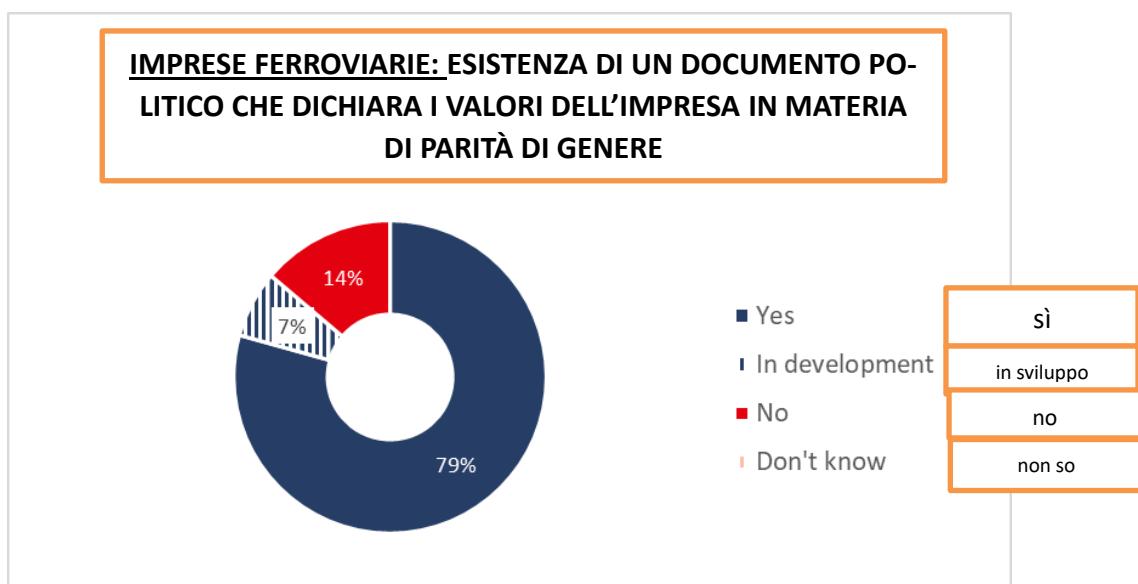


Figura 6, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=29

I sindacati intervistati dipingono un quadro simile, con più di due terzi (67%) che affermano che le imprese ferroviarie in cui i loro membri sono impiegati dispongono di un documento politico che delinea la visione aziendale per la parità di genere. È da notare che il 19% dei sindacati non dispone di alcuna informazione su tale argomento. Nonostante la valutazione complessivamente positiva della cooperazione tra le imprese ferroviarie e i sindacati, come dimostrato nel capitolo precedente, tale risultato potrebbe comunque essere un segno di scarsa comunicazione in casi selezionati.

SINDACATI: ESISTENZA DI UN DOCUMENTO POLITICO CHE DICHIARA I VALORI DELL'IMPRESA IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE



Figura 7, Fonte: Database L&R “Sindacati WIR”, n=21

In una fase successiva, le imprese ferroviarie sono state ulteriormente interrogate su elementi specifici contenuti nei loro documenti politici. La stragrande maggioranza delle imprese partecipanti ha confermato che il proprio documento strategico include una visione in materia di parità di genere e una dichiarazione per contrastare le molestie sessuali (88% per ciascun elemento), nonché l'impegno a garantire la parità di genere per tutti/e i/le dipendenti e l'attuazione di misure contro le molestie sessuali. Un po' meno imprese includono una strategia di comunicazione o un impegno ad attuare misure in materia di parità di genere nel proprio documento politico (75% ciascuno), nonché una strategia per il monitoraggio e la valutazione (71%).

IMPRESE FERROVIARIE: ELEMENTI CONTENUTI NEL DOCUMENTO POLITICO DELL'IMPRESA

RAIL COMPANIES: ELEMENTS CONTAINED IN THE COMPANY'S POLICY DOCUMENT

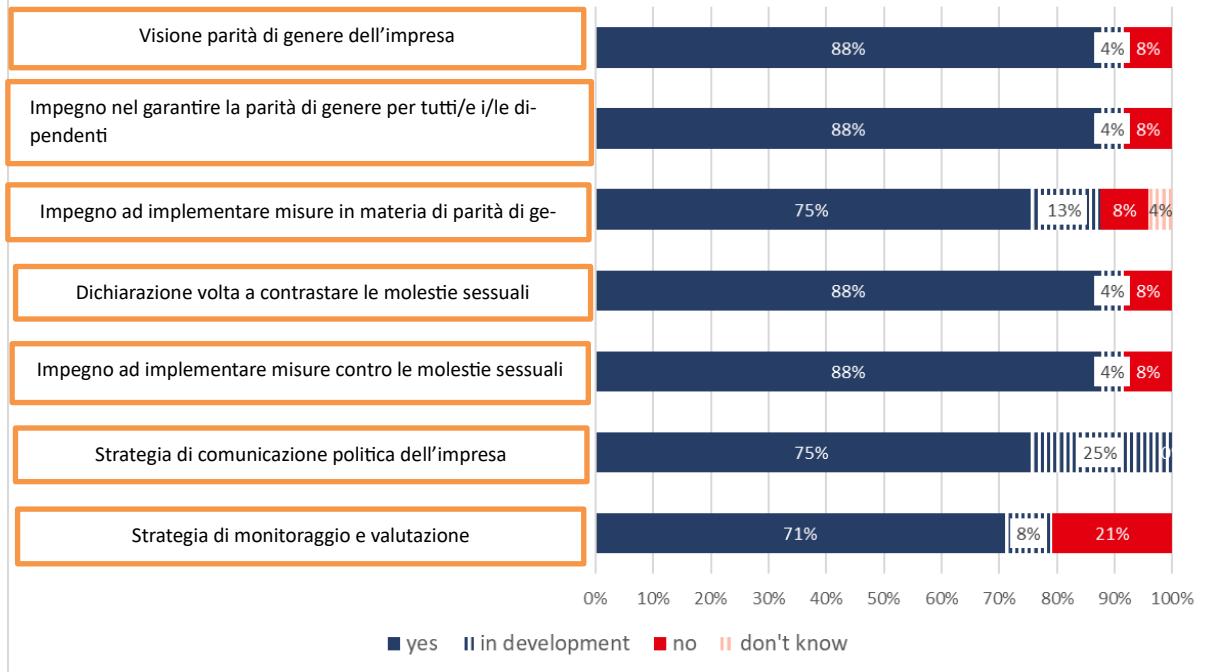


Figura 8, Fonte: Database L&R "Imprese WIR"; n=24

■ yes ■ in development ■ no ■ don't know

si in sviluppo no non so

Questi risultati sono per lo più in linea con le risposte dei sindacati intervistati: una maggioranza schiaccante ha confermato che la visione aziendale in materia di parità di genere e l'impegno a garantire la parità di genere per tutti/e i/le dipendenti sono elementi già integrati nel documento politico delle imprese ferroviarie (93% per ciascun elemento). Lo stesso dicono per le dichiarazioni volte a contrastare le molestie sessuali, nonché l'impegno ad attuare misure a tal fine, la cui esistenza nei documenti politici delle imprese è stata confermata dall'87% e rispettivamente dall'80% dei sindacati intervistati. Il livello più basso di accordo è stato osservato in relazione alle strategie di monitoraggio e valutazione, con solo poco più della metà dei sindacati partecipanti (53%) consapevoli della sua inclusione nel documento politico delle imprese.

SINDACATI: ELEMENTI CONTENUTI NEL DOCUMENTO POLITICO DELL'IMPRESA

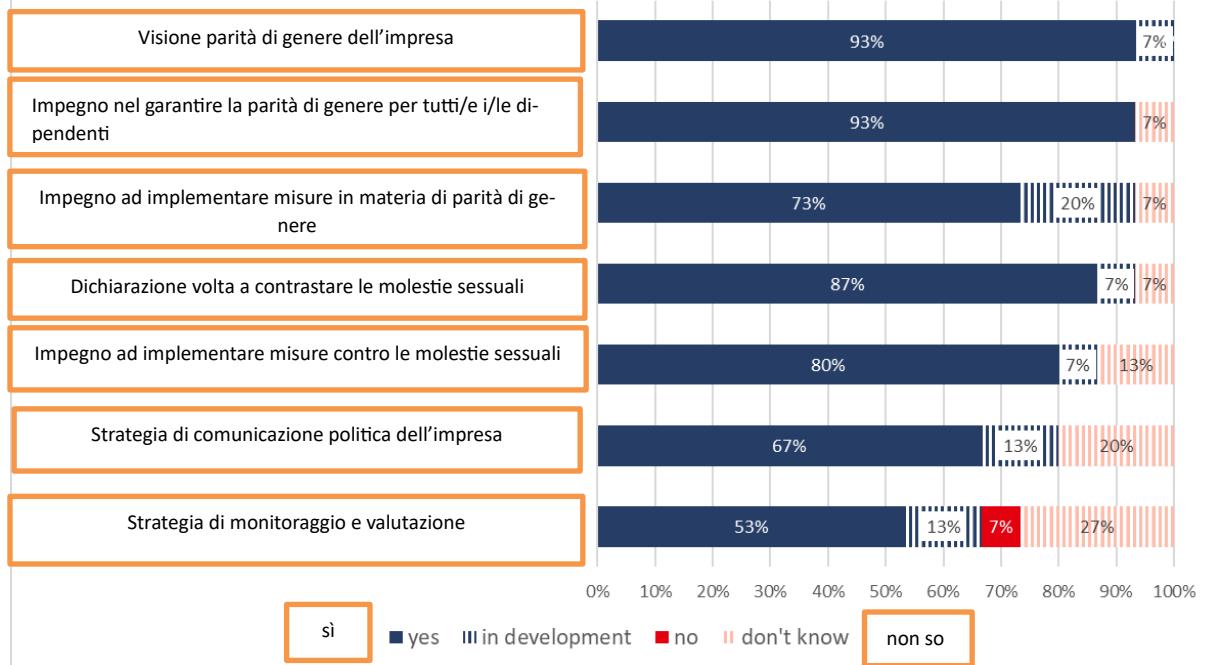


Figura 9, Fonte: Database L&R “Sindacati WIR”; n=15

Inoltre, le imprese ferroviarie intervistate hanno anche indicato ulteriori elementi inclusi nei propri documenti politici che risultano mancanti dall'elenco di cui sopra. Tali elementi sono descritti più dettagliatamente nel riquadro sottostante.

ELEMENTI AGGIUNTIVI INCLUSI NEI DOCUMENTI POLITICI DELLE IMPRESE FERROVIARIE

IÉ, Irlanda

Varie iniziative per la rappresentanza di genere e la parità, quali le politiche volte a garantire l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle imprese, e politiche per garantire l'equità di reclutamento e promozione.

Politiche sul luogo di lavoro a sostegno di modalità di lavoro flessibili, politiche in materia di parità retributiva e volte a garantire la prevenzione delle molestie e la sicurezza delle donne.

ÖBB, Austria

Policy in materia di parità di trattamento, che comprende programmi per promuovere la rappresentanza delle donne e per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Linee guida contro il bullismo sul posto di lavoro e una Carta della Diversità (Vida, Austria).

LTG, Lituania

Linee guida per la prevenzione della violenza e delle molestie e per contribuire a garantire pari opportunità all'interno dell'impresa.

NS, Paesi Bassi

La parità di genere è stata implementata dagli anni '80, ed è attualmente in vigore un sistema di segnalazione a tal fine.

Piano d'azione per la diversità e l'inclusione e codice di condotta che delineano i valori delle imprese in materia di parità di genere.

SNCB/NMBS, Belgio

Carta della Diversità, Piano d'azione per la diversità di Actiris (agenzia per l'impiego) e Codice di condotta Compass PROS (che include un capitolo sul rispetto e la parità).

Politica di Parità e Diversità (RDG, Belgio).

SNCF, Francia

Visione aziendale in materia di parità di genere, iniziative per la genitorialità e misure atte a contrastare le molestie sessuali. Impegno nella lotta contro ogni forma di discriminazione, sancito dalla Carta della Diversità dal 2004. Accordi aziendali sulla parità di genere dal 2006, e comitati specifici con le organizzazioni sindacali al fine di monitorare l'implementazione di tali accordi.

Network di dipendenti per la promozione della parità di genere dal 2012.

Consiglio strategico per la parità di genere con gli amministratori delegati della holding e tutte le imprese del Gruppo dal 2020.

MÁV, Ungheria

Piano di Lavoro per le Pari Opportunità volto a familiarizzare tutti/e i/le dipendenti con i principi di non discriminazione.

DB, Germania

L'impegno in materia di diversità e inclusione è alla base della strategia aziendale di DB dal 2019.

Ribadire l'impegno in materia di pari opportunità e diversità, ad esempio riconoscendo e promuovendo la diversità all'interno dell'impresa, pronunciandosi chiaramente contro la discriminazione e gli svantaggi specifici di genere. La comprensione del genere va oltre la distinzione tra donne e uomini e include l'identità di genere.

Accordi di gruppo, ad es., sulla compatibilità tra carriera, famiglia e profilo per promuovere una partecipazione equa tra i sessi.

CFL Cargo, Lussemburgo

Specifiche in termini di governance, delegando un apposito comitato a monitorare l'attuazione del documento politico.

ESEMPI SELEZIONATI DI MISURE E PIANI PER UNA RAPPRESENTANZA DI GENERE EQUILIBRATA NELLE IMPRESE FERROVIARIE

DB, Germania

La diversità, compresa la parità di genere, è ancorata alla strategia del Gruppo DB; impegno per le pari opportunità e la diversità.

Sul lungo termine, DB punta a una partecipazione paritaria. A questo riguardo, è stato implementato un rapporto trimestrale veicolato alla Direzione del Gruppo per esaminare i progressi compiuti. Dati trasparenti sulla distribuzione di genere nei rapporti interni ed esterni.

Riconoscere e promuovere la diversità all'interno dell'impresa, tra cui genere, origine, orientamento sessuale, disabilità, età e religione. Presa di posizione chiara contro la discriminazione e gli svantaggi specifici di genere. Misure per conciliare lavoro e vita privata, standard internazionali sui diritti umani come base della policy aziendale.

IÉ, Irlanda

Composizione della forza lavoro (ad es., incrementare l'assunzione di laureate/reclutamento. Allineamento delle politiche attraverso revisioni annuali per garantire la compatibilità con gli obiettivi di genere, compresi gli aggiornamenti delle strutture del congedo parentale, sostegno strutturale attraverso il mantenimento e la crescita del network femminile SHINE per il tutoraggio e la promozione delle politiche.

Monitoraggio continuo (ad es., relazioni annuali sul divario retributivo di genere, prossimo documento sulla strategia ED&I 2030).

ÖBB, Austria

La policy in materia di Parità di Trattamento del Gruppo comprende programmi per promuovere le donne e programmi per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Gli obiettivi sono stabiliti nella Carta della Diversità 2026 e sono accessibili a tutti/e i/le dipendenti e ai/alle dirigenti aziendali. Tale Carta include obiettivi a diversi livelli.

Implementazione dell'Indice di Carriera Femminile (FKI) nel 2021, con la reindicizzazione che avviene ogni due anni. Nell'ambito di tale Indice FKI sono state adottate complessivamente 72 misure, il 70% delle quali è già stato attuato.

SNCB/NMBS, Belgio

Pilastro 1/Reclutamento e selezione

Pilastro 2/Sensibilizzazione, comunicazione interna e posizionamento esterno: comunicazione continua dei numeri e dell'evoluzione delle diversità all'interno dell'impresa in modo semplice, chiaro ed espressivo attraverso le infografiche.

Pilastro 3/Gestione delle risorse umane: monitoraggio e analisi continui in materia di diversità di genere e di altre forme di diversità all'interno dell'impresa. Monitoraggio della perpetuazione del modello di leadership in cui la diversità e l'inclusione sono state integrate, nonché la continua integrazione dell'inclusione.

CFL Cargo, Lussemburgo

Sviluppo di una serie di azioni relative all'assunzione di donne e allo sviluppo della carriera, al fine di raggiungere un'equilibrata rappresentanza di genere tra la forza lavoro totale e/o in specifiche categorie professionali.

SBB CFF FFS, Svizzera

Misure strutturali (ad es., conduzione di indagini tra il personale, compresa la valutazione delle differenze di genere; istituzione di un Consiglio D&I, composto da alti dirigenti che si occupano di queste questioni D&I e portano l'argomento nell'impresa; formazione di un gruppo di lavoro con specialisti delle risorse umane per sviluppare e attuare misure per la promozione della parità e della diversità; implementazione del principio "Rispetta o Spiega" nel reclutamento di posizioni dirigenziali; consuntivo su diversità e parità al Comitato esecutivo e al Consiglio di amministrazione; disposizione di un panel di leadership con dati in tempo reale per rappresentare la percentuale di donne nelle rispettive aree).

RENFE, Spagna

Il secondo piano per la parità del gruppo stabilisce misure fondamentali per continuare a promuovere la parità reale, nonché integrare la prospettiva di genere nella gestione.

PKP, Polonia

All'interno del Gruppo PKP viene implementata una policy in materia di parità, che è stata adottata dalla direzione del Gruppo PKP. Ciascuna impresa ha la possibilità di implementare disposizioni più dettagliate nell'ambito di tale policy.

Eurostar, Belgio

Ciascuna area aziendale collaborerà con il team Diversità, Parità e Inclusione per dare vita ad un piano attuabile, che possa includere elementi come il reclutamento, la fidelizzazione e lo sviluppo.

NS, Paesi Bassi

La strategia in materia di parità di genere fino al 2025 fa parte del piano d'azione Diversità e Inclusione del nostro Consiglio.

LA POSIZIONE DEI SINDACATI NEI CONFRONTI DELLA PARITÀ DI GENERE

Sia le imprese ferroviarie che i sindacati esprimono il loro profondo apprezzamento in termini di parità di genere e altri principi correlati relativi alla non discriminazione, parità di trattamento e pari opportunità. Quasi la metà dei sindacati intervistati (48%) valuta l'importanza di tali principi all'interno della propria organizzazione con il massimo punteggio

di dieci, seguiti da un altro terzo che ha fornito punteggi di otto o nove. In generale, va notato che, ad eccezione di un sindacato che si è astenuto dal rispondere a questa domanda, tutti gli altri sindacati che hanno partecipato all'indagine hanno valutato la pertinenza dei principi di parità di genere nelle loro organizzazioni con punteggi di almeno sei su dieci.

SINDACATI: VALUTAZIONE DELL'IMPORTANZA DI PRINCIPI DI PARITÀ DI GENERE, NON DISCRIMINAZIONE, PARITÀ DI TRATTAMENTO E PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DEI SINDACATI

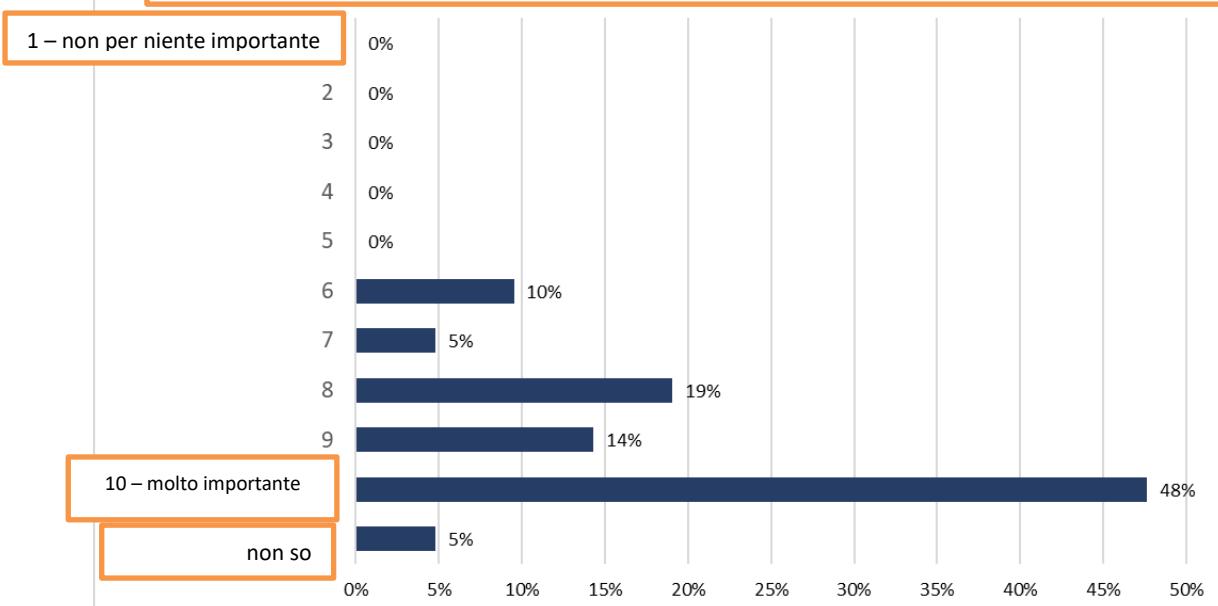


Figura 10, Fonte: Database L&R “Sindacati WIR”, n=21

STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE: UNA RESPONSABILITÀ CHE SPETTA AL VERTICE AZIENDALE

Oltre a un documento politico, le imprese ferroviarie sono state intervistate in merito all'esistenza di una strategia in materia di parità di genere che viene applicata dal vertice aziendale. Delle 29 imprese ferroviarie che hanno partecipato all'indagine, il 59% ha sostenuto di possedere una tale strategia che viene considerata essere parte integrante delle proprie responsabilità dirigenziali, a cui fa seguito il 7% che dichiara di stare attualmente lavorando ad una implementazione della stessa. Tuttavia, il 31% delle imprese ferroviarie intervistate dichiara di non avere ancora redatto una strategia in materia di parità di genere.



Figura 11, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=29

Riguardo alla valutazione da parte dei sindacati delle strategie in atto presso le imprese ferroviarie in cui i loro membri sono impiegati, si può osservare che i sindacati condividono in gran parte la stessa visione delle imprese: il 62% dei sindacati intervistati ha confermato l'esistenza di una strategia in materia di parità di genere all'interno delle imprese ferroviarie. Tuttavia, circa un terzo dei sindacati non è stato ancora una volta in grado di rispondere a questa domanda per via della mancanza di informazioni.

**TRADE UNIONS: EXISTENCE OF GENDER EQUALITY
STRATEGY AS PART OF THE COMPANY'S TOP
MANAGEMENT RESPONSIBILITY**

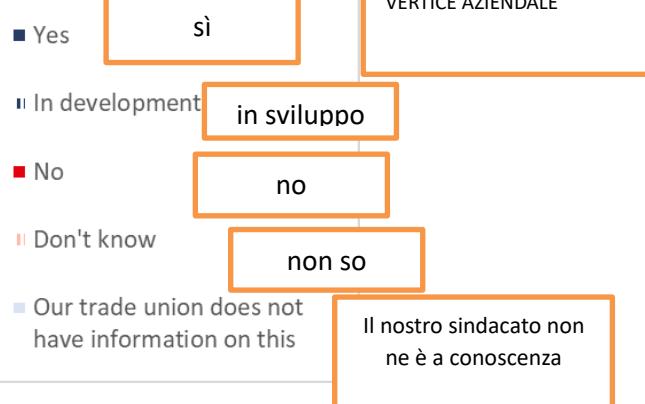


Figura 12, Fonte: Database L&R “Sindacati WIR”, n=21

Una domanda di follow-up ha identificato elementi specifici che fanno parte delle strategie in materia di parità di genere delle imprese ferroviarie intervistate che dispongono di tali documenti. Con percentuali comprese tra il 68% e il 79%, le imprese ferroviarie hanno confermato per la maggior parte tutti gli elementi elencati, che spaziano dagli obiettivi per una rappresentanza di genere equilibrata alle misure per l'applicazione della strategia (79% ciascuna), all'attribuzione delle responsabilità per l'applicazione della strategia, piani di monitoraggio e valutazione per verificare l'implementazione della strategia, e le tempistiche per l'applicazione della strategia (74% in generale), oltre a riferire sul livello di implementazione della strategia (68%). Tuttavia, una percentuale considerevole di imprese intervistate sta ancora preparando le tempistiche per l'applicazione della strategia e le attività di reporting (21% ciascuna).

RAIL COMPANIES: ELEMENTS CONTAINED IN THE COMPANY'S GENDER EQUALITY STRATEGY

IMPRESE FERROVIARIE: ELEMENTI CONTENUTI NELLA STRATEGIA IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE DELL'IMPRESA



Figura 13, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=19

Viceversa, i sindacati intervistati dipingono un quadro alquanto divergente in riferimento agli elementi specifici inclusi nella strategia in materia di parità di genere delle imprese ferroviarie: in questa sede possiamo notare che solo il 79% dei sindacati conferma chiaramente che gli obiettivi di una rappresentanza equilibrata di genere fanno parte della strategia in materia di parità di genere, mentre la conferma degli altri punti è inferiore alla soglia del 50%. In particolare, solo il 21% dei sindacati intervistati ha potuto confermare la presenza di imprese che attribuiscono responsabilità per l'applicazione della strategia in materia di parità di genere, con un altro 21% che crede che il processo non si sia ancora verificato o che non è in grado di rispondere alla domanda.

TRADE UNIONS: ELEMENTS CONTAINED IN THE COMPANY'S GENDER EQUALITY STRATEGY

SINDACATI: ELEMENTI CONTENUTI NELLA STRATEGIA IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE DELL'IMPRESA



Figura 14, Fonte: Database L&R “Sindacati WIR”, n=14

Le imprese ferroviarie intervistate hanno anche elaborato quali categorie di dipendenti sono responsabili dell'applicazione della strategia in materia di

parità di genere all'interno delle loro organizzazioni: un totale del 94% di tali imprese ha assegnato la responsabilità al proprio vertice aziendale, mentre l'88% lo ha assegnato rispettivamente ai dipartimenti dei quadri intermedi e delle risorse umane. Nel 71% delle imprese partecipanti, tale responsabilità spetta a un dipartimento dedicato alla parità di genere, un'unità o una persona responsabile. In misura minore, le imprese istituiscono comitati aziendali o altri comitati in cui sono rappresentati sindacati con l'incarico di far rispettare la parità di genere. Risulta essere meno comune responsabilizzare rappresentanti di diversi settori di attività ad implementare tale strategia.

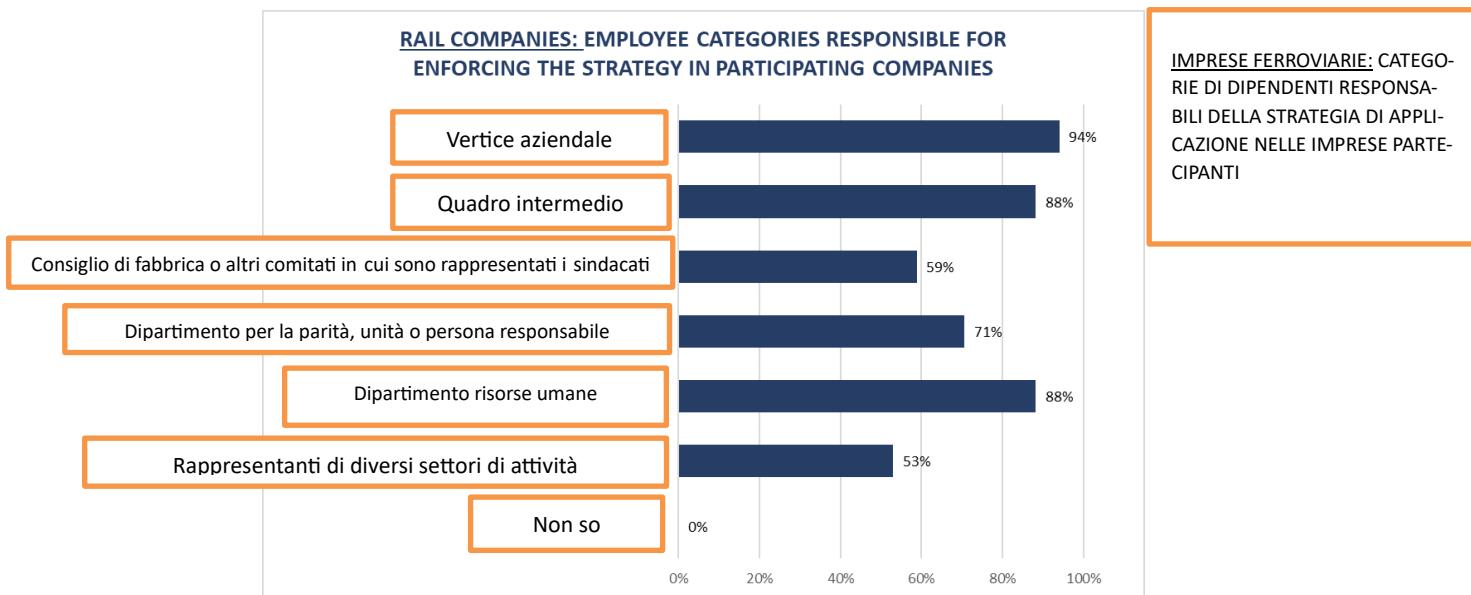


Figura 15, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n=8

OBIETTIVI E MISURE PER UNA RAPPRESENTANZA DI GENERE EQUILIBRATA ALL'INTERNO DELLE IMPRESE FERROVIARIE

Su richiesta, molte delle imprese ferroviarie intervistate hanno delineato i propri obiettivi per raggiungere una rappresentanza di genere equilibrata all'interno delle proprie organizzazioni. Molti di questi obiettivi erano noti anche ai sindacati che rappresentavano i lavoratori delle rispettive imprese ferroviarie, i quali sono stati quindi in gran parte in grado di confermare gli obiettivi prefissati.

ESEMPI: OBIETTIVI PER UNA RAPPRESENTANZA DI GENERE EQUILIBRATA ALL'INTERNO DELLE IMPRESE FERROVIARIE

DB, Germania

Incremento della percentuale di donne nella gestione della direzione all'interno del gruppo aziendale al 40% entro il 2035, (le donne impiegate nella gestione del gruppo aziendale ha già raggiunto la percentuale del 30% nel 2024). A tal fine, sono state implementate 40 misure in quattro settori.

Incremento della percentuale di donne nella forza lavoro complessiva dall'attuale livello di circa il 24% al 28% entro il 2035; con l'obiettivo, sul lungo termine, di raggiungere una partecipazione paritaria.

L'obiettivo legato alla percentuale di donne nel Consiglio di Amministrazione del Gruppo Deutsche Bahn è stato fissato dal Consiglio di Sorveglianza di DB al 50% entro il 30 giugno 2027.

LTG, Lituania

Incremento del numero totale di donne nel gruppo aziendale dal 33% nel 2024 al 36% entro il 2028.

Incremento del numero di donne in posizioni dirigenziali a tutti i livelli del gruppo aziendale dal 31% nel 2024 al 34% entro il 2028.

IE, Irlanda

Raddoppiamento del numero di donne entro il 2030: la percentuale del 25% di tutte le nuove assunzioni deve essere costituita da donne.

ÖBB, Austria

Secondo la Carta della Diversità 2026:

Incrementare la percentuale di donne nel gruppo aziendale al 17%.

Incrementare la percentuale di donne nelle imprese completamente consolidate del gruppo internazionale al 26,7%. Incrementare la percentuale di donne nel gruppo nazionale dell'impresa al 15,9%.

Incrementare al 20% la percentuale di donne in posizioni dirigenziali nel gruppo nazionale dell'impresa. Garantire una percentuale di donne di almeno il 20% tra i nuovi/e assunti/e nel gruppo nazionale dell'impresa.

Garantire una percentuale di donne di almeno il 20% in apprendistato nel gruppo nazionale dell'impresa.

Garantire una percentuale di donne di almeno il 25% nei programmi di formazione continua manageriale dell'ÖBB Akademie nel gruppo nazionale dell'impresa.

Garantire una percentuale di donne di almeno il 35% (rappresentanza del capitale) nei consigli di sorveglianza delle imprese consolidate del gruppo societario, con una partecipazione del ≥50% da parte del governo federale.

SNCB/NMBS, Belgio

Incrementare la percentuale di donne nella regione di Bruxelles del 2% nel periodo 2024-2026 (in accordo al piano d'azione per la diversità di Actiris)

CFL Cargo, Lussemburgo

Stabilire obiettivi per la rappresentanza femminile nel gruppo in generale.

Introdurre un indicatore per monitorare lo sviluppo della carriera di donne e uomini.

Non sono stati fissati obiettivi per livelli specifici di categorie professionali, laddove le misure adottate si concentrano sui livelli e sui settori in cui le donne sono sottorappresentate.

FS Italiane, Italia

Introduzione di azioni strutturali per ridurre il divario retributivo di genere nei ruoli dirigenziali.

Promozione della DE&I (Diversità, Equità, Inclusione) come competenza professionale distintiva dei dipendenti del gruppo aziendale.

Aumentare la consapevolezza della parità di genere strutturale.

SBB CFF FFS, Svizzera

Incrementare il numero di donne di due dipendenti in ciascun team manageriale.

SNCF, Francia

Reclutare più donne.

Incrementare la percentuale di donne nel management.

Incrementare la percentuale di donne nei consigli di amministrazione dell'impresa e gli organi di vigilanza ad almeno il 40% (in conformità all'Atto Copé-Zimmermann del 2011).

Incrementare la percentuale di donne in posizioni dirigenziali ad almeno il 30% entro il 2026 e al 40% entro il 2029 (in conformità all'Atto Rixain del 2021).

ŽS Infrastructure, Serbia

Incrementare il numero di donne impiegate nei servizi che si occupano delle principali attività (rappresentanza di genere equilibrata già raggiunta nelle attività secondarie).

SŽ, Slovenia

Incrementare la percentuale di donne negli organi di vigilanza e negli organi di direzione collettiva al 25% nell'arco temporale 2025-2027 e successivamente al 40 % tra il 2028 e il 2030.

BLS, Svizzera

Incrementare la percentuale di donne in posizioni di leadership al 20% entro il 2030.

Incrementare la percentuale complessiva di donne al 25% entro il 2030.

RENFE, Spagna

Integrazione dell'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 5 (SDG 5) che si riferisce alla parità di genere nella strategia aziendale.

Eurostar, Belgio

Accordo sugli obiettivi di rappresentanza di genere per ciascuna area commerciale nel 2025, da raggiungere entro il 2030.

PRATICHE ISPIRATORIE: POLICY GENERALE IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE

SNCF (FRANCIA): UN ACCORDO AZIENDALE STRUTTURATO IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE E DIVERSITÀ

SNCF, l'impresa ferroviaria nazionale francese, ha implementato un accordo di ampia portata (2021-2024), negoziato con le organizzazioni sindacali rappresentative, al fine di promuovere la parità di genere e la diversità in tutti i segmenti dell'organizzazione. Sulla base di accordi precedenti risalenti al 2006, questa quarta iterazione definisce una politica chiara e strutturata in tre settori prioritari: incrementare la diversità di genere in fase di reclutamento e nella mobilità interna, garantendo la parità nell'avanzamento di carriera e nella retribuzione e contrastando la violenza di genere e la violenza sessuale.

Al fine di attrarre un maggior numero di donne in ruoli tecnici e posizioni dirigenziali, SNCF ha introdotto misure mirate come forum di reclutamento per sole donne, campagne guidate da influencer e bonus di cooptazione per le candidate donne. Inoltre, l'impresa promuove la leadership femminile attraverso programmi di sviluppo professionale e formazione contro la discriminazione per reclutatori e manager. Iniziative come "Les Potentielles" (precedentemente "Girls' Day") avvicinano anticipatamente le ragazze alle carriere tecniche attraverso visite scolastiche, testimonianze e visite in loco, con l'obiettivo di abbattere gli stereotipi.

Anche le condizioni di lavoro sono state al centro dell'attenzione: SNCF adegua strutture come gli spogliatoi, offre dispositivi di protezione adatti a tutti i tipi di corporatura, anche per le dipendenti incinte, e fornisce prodotti per il ciclo mestruale e pause per l'allattamento. L'impresa garantisce inoltre che il congedo di maternità non ostacoli la progressione retributiva o l'accesso alla formazione e sostiene l'equilibrio tra lavoro e vita privata attraverso incentivi al congedo di paternità e sostegno all'assistenza all'infanzia.

Parallelamente, SNCF applica un approccio di tolleranza zero nei confronti della violenza sessuale e di genere, con chiari meccanismi di sostegno come il congedo per le vittime, rappresentanti per le molestie nei Consigli di fabbrica e formazione dedicata. I progressi vengono monitorati attraverso tabelle di marcia strutturate e comitati direttivi, che garantiscono la partecipazione dei sindacati e una forte responsabilità. L'accordo si fonda sia sulla legislazione francese che sulla responsabilità aziendale proattiva, il che lo rende un modello solido in materia di parità di genere sistematica nel settore ferroviario.

CFL CARGO (LUSSEMBURGO): INIZIATIVA WOMEN@CFL – PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE IN UN SETTORE TRADIZIONALMENTE DOMINATO DAGLI UOMINI

L'iniziativa "Women@CFL" dell'impresa ferroviaria lussemburghese CFL esemplifica un approccio globale e partecipativo per incrementare la parità di genere all'interno di un settore storicamente dominato dagli uomini. A fronte di una bassa percentuale di dipendenti donne (solo il 15% nel 2021) e dell'assenza di donne nel consiglio di amministrazione, a quel tempo CFL lanciò un programma strategico in linea con i propri obiettivi aziendali 2021-2025. L'iniziativa si basa su quadri europei come l'Accordo Women in Rail e integra strumenti nazionali come il marchio "Actions Positives".

L'approccio di CFL include una policy in materia di parità di genere sottoscritta dall'intero consiglio e un piano d'azione a livello di gruppo per assunzioni mirate, sviluppo della carriera, equilibrio tra vita professionale e vita privata, parità di retribuzione e prevenzione delle molestie. Tra le misure concrete

figurano le campagne di employer branding (ad es., "Empow(her)ing Journey"), formazione al reclutamento sensibile al genere e strumenti di comunicazione come una pagina dedicata alla carriera delle donne. Internamente, CFL promuove modelli di ruolo femminili attraverso campagne come "LeadHer-ship" e adegua gli ambienti di lavoro, ad esempio migliorando le strutture e offrendo modelli di lavoro flessibili.

Per sostenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, CFL ha introdotto una varietà di opzioni flessibili come il lavoro part-time (anche per coloro che sono all'inizio della carriera), orari flessibili, congedi parentali e sociali e partnership con gli asili nido, particolarmente preziosi per i turnisti. Tali misure hanno contribuito a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo in cui sia le donne che gli uomini possano affermarsi.

Attenzione è stata data anche alla sicurezza fisica e psicologica: dalla fornitura di dispositivi di protezione individuale e servizi igienici specifici per genere alle campagne anti-molestie e alla formazione. CFL ha implementato procedure per segnalare discriminazioni e molestie e ha adottato misure concrete come il divieto di materiali inappropriati e il lancio di materiali di sensibilizzazione in tutta l'organizzazione.

A questo proposito, il sindacato (Syrolux) sottolinea l'importanza del dialogo sociale a tutti i livelli, compreso il consiglio di direzione. Il sindacato fa parte di Women@CFL e del suo Comitato per la parità di genere.

I risultati sono valutabili: dal 2022 al 2024, la percentuale di donne assunte è passata dal 14,5% al 24,5% e la rappresentanza femminile nel consiglio di amministrazione è passata da 0 a 2 membri. Questi primi risultati dimostrano che, con un impegno costante e un ampio coinvolgimento delle parti interessate, è possibile realizzare progressi reali nella promozione della parità di genere all'interno del settore ferroviario.

Sito web: [Women@CFL - Empow\(her\)ing Journey](http://Women@CFL - Empow(her)ing Journey)

ÖBB (AUSTRIA): "MOLTE DONNE RISONANTI" – IL PROGETTO CONDIVISO DAL GRUPPO PER LA GIORNATA DELLA DONNA ÖBB ('LAUTER FRAUEN')

Gruppo/i destinatario/i della misura/attività:

Tutte le donne/dipendenti femmine e gruppi professionali nell'ÖBB, guidate dalla tecnologia, ancora dominata dagli uomini (da apprendisti a CFO), da giovani apprendiste a dipendenti prossime alla pensione

Tempistica per l'attuazione della misura/attività:

01/2025–03/2025: Inizio e preparativi

07/03/2025: Conduzione dell'indagine/World Café in tutta l'Austria

03/2025–07/2025: Analisi qualitative degli input / calcolo delle iniziative / presentazione dei risultati con gli stakeholder

Dal 06/2025: Preparazione e implementazione delle misure iniziali -> elaborazione a lungo termine dei risultati

Descrizione: Contenuto della misura/attività: "Lauter Frauen" (Molte donne risonanti) lavorano presso ÖBB. Hanno qualcosa da dire e noi vogliamo sapere di che cosa si tratta. Poiché ÖBB non ha bisogno solo di più donne, ma anche di donne che rimangano al lavoro per molto tempo e si

divertano a farlo. È importante instaurare un ambiente di lavoro in cui tutti (donne comprese!) si sentano a proprio agio e possano contribuire in ugual misura. Tutto ciò richiede le condizioni adeguate.

In una grande impresa come ÖBB, c'è molto potenziale e molte opportunità per plasmare il futuro. Ecco perché è ancora più importante coinvolgere le persone interessate, in particolare coloro che sono attive operativamente nel proprio lavoro quotidiano e hanno pochi contatti con altre donne (ad esempio, percentuale molto bassa di donne o che lavorano da sole, ad esempio come macchiniste).

Questo è l'obiettivo del progetto "Lauter Frauen" (Donne risonanti). Tutte le dipendenti ÖBB sono state invitate a partecipare a un World Café in occasione della Giornata della donna ÖBB (7 marzo 2025): quali sono le problematiche che le dipendenti donne presso ÖBB devono affrontare nel proprio lavoro giornaliero?

In tutta l'Austria sono state affrontate ventisette diverse domande in tutti e nove gli Stati federali: dalla sicurezza sul lavoro alle donne over 50, alla salute delle donne, allo sviluppo della carriera, ai settori dominati dagli uomini, alla tecnologia e all'equilibrio tra lavoro e vita privata. Il feedback ha identificato aree problematiche specifiche che possono essere affrontate ed eliminate in futuro – con l'obiettivo di modificare positivamente gli ambienti di lavoro femminili dominati dalla tecnologia e dagli uomini. Nell'ambito del progetto «Lauter Frauen», s

ono stati identificati 11 gruppi di risultati, che saranno affrontati in futuro. Misure rapidamente attuabili, come corsi di autodifesa o misure di sensibilizzazione per il carico mentale, sono già in fase di pianificazione concreta.

Risultati: Impatto della misura/attività (ad es., sulla base di relazioni, valutazioni):

600 donne hanno partecipato di persona, 9 sedi in tutta l'Austria, oltre 1.000 contributi dei partecipanti, 27 argomenti: sicurezza sul lavoro, scambio e comunicazione, prevenzione delle molestie, educazione, mansioni di assistenza, modelli di orari di lavoro flessibili, donne di oltre 50 anni, attrarre le donne, trattenere le donne, percentuale di donne, successi delle donne, salute delle donne, ruoli di leadership, innovazione e intelligenza artificiale, sviluppo della carriera, diversità culturale, alleati maschili, campi dominati dagli uomini, stress fisico e psicologico, sicurezza e aggressioni esterne, solidarietà, tecnologia e informatica, modo di comunicare, equilibrio tra lavoro e vita privata, networking, tempo pieno/part-time

82 tabelle tematiche distribuite in tutta l'Austria e 11 gruppi di risultati

Impatto duraturo: le oltre 1.000 risposte sono state analizzate qualitativamente e raggruppate in un processo multistadio. Nella prima fase, gli 11 gruppi di risultati sono stati presentati in dettaglio ai singoli stakeholder. Il calcolo delle iniziative è ora in corso per ogni gruppo di risultati – misure concrete che possono essere implementate direttamente (ad es., formazione sulle strategie di adattamento in aziende a prevalenza maschile); il calcolo delle iniziative è in fase di pianificazione concreta. L'ancoraggio strategico è assicurato grazie all'integrazione dello strumento di gestione a livello di gruppo "Women's Career Index". Gli 11 gruppi di risultati e le misure che ne derivano serviranno come documenti di lavoro per i prossimi anni.

Indirizzo web: <https://konzern.oebb.at/de/vielfaeltige-oebb/geschlecht/oebb-frauentag-2025>



AREA DI POLICY 2: OBIETTIVI PER UNA RAPPRESENTANZA DI GENERE EQUILIBRATA

Incrementare l'equilibrio di genere nella forza lavoro e nella gestione aziendale e garantire un'adeguata rappresentanza delle donne nei consigli di amministrazione dell'impresa è una condizione per porre rimedio agli squilibri di genere al fine di sfruttare appieno il potenziale di una forza lavoro eterogenea per il settore ferroviario.¹¹



¹¹ Accordo WiR, pag. 9.

Il raggiungimento di un equilibrio di genere nella forza lavoro e nella gestione delle imprese ferroviarie non è solo una questione di parità, ma anche una necessità strategica per sbloccare, realizzare e sfruttare appieno il potenziale di una forza lavoro diversificata nel settore ferroviario europeo. In tal senso, l'Accordo delle Parti Sociali Europee sulle donne nel settore ferroviario (Accordo WiR) propone le seguenti misure:

- ✓ *Le imprese mirano a raggiungere una rappresentanza di genere più equilibrata, in particolare incrementando la proporzione del sesso sottorappresentato in presenza di un forte squilibrio.*
- ✓ *Al fine di raggiungere una rappresentanza di genere equilibrata tra la forza lavoro complessiva e/o in specifiche categorie professionali, le imprese dovrebbero identificare i principali ostacoli e mettere in atto misure adeguate.*

La sottorappresentazione delle donne in posizioni chiave nel settore ferroviario limita la capacità del settore di rinnovarsi e crescere. Pertanto, il raggiungimento di una rappresentanza equilibrata dal punto di vista del genere nel settore ferroviario è fondamentale per realizzarne appieno il potenziale. Una rappresentanza equilibrata di genere a tutti i livelli del settore ferroviario è essenziale non solo per promuovere la parità ma anche per far fronte alla crescente carenza di manodopera e garantire una crescita sostenibile e il miglioramento del processo decisionale in un settore in rapida evoluzione. Promuovendo la rappresentanza paritaria di donne e uomini, le imprese ferroviarie possono instaurare ambienti di lavoro più innovativi e inclusivi che riflettano la diversità della loro forza lavoro.

La presente sezione della Relazione esamina i risultati dell'indagine in riferimento agli sforzi compiuti dalle imprese ferroviarie in tutta Europa per raggiungere una rappresentanza di genere equilibrata nella forza lavoro, nella gestione, nei consigli di amministrazione, e fornisce inoltre approfondimenti sulla prospettiva dei sindacati. I risultati forniscono preziose informazioni su come le imprese e i sindacati stanno lavorando per porre rimedio agli squilibri di genere nella forza lavoro, garantendo così che i benefici di un approccio equilibrato dal punto di vista del genere siano pienamente realizzati. In particolare, valutiamo la prontezza, l'impegno e la disponibilità delle imprese e delle organizzazioni sindacali che operano nel settore ferroviario al fine di migliorare la parità di genere. Ciò include la valutazione della disponibilità di strategie, risoluzioni e piani d'azione pertinenti in linea con l'Accordo WiR.

PERCENTUALE DI DIPENDENTI NEL 2023 IN BASE AL GENERE

Sulla base dei dati di 28 imprese ferroviarie, nel 2023 nel settore ferroviario erano impiegate circa 696.100 persone, di cui una maggioranza significativa erano uomini. In particolare, il 77% dei dipendenti era di sesso maschile e solo il 23% era di sesso femminile, con percentuali di dipendenti donne che vanno dal 12% al 59% tra le varie imprese intervistate, e una impresa che corrisponde esattamente alla percentuale media.

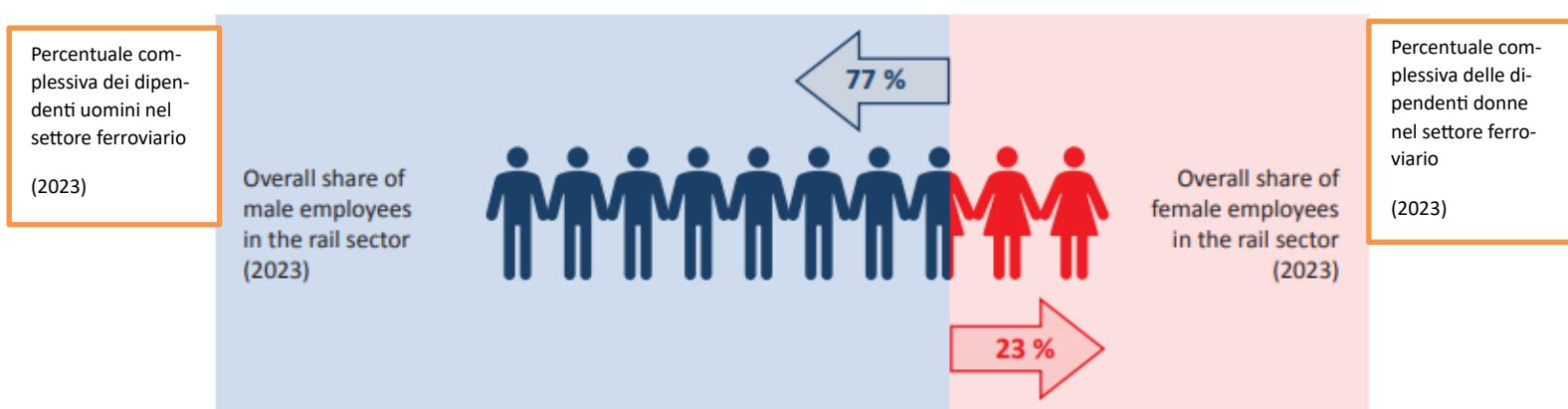


Figura 16, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n=28

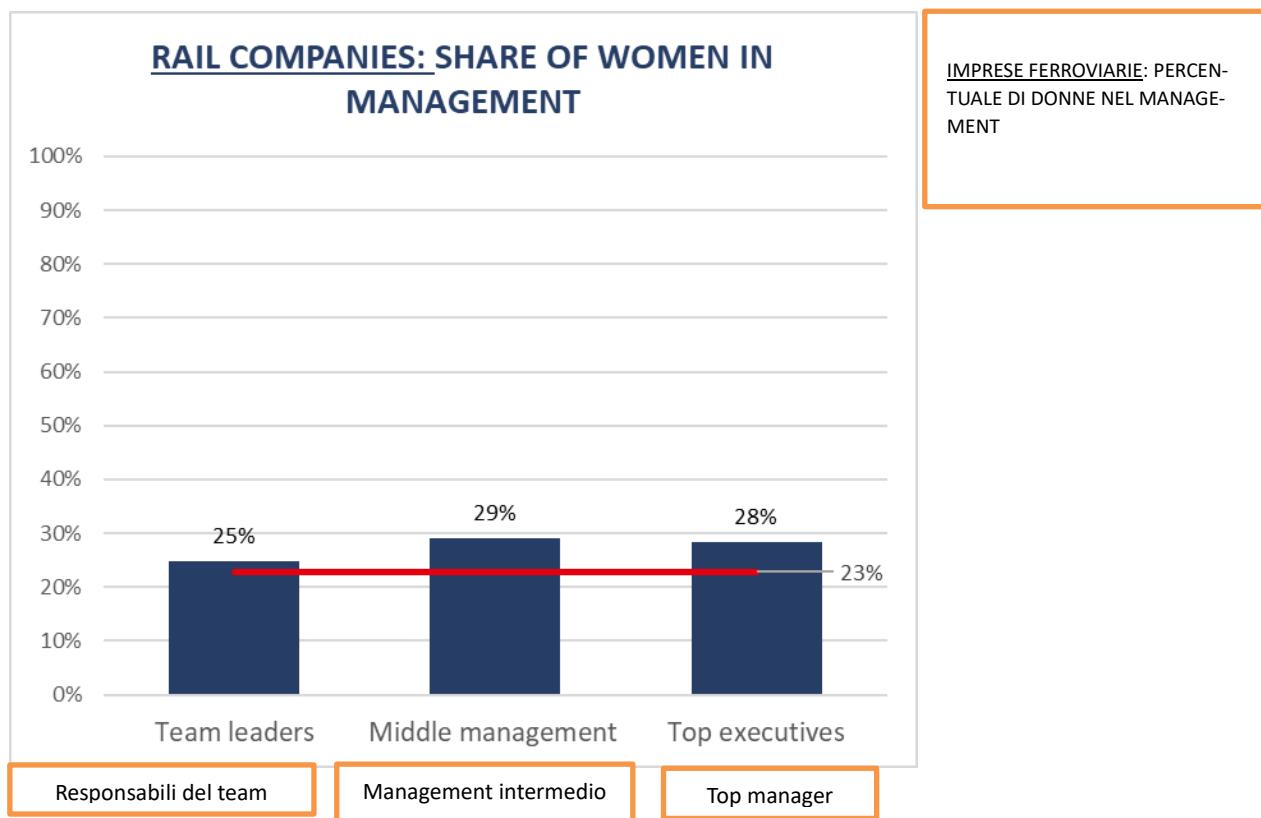
Delle dodici imprese intervistate con percentuali di dipendenti donne superiori alla media, due operano in tutti e quattro i settori di attività, mentre più della metà è attiva nel settore del trasporto passeggeri e rispettivamente un terzo ciascuna sono attive nella gestione e nella partecipazione di infrastrutture. Sebbene la maggior parte di queste imprese si trova in Cecchia, Slovacchia, Polonia e Germania, percentuali superiori alla media di donne si riscontrano anche nelle imprese ferroviarie di Lituania, Estonia, Belgio e Paesi Bassi.

Percentuali inferiori alla media di dipendenti donne sono state riscontrate in 16 delle imprese intervistate, 12 delle quali operano nel settore del trasporto passeggeri e 11 nella gestione delle infrastrutture. Di queste 16 imprese, 6 sono attive in tutti e quattro i settori di attività, in particolare il trasporto di merci e passeggeri, nonché la gestione e l'organizzazione dell'infrastruttura. Considerate a livello regionale, queste imprese si trovano in vari Paesi di tutta Europa, spaziando dalla Finlandia, all'Irlanda, alla Germania, alla Svizzera e al Lussemburgo, così come alla Spagna, all'Italia e alla Macedonia del Nord.

PERCENTUALE DI DONNE IN POSIZIONI MANAGERIALI

Osservando i vari livelli di posizioni manageriali, si può notare una rappresentanza di genere più equilibrata rispetto al quadro complessivo. Ciò è particolarmente evidente nel management intermedio, dove la percentuale complessiva di dipendenti di sesso femminile all'interno delle imprese ferroviarie intervistate raggiunge il 29%, seguita dal 28% nei vertici esecutivi. I rappresentati del team sono al terzo posto con una percentuale complessiva di dipendenti donne leggermente superiore alla media, pari al 25%. Delle circa 700.000 persone impiegate nelle imprese ferroviarie intervistate nel 2023, 5.573 rientravano in ruoli di top manager, 24.255 in ruoli di management intermedio e 22.389 in ruoli di responsabili del team.

Figura 17, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n. tra 23 e 27



Tuttavia, i risultati variano notevolmente anche a livello di management. Tra i **top manager**, le percentuali delle dipendenti donne vanno dallo 0% a una rappresentanza di genere perfettamente bilanciata del 50%. Un totale di 17 delle imprese ferroviarie intervistate si colloca al di sotto della percentuale media di dirigenti di alto livello donne, con 6 imprese che hanno registrato percentuali dello 0% in questa categoria. Ciò riguarda principalmente le imprese di più piccole dimensioni, con meno di 1.000 dipendenti e le imprese che operano esclusivamente nel campo della gestione delle infrastrutture.

Va notato che le imprese ferroviarie intervistate definiscono i dirigenti in modo molto diverso. Alcune imprese considerano gli amministratori delegati e i membri del consiglio di amministrazione come parte del loro livello dirigenziale, mentre altri li escludono esplicitamente. Altre funzioni assegnate al livello dirigenziale superiore includono capi dipartimento o settori, direttori generali e vicedirettori,

nonché membri dei team di leadership esecutiva e dei comitati esecutivi con un significativo potere decisionale nelle decisioni strategiche.

A livello di **management intermedio**, le percentuali di dipendenti donne vanno dal 12% al 50%.

Quattro imprese hanno registrato un'elevata percentuale di donne nel management intermedio (oltre il 40%). Di queste quattro imprese, rispettivamente due sono di medie dimensioni e si trovano in Lituania e Serbia, seguite da una grande holding polacca e da una piccola impresa tedesca operante esclusivamente nel settore del trasporto passeggeri.

Dieci imprese hanno registrato punteggi inferiori alla media. Si tratta principalmente di imprese di medie o grandi dimensioni che superano la soglia dei 1.000 dipendenti e che operano in tutti e quattro i settori di attività. A livello regionale, notiamo che le imprese con percentuali di donne nel management intermedio inferiori alla media operano principalmente in Svizzera, Germania, Cechia, Austria e Slovacchia.

I ruoli di management intermedio comprendono direttori e vicedirettori di dipartimenti o unità organizzative, capi divisione, dipartimenti o cellule, nonché coordinatori con ampie responsabilità di leadership e dipendenti con un ambito di delega più ristretto rispetto ai dirigenti di alto livello, ma che abbiano anche completato una formazione professionale di livello superiore e svolgano funzioni manageriali.

A livello di **responsabili del team**, le percentuali di donne nelle imprese ferroviarie variano ancora di più e vanno dallo 0% al 71%. Percentuali inferiori alla media sono state registrate in 13 imprese, di cui 4 hanno avuto percentuali sorprendentemente basse al di sotto della soglia del 15%. Sebbene solo una di queste imprese sia anche una holding attiva in tutti i settori commerciali, le attività si svolgono principalmente nei settori del trasporto merci e della gestione delle infrastrutture.

Percentuali molto elevate, superiori al 40%, si riscontrano in altre 4 imprese situate in Slovacchia, Italia, Polonia e Spagna. Di queste, 2 imprese sono esclusivamente holding, mentre la terza opera solo nel settore del trasporto merci, e la quarta opera nei settori del trasporto merci e passeggeri.

Vale la pena ricordare che le imprese intervistate utilizzano definizioni diverse per descrivere questo livello di management, a seconda delle loro strutture e organigrammi individuali. Ciò porta a una distribuzione delle responsabilità molto differenziata tra i responsabili del team e ruoli attigui. Tuttavia, un tratto comune si trova nella figura dei dirigenti nei confronti degli altri dipendenti, anche se il numero di dipendenti sotto la loro direzione può essere limitato. Inoltre, il livello di responsabili del team comprende ruoli quali capi dipartimento, unità, centri, sezioni o cantieri, oltre a coach ed esperti in campi straordinari e supervisori con qualifiche tecniche avanzate che svolgono funzioni manageriali con un livello di responsabilità inferiore rispetto al management intermedio.

Si può osservare che la distinzione tra management intermedio e altri livelli non è sempre chiara, poiché alcune imprese definiscono i capi di dipartimento o unità come management intermedio piuttosto che responsabili del team. Una distinzione fondamentale rispetto ai top manager è che questi ultimi hanno principalmente un potere decisionale significativo sulle questioni strategiche dell'impresa, mentre i due livelli dirigenziali inferiori si concentrano principalmente sulle decisioni relative al personale.

PERCENTUALE DI DONNE NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE DELLE IMPRESE

Nel 2023 la rappresentanza femminile era leggermente più elevata a livello dirigenziale tra le imprese ferroviarie intervistate rispetto alla loro rappresentanza dirigenziale, con una percentuale totale di circa un terzo (34%). L'estensione della percentuale di donne nelle imprese risulta essere nuovamente molto ampia, con valori che partono dallo 0% in alcune imprese e vanno fino al 75% in altre.



Figura 18, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=26

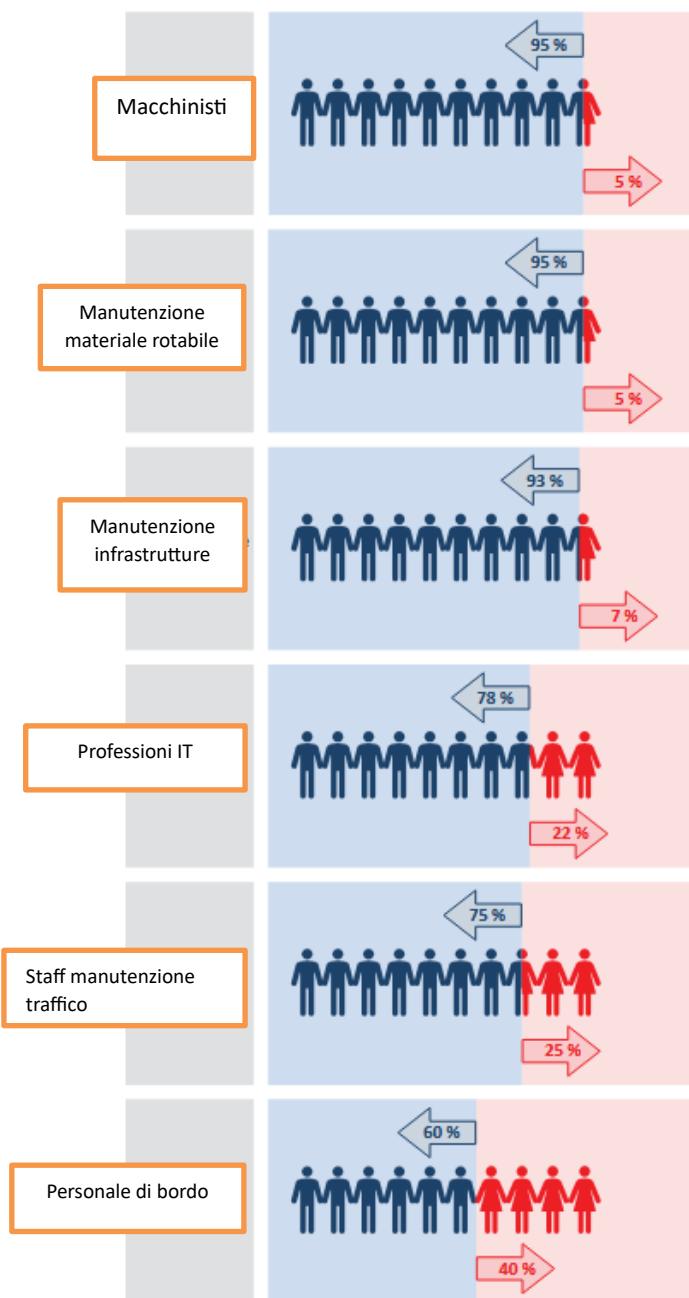
Di particolare rilievo è il fatto che in dieci imprese non ci sono donne attive nel consiglio di amministrazione. Inoltre, cinque di tali imprese non hanno una rappresentanza femminile tra i massimi dirigenti, cosa che sta ad indicare un problema di segregazione verticale più profondo in termini di "effetto soffitto di cristallo". Si tratta di quattro imprese che operano esclusivamente nel settore della gestione delle infrastrutture e di una quinta impresa specializzata nel trasporto passeggeri. Queste imprese hanno sede in Slovacchia, Macedonia del Nord, Serbia ed Estonia e sono prevalentemente piccole e medie imprese.

Percentuali elevate del 40% e oltre si registrano in otto delle imprese intervistate. Tali imprese tendono ad essere di più grandi dimensioni e si trovano in tutta Europa, dall'Irlanda e dal Regno Unito alla Danimarca, Francia, Austria, Germania e Italia. Riguardo ai settori commerciali coperti, si può osservare che tutte queste imprese, tranne una, operano nel settore del trasporto passeggeri, mentre la restante è una holding. Tuttavia, tre imprese coprono tutti i settori commerciali, il che è in linea con le dimensioni aziendali più grandi.

PERCENTUALE DI DONNE IN SPECIFICHE PROFESSIONI RILEVANTI PER IL SETTORE FERROVIARIO

I risultati che seguono illustrano notevoli differenze per quanto riguarda la rappresentanza femminile in specifiche professioni, con una percentuale media di donne inferiore al 7% nella metà delle professioni esaminate, da un lato, e percentuali comprese tra il 22% e il 40% dall'altro. Percentuali eccezionalmente ridotte di donne si osservano tra i macchinisti e nella manutenzione del materiale rotabile e delle infrastrutture, tutte e tre considerate essere occupazioni piuttosto tecniche e dominate dagli uomini. Percentuali più elevate, che corrispondono all'incirca alla media settoriale, si riscontrano tra i

professionisti IT e il personale addetto alla gestione del traffico, mentre la percentuale più elevata di donne si riscontra tra il personale di bordo.



Dei 73.606 **macchinisti**¹² impiegati nelle imprese ferroviarie oggetto dell'indagine nel 2023, mediamente, solo il 5% sono donne. Uno sguardo più attento alle singole imprese non mostra molte variazioni, in quanto tutte le imprese intervistate registrano percentuali di donne inferiori al 9%.

La stessa bassa percentuale media di donne occupate (5%) si registra anche nella **manutenzione del materiale rotabile**, un'area in cui nelle imprese intervistate erano impiegate complessivamente 61.068 persone. In quest'area, possiamo osservare percentuali che oscillano tra lo 0% e il 23%, con un totale di undici imprese che registrano percentuali inferiori alla media, cinque delle quali sono holding di maggiori dimensioni che operano anche in tutti gli altri settori di attività, in particolare il trasporto di merci e passeggeri, nonché la manutenzione delle infrastrutture.

Una cifra relativamente alta del 23%, in linea con la percentuale complessiva di donne nel settore ferroviario, viene registrata in un'impresa danese di medie dimensioni, che opera esclusivamente nel settore del trasporto passeggeri. Una rappresentanza femminile leggermente superiore si riscontra nella **manutenzione delle infrastrutture**, pari a una percentuale media del 7% di dipendenti donne su un totale di 94.389 dipendenti. A livello di imprese, le percentuali variano dallo 0% al 41%. Due grandi imprese registrano un'elevata percentuale di donne di oltre un terzo ciascuna, ossia un'impresa ceca operante nel settore del trasporto passeggeri e un'impresa slovacca specializzata nella manutenzione delle infrastrutture.

Figura 19, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n. tra 17 e 26

Nel 2023, un totale di 19.037 **professionisti IT** era impiegato nelle imprese ferroviarie partecipanti all'indagine. In media, il 22% di questi dipendenti erano donne, anche se questa cifra variava dallo 0% al 55% nelle singole imprese. Una percentuale dello 0% è stata registrata in una piccola impresa. Tuttavia, anche altre dieci imprese hanno avuto percentuali di donne inferiori alla media tra i

¹² In senso lato, in questa categoria rientrano anche i macchinisti.

professionisti IT. Si tratta di imprese di medie e grandi dimensioni, operanti in diversi settori di attività, ad eccezione di due imprese specializzate nel trasporto passeggeri e un'altra nel trasporto merci, oltre a una holding. Due piccole imprese che operano esclusivamente nel settore della manutenzione delle infrastrutture hanno registrato percentuali relativamente elevate, superiori al 40%.

Tra i 65.779 dipendenti che lavoravano nella **gestione del traffico** nel 2023, in media, il 25% erano donne. Uno sguardo più attento alle singole imprese rivela un'ampia gamma di percentuali, che va dal 4% all'85%. Percentuali eccezionalmente elevate, superiori al 50%, si denotano in quattro imprese situate in Lituania, Cecchia, Belgio ed Estonia. Una di queste imprese opera in tutti e quattro i settori di attività, mentre due sono specializzate nel trasporto passeggeri e una nella manutenzione delle infrastrutture.

La percentuale più elevata di dipendenti donne si registra tra il **personale di bordo**. Delle 53.030 persone che esercitavano questa professione presso le imprese ferroviarie intervistate nel 2023, in media il 40% erano donne. Anche qui notiamo un'ampia gamma di percentuali tra le imprese, dal 13% all'81%. Tre medie imprese di Lituania, Slovacchia e Svizzera che operano in diversi settori di attività e una grande holding con sede in Polonia registrano percentuali di donne molto elevate, superiori al 50%.

TARGET QUANTITATIVI PER LA PERCENTUALE DELLE DONNE NELLE IMPRESE

Al fine di incrementare la rappresentanza di donne, alcune delle imprese intervistate hanno scelto di fissare obiettivi chiari per le percentuali minime di donne da raggiungere nel prossimo futuro. In particolare, il 41% delle imprese partecipanti all'indagine hanno dichiarato di essersi poste tali obiettivi, mentre un ulteriore 10% era in procinto di implementare questa misura al momento dell'indagine. Tuttavia, quasi la metà delle imprese (48%) non aveva ancora stabilito obiettivi quantitativi.

Figura 20, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=29

Inoltre, le imprese che avevano già fissato obiettivi quantitativi o che stavano lavorando allo sviluppo di obiettivi sono state interrogate sulla natura di tali obiettivi. Più comunemente, gli obiettivi fissati riguardavano la percentuale di donne nel management, come indicato da oltre due terzi di tali imprese, con un ulteriore 7% che sta attualmente sviluppando tali obiettivi. Questi obiettivi vanno da una percentuale del 20% di donne tra i dirigenti di un'impresa svizzera di medie dimensioni, fino al 40% in due imprese di medie dimensioni situate in Danimarca e Slovenia. Anche per i livelli di management intermedio e responsabili del team gli obiettivi fissati variano tra il 20% e il 40%. Da notare che sono soprattutto le imprese di medie o grandi dimensioni ad aver fissato obiettivi per il management intermedio. Queste imprese operano in tutti i settori di attività, dal trasporto merci e passeggeri alla manutenzione e alla detenzione delle infrastrutture.

RAIL COMPANIES: SPECIFIC QUANTITATIVE TARGETS FOR THE SHARE OF WOMEN IN COMPANIES

**IMPRESE FERROVIARIE:
OBETTIVI QUANTITATIVI
SPECIFICI DELLA PERCENTUALE DI DONNE NELLE IMPRESE FERROVIARIE**

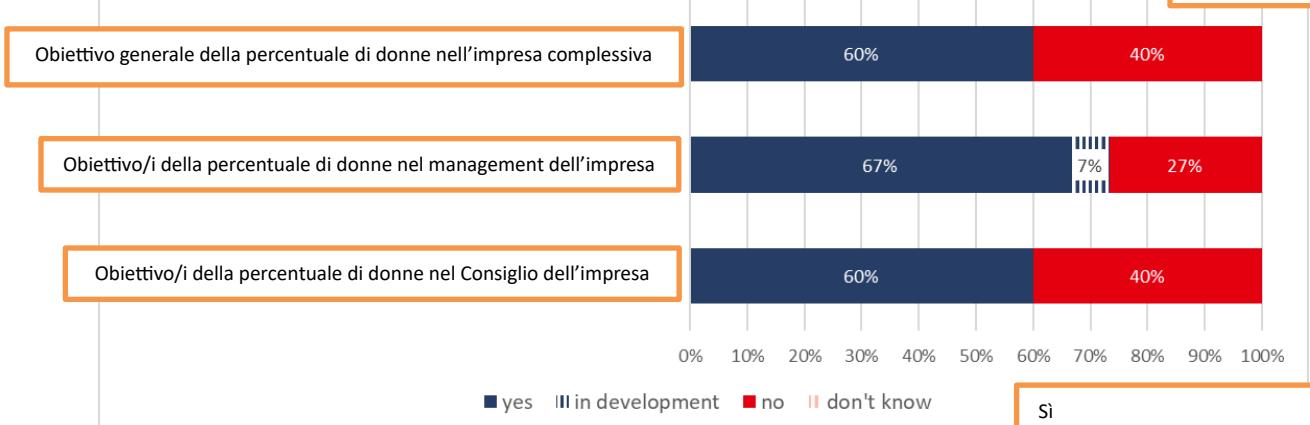


Figura 21, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n=15

Sì
 In sviluppo
 No
 Non so

Inoltre, rispettivamente il 60% degli obiettivi delle imprese riguardava una elevata rappresentanza di genere equilibrata, sia all'interno dell'impresa nel suo complesso che nei propri consigli di amministrazione. Gli obiettivi complessivi fissati per le dipendenti donne vanno dal 5% al 40%, a seconda dell'impresa. Un'impresa ferroviaria serba specializzata nella gestione dell'infrastruttura ha fissato un obiettivo del 5%, mentre un'impresa danese specializzata nel trasporto passeggeri mira a raggiungere una rappresentanza femminile complessiva del 40%. Gli obiettivi fissati per i consigli di amministrazione delle imprese vanno da una percentuale del 20% di donne in un'impresa ferroviaria svizzera a una percentuale del 50% in Germania e in Irlanda.

Viceversa, i sindacati intervistati hanno potuto confermare solo in parte i risultati dell'indagine delle imprese. Più sorprendentemente, circa il 30% dei sindacati ha indicato una mancanza di informazioni in merito agli obiettivi fissati dalle imprese riguardo a una rappresentanza di genere equilibrata. Inoltre, solo il 24% dei sindacati è a conoscenza di obiettivi che riguardano la percentuale di donne nel management, mentre il 30% è a conoscenza di obiettivi fissati per definire la percentuale di donne nei consigli di amministrazione delle imprese.

TRADE UNIONS: QUANTITATIVE TARGETS FOR THE SHARE OF WOMEN IN RAIL COMPANIES

SINDACATI: OBIETTIVI QUANTITATIVI DELLA PERCENTUALE DI DONNE NELLE IMPRESE FERROVIARIE

Obiettivo generale della percentuale di donne nell'impresa generale

43% 5% 19% 5% 29%

Obiettivo/i della percentuale di donne nel management dell'impresa

24% 14% 29% 5% 29%

Obiettivo della percentuale di donne nel Consiglio dell'impresa

30% 25% 15% 30%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ yes ▨ in development ■ no ▨ don't know □ our trade union does not have information on this

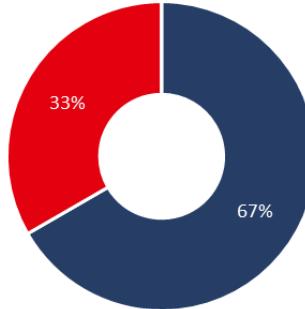
Figura 22, Fonte: Database L&R “Sindacati WIR”, n. tra 20 e 21

si in sviluppo no non so il nostro sindacato non ne è a conoscenza

In merito alle motivazioni per la definizione di obiettivi quantitativi, più di due terzi delle imprese ferroviarie intervistate che detengono già tali obiettivi o piani di sviluppo, hanno dichiarato di averlo fatto su base volontaria. Il restante 33% ha definito la base per la definizione di tali obiettivi come volontaria e giuridicamente motivata.

RAIL COMPANIES: BASIS FOR SETTING TARGETS FOR THE SHARE OF WOMEN IN COMPANIES

IMPRESE FERROVIARIE: BASI PER LA DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI DELLA PERCENTUALE DI DONNE NELLE IMPRESE



■ Voluntary
▨ Legally motivated
■ Both reasons
▨ Don't know

Su base volontaria
Legalmente motivati
Entrambi i motivi
Non so

Figura 23, Fonte: Database L&R, “Imprese WIR”, n=15

Tale affermazione è stata ampiamente confermata anche dai sindacati intervistati, con la differenza che solo il 45% dei sindacati ha considerato la base per la definizione di obiettivi quantitativi come meramente volontaria, il 27% attribuendo queste misure a motivazioni legali, e solo il 27% considera entrambi i motivi come uno slancio da parte delle imprese ferroviarie a definire obiettivi per una rappresentanza di genere equilibrata.

TRADE UNIONS: BASIS FOR SETTING TARGETS FOR THE SHARE OF WOMEN IN RAIL COMPANIES

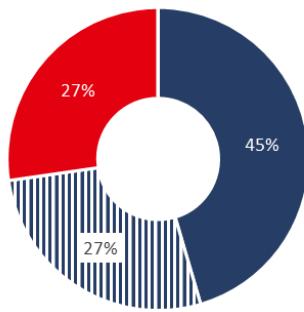


Figura 24, Fonte: Database L&R, "Sindacati WIR", n=11

SINDACATI: BASI PER LA DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

IVI DELLA PERCENTUALE DI DONNE NELLE IMPRESE FERROVIARIE

Su base volontaria

Legalmente motivati

Entrambi i motivi

Non so

Il nostro sindacato non ne è informato

MISURE AZIENDALI PER AFFRONTARE GLI OSTACOLI NEL RAGGIUNGIMENTO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE

Sia le imprese ferroviarie intervistate che i sindacati hanno individuato vari ostacoli che contrastano l'impegno delle imprese ferroviarie a raggiungere l'equilibrio di genere. In breve, le imprese ferroviarie ritengono che i principali ostacoli derivino da una complessa interazione tra un numero limitato di candidate donne per posti di lavoro tecnici, percezioni culturali profondamente radicate, stereotipi sul settore ferroviario e sui ruoli di genere, nonché le limitazioni giuridiche e fisiche dovute alla natura impegnativa del lavoro, e dinamiche organizzative e culturali interne da parte degli uomini che ostacolano il reclutamento e l'avanzamento delle donne nelle imprese ferroviarie. I sindacati concordano in gran parte con questa valutazione, ma sottolineano anche altri aspetti come le barriere radicate nei percorsi educativi e una generale mancanza di attrattiva per il settore ferroviario, almeno in alcuni Paesi.

Tra le sfide educative più urgenti menzionate è presente la mancanza di studentesse impegnate in aree tecniche nell'istruzione superiore (liceo e università), così come nella formazione specifica necessaria per la maggior parte delle posizioni tecniche, portando così anche ad un gruppo più ridotto di candidate donne qualificate. In merito alle assunzioni, la mancanza di candidate comporta delle sfide, in particolare nei settori tecnici e operativi, nelle attività lavorative particolarmente pesanti come i macchinisti, i professionisti IT, lo staff addetto alla manutenzione, e gli ingegneri meccatronici. Oltretutto, anche i pregiudizi di genere inconsci giocano un ruolo nel reclutamento e nello sviluppo della carriera.

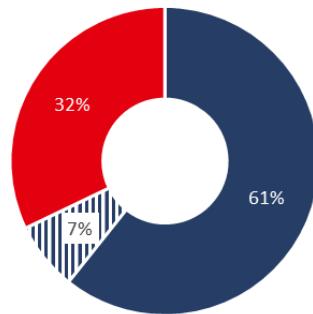
La percezione pubblica e culturale del settore ferroviario come un settore storicamente dominato dagli uomini rappresenta un ulteriore ostacolo al raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle imprese. Tradizionalmente percepito come un dominio maschile e rafforzato da ruoli stereotipati, ciò può creare la percezione che il settore ferroviario non sia un ambiente accogliente per le donne e quindi scoraggiare le donne dal prendere in considerazione una carriera in questo settore. Inoltre, una minore orientazione delle donne al settore ferroviario rispetto ad altri settori può essere un altro fattore che contribuisce alla mancanza di consapevolezza tra le donne e all'interesse a intraprendere una carriera in questo settore.

Inoltre, anche le questioni culturali e sistemiche interne alle imprese sono state identificate come ostacoli al raggiungimento dell'equilibrio di genere. Per via della cultura dominata dagli uomini all'interno delle imprese, le donne possono sentirsi obbligate ad adattarsi al "comportamento maschile" – in particolare alla luce della potenziale stigmatizzazione associata all'essere etichettate come "quota rosa", laddove i pregiudizi e i modi di pensare radicati possono generalmente ostacolare il loro progresso. Inoltre, la promozione delle donne nelle imprese ferroviarie può portare alla riluttanza di alcuni colleghi uomini che si sentono svantaggiati e vedono a rischio le proprie opportunità di carriera. Condizioni quadro poco attraenti ai livelli dirigenziali superiori (ad es., elevato impegno in termini di tempo, disponibilità permanente) ostacolano inoltre un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata e dissuadono le donne dal candidarsi per le promozioni. Anche in questo caso entrano in gioco fattori individuali, come l'impatto della genitorialità sulla scelta e sull'avanzamento di carriera dovuto alla mancanza di equilibrio tra vita professionale e vita privata e di condizioni quadro poco attraenti. Inoltre, anche le questioni legate alla mancanza di fiducia tra le dipendenti di sesso femminile nel candidarsi per le promozioni e all'autocensura svolgono un ruolo fondamentale negli squilibri di genere all'interno delle imprese, poiché alcune donne possono autolimitare le proprie scelte o aspirazioni di carriera in base alle aspettative dell'impresa o alle convinzioni interne. Un altro punto critico è il diverso impegno in materia di equilibrio di genere a diversi livelli dirigenziali e/o operativi nelle imprese ferroviarie, limitando così ulteriormente le possibilità di sviluppo della carriera delle donne. Allo stesso tempo, la mancanza di un'analisi basata sui dati ostacola una comprensione approfondita della sottorappresentazione femminile nelle imprese ferroviarie e i relativi interventi mirati.

Inoltre, le limitazioni quali l'inadeguatezza delle strutture e la mancanza di condizioni di lavoro adeguate alle donne, nonché le elevate esigenze fisiche dei lavori principalmente operativi e di manutenzione, in combinazione con restrizioni legislative su alcuni tipi di lavoro fisico pesante per le donne che si possono riscontrare in alcuni Paesi (ad es., sollevamento di oggetti di peso superiore a 20 kg), ostacolano in tal senso il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle imprese. Oltre alle differenze di genere, le imprese criticano anche la generale mancanza di attrattiva del settore ferroviario, basata sul calo di interesse tra i/le potenziali dipendenti dovuto al tipo di lavoro molto impegnativo e alle condizioni di lavoro nel settore.

Al fine di contrastare tali problemi, il 61% delle imprese ferroviarie sta attuando misure volte a migliorare l'equilibrio di genere all'interno delle stesse, mentre un altro 7% sta attualmente lavorando attivamente allo sviluppo di misure per il futuro. Tuttavia, quasi un terzo delle imprese intervistate non sta affrontando gli attuali ostacoli nel settore ferroviario.

RAIL COMPANIES: COMPANY MEASURES TO ADDRESS BARRIERS FOR REACHING GENDER BALANCE



- Yes
- In development
- No
- Don't know

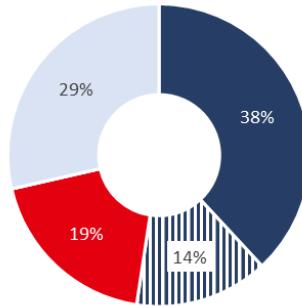
IMPRESE FERROVIARIE: LE MISURE DELLE IMPRESE PER AFFRONTARE IL RAGGIUNGIMENTO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE

- Sì
- In sviluppo
- No
- Non so

Figura 25, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=28

I sindacati dichiarano di non disporre di informazioni sufficienti sulle misure aziendali volte ad affrontare gli ostacoli per il raggiungimento dell'equilibrio di genere; questo vale per il 29% dei sindacati intervistati. Tuttavia, più della metà dei sindacati è a conoscenza del fatto che tali misure aziendali sono già in atto (38%) o in fase di sviluppo (14%).

TRADE UNIONS: COMPANY MEASURES TO ADDRESS BARRIERS FOR REACHING GENDER BALANCE



- Yes
- In development
- No
- Don't know
- Our trade union does not have information on this

SINDACATI: LE MISURE DELLE IMPRESE PER AFFRONTARE IL RAGGIUNGIMENTO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE

- Sì
- In sviluppo
- No
- Non so
- Il nostro sindacato non ne è a conoscenza

Figura 26, Fonte: Database L&R "Sindacati WIR", n=21

ESEMPI DI MISURE VOLTE AD AFFRONTARE GLI OSTACOLI AL RAGGIUNGIMENTO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE

COMUNICAZIONE ESTERNA, SENSIBILIZZAZIONE, BRANDING E MARKETING

Campagne di employer branding, che coinvolgono diversi dipendenti e includono temi sulla parità di genere, e in generale un aumento dell'impegno su questo argomento (SNCF, Francia; LTG, Lituania; ÖBB, Austria; SNCB/NMBS, Belgio; DB, Germania)

Sensibilizzare i giovani, in particolare le ragazze, in materia di business aziendale e combattere gli stereotipi di genere, ad esempio attraverso il programma "Les Potentielles" o il programma ELLES BOUGENT, oppure attraverso partnership con associazioni quali CAPITAL FILLES (ex Girls' Day) (SNCF, Francia; DB, Germania)

Parlare con le associazioni femminili dell'importanza dell'ingegneria ferroviaria (EVR, Estonia)

Sviluppare campagne pubblicitarie mirate che hanno come protagoniste le donne. Inserire immagini di donne nei materiali promozionali (PKP, Polonia; DB, Germania; SNCF, Francia)

Utilizzare un linguaggio neutro e immagini altrettanto neutre rispetto al genere (RENFE, Spagna; SNCF, Francia; DB, Germania)

Organizzazione e presentazione mediatica di una mostra dal titolo "Donne nelle professioni ferroviarie" per promuovere l'occupazione femminile in azienda (SŽ, Slovenia)

Promozione di ambasciatrici donne all'interno e all'esterno, infrangendo gli stereotipi secondo cui il settore ferroviario non è adatto alle donne (DB, Germania; LTG, Lituania; SNCF, Francia)

PROCESSI INTERNI E CULTURA AZIENDALE FAVOREVOLI ALLA PARITÀ DI GENERE

Rafforzamento dell'impegno e della responsabilità: chiaro obiettivo del 40% di donne nel management entro il 2035, con rapporto periodico al Consiglio di Amministrazione del Gruppo (DB, Germania)

Rafforzamento di misure volte a raggiungere una percentuale di donne in posizioni dirigenziali di almeno il 30% entro il 2026 e del 40% entro il 2029 (SNCF, Francia)

Lavorare con la comunicazione interna sulla creazione di una cultura aperta e rispettosa, sulle campagne interne in corso per abbattere i pregiudizi e sottolineare l'importanza della parità di genere (LTG, Lituania; DB, Germania; SNCF, Francia)

Sensibilizzazione alla non discriminazione tra i/le manager, formazione sui pregiudizi inconsci per i/le manager al fine di ridurre i pregiudizi consci e inconsci nel processo di selezione (SNCF, Francia; DB, Germania)

Migliorare la trasparenza e l'accesso alle misure: una comunicazione più chiara sulle misure di carriera e sulle modalità di accesso per ridurre l'incertezza (DB, Germania; SNCF, Francia)

Le misure finora adottate fanno parte della strategia globale per l'ottenimento della certificazione della parità di genere, che comprende l'istituzione di un Comitato Direttivo per la parità di genere, l'elaborazione di un piano triennale (2025-2027), e l'istituzione di un sistema di gestione per la parità di genere (FS Italiane, Italia)

Oltre all'accordo aziendale sulla parità di genere e la diversità, il Consiglio di Amministrazione di SNCF ha deliberato una tabella di marcia per la parità di genere e la diversità che va dal 2020 al 2030 SNCF (SNCF, Francia)

Coinvolgimento dei gruppi di dipendenti nello sviluppo delle strategie e dei valori del Gruppo, ad es., la strategia di digitalizzazione. Processi di innovazione con i dipendenti direttamente interessati dall'innovazione e molto altro ancora (ÖBB, Austria)

Sviluppo di una toolbox con presentazioni e workshop a cui si può attingere autonomamente; rafforzamento dei propri Employee Resource Group (ERG) attraverso il sostegno finanziario di eventi; comunicazione e primi piani su parità, conciliazione vita-lavoro, diversità) (SBB CFF FFS, Svizzera; SNCF, Francia; DB, Germania)

Eventi periodici su temi legati alla diversità (ad es., serate informative e di reclutamento per tutte le età, con particolare attenzione al genere), collaborazione con il Women's Network e il Queer Network (DB, Germania)

Ciascuna area aziendale collaborerà con il team Diversità, Parità e Inclusione per instaurare un piano attuabile, che può includere elementi quali l'assunzione, la fidelizzazione e lo sviluppo (Eurostar, Belgio; SNCF, Francia)

COME MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI LAVORO DELLE DONNE

Miglioramento delle condizioni di lavoro fisiche (LTG, Lituania; SNCF, Francia)

Modelli di lavoro più flessibili: mansioni che permettano di lavorare "Ovunque tu voglia", modelli di condivisione del lavoro per i/le manager, misure di equilibrio tra lavoro e vita privata per i/le manager in modo che un eventuale diversificazione di una posizione dirigenziale non sia associata a una perdita di flessibilità (DB, Germania)

Azioni e misure nell'ambito delle condizioni di lavoro e del percorso di carriera, nonché dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata in relazione all'orario di lavoro, ma anche salute sul lavoro e violenza di genere (RENFE, Spagna; SNCF, Francia)

PROGRAMMI INTERNI DI FORMAZIONE, COACHING E MENTORING PER LE DONNE

Programmi per donne nella leadership, parzialmente in collaborazione con network esterni (IE, Irlanda; RDG, Regno Unito; DB, Germania)

Circoli di Coaching e Mentoring presieduti dal CEO (RDG, Regno Unito)

Organizzazione di corsi di macchinista per incoraggiare le donne a ottenere una licenza di macchinista e successivamente una certificazione (PKP, Polonia)

Mentoring attraverso la rete SNCF per la parità di genere e la diversità "SNCF Mixité" e programmi di leadership (SNCF, Francia)

Visibilità dei modelli di ruolo femminili e di altri modelli di ruolo per incoraggiare le donne ad aspirare a posizioni dirigenziali, programmi di mentoring per preparare le donne in modo mirato a posizioni più elevate (DB, Germania; SNCF, Francia)

Network di donne e programmi di mentoring; i soggetti coinvolti sono il Top Management, il Core Team D&I e la Community (BLS, Svizzera; SNCF, Francia)

Azioni e misure nel settore della formazione (RENFE, Spagna; SNCF, Francia)

Partnership strategiche con diverse organizzazioni come "Advance - Gender Equality in Business (weadvance.ch)"; *Profawo.ch "(Compatibility)"

(SBB CFF FFS, Svizzera)

DIVARIO DI GENERE E TASSI DI ABBANDONO NELL'IMPRESA FERROVIARIA

Sebbene non sia direttamente incluso nell'Accordo WiR come elemento vincolante, il divario di genere nei tassi di rotazione del personale è considerato un elemento chiave della maggior parte delle statistiche di genere nel fornire un'indicazione della soddisfazione lavorativa dei dipendenti, nonché una misura del successo delle strategie di fidelizzazione delle imprese. Ciò è illustrato dall'indicatore incentrato sul divario di genere nei tassi di abbandono. Per il calcolo sono considerati solo i dipendenti che hanno volontariamente dato preavviso entro l'anno di riferimento 2023, e sono ulteriormente differenziati per genere. Ciò si traduce in un divario di genere aggregato nei tassi di abbandono dello 0,03% tra tutte e dieci le imprese ferroviarie che si sono offerte di fornire dati in merito. Questa cifra sorprendentemente esigua indica che non vi è alcuna differenza significativa nel comportamento dei dipendenti di sesso maschile e femminile quando decidono di lasciare un'impresa ferroviaria.

PRATICHE ISPIRATORIE: OBIETTIVI PER UNA RAPPRESENTANZA DI GENERE EQUILIBRATA

DB (GERMANIA): DB MESE GLOBALE DELLA DONNA

Gruppo/i destinatario/i della misura/attività: Impresa nel suo complesso: dipendenti, dirigenti, top management e donne esterne all'impresa

Tempistica per l'attuazione della misura/attività: Campagna Nazionale: ogni anno a marzo, primo lancio e a marzo 2020 in occasione della Giornata/Mese Internazionale della Donna

Descrizione:

Contenuto della misura/attività: invece di celebrare le donne solo un giorno all'anno in occasione della Giornata internazionale della donna, Deutsche Bahn focalizza l'attenzione sulle donne e soprattutto sulle colleghi di sesso femminile per un mese intero. L'obiettivo è quello di presentarsi come un'impresa che promuove le donne e di attirare più donne nell'impresa. Ogni anno ci presentiamo come miglior datore di lavoro e celebriamo il cosiddetto Global Women's Month con un'ampia gamma di immagini e format di reclutamento. Ci concentriamo sui temi della diversità e delle pari opportunità e suscitiamo l'attenzione dei media. Le nostre misure sono efficaci: abbiamo incrementato il numero di candidature e assunzioni di donne in DB.

Attività: nel mese di marzo realizziamo una campagna di reclutamento o di immagine per l'intero Global Women's Month. Le possibili campagne vanno da misure regionali, una campagna di adesione a DB e il marketing attraverso i nostri canali DB per eventi di reclutamento, con una campagna di marketing di alta portata.

Risultati:

Siamo stati in grado di realizzare il marchio "Global Women's Month" e incrementare la percentuale di donne in DB dall'inizio del 2020. Il nostro rapporto mensile sul reclutamento di donne dimostra anche che dopo marzo le candidature da parte delle donne denotano un incremento. La campagna, una delle 30 misure, è stata quindi una leva rilevante per raggiungere l'obiettivo del 30% di donne in posizioni dirigenziali entro la fine del 2024. Nel 2024, questa strategia è stata ampliata a 40 misure con l'obiettivo del 40% di donne in posizioni dirigenziali entro il 2035.

Link Web Db.jobs/weltfrauenmonat2025 (che cambia ogni anno)

DSB (DANIMARCA): PROMOZIONE DELLA DIVERSITÀ DI GENERE NELL'OPERATIVITÀ DEL TRENO S (MACCHINISTA S-BANE)

In risposta ai cambiamenti apportati dall'introduzione di un nuovo sistema di segnalazione (CBTC), DSB, la più grande impresa di gestione ferroviaria della Danimarca, ha visto un'opportunità unica per rimodellare il ruolo dell'operatore del treno S (macchinisti S-BANE). Tradizionalmente dominato dagli uomini, il ruolo offre ora il potenziale per una maggiore flessibilità e un profilo più orientato ai servizi, spingendo DSB a reinventare i processi di reclutamento e formazione con una spiccata attenzione all'inclusione e alla diversità.

Tale trasformazione non è stata solo tecnica, ma anche culturale. La DSB ha rivisto sistematicamente la legislazione, ha sviluppato un nuovo programma di formazione e ha ridisegnato le condizioni di lavoro per rendere il lavoro più accessibile, in particolare alle donne e ai candidati più giovani. Un processo di implementazione rapido ed efficiente era fondamentale e, in meno di un anno, DSB è passata dall'idea all'esecuzione, con il primo gruppo di macchinisti del nuovo treno S formati e integrati.

Per attirare un pool di talenti più diversificato, DSB ha lanciato una campagna mirata di employer branding, tra cui video di reclutamento, annunci sui social media e un portale aggiornato dedicato alla carriera. Il processo di candidatura è stato semplificato in un sistema "one-click" ottimizzato per i dispositivi mobili, eliminando la necessità di un CV e utilizzando invece un breve questionario e un test di profilazione di sicurezza obbligatorio. Gli strumenti di tracciamento hanno permesso a DSB di analizzare i dati dei/delle candidati/e in tempo reale e di regalarsi di conseguenza.

Questo impegno strategico ha prodotto risultati impressionanti: la percentuale di candidate donne per ruoli di macchinista del treno S è incrementata da circa il 6% al 18%. Inoltre, il punteggio di coinvolgimento dei/delle dipendenti per i/le nuovi/e conducenti era elevato, andando tra i 75 e gli 85 nel sondaggio annuale sul benessere del 2024.

I principali insegnamenti dell'iniziativa evidenziano l'importanza di allineare le esperienze di reclutamento con la messaggistica della campagna, garantendo così un ambiente accogliente per i nuovi assunti e mantenendo grande concentrazione e impegno durante tutto il processo. In particolare, questa iniziativa ha avuto anche effetti di ricaduta positivi in tutta la DSB, potenziando gli sforzi in materia di reclutamento per altri ruoli, come i macchinisti dei treni a lunga percorrenza.

Ripensando a un ruolo tradizionalmente rigido e rendendolo più inclusivo, DSB ha stabilito un punto di riferimento per il reclutamento moderno e mirato nel settore dei trasporti pubblici.

ÖBB (AUSTRIA) "TU SEI IL NOSTRO POTENZIALE" / "DU BIST UNSER POTENZIAL" - CAMPAGNA INTERNA DI SENSIBILIZZAZIONE VOLTA AD ACCRESCERE LA CONOSCENZA DEI DIPENDENTI PORTATORI DI DISABILITÀ – FOCALIZZAZIONE SULL'INCREMENTO DELLA PERCENTUALE DI DONNE NELL'IMPRESA

Gruppo/i destinatario/i della misura/attività: Impresa nel suo complesso: dirigenti, top management

Tempistica per l'attuazione della misura/attività: Campagna interna: iniziata nel 2023 e che si estende fino a ottobre del 2025, rilancio della campagna a metà del 2025

Descrizione:

Contenuto: i dipendenti portatori di disabilità raccontano la loro passione per l'impresa, per il loro lavoro, per i campi in cui eccellono, e su come si presenta la loro vita lavorativa quotidiana e quello che tutti/e i/le colleghi/e e i/le manager dovrebbero sapere sulle disabilità.

Attività: poster con dipendenti portatori di disabilità volti a incoraggiare altri colleghi e supervisori ad affrontare con sicurezza e positività le disabilità. Conversazioni e interviste con colleghi portatori di disabilità sui canali dei social media interni, su schermi e su materiali stampati. Formazione e approfondimenti per dirigenti e dipendenti, e-learning, quiz sulla conoscenza, eventi e discussioni. Cooperazione con piattaforme di carriera per persone portatrici di disabilità in cerca di lavoro, collaborazione con l'associazione di donne portatrici di disabilità, con l'obiettivo di aumentare la percentuale di dipendenti donne portatrici di disabilità.

Risultati: Impatto della misura/attività (ad es., sulla base di relazioni, valutazioni):

L'incremento della percentuale di dipendenti portatori di disabilità è un obiettivo strategico aziendale (Diversity Charter).

La campagna è stata valutata nell'autunno del 2024. La valutazione mostra che la consapevolezza e la conoscenza delle disabilità sono aumentate e che l'incertezza dei manager riguardo alle assunzioni è diminuita. Un altro risultato della campagna interna è la creazione di una rete interna per i dipendenti portatori di disabilità. Tale rete funge anche da "compagno di allenamento" per i dirigenti.

Link Web: [Kampagne "Du bist unser Potenzial" - ÖBB Konzern](#)

IL GRUPPO RENFE HA FIRMATO CON SEMAF, CC.OO., UGT (SPAGNA): IL SECONDO PIANO PER LA PARITÀ DEL GRUPPO RENFE, FIRMATO NELL'ANNO 2022

Gruppo/i destinatario/i della misura/attività: La popolazione femminile che si candida alle offerte pubbliche di lavoro per il personale operativo

Tempistica per l'attuazione della misura/attività: Queste misure entrarono in vigore al momento della firma del II Piano per la Parità nel 2022, rafforzando quanto sviluppato in materia di parità all'interno dell'offerta pubblica di lavoro dal 2018.

Descrizione:

Tutti questi interventi e misure sono inclusi nel II Piano per la Parità di Genere del Gruppo RENFE.

Primo esempio: accesso al Gruppo Renfe. Offerta pubblica di lavoro per personale operativo. Criterio: proseguire con criteri di parità, merito e capacità di inserimento nell'impresa che assicurino pari opportunità. Obiettivo specifico: prevenire la discriminazione basata sul sesso nell'accesso all'occupazione presso Renfe.

Le basi delle convocazioni affermano quanto segue:

"...dopo aver rispettato i principi di parità, merito e capacità, promuoveranno l'equilibrio di genere, incoraggiando, per quanto possibile, l'incremento del genere sottorappresentato all'interno del proprio personale, tenendo conto del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in conformità con l'articolo 14 della Costituzione spagnola, Legge Organica 3/2007 del 22 marzo..."

Come nel processo di selezione, dove:

"in caso di parità, la graduatoria con il punteggio totale si baserà sui seguenti criteri:

1. In primo luogo, sul genere sottorappresentato nel gruppo professionale delle posizioni offerte..."

Secondo esempio: "Continuare a promuovere la parità nei tribunali e negli organi di selezione, con particolare attenzione al mantenimento delle proprie posizioni più rappresentative (presidenza e segretariato)", questo esempio è complementare al precedente.

Si tratta di misure che contribuiscono efficacemente ad incrementare il numero di donne in una forza lavoro dominata dagli uomini come il settore ferroviario, negoziate con l'RLPT.

Risultati: Impatto della misura/attività (ad es., sulla base di relazioni, valutazioni):

Nel 2018, le donne del Gruppo Renfe rappresentavano il 13,49%. Prima della firma del II Piano per la Parità, le donne rappresentavano il 17,08%. Nel 2024 le donne rappresentano il 22,01% della forza lavoro.

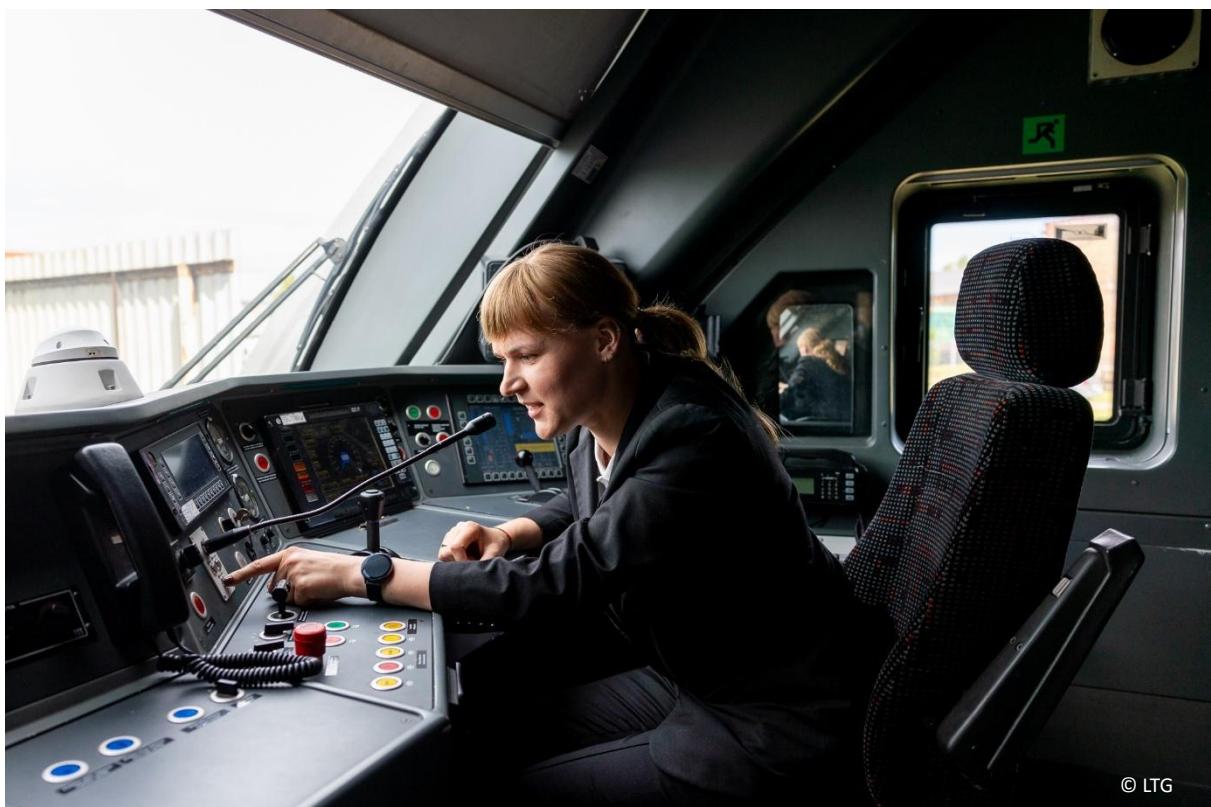
Link Web II Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe,

empleo.renfe.com (si veda le basi delle convocazioni)



AREA DI POLICY POLITICA 3: RECLUTAMENTO

*Al fine di attirare le donne a candidarsi per un lavoro o una carriera nel settore ferroviario, le imprese devono affrontarle direttamente durante l'intero processo di comunicazione e reclutamento, includendo la descrizione delle mansioni.*¹³



¹³ Accordo tra le Parti Sociali Europee su WOMAN IN RAIL, pag. 10

Al fine di incrementare la percentuale di donne nel settore ferroviario, pratiche di assunzione efficaci sono fondamentali per gettare le basi di una rappresentanza equilibrata di genere a tutti i livelli del settore. Ciò include misure specifiche o annunci di lavoro che si rivolgono esplicitamente alle donne. Tuttavia, anche la valutazione del processo di assunzione per individuare eventuali pregiudizi di genere e lo sviluppo delle corrispondenti competenze di genere tra il personale responsabile possono sostenere l'obiettivo di attirare un maggior numero di donne verso le professioni ferroviarie.

Data la rilevanza dell'argomento, l'Accordo WiR dedica un'area di policy al reclutamento. Le misure da adottare valutano la comunicazione esterna e le descrizioni delle mansioni dell'impresa riguardo al linguaggio sensibile al genere e i principi di non discriminazione e, se necessario, le adattano di conseguenza. Inoltre, l'accordo richiede ai reclutatori di sviluppare consapevolezza e competenze per garantire un processo di candidatura equo per tutti, indipendentemente dal genere. Per di più, il networking con le istituzioni educative e le campagne pubbliche sono considerate misure pertinenti per incoraggiare attivamente le donne a entrare nel settore ferroviario.

Questa sezione della Relazione include una panoramica degli indicatori chiave di prestazione (KPI) relativi al reclutamento. Oltre a ciò, esamina le iniziative e le misure adottate dalle imprese e dai sindacati in tutti i Paesi europei per dare vita ad un processo di reclutamento più inclusivo. Tali sforzi mirano a eliminare le barriere di genere, garantire pratiche non discriminatorie e mettere in luce l'impresa ferroviaria come un percorso di carriera praticabile e attraente per le donne. Adottando strategie di reclutamento inclusive, le imprese ferroviarie possono non solo attrarre un pool di talenti più ampio, ma anche realizzare una forza lavoro che rispecchi la diversità delle comunità che servono.

L'analisi fornisce preziose informazioni sulle migliori pratiche, le sfide e le opportunità per promuovere un approccio sensibile alle questioni di genere nel settore ferroviario. Sottolinea l'importanza di instaurare un ambiente in cui le donne siano incoraggiate a unirsi e progredire, contribuendo così al successo e alla sostenibilità del settore nel lungo termine.

PERCENTUALE COMPLESSIVA DI DONNE E UOMINI CHE SONO ENTRATI A FAR PARTE DI UN'IMPRESA FERROVIARIA NEL 2023

Come riportato dalle imprese, nel 2023, 64.592 persone sono entrate a far parte del settore ferroviario¹⁴, laddove il 25% delle quali sono dipendenti donne e il 75% sono dipendenti uomini. Rispetto alla percentuale complessiva di donne (23%; cfr. settore 2), ciò indica un leggero incremento della percentuale di donne e quindi un passo verso una rappresentanza equilibrata dal punto di vista del genere.

¹⁴ Il numero di ingressi nel settore si riferisce ai dati di 24 imprese, mancano le informazioni da parte di 5 imprese.

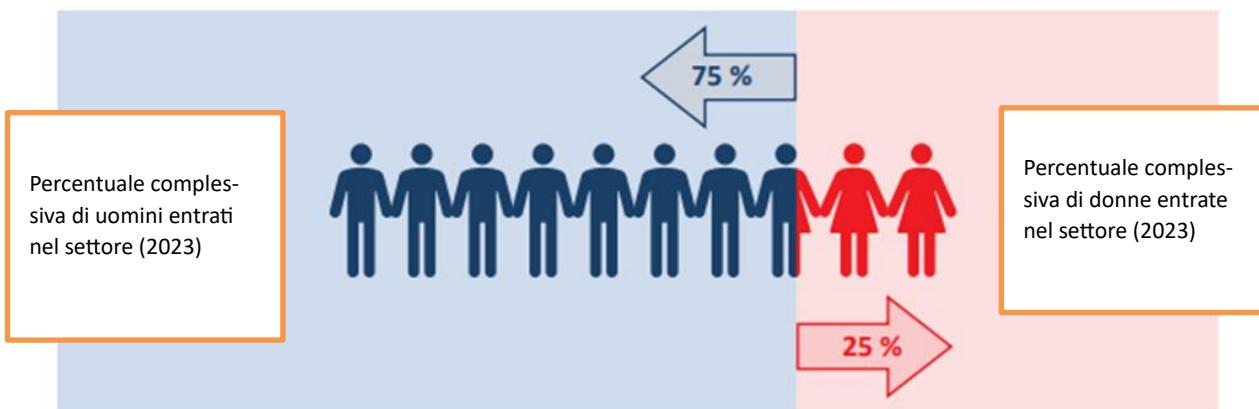


Figura 27, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n = 25

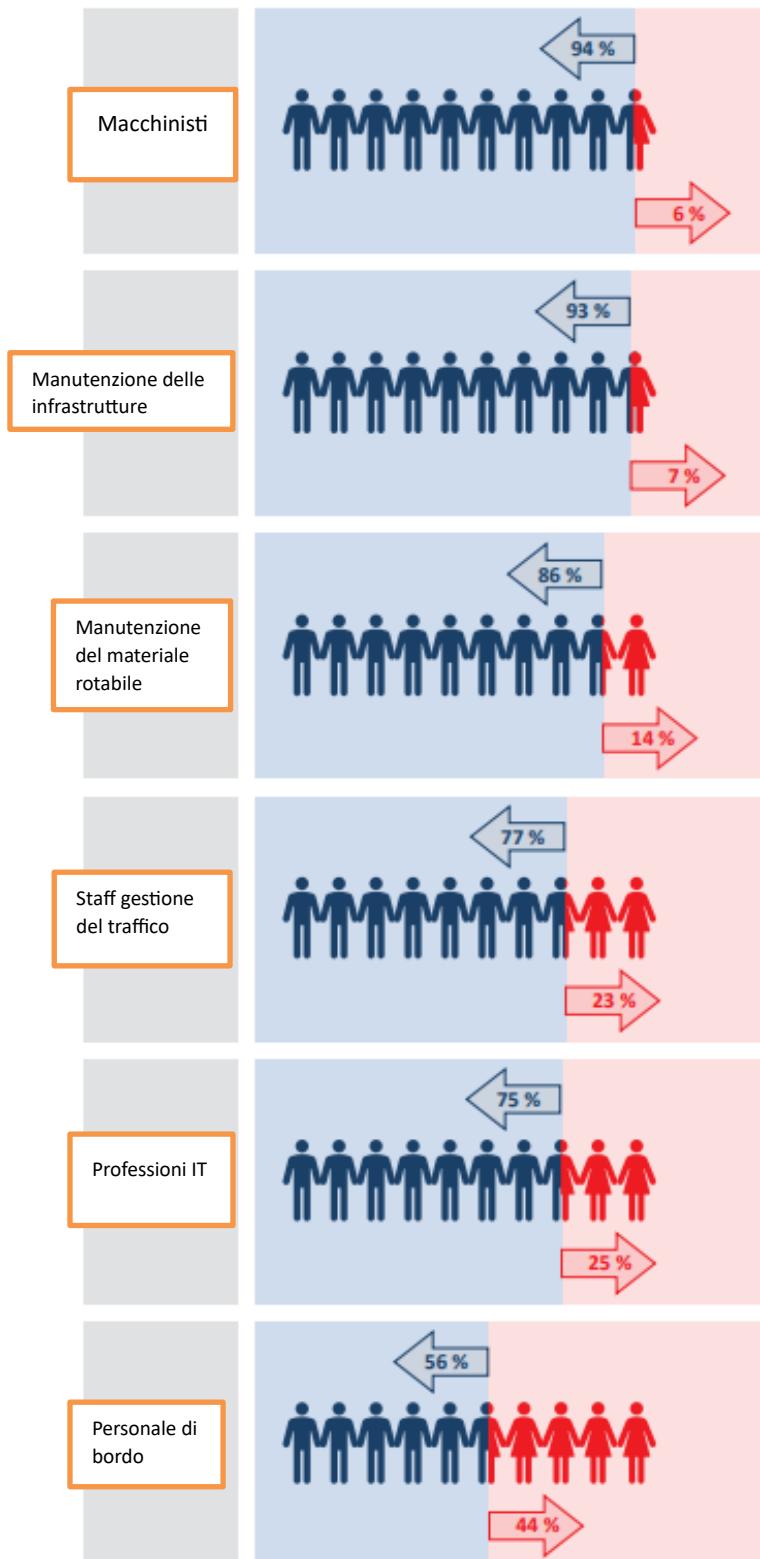
La percentuale di donne tra i nuovi ingressi varia dallo 0% al 77%, con le cifre più estreme che si verificano nelle imprese di piccole dimensioni. Le percentuali più elevate si osservano in un'impresa che ha fornito dati come holding, un settore di attività che tradizionalmente non copre le occupazioni dominate dagli uomini nel settore ferroviario.

La maggior parte delle imprese che forniscono dati per tutti e quattro i settori di attività si avvicina alla media del 25%. Nel 2023 la percentuale di donne tra tutti i nuovi ingressi è stata leggermente superiore, passando dal 27% in Slovenia – come già detto – al 31% in Repubblica Ceca (dati riferiti al trasporto passeggeri), Serbia ed Estonia (dati riferiti alla gestione dell'infrastruttura).

Alte percentuali di donne tra i nuovi assunti si osservano anche in Polonia (33%) e Slovacchia (37%). Tuttavia, questi Paesi coprono i dati relativi ai settori di attività delle "holding" (Polonia) e del "trasporto passeggeri" (Slovacchia), che non sono normalmente dominati dagli uomini. In Lituania, il 41% delle nuove assunzioni nel 2023 sono donne, con dati che coprono tutti e quattro i settori di attività.

PERCENTUALE DI DONNE E UOMINI CHE È ENTRATA A FAR PARTE DI UN'IMPRESA FERROVIARIA: PROFESSIONI SPECIFICHE

Per quanto riguarda le professioni selezionate, risultano differenze significative nella percentuale di donne tra i nuovi assunti.



La percentuale più bassa, pari al 6% si osserva tra i **macchinisti**, che è leggermente superiore rispetto alla percentuale complessiva di donne impiegate in questa professione (5%; si veda Area di policy 2).

Percentuali comparabili si osservano nella **gestione delle infrastrutture**, con il 7% di donne che sono entrate in questo campo nel 2023. Rispetto alla percentuale femminile sul totale del personale (7%; Area di policy 2), in tale contesto non ci si possono aspettare incrementi di alcun genere.

Viceversa, si registra una chiara tendenza all'incremento delle professioni legate alla **manutenzione del materiale rotabile**. Il 14% delle nuove assunzioni sono donne, il che rappresenta un incremento di nove punti percentuali rispetto a tutto il personale femminile (5%; Area di policy 2).

Tuttavia, riguardo al **personale addetto alla gestione del traffico**, c'è da aspettarsi un leggero calo della percentuale di donne. Delle nuove assunzioni nel 2023, il 23% sono donne, con una percentuale complessiva di lavoratrici pari al 25% (Area di policy 2).

La percentuale di donne tra i nuovi assunti nelle **professioni IT** è del 25%, che corrisponde alla percentuale media di donne neoassunte nel 2023. Rispetto alla percentuale di donne in queste professioni nel loro complesso (22%; Area di policy 2) ci si può aspettare una leggera tendenza al rialzo.

Come previsto, la percentuale più alta di donne si riscontra nel **personale di**

Figura 28, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n. tra 14 e 20

bordo. Nel 2023, il 44% della forza lavoro è costituito da donne, una percentuale leggermente superiore alla percentuale di donne in questo settore occupazionale nel suo complesso (40%; Area di policy 2).

In tutti i settori professionali si riscontra una percentuale più o meno ampia di donne tra i nuovi assunti nelle imprese. Nel 2023, la percentuale di donne neoassunte come macchiniste varia dallo 0% al 14%, con percentuali superiori alla media del 6% osservati in Belgio, Svizzera, Italia, Irlanda, Francia e Spagna.

Riguardo alla manutenzione delle infrastrutture, la percentuale di donne neoassunte nelle imprese è compresa tra lo 0% e il 44%, con il valore più alto osservato in Repubblica Ceca. Il numero di donne che sono entrate a far parte della manutenzione del materiale rotabile nel 2023 oscilla tra l'1% e il 100%, senza contare le imprese con un basso numero di casi.

A parte valori estremi, che possono essere ricondotti a un numero di casi molto esiguo, la percentuale di donne che nel 2023 sono entrate a far parte della gestione del traffico varia tra l'11% e l'82%, con la percentuale più alta in Estonia. Tuttavia, anche qui il numero di casi è esiguo. Percentuali più elevate (a partire dal 30%) si riscontrano anche in Lituania, Cechia, Austria, Italia, Ungheria, Serbia e Slovacchia.

Analizzando più da vicino le professioni IT ed escludendo anche i valori estremi basati su un esiguo numero di casi (meno di 16 dipendenti), la percentuale di donne tra i nuovi assunti in queste professioni varia dal 19% al 31%. Percentuali più elevate si osservano in Austria, Lussemburgo e Italia, mentre Germania, Lituania e Francia si avvicinano alla media.

Come già accennato, la percentuale di donne neoassunte è mediamente la più alta, pari al 44%, per il personale di bordo. Tuttavia, si osserva un'oscillazione compresa tra il 25% e il 73% di nuove assunzioni di donne. Basse percentuali si riscontrano solo nelle imprese che hanno un numero esiguo di nuovi operatori all'interno di tale settore. La percentuale più alta è detenuta dalla Lituania, che risulta essere il Paese con la più alta percentuale di donne tra le nuove reclute. Lo stesso dicasi per Slovenia, Polonia e Repubblica Ceca, Paesi questi in cui si riscontra anche una percentuale relativamente più alta di donne tra i nuovi assunti.

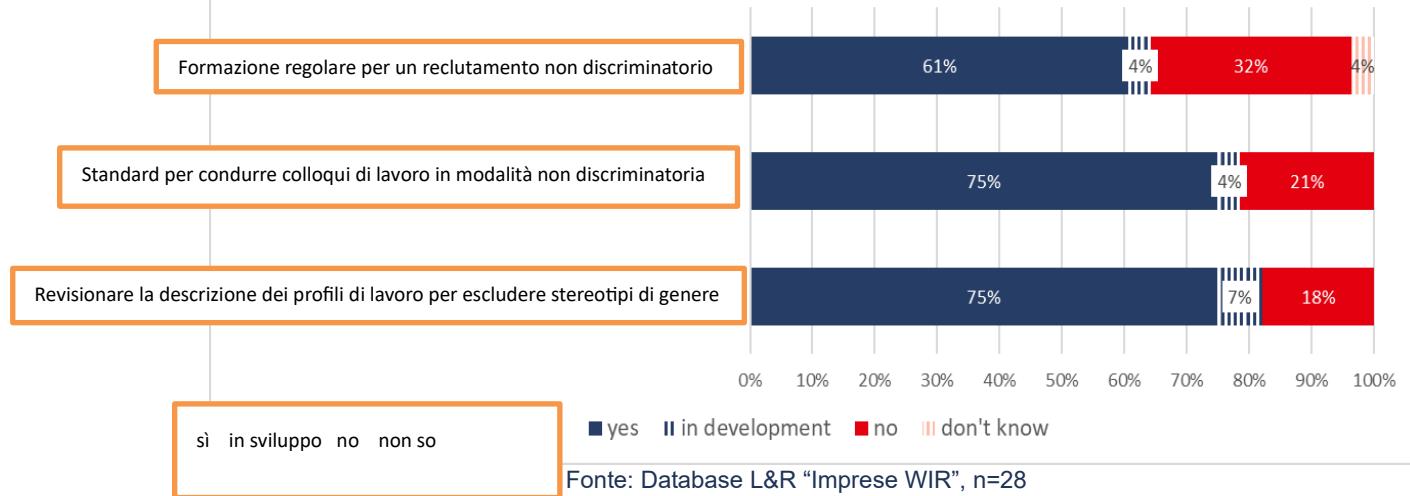
MISURE VOLTE A RAFFORZARE LA PARITÀ DI GENERE IN TERMINI DI ASSUNZIONI

Al fine di rendere il settore ferroviario più attraente per le donne, le misure relative alle assunzioni sono fondamentali. Sulla base dell'Accordo WIR, è stata esaminata l'attuazione di tre misure chiave. Complessivamente, delle 28 imprese intervistate, 16 hanno attuato tutte e tre le misure.

Come mostrato nel grafico seguente, il 61% delle imprese partecipanti offre una formazione regolare per il reclutamento non discriminatorio, e il 75% ha standard per condurre colloqui di lavoro non discriminatori, oltre a rivedere la descrizione dei profili professionali per eliminare gli stereotipi di genere.

Tuttavia, circa un terzo non offre una formazione regolare, il 21% non ha standard per condurre colloqui non discriminatori e il 18% non rivede la propria descrizione del lavoro dal punto di vista degli stereotipi di genere. Tuttavia, anche se questo include alcune imprese che non sono ancora vincolate dall'Accordo WiR, nessuna delle misure di cui sopra è stata implementata nelle imprese che fanno parte dell'accordo.

RAIL COMPANIES: COMPANY MEASURES FOR REINFORCING GENDER EQUALITY IN TERMS OF RECRUITMENT



L'implementazione delle misure citate non è direttamente collegata alla percentuale di donne tra i nuovi assunti. Tra le imprese che hanno implementato tutte le misure citate, ci sono sia quelle che hanno una percentuale relativamente più bassa di nuove assunzioni femminili sia quelle che riportano percentuali relativamente più elevate. Tuttavia, ciò non significa che le misure non siano legate a una rappresentanza equilibrata di genere tra i nuovi assunti e i dipendenti.

TRADE UNIONS: COMPANY MEASURES FOR REINFORCING GENDER EQUALITY IN TERMS OF RECRUITMENT

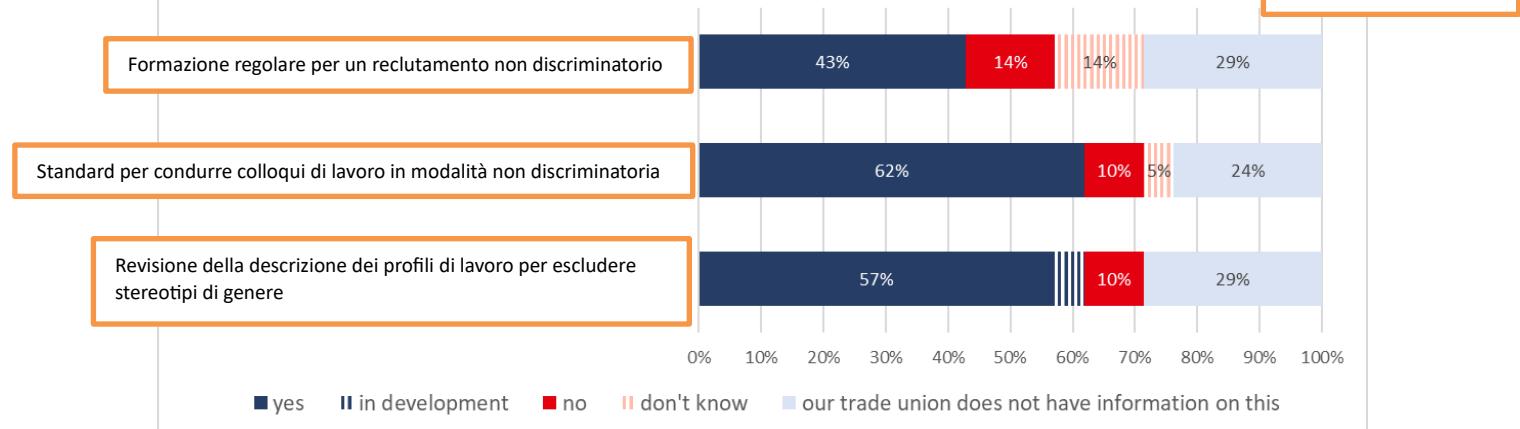


Figura 30, Fonte: Database L&R "Sindacati WIR", n=21

sì in sviluppo no non so il nostro sindacato non ne è a conoscenza

La valutazione dei sindacati differisce tra le misure adottate dalle imprese oggetto dell'indagine. Il 43% concorda sul fatto che viene effettuata una formazione regolare, il 62% afferma che esistono standard per i colloqui di lavoro e il 57% afferma che i profili professionali vengono esaminati in

riferimento agli stereotipi di genere. Tuttavia, la percentuale tra il 24% e il 29% afferma che il sindacato non dispone di informazioni in merito a tali misure. Alla luce di ciò, la percentuale di coloro che affermano che nessuna misura viene implementata è inferiore rispetto all'indagine dell'impresa.

ESEMPI DI MISURE PER LA SENSIBILITÀ DI GENERE NELLE ASSUNZIONI

PROMOZIONE DEI TALENTI E RECLUTAMENTO MIRATO ALLE DONNE

Il reclutamento e il marketing includono annunci incentrati sulle donne e un decoder di genere, una pratica comune per porre il genere femminile al primo posto negli annunci di lavoro, campagne specifiche per attirare dipendenti donne, come le donne ingegnere, rivolgendosi in particolare alle giovani donne (IÉ, Irlanda; LTG, Lituania; MÁV, Ungheria; PKP, Polonia; DB, Germania; eurobahn, Germania; SNCF, Francia)

Misure specifiche relative al reclutamento (DB, Germania; CFL Cargo, Lussemburgo; RENFE, Spagna; SNCF, Francia)

Valutazione delle candidature delle donne in ogni area. Coinvolgimento della divisione acquisizioni (SBB CFF FFS, Svizzera; SNCF, Francia; DB, Germania)

Partecipazione a fiere del lavoro per raggiungere un pubblico più ampio (PKP, Polonia; SNCF, Francia; DB, Germania)

Incoraggiamento delle donne a studiare ingegneria e assumere stagisti, collaborazioni con le università (DB, Germania, EVR, Estonia; PKP, Polonia)

Incoraggiamento delle ragazze allo studio delle materie tecniche e alla scelta delle professioni ferroviarie, in collaborazione con gli attori istituzionali, il sistema educativo nazionale, università e scuole di ingegneria, nonché il servizio pubblico francese per l'impiego "France Travail" (SNCF, Francia)

Dare la preferenza alle candidate donne, ad esempio per le posizioni dirigenziali, a condizione che i candidati presi in considerazione abbiano le stesse qualifiche (ŽS Infrastructure, Serbia; eurobahn, Germania; DB, Germania)

FORMAZIONE PER IL RECLUTAMENTO NON DISCRIMINATORIO

I reclutatori partecipano a un programma di formazione completo (sessione di e-learning e corso faccia a faccia di due giorni) concentrandosi sulla panoramica legale, sulla consapevolezza dei pregiudizi inconsci e sugli esercizi pratici attraverso il gioco di ruolo (SNCF, Francia)

Formazione in materia di diversità e genere mirata a recruiter e responsabili delle assunzioni (DB, Germania)

Una "Accademia di reclutamento" forma i recruiter con particolare attenzione alla diversità e all'inclusione (FS Italiane, Italia)

Corsi online (Irish Centre of Diversity) incentrati sui pregiudizi inconsci, equità e inclusione (IÉ, Irlanda), webinar sui pregiudizi inconsci, nonché formazione sulla sicurezza psicologica (BLS, Svizzera) che fornisce formazione sui pregiudizi inconsci (SBB CFF FFS, Svizzera)

I reclutatori ricevono una formazione annuale da RoestvrijTaal (NS, Paesi Bassi)

Formazione dei recruiter sugli stereotipi, ad es., "Recruter les talents de demain" (Recluta i talenti di domani) (CFL Cargo, Lussemburgo)

Manager e recruiter completano la formazione EQUALITY ABC e sulla non discriminazione (LTG, Lituania)

I/le manager ricevono una formazione di sensibilizzazione al reclutamento con gli opuscoli "Ricetta per un buon reclutamento" (PKP, Polonia)

Promozione di assunzioni inclusive attraverso la formazione in assunzioni senza barriere, comunicazione accessibile e pratiche non discriminatorie (ÖBB, Austria)

Il personale è tenuto a completare una formazione sui principi etici (VR Group, Finlandia)

Programma di e-learning dal 2023, con 74 partecipanti, prima sessione di formazione in aula incentrata sul gioco di ruolo (SNCB/NMBS, Belgio)

Tutti/e i/le dipendenti hanno ricevuto una formazione sull'alleanza e sugli astanti. I manager sono stati anche formati su come condurre interviste inclusive; "CV alla cieca" nel reclutamento (RDG, Regno Unito)

NORME PER LO SVOLGIMENTO DEI COLLOQUI DI LAVORO E ASSUNZIONI NON DISCRIMINATORIE

Linee guida per la stesura di annunci di lavoro sensibili al genere; le donne hanno la priorità nelle liste ristrette per un sourcing attivo; sono in atto misure specifiche per vari gruppi di lavoro (SBB CFF FFS, Svizzera)

Linee guida per la redazione di annunci di lavoro non discriminatori e neutri in materia di genere; i team di reclutamento danno priorità alle candidature ricevute da donne (SNCF, Francia)

Aggiunta di donne a liste ristrette per posizioni di leadership (almeno una donna), colloqui online, sessioni di candidatura interne (DB, Germania); le liste ristrette includono almeno una donna, quando possibile (LTG, Lituania); le donne hanno la priorità nelle liste ristrette per determinati ruoli (SBB CFF FFS, Svizzera), preferenza per le candidate di sesso femminile a parità di qualifiche (ŽS Infrastructure, Serbia); per ogni posto vacante, proposte fino ad esaurimento posizioni, per almeno un candidato di sesso femminile e per almeno un candidato di sesso maschile e la garanzia che i/le candidati/e proposti/e siano tenuti/e in debita considerazione e accolti/e (SNCF, Francia)

Inclusione di generi diversi in ogni panel di interviste (NS, Paesi Bassi); comitati di reclutamento sensibili al genere (PKP, Polonia); ove possibile, è inclusa almeno un'intervistatrice donna; per alcuni ruoli senior si ricorre a reclutatori esterni (IÉ, Irlanda); garanzia della diversità di genere tra i/le responsabili dell'assunzione, in particolare nelle professioni tecniche (SNCF, Francia)

Le procedure interne garantiscono la parità di genere nei processi di selezione (FS Italiane, Italia), mantenendo il coinvolgimento nell'ulteriore professionalizzazione delle giurie di selezione e organizzando anche la formazione per tutti/e i/le dipendenti che in futuro saranno coinvolti/e nei colloqui di selezione (SNCB/NMBS, Belgio)

Audit in materia di pregiudizi di genere nei processi di reclutamento e transizione di carriera interna (SNCF, Francia)

Protocolli di reclutamento (ad esempio, panel equilibrati in materia di genere con una rappresentanza femminile del 50% in tutti i panel di assunzione/promozione entro il 2027; rappresentanza nella fase finale con almeno una donna che passa alla fase finale di ogni processo di assunzione/promozione (IÉ, Irlanda)

I partner esterni coinvolti nei processi di selezione vengono informati sull'impegno dell'impresa in materia di pari opportunità e parità di genere nei comitati di selezione (in particolare ruoli chiave come Presidente e Segretario); prevenzione attiva della discriminazione di genere nel processo di reclutamento (RENFE, Spagna)

MISURE AGGIUNTIVE

Female Recruiting Days per reclutare specificamente donne a ricoprire posizioni specialistiche e manageriali; reclutatrici donne capaci di identificare attivamente i talenti femminili per le posizioni manageriali, consuntivo del numero di donne in posizioni dirigenziali e annunci di lavoro nel Rapporto di reclutamento delle donne e nel Rapporto di gestione (DB, Germania)

Reclutamento e sensibilizzazione, ad esempio, partenariati STEM per attirare le giovani donne verso carriere nel settore ferroviario, anche attraverso programmi scolastici come l'iniziativa Women in STEM Girl's School; "Reclutamento intenzionale" che mira ai gruppi sottorappresentati attraverso la sensibilizzazione della comunità (IÉ, Irlanda); il programma LES POTENTIELLES (ex Girls' Day) (SNCF, Francia)

PUBBLICHE RELAZIONI (PR) E MISURE DI COMUNICAZIONE NELLE IMPRESE FERROVIA- RIE

L'Accordo WiR stabilisce inoltre che la comunicazione esterna può e deve essere utilizzata per attirare le donne nel settore ferroviario. Oltre all'uso di un linguaggio sensibile al genere, ciò si riferisce anche alla promozione attiva di professioni specifiche, principalmente maschili, per le donne.

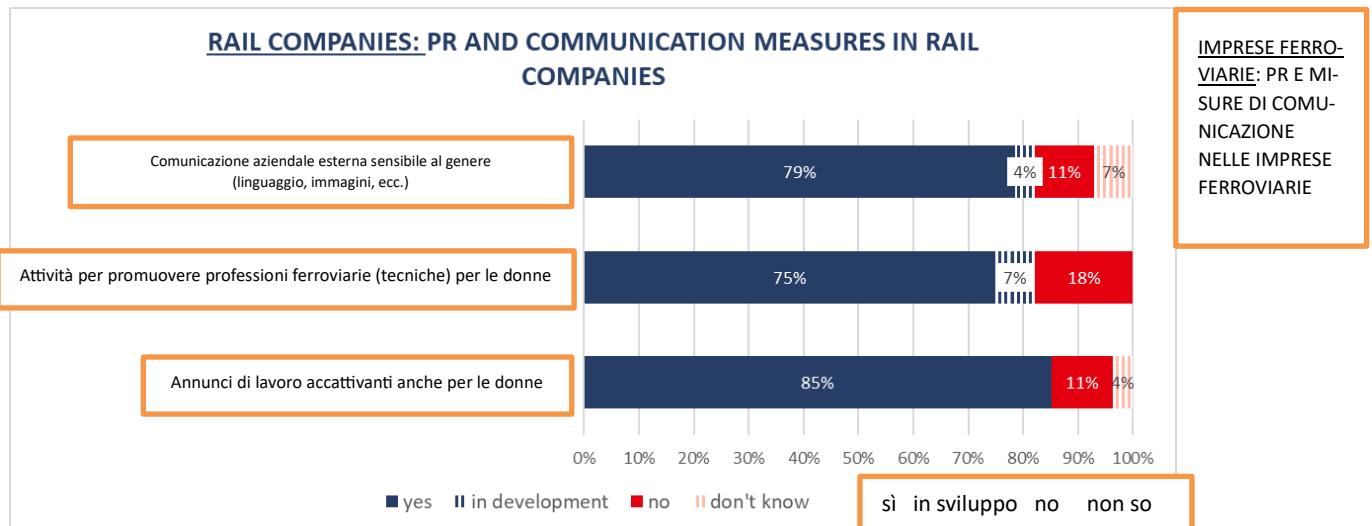


Figura 31, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=28

Complessivamente, su 28 imprese, 29 hanno implementato tutte e tre le misure oggetto dell'indagine in materia di PR e strategie di comunicazione. Come mostrato nel grafico seguente, il 79% delle imprese ferroviarie persegue una comunicazione aziendale esterna sensibile al genere, il 75% avvia attività per promuovere professioni ferroviarie (tecniche) per le donne, e l'85% afferma che i propri annunci di lavoro piacciono sia alle donne che agli uomini.

Sebbene solo un'impresa non abbia implementato nessuna delle misure menzionate, l'11% afferma di non aver implementato misure linguistiche sensibili al genere o non dispone di annunci di lavoro che si rivolgono sia alle donne che agli uomini. Inoltre, il 18% non promuove professioni (tecniche) per le donne.

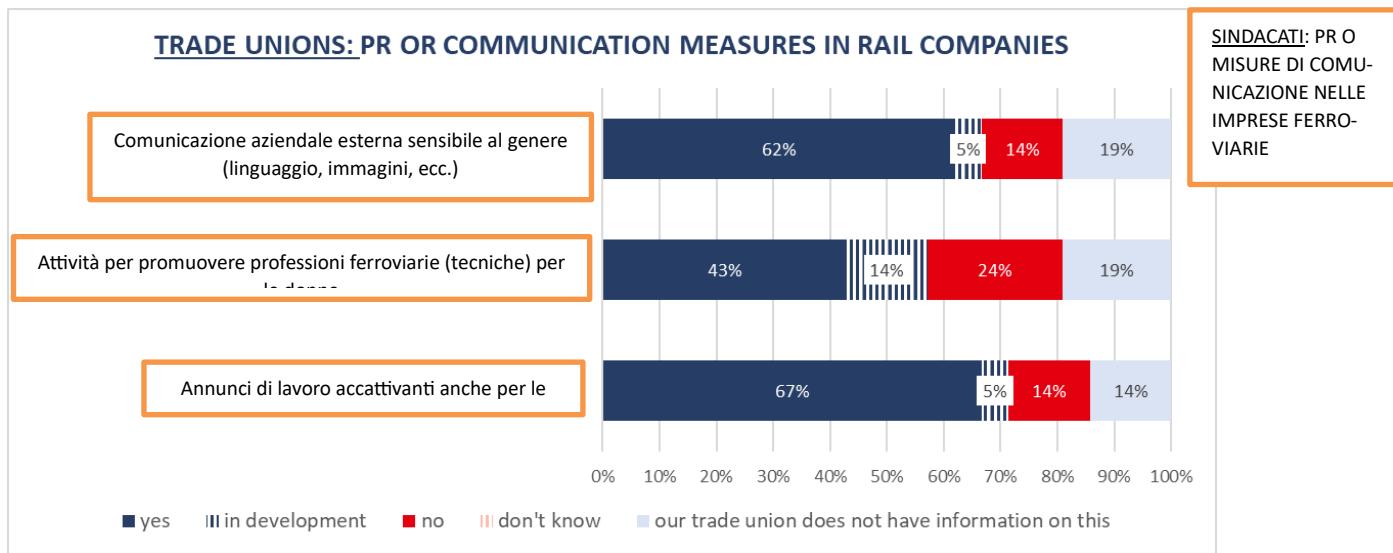


Figura 32, Fonte: Database L&R "Sindacati WIR", n=21

A differenza delle misure di assunzione sensibili al genere, tra i sindacati, la percentuale di coloro che affermano che non sono state adottate misure in materia di pubbliche relazioni e comunicazione è più alta rispetto ai risultati dell'indagine nelle imprese, laddove il 14% afferma che non esiste una comunicazione aziendale sensibile al genere e lo stesso numero afferma che gli annunci di lavoro non piacciono alle donne allo stesso modo che agli uomini. Inoltre, il 24% non ravvisa alcuna misura per promuovere attivamente le professioni (tecniche) ferroviarie tra le donne e, una percentuale tra il 14% e il 19%, afferma di non disporre di alcuna informazione in merito a tali misure.

ESEMPI DI MISURE IN MATERIA DI PR E COMUNICAZIONE AZIENDALE

COMUNICAZIONE ESTERNA CON IMPRESE SENSIBILI AL GENERE E ANNUNCI DI LAVORO

Sviluppo e applicazione di un linguaggio inclusivo di genere negli annunci di lavoro e nella comunicazione aziendale (SNCB/NMBS, Belgio; DB, Germania; PKP, Polonia; IÉ, Irlanda; SNCF, Francia)

Utilizzo di titoli di lavoro neutri riferiti al genere nelle offerte di lavoro (CD, Repubblica Ceca), screening dei pregiudizi degli annunci di lavoro per garantire l'inclusività (DSB, Danimarca), con un audit interno (SNCF, Francia)

Uso di immagini e linguaggio sensibili al genere, comprese le immagini con donne (DB, Germania; PKP, Polonia; SNCF, Francia)

Promozione della diversità (genere, LGBTI+, disabilità, background migratorio) nelle campagne esterne di comunicazione (NS, Paesi Bassi; SNCF, Francia)

I contenuti dei social media mettono in evidenza le donne nel settore ferroviario per attirare più candidate donne (IÉ, Irlanda; SNCF, Francia)

ATTIVITÀ PER PROMUOVERE LE PROFESSIONI FERROVIARIE PER LE DONNE

Campagne, eventi e partnership strategiche

Sviluppo di partenariati strategici, campagne mediatiche e iniziative rivolte alle donne nel mercato del lavoro (SNCB/NMBS, Belgio; SNCF, Francia; DB, Germania)

Partecipazione al Girls' Day, Giornate nazionali delle carriere e collaborazioni scolastiche per sfidare gli stereotipi di genere e promuovere le professioni tecniche tra le giovani donne (SNCF, Francia; ÖBB, Austria; NS, Paesi Bassi; DB, Germania)

Organizzazione di eventi di recruiting mirati e programmi di mentoring, tra cui "Female Recruiting Days", "Women's Talks", "Women Recruiting Dashboards", e supporto dei network esterni (DB, Germania; SBB CFF FFS, Svizzera)

Settimana mondiale della donna (intorno all'8 marzo) in materia di parità di genere, con conferenze tematiche, workshop di sensibilizzazione, attività di comunicazione, diffusione interna dei profili delle donne e interventi dei senior manager; partecipazione alla Settimana Nazionale dell'Industria con il programma LES POTENTIELLES; Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne il 25 novembre; Giornata nazionale contro il sessismo il 25 gennaio; Giornata internazionale contro Omofobia, Transfobia e Bifobia il 17 maggio, e un mese di focalizzazione sulla diversità nei network esterni (SNCF, Francia)

Eventi per il Mese Mondiale della Donna e la Diversità per rendere visibile il tema della parità all'interno e all'esterno dell'impresa, e accento sulle donne nelle professioni tecniche per creare modelli di ruolo per la prossima generazione. Partecipazione a campagne esterne (ad es., Giornata della parità retributiva, Giornata della diversità, Giornata internazionale contro la violenza nei confronti delle donne, Giornata internazionale della donna) (DB, Germania)

Partecipazione a fiere del lavoro incentrate sulle donne e iniziative come il concorso "Best Employer for Women in Rail" (PKP, Polonia; ŽS Infrastructure, Serbia; SBB CFF FFS, Svizzera; SNCF, Francia; DB, Germania)

Employer branding e visibilità

Conduzione di campagne di employer branding incentrate sulle donne come "Missions that Rock" e 'Empow(her)ing Journey'; pagine dedicate alle carriere e post del blog HR che mettono in evidenza le esperienze delle donne; interventi annuali incentrati sulla presentazione delle donne nelle professioni ferroviarie durante la Giornata Mondiale della Donna, con diversi formati e motti (DB Germania; CFL Cargo, Lussemburgo; SNCF, Francia)

Programmazione di eventi annuali incentrati sulle donne e di iniziative per incrementare la visibilità delle donne nelle professioni tecniche, nell'ambito della strategia di reclutamento femminile (FS Italiane, Italia; SNCF, Francia; DB Germania)

Uso di hashtag e storytelling come #WomenInRailway, campagne sui social media, e la partecipazione a podcast e conferenze per promuovere modelli di ruolo e network di donne (LTG, Lituania; DB, Germania)

Attività del Women's Club, tra cui mentoring e networking interno per le dipendenti (LTG, Lituania)

Network interno delle donne dal 2015, che offre diversi formati per lo scambio (DB, Germania)

Attività di networking per la parità di genere e la diversità "SNCF Mixité" (ex "SNCF au Féminin") dal 2010 con oltre 13.000 membri (la più grande rete di dipendenti in Francia), che comprende il mentoring e il networking per le dipendenti (SNCF, Francia)

Format di engagement unici come "Diner op hakken" (Cena sui tacchi), "Young Talent Award" e "Top-vrouw" per promuovere le donne in ruoli tecnici (NS, Paesi Bassi)

Programmi di mentoring per donne e studentesse, tra cui iniziative come EmpowHER, ChallengHER, WIM (FS Italiane, Italia), il Female Mentoring Program (ÖBB, Austria), diversi altri programmi di mentoring rivolti alle donne (DB, Germania)

Club interni femminili e programmi di ritorno all'attività a sostegno del rientro nel mondo del lavoro dopo le interruzioni

(LTG, Lituania; SBB CFF FFS, Svizzera)

PRATICHE ISPIRATORIE: RECLUTAMENTO

DB (GERMANIA): RECLUTAMENTO DELLA DIVERSITÀ PRESSO DEUTSCHE BAHN – RECLUTAMENTO BASATO SUI DATI PER UNA MAGGIORE INCLUSIONE

Deutsche Bahn (DB) ha sviluppato una strategia di selezione diversificata completa e basata sui dati per soddisfare le esigenze di un mercato del lavoro in evoluzione e per coprire circa 100.000 posizioni nei prossimi anni. A fronte dei cambiamenti demografici, la carentza di competenze e le mutevoli aspettative dei candidati, DB considera la diversità non solo come un valore, ma anche come una necessità strategica. Il loro approccio, radicato nella strategia "Strong Rail", cerca attivamente di raggiungere i gruppi sottorappresentati, in particolare le donne, attraverso una combinazione di innovazione di mentalità, marketing, misure di reclutamento mirate e monitoraggio continuo.

Uno strumento centrale è la relazione trimestrale sulle assunzioni in materia di diversità, che monitora e valuta le assunzioni in base alle principali dimensioni della diversità, quali il genere, l'età, l'origine e le abilità. Questa Relazione visualizza l'intero processo di reclutamento, dalla candidatura all'assunzione, e confronta i progressi compiuti rispetto al potenziale del mercato del lavoro. Ad esempio, grazie alla strategia di reclutamento specifica per le donne «Women@DB2035», la percentuale di donne tra i nuovi assunti è incrementata dal 21% nel 2020 a circa il 26% nel 2024.

Le misure chiave includono campagne di marketing inclusive (ad es., per l'International Women's Month), linguaggio sensibile al genere negli annunci di lavoro, format di lavoro flessibili (job-sharing, a distanza) e corsi di formazione interni sulla diversità per reclutatori e responsabili delle assunzioni. DB ha anche sviluppato un "pool di modelli di ruolo" e strategie di sensibilizzazione su misura, tra cui assunzioni transfrontaliere e approcci mirati alle donne, ai lavoratori anziani e alle persone con disabilità.

Utilizzando i dati in tempo reale per guidare le attività di reclutamento e misurare l'impatto, DB non solo aumenta la visibilità della diversità, ma garantisce anche che la propria forza lavoro rifletta l'intera gamma di talenti disponibili nell'impresa. Il caso di DB mostra come un approccio sistematico e basato sui dati possa trasformare gli obiettivi di diversità in risultati misurabili nel reclutamento.

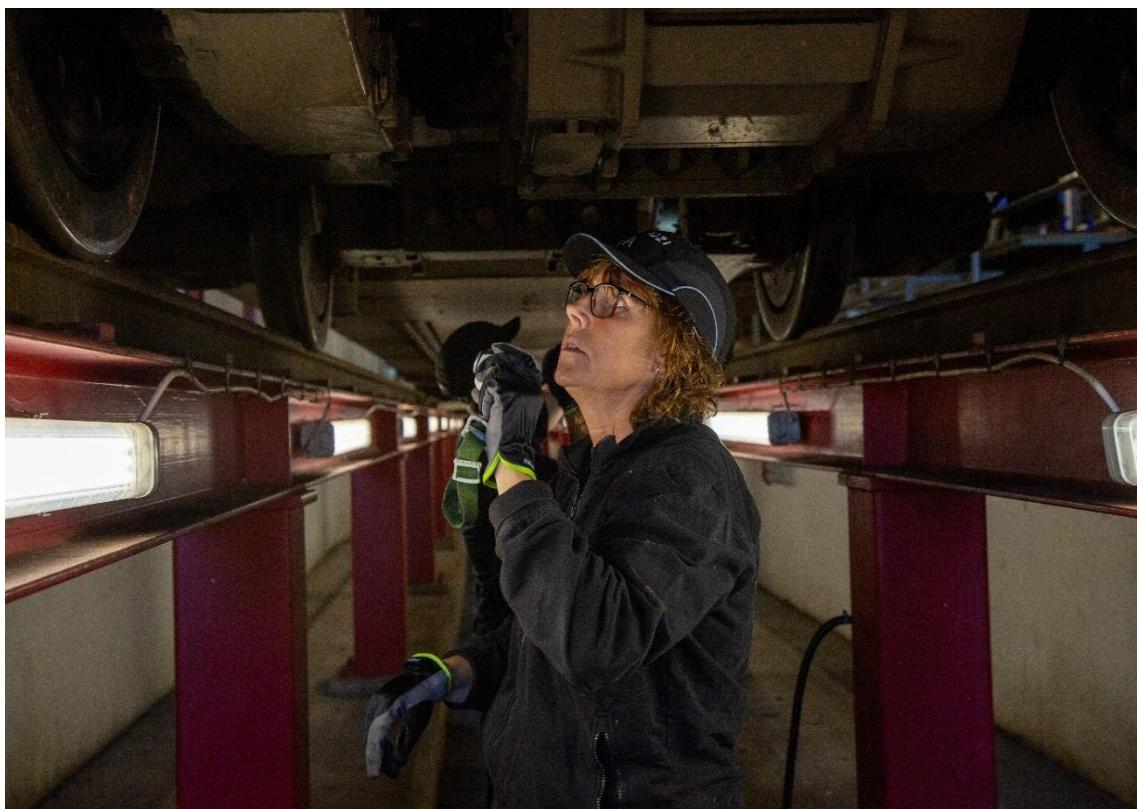
db.jobs/vielfalt e db.jobs/frauen

Strategia Generale sulla Diversità per l'intero Gruppo: <https://www.deutschebahn.com/de/konzern/Menschen-Einziganders-/Einziganders--10365240>



AREA DI POLICY 4: CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

La possibilità di conciliare lavoro e vita privata è fondamentale per attrarre e trattenere le donne nel settore ferroviario. Accordi di lavoro flessibili e congedi di maternità, paternità, parentali e di assistenza possono migliorare significativamente l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei/delle dipendenti. I diversi mezzi dovrebbero essere disponibili per tutti i lavoratori e per tutti i tipi di professioni.¹⁵



¹⁵ Accordo WiR, pag. 10.

L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare è essenziale per attrarre e trattenere sia le donne che gli uomini nel settore ferroviario, in particolare quelli con responsabilità assistenziale. Modalità di lavoro flessibili, nonché sostegno attivo al congedo di maternità, paternità e parentale, sono strumenti vitali per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata per i/le dipendenti. È essenziale che tali opportunità siano disponibili per tutti, indipendentemente dal genere e dal ruolo, compresi coloro che lavorano a turni o in posizioni operative.

La presente sezione della Relazione si concentra sulla modalità in cui le imprese ferroviarie affrontano tali sfide in conformità all'Accordo tra le Parti Sociali Europee su Women in Rail. L'Accordo sottolinea l'importanza di creare opportunità di lavoro flessibili su misura per le esigenze individuali, garantendo al contempo che tali accordi siano equi e fattibili per tutti i tipi di ruoli e posizioni. Inoltre, la Relazione sottolinea l'importanza di allinearsi ai quadri giuridici esistenti, come la Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza¹⁶, allo scopo di garantire coerenza e equità nell'implementazione delle policy.

Un altro aspetto critico è garantire che le opzioni di lavoro flessibili non ostacolino la crescita professionale o lo sviluppo delle competenze dei/delle dipendenti. Promuovendo una cultura aziendale che valorizza sia l'avanzamento professionale che il benessere personale, le imprese ferroviarie possono incentivare un ambiente di lavoro solidale e inclusivo.

La conciliazione tra vita professionale e vita familiare è influenzata essenzialmente dalla misura in cui le mansioni di assistenza sono prese in considerazione nell'attività lucrativa e dalla misura in cui l'attività lucrativa può essere orientata anche verso le mansioni di assistenza.

Questa analisi esamina i progressi compiuti nell'implementazione delle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata. Non è facile fare una valutazione di come tali sforzi contribuiscano a un settore ferroviario più equilibrato, equo e sostenibile, anche a causa delle diverse leggi nazionali e dei sistemi di conciliazione nei Paesi coinvolti. Ciononostante, si possono trarre alcune conclusioni sulla base dei dati disponibili e delle risposte fornite dalle imprese ferroviarie e dai sindacati.

DONNE E UOMINI IN CONGEDO PARENTALE E RISPETTIVE MISURE DI REINSERIMENTO

I sistemi di congedo parentale sono molto diversi in Europa. Per i Paesi dell'Unione Europea, sono stati stabiliti standard minimi collettivi con la Direttiva (UE) 2019/1158 per promuovere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e sostenere i genitori e i prestatori di assistenza. Tali standard garantiscono una durata minima del periodo di congedo per donne e uomini: i genitori devono avere a disposizione un minimo di quattro mesi di congedo parentale, due dei quali non sono trasferibili da un genitore all'altro, e, come minimo, i due mesi non trasferibili devono essere adeguatamente compensati a un livello che viene rispettivamente deciso in ciascun Paese dell'UE. Da agosto 2022, tali requisiti minimi devono essere in vigore nei Paesi dell'UE, il che significa che tali requisiti erano già in vigore nel periodo di riferimento 2023. Tuttavia, i genitori nei Paesi dell'UE e in particolare nei Paesi terzi devono affrontare regimi di congedo parentale diversi, dai requisiti minimi ai periodi di congedo retribuito che coprono 30 mesi e oltre. È in questo contesto che devono essere interpretate le cifre

¹⁶ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, mirata a promuovere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e a sostenere i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la precedente Direttiva del Consiglio 2010/18/EU, nel OJ L 188, 12.7.2019, pag. 79–93

che seguono, e in particolare le misure concrete. Mentre in alcuni Paesi i periodi di congedo retribuito sono piuttosto lunghi, in altri sono molto brevi. Le misure di reinserimento potrebbero quindi essere più importanti nei Paesi con regimi di congedo parentale di lunga durata, mentre, solo per fare un esempio, i giorni di ferie potrebbero essere di particolare importanza nei Paesi con regimi di ferie brevi.

Come indicato nella figura seguente, nel 2023 il 4% di tutte le dipendenti di sesso femminile ha usufruito del congedo parentale almeno per un certo periodo, mentre la cifra corrispondente tra tutti i dipendenti di sesso maschile è stata del 2%.

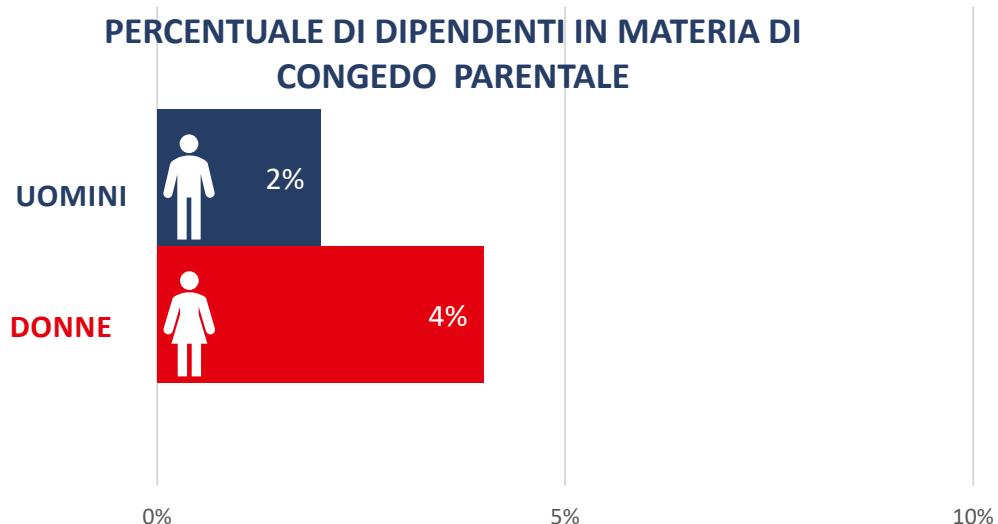
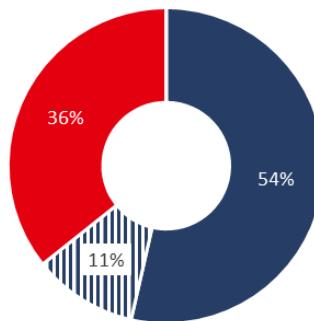


Figura 33, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n. tra 19 e 20

Sebbene si riscontri ancora un divario tra donne e uomini che usufruiscono del congedo parentale, soprattutto considerando che le donne tendono a prendere periodi di congedo parentale (molto) più lunghi, vale la pena notare che una percentuale significativa di uomini usufruisce almeno di un determinato congedo parentale in molte, ma non in tutte, le imprese ferroviarie. Questa tendenza potrebbe essere stata sostenuta dalle leggi e dalle misure nazionali indicate dall'Accordo tra le Parti Sociali Europee su Women in Rail. Le misure nazionali in materia di infrastrutture di assistenza potrebbero anche rendere non necessario il congedo parentale.

Non è possibile determinare se la percentuale complessiva di lavoratori in congedo parentale nelle imprese ferroviarie sia superiore o inferiore alle medie nazionali. È quindi difficile valutare se le ferrovie siano particolarmente favorevoli in termini di congedo parentale. La questione di come vengano gestiti i genitori dopo aver preso un congedo è quindi un indicatore importante.

RAIL COMPANIES: REINTEGRATION MEASURES AFTER MATERNITY, PATERNITY AND/OR PARENTAL LEAVE



- Yes
- In development
- No
- Don't know

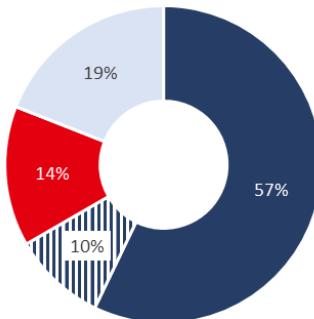
IMPRESE FERROVIARIE: MISURE DI REINTEGRAZIONE DOPO LA MATERNITÀ, PATERNITÀ E/O CONGEDO PARENTALE

sì
in sviluppo
no
non so

Figura 34, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=28

Il 54% delle imprese dichiara di avere in atto misure di reintegrazione dopo il congedo di maternità, paternità e/o parentale e l'11% sta sviluppando misure in tal senso, mentre poco più di un terzo non dispone di misure specifiche a sostegno della reintegrazione. La valutazione dei sindacati è abbastanza simile, con il 57% dei sindacati che concorda sul fatto che siano in atto misure di reintegrazione e il 19% che afferma di non avere informazioni in merito.

TRADE UNIONS: REINTEGRATION MEASURES AFTER PARENTAL LEAVE IN RAIL COMPANIES



- Yes
- In development
- No
- Don't know
- Our trade union does not have information on this

SINDACATI: MISURE DI REINTEGRAZIONE DOPO IL CONGEDO PARENTALE NELLE IMPRESE FERROVIARIE

sì
in sviluppo
no
non so
il nostro sindacato non ne è a conoscenza

Figura 35, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=21

Le imprese ferroviarie che dispongono di misure di reinserimento segnalano approcci molto diversi nel modo in cui sostengono le madri o i padri che vengono reintegrati come "opzione di risposte aperte", a partire da programmi strutturati di reinserimento e rientro, strumenti di comunicazione o supporto di strutture favorevoli all'allattamento al seno, infrastrutture per l'infanzia e modelli di lavoro flessibili. Nel riquadro seguente, le misure adottate dalle imprese sono elencate e ordinate per categorie allo scopo di fornire alcune informazioni su come le imprese sostengono il reinserimento dopo i periodi di congedo parentale.

ESEMPI DI MISURE A SOSTEGNO DEL REINSERIMENTO DOPO LA MATERNITÀ, LA PATERNITÀ E/O IL CONGEDO PARENTALE SECONDO LE IMPRESE FERROVIARIE

Pre-congedo e pianificazione del supporto

Un incontro preparatorio offerto dal manager all'inizio del congedo di maternità per pianificare l'organizzazione del lavoro, l'adeguamento delle condizioni di lavoro, discutere i diritti dei/delle dipendenti e pianificare il reinserimento (SNCF, Francia)

Riunioni di reinserimento prima del congedo, durante e prima del rientro, con pianificazione e flessibilità integrate (DB, Germania)

Le condizioni per il rientro al lavoro vengono discusse in dettaglio prima e dopo il congedo di maternità, paternità e/o parentale, tenendo conto per quanto possibile delle esigenze e degli interessi dei/delle dipendenti. In aggiunta, i/le dipendenti vengono informati/e dettagliatamente sulle varie opzioni per il reinserimento nel lavoro (ad es., part-time) e sull'ulteriore supporto offerto dal datore di lavoro (ad es., struttura aziendale per l'infanzia, servizio babysitter) (ÖBB, Austria)

Rientro strutturato e programmi di reinserimento

Programma di inserimento dopo il rientro da un lungo periodo di congedo (VR Group, Finlandia)

Programmi strutturati di reinserimento: incontri con i manager e le risorse umane prima, durante e dopo il congedo parentale; piani di rientro al lavoro personalizzati con opzioni flessibili; rientro graduale e orario flessibile (DB, Germania)

Tutte le persone che rientrano ricevono un aggiornamento dal “People and Inclusion Team” per garantire il sostegno e il pieno reinserimento (RDG, Regno Unito)

Un nuovo procedimento (a partire dal 2025): le risorse umane vengono informate 3 mesi prima della fine del congedo, valutano le possibili posizioni con il manager, contattano il/la dipendente per valutare le preferenze (LTG, Lituania)

Durante il congedo di maternità, paternità e/o parentale, è inoltre possibile, a seconda della specifica mansione, rimanere in regime di lavoro part-time al fine di tenersi aggiornati/e sugli sviluppi recenti del reparto, se il/la dipendente lo desidera (ÖBB, Austria)

Pianificazione della carriera sensibile al genere per garantire un avanzamento equo dopo il congedo (DB, Germania)

Workshop interni ed eventi di rientro al lavoro per i genitori (DB, Germania)

Colloquio di reinserimento con il manager: adattamento dell'organizzazione del lavoro, esigenze formative, revisione degli obiettivi, piano di carriera, obbligo di ritornare alla stessa posizione o ad una posizione equivalente (SNCF, Francia)

Misure incentrate sui padri

Incoraggiamento per i padri a prendere il congedo parentale per sfidare i ruoli di genere tradizionali (DB, Germania; SNCF, Francia)

Studio interno sui congedi di paternità adottati all'interno dell'impresa (SNCF, Francia)

Modelli di lavoro flessibili

Part time reversibile e orario ridotto per facilitare il rientro nel ciclo lavorativo, part-time durante il congedo parentale (FS Italiane, Italia; DB, Germania)

Lavoro part-time, orario di lavoro flessibile, job sharing, telelavoro, congedo parentale, congedo per l'assistenza all'infanzia, orari di lavoro flessibili all'inizio della scuola, diritto alla disinserimento (SNCF, Francia)

Orario di lavoro flessibile, home office, job sharing, anche nei ruoli dirigenziali, oltre a posizioni "where-you-want-to-work" (DB, Germania)

Modalità di lavoro flessibili adattate al ruolo e alle esigenze sociali; supporto ai genitori e ai prestatori di assistenza (NS, Paesi Bassi)

Orario di lavoro flessibile, lavoro a distanza, retribuzione integrativa del congedo parentale (FNM Group, Italia)

Diritto allo stesso lavoro/equivalente, al lavoro part-time, all'orario ridotto durante il congedo parentale (PKP, Polonia)

Comunicazione, strumenti di informazione e networking interno

Strumento digitale (compatibilità con le mappe ferroviarie) con liste di controllo e informazioni dalla registrazione della gravidanza al rientro al lavoro (ÖBB, Austria)

Piattaforma digitale con informazioni complete su assistenza e supporto (ÖBB, Austria)

Sono in fase di sviluppo contenuti di e-learning e una newsletter per i/le dipendenti rientrati/e al lavoro dopo il congedo di maternità/paternità/assistenza (RENFE, Spagna)

Informazioni sulle opzioni di ritorno al lavoro (ad es., part-time) e il supporto disponibile da parte dei datori di lavoro (ad es., assistenza all'infanzia, servizio babysitter) durante e dopo il congedo (ÖBB, Austria)

Rete di genitori per lo scambio, la consulenza e il supporto tra pari (DB, Germania)

Guida alla genitorialità per dipendenti, manager kit per sostenere i/le dipendenti che sono genitori, piattaforma digitale SharePoint con opuscoli sulla genitorialità, assistenza telefonica SNCF servizi sociali, conferenze per genitori, assistenti sociali interni dei servizi sociali SNCF per sostenere i genitori (SNCF, Francia)

Strutture e infrastrutture per l'infanzia

Investimenti in infrastrutture favorevoli all'allattamento al seno (SNCB/NMBS, Belgio)

Quattro sale per l'allattamento delle mamme, partnership con asili nido per turnisti e una guida per i genitori (CFL Cargo, Lussemburgo)

Servizi di assistenza all'infanzia di emergenza per colmare le lacune a breve termine (DB, Germania)

Sovvenzioni per i costi di assistenza all'infanzia e asilo nido aziendale in sedi selezionate ("Bahnbini") (DB, Germania)

Messa a disposizione di una sala per l'allattamento e di un congedo retribuito per l'allattamento del bambino fino a un'ora o due mezz'ore al giorno per un anno a partire dalla data di nascita (SNCF, Francia)

Il servizio di supporto sociale dell'impresa fornisce informazioni sugli aiuti finanziari e mette in contatto i/le dipendenti con il supporto interno; Il servizio interno di supporto sociale fornisce supporto ai/alle dipendenti nella ricerca di servizi per l'assistenza all'infanzia e sovvenzioni per i costi dell'assistenza all'infanzia (SNCF, Francia)

Altre misure

Pilota di mentoring per la maternità, Wellness Hub per la salute femminile, Programma di assistenza ai/alle dipendenti con 6 sessioni di consulenza gratuite (IÉ, Irlanda)

Oltre ad alcune delle misure menzionate dalle aziende di cui sopra, i sindacati sottolineano ulteriormente l'importanza del rientro dei/delle dipendenti che, in questo senso, avranno lo stesso accesso alla formazione e al sostegno. Soprattutto dopo lunghi periodi di assenza, i rappresentanti sindacali considerano essenziali per questi dipendenti i programmi di formazione per il recupero delle competenze. Un'altra questione evidenziata dai rappresentanti sindacali è la necessità di adattare la pianificazione dei turni alle esigenze di assistenza all'infanzia dei genitori che rientrano.

A questo proposito, è stato menzionato che, ad esempio, al momento del rientro al lavoro, è fondamentale prevedere programmi di formazione per il recupero delle competenze al fine di facilitare il reinserimento delle donne, aggiornando le loro competenze professionali e supportando il loro pieno reinserimento nel mondo del lavoro. Queste misure potrebbero anche contribuire a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo che rispetti sia le esigenze familiari che quelle professionali.

ACCORDI DI LAVORO FLESSIBILI

L'importanza di modalità di lavoro flessibili, che includono orari di lavoro flessibili e l'opportunità di ridurre l'orario di lavoro (con part-time) e lavoro a distanza è ampiamente riconosciuto come uno strumento per conciliare lavoro e compiti di assistenza. In aggiunta alla Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, l'Accordo WiR include la messa a disposizione di queste opportunità per i prestatori di assistenza menzionando esplicitamente la necessità di fornire rispettive opzioni anche per i turnisti e i dipendenti che lavorano nelle professioni operative.

Il grafico seguente mostra che quasi tutte le imprese offrono orari di lavoro flessibili e l'opportunità di organizzare orari di lavoro ridotti, con l'eccezione di due imprese che dichiarano di non offrire tali opzioni. Riguardo alla questione della misura in cui sia possibile svolgere il lavoro a distanza, l'80% concorda sulla possibilità di queste modalità, mentre quattro imprese dichiarano di non saperlo.

Più specificamente, l'indagine rivela che gli "orari di lavoro flessibili" per quasi tutte le imprese (93%) includono la possibilità di orari di lavoro flessibili (orario di lavoro principale concordato e orari di inizio e fine flessibili), mentre per il 67% ciò include il conteggio dell'orario di lavoro (registrazione del lavoro straordinario compensato da permessi), e per il 26% comprende il conteggio annuale dell'orario di lavoro (possibilità di accumulare gli orari di lavoro su più anni per periodi sabbatici più lunghi).

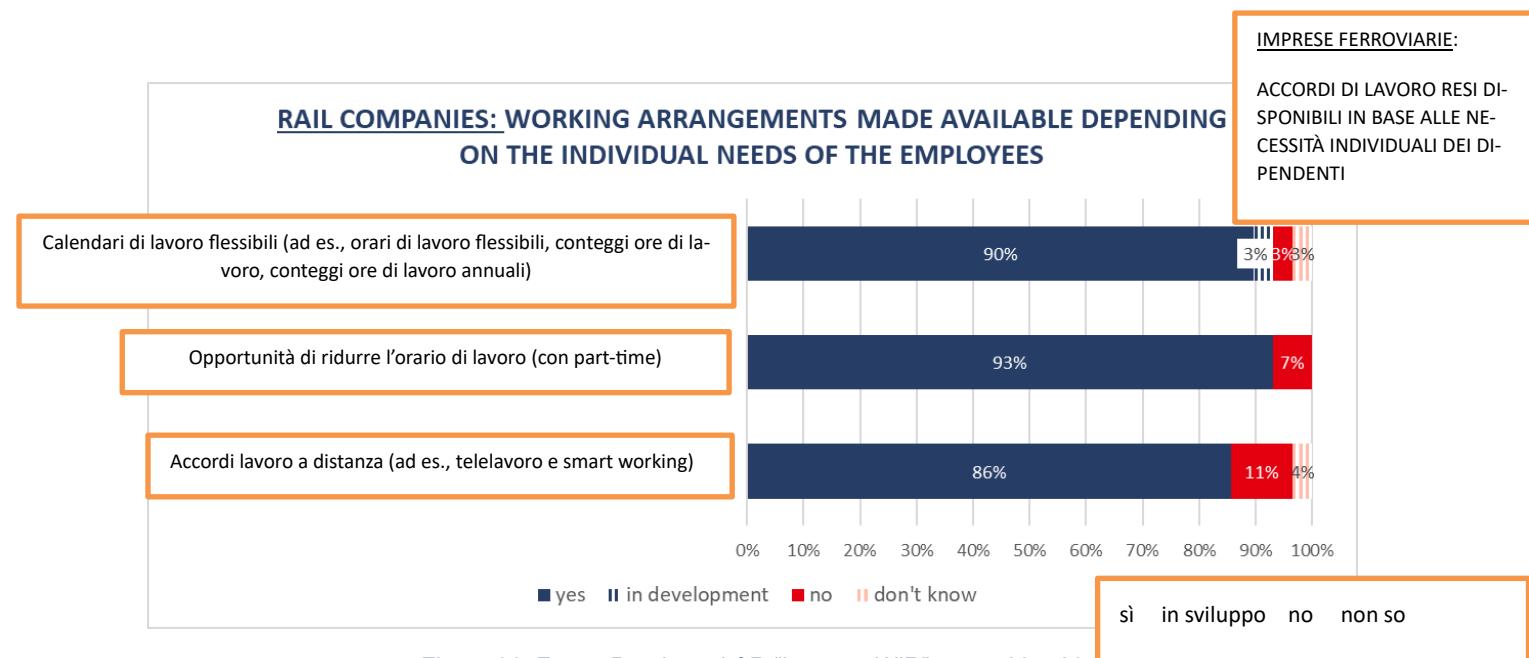


Figura 36, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n. tra 28 e 29

La situazione per le professioni operative rimane tuttavia più complessa: la metà delle imprese offre orari di lavoro flessibili anche per queste professioni, tre quarti offrono la possibilità di ridurre l'orario di lavoro e un quarto offre il lavoro a distanza.

RAIL COMPANIES: POSSIBILITIES TO RECONCILE WORK AND CARE DUTIES FOR WORKERS IN OPERATIONAL PROFESSIONS (EMPLOYEES WORKING IN SHIFTS AND ALTERNATING SERVICES)

IMPRESE FERROVIARIE: OPPORTUNITÀ DI CONCILIARE LAVORO E COMPITI DI ASSISTENZA PER LAVORATORI IN PROFESSIONI OPERATIVE (DIPENDENTI CHE LAVORANO A TURNI E IN SERVIZI ALTERNATIVI)

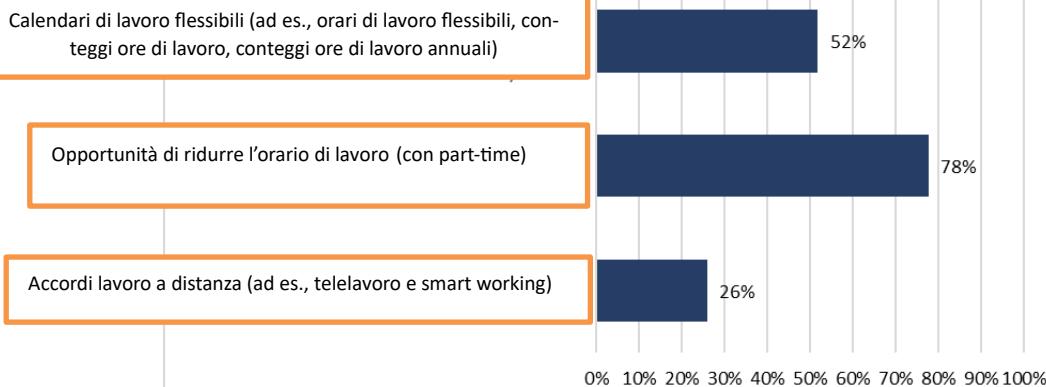


Figura 37, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n=25

Questi dati indicano che la conciliazione dei compiti di lavoro e di assistenza potrebbe essere ancora più difficile per i lavoratori nelle professioni operative rispetto ad altri gruppi di dipendenti.

TRADE UNIONS: WORKING ARRANGEMENTS MADE AVAILABLE DEPENDING ON THE INDIVIDUAL NEEDS OF THE EMPLOYEES IN RAIL COMPANIES

SINDACATI: ACCORDI DI LAVORO RESI DISPONIBILI IN BASE ALLE NECESSITÀ INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI NELLE IMPRESE FERROVIARIE

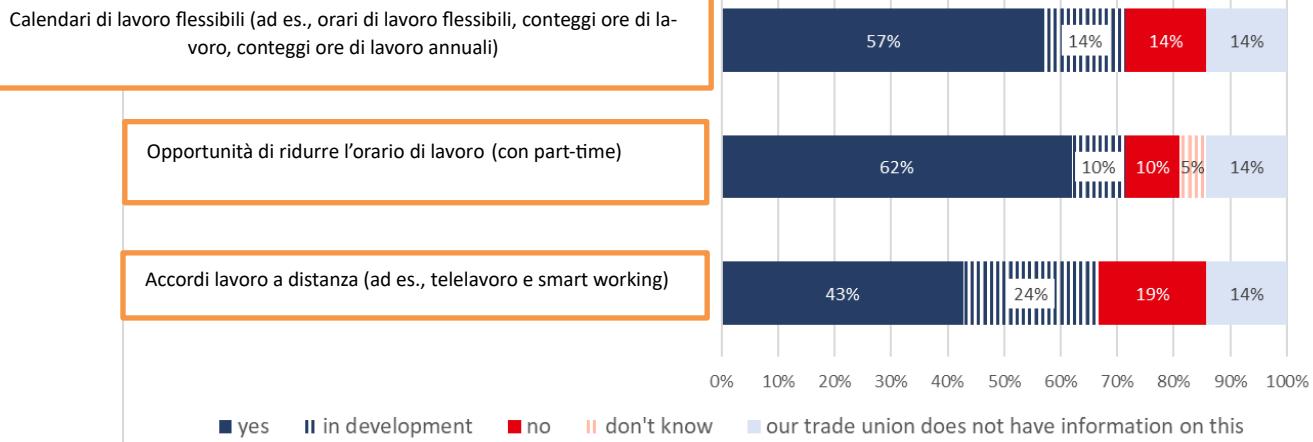


Figura 38, Fonte: Database L&R “Sindacati WIR”, n=19

Riguardo alla disponibilità di modalità di lavoro flessibili per i lavoratori nelle professioni operative, i sindacati riportano un quadro abbastanza simile a quello dei rappresentanti delle imprese ferroviarie. Come illustrato nella figura precedente, la loro valutazione complessiva delle modalità di lavoro disponibili tende a una visione più scettica per tutte e tre le dimensioni. Più specificamente, il 53% dei

sindacati intervistati era a conoscenza degli orari di lavoro flessibili in vigore presso le imprese ferroviarie di cui rappresentano i dipendenti, seguito dal 73% che menzionava la possibilità di ridurre l'orario di lavoro nelle imprese ferroviarie.

TRADE UNIONS: POSSIBILITIES TO RECONCILE WORK AND CARE DUTIES FOR WORKERS IN OPERATIONAL PROFESSIONS IN RAIL COMPANIES (EMPLOYEES WORKING IN SHIFTS AND ALTERNATING SERVICES)

Calendari di lavoro flessibili (ad es., orari di lavoro flessibili, conteggi ore di lavoro, conteggi ore di lavoro annuali)

53%

Opportunità di ridurre l'orario di lavoro (con part-time)

73%

Accordi di lavoro a distanza

47%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Figura 39, Fonte: Database L&R "Sindacati WIR", n=15

SINDACATI: OPPORTUNITÀ DI CONCILIARE LAVORO E COMPITI DI ASSISTENZA PER LAVORATORI IN PROFESSIONI OPERATIVE NELLE IMPRESE FERROVIARIE (DIPENDENTI CHE LAVORANO A TURNI E IN SERVIZI ALTERNATIVI)

Più della metà delle imprese e un terzo dei sindacati concordano sul fatto che siano state stabilite ulteriori misure per sostenere la conciliazione dei compiti di lavoro e di assistenza. Ancora una volta, le imprese e i sindacati hanno avuto l'opportunità di elaborare queste misure in un campo di risposta aperta.

ESEMPI DI ULTERIORI MISURE A FAVORE DELLE FAMIGLIE NELLE IMPRESE FERROVIARIE EUROPEE

Accordi di lavoro flessibili

I dipendenti possono scegliere il lavoro a distanza, accordi part-time o orari personalizzati (LTG, Lituania)

I dipendenti possono beneficiare di lavoro part-time, orario di lavoro flessibile, condivisione del lavoro, telelavoro, congedo parentale, congedo per l'assistenza all'infanzia, orario di lavoro flessibile quando i figli iniziano la scuola e diritto alla disconnessione (SNCF, Francia)

I dipendenti sono supportati dall'orario flessibile e dalla condivisione del lavoro (IE, Irlanda)

I dipendenti possono accumulare ore di lavoro nell'arco di diversi mesi per prendersi un anno sabbatico della durata di un anno (ÖBB, Austria).

Vengono offerti modelli di lavoro flessibili, tra cui orario flessibile e lavoro a distanza (DB, Germania)

Perfezionamento della compatibilità nel lavoro a turni grazie a progetti pilota (SBB CFF FFS, Svizzera)

Opzioni part-time disponibili anche per le posizioni dirigenziali (SBB CFF FFS, Svizzera)

I dipendenti possono ridurre l'orario di lavoro fino al 20% e beneficiare di altre due settimane di ferie all'anno (BLS, Svizzera)

Opzioni di congedo per eventi di assistenza e familiari

Ai dipendenti che si prendono cura dei bambini, in particolare quelli con disabilità o genitori single, viene concesso un congedo con indennità salariale (ŽSR, Slovacchia)

Sono previsti vari tipi di congedo per i prestatori di assistenza, in parte secondo i requisiti di legge: a breve termine (fino a 10 giorni), congedo per compiti di assistenza (fino a 6 mesi), congedo per assistenza ai familiari (fino a 24 mesi a tempo parziale), e congedo di fine vita (fino a 3 mesi) (DB, Germania)

Per i dipendenti è disponibile il congedo per i prestatori di assistenza (IÉ, Irlanda)

Giorni di ferie extra sono concessi per eventi legati alla vita familiare, come l'inizio della scuola dei figli, matrimoni, lutto, trasferimento o prevenzione sanitaria (SŽ, Slovenia)

I dipendenti hanno diritto a ferie non retribuite e a giorni di riposo supplementari, ad esempio per esigenze matrimoniali o familiari (LTG, Lituania)

Sono disponibili vari tipi di congedo per i prestatori di assistenza: congedo di presenza parentale, congedo di solidarietà familiare, congedo in caso di conferma di una diagnosi di cancro o di disabilità o malattia cronica dei figli, congedo per un parente stretto che si prende cura di un bambino malato; i dipendenti hanno inoltre

il diritto di donare giorni di ferie ad altri dipendenti (SNCF, Francia).

Supporto finanziario e servizi di welfare

Sono previsti aiuti finanziari per i prestatori di assistenza, il rimborso delle spese per l'assistenza all'infanzia e agli anziani e la protezione salariale durante il congedo parentale (CFL Cargo, Lussemburgo)

I servizi di welfare coprono i costi di asilo nido e babysitting (Gruppo FNM, Italia)

È disponibile un sostegno finanziario per i dipendenti con disabilità a carico (FS Italiane, Italia)

Vengono offerti prestiti senza interessi e consulenza di assistenza esperta (DB, Germania)

Sono disponibili aiuti finanziari per l'assistenza all'infanzia esterna (SBB CFF FFS, Svizzera)

Servizio Prim'Enfance della SNCF con indennità per la custodia dei bambini: assistenza all'infanzia a domicilio in caso di emergenza, posti nido temporanei, assistenza con costi aggiuntivi per la cura dei bambini durante i corsi di formazione aziendale, assegno familiare supplementare a seconda del numero di figli (SNCF, Francia)

Supporto al congedo parentale e di paternità

Viene offerto un migliore accesso al congedo di paternità; miglioramento delle condizioni dei lavoratori in congedo parentale (LTG, Lituania)

Il congedo parentale è supportato dalla condivisione delle esperienze attraverso la comunicazione interna (CFL Cargo, Lussemburgo)

Il congedo di paternità/maternità non impatta negativamente sui bonus o sulla retribuzione variabile (FS Italiane, Italia)

Promozione del congedo parentale anche per gli uomini, per sostenere un'equa distribuzione delle responsabilità familiari (DB, Germania)

Corso accelerato per i padri (SBB CFF FFS, Svizzera)

Promozione interna del congedo di paternità con una guida sulla genitorialità, campagne di sensibilizzazione e conferenze (SNCF, Francia)

Servizi di consulenza e supporto sociale

Vengono tenute conferenze interne su argomenti come lo stress e la gestione del tempo (LTG, Lituania), ad es., nell'ambito della Settimana della salute (DB, Germania)

I servizi di consulenza e assistenza all'infanzia sono forniti in collaborazione con partner esterni; viene inoltre supportata una comunità di genitori (SBB CFF FFS, Svizzera; DB, Germania)

Un servizio di supporto sociale interno multidisciplinare (centri di iniziative sociali, centri medico-psicologici e centri di orientamento educativo) per i dipendenti e i loro figli aiuta i dipendenti a gestire i cambiamenti di vita personale/professionale, malattie o crisi familiari (SNCF, Francia),

collaborazione con partner esterni che offrono supporto su questi temi (DB, Germania)

Supporto ai prestatori di assistenza all'interno della Cultura Aziendale

Sono in vigore network specifici per i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano (Iarnród Éireann, Irlanda)

I colleghi possono trasferire volontariamente le ferie a colleghi con responsabilità di assistenza (FS Italiane, Italia; SNCF, Francia)

Sostegno finanziario ai dipendenti con compiti di assistenza; il programma di intervento sociale sostiene i prestatori di assistenza distribuendo una guida per i dipendenti (SNCF, Francia)

Alla domanda specifica sulle misure rivolte a diversi gruppi di dipendenti, gli esempi forniti hanno menzionato che i servizi di assistenza all'infanzia per le vacanze scolastiche, le cosiddette "tate volanti", vengono messi a disposizione ai turnisti (Austria, ÖBB), è stato introdotto un nuovo sistema di pianificazione per consentire un maggior lavoro a tempo parziale per i macchinisti, conducenti di autobus e personale di bordo, nonché per i nuovi dipendenti di tali categorie professionali (Lussemburgo, CFL) o una soluzione digitale, un'app chiamata "My Time" [Meine Zeit] è stata sviluppata

appositamente per i dipendenti operanti nel servizio di bordo a lunga percorrenza. Questa applicazione consente ai dipendenti di specificare le proprie preferenze personali in materia di orario di lavoro per le settimane successive. Richieste individuali, come turni anticipati o serali, periodi di riposo o turni notturni, possono essere prese in considerazione durante la pianificazione. Ciò rende più facile per i dipendenti, in particolare per quelli con responsabilità familiari o di assistenza, organizzare la propria giornata lavorativa sul lungo termine. È stata anche introdotta l'app "Il mio scambio" [Mein Tausch] che offre un'opzione spontanea di scambio di turni (Germania, DB)

I rappresentanti sindacali sottolineano che non tutte le misure volte a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata si applicano a tutte le categorie professionali. Soprattutto nel settore ferroviario principale, in particolare nei ruoli operativi, Soluzioni come lo smart working sono considerate non disponibili e le opportunità di part-time sono piuttosto rare. Ciò è in parte dovuto al fatto che è difficile per le imprese trovare personale per queste funzioni specializzate. La mancanza di opportunità per coprire i posti vacanti potrebbe rendere più difficile l'implementazione di tali misure.

DONNE E UOMINI CHE LAVORANO PART-TIME

Infine, il tasso di occupazione part-time può essere utilizzato come indicatore della misura in cui le imprese ferroviarie sono pronte a sostenere diversi modelli di orario di lavoro, che hanno il potenziale di sostenere la riconciliazione tra ambiti diversi. Nel complesso, il 5% di tutti i dipendenti uomini lavora part-time, rispetto al 19% di tutti le dipendenti donne. Tale percentuale varia a seconda del Paese e dell'impresa: le percentuali variano dallo 0% al 21% per gli uomini che lavorano part-time, e tra lo 0% e il 56% per le donne che lavorano part-time, riflettendo anche le norme specifiche del Paese. In 13 imprese, la percentuale di dipendenti che lavorano part-time è inferiore al 5% sia per le donne che per gli uomini (per lo più intorno o inferiore all'1%). Nei Paesi dell'Europa centrale come Austria, Francia, Germania, Lussemburgo, Italia e Svizzera, le percentuali part-time sono tra le più alte.

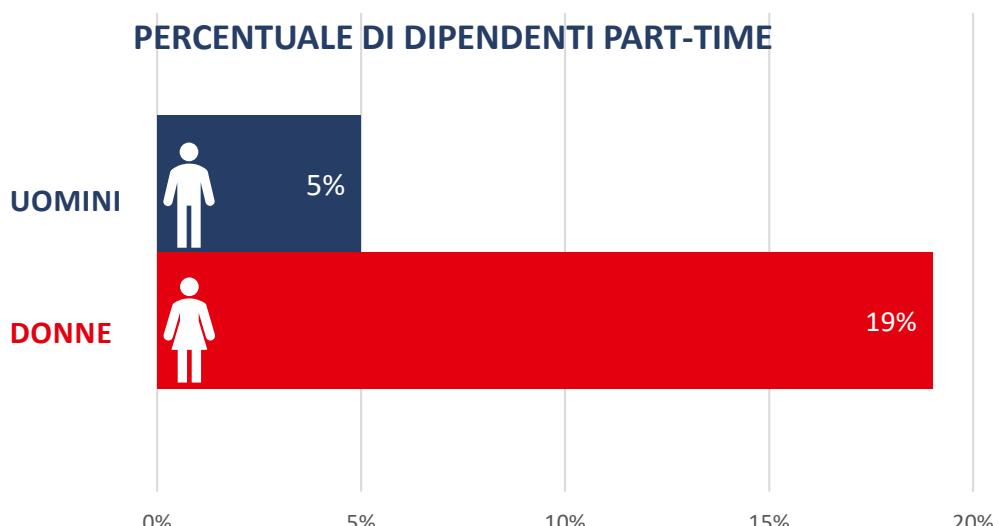


Figura 40, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=22

La misura in cui il lavoro part-time sia uno strumento prezioso per conciliare lavoro retribuito e non retribuito o se debba essere visto in modo critico, dato che il lavoro part-time può limitare il reddito e le opportunità di carriera, è oggetto di un dibattito controverso. In molti casi, il lavoro part-time è uno strumento per partecipare alla vita lavorativa pur avendo responsabilità di assistenza, specialmente se non sono disponibili altri strumenti di conciliazione o se l'accesso all'assistenza all'infanzia istituzionale è limitato. Le imprese che non offrono questa opzione possono quindi essere svantaggiate nei confronti delle persone con responsabilità di assistenza, ancora spesso prevalentemente donne, nell'essere in grado di esercitare un'attività lucrativa. Rispetto alla percentuale complessiva di part-time nei suddetti Paesi, la rispettiva tariffa part-time nelle imprese è ancora inferiore alla media nazionale (Eurostat 2024).

NECESSITÀ DI ULTERIORE IMPEGNO

Secondo le risposte aperte dei sindacati, le imprese ferroviarie devono trovare soluzioni migliori per i genitori con responsabilità di assistenza che sono impegnati in attività lavorative particolari, quali i turni (irregolari) e le professioni operative. Questa questione è ancora considerata dai rappresentanti sindacali come una grande sfida irrisolta.

PRATICHE ISPIRATORIE: CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA

EVG E DB (GERMANIA): ACCORDO CONGIUNTO: SOSTEGNO DELL'EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA ATTRAVERSO IL FRAMEWORK R-KBV BFB (GERMANIA)

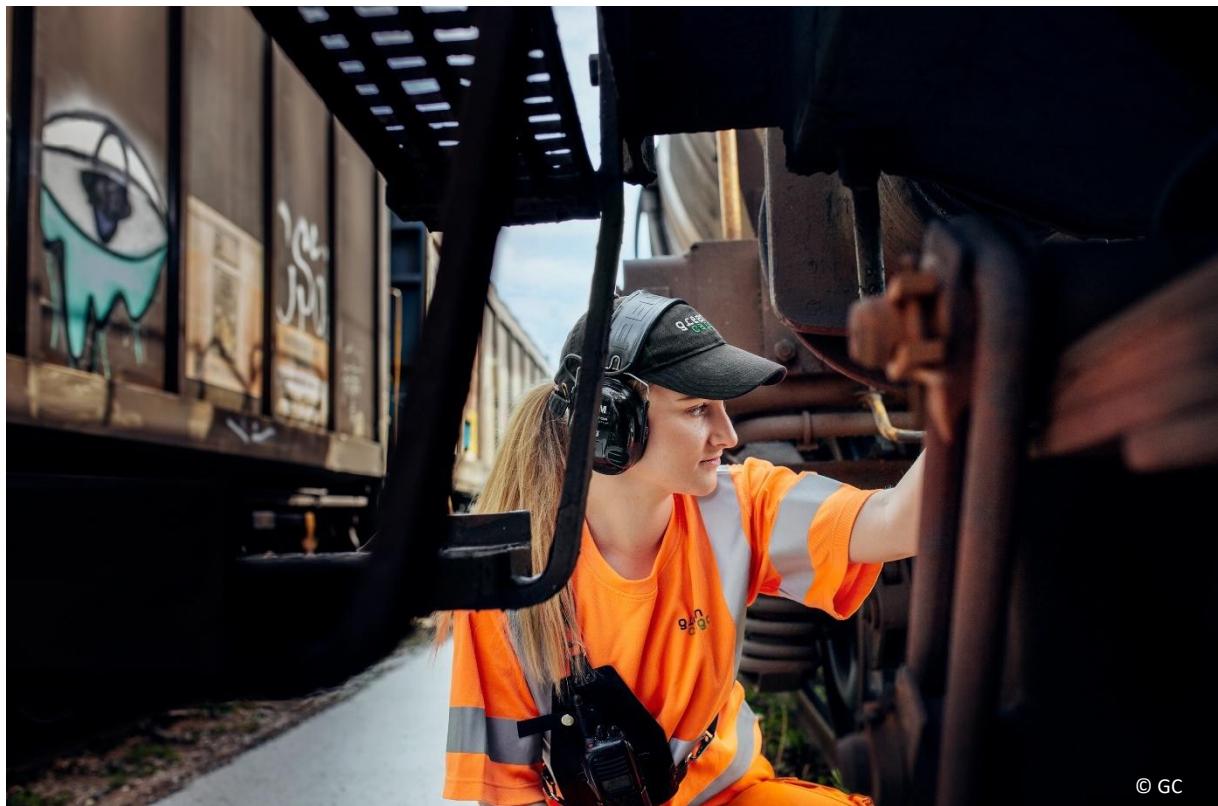
Germania, la Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG; Railway and Transport Workers' Union) e Deutsche Bahn hanno stabilito un accordo quadro progressivo noto come R-KBV BFB (Conciliazione di carriera, famiglia e profilo), che è in vigore nella sua forma rivista da settembre 2022. Tale accordo globale mira a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata nelle varie fasi della vita, creando condizioni di lavoro flessibili e inclusive. Sostiene i/le dipendenti attraverso misure strutturate come l'individualizzazione dell'orario di lavoro, l'ampliamento delle opzioni per il lavoro a tempo parziale e il telelavoro, nonché discussioni mirate sul ritorno al lavoro dopo il congedo parentale o per motivi familiari. Particolare attenzione è rivolta anche alle responsabilità di assistenza dei bambini e infermieri: i/le dipendenti possono richiedere una serie di accordi flessibili, tra cui opzioni di part-time o telelavoro, fruizione di conti dell'orario di lavoro a lungo termine, o congedo per assistenza. In collaborazione con istituzioni sociali come la «Stiftungsfamilie», il quadro fornisce consulenza sui diritti legali e sull'accesso ai servizi di sostegno. Inoltre, il quadro include linee guida chiare sulla tutela della maternità, la risoluzione dei conflitti e nuove offerte di formazione per garantire la consapevolezza e l'implementazione.

L'accordo è supportato da un centro di compensazione gestito congiuntamente e da una sezione FAQ dettagliata per facilitarne la comprensione. Con il suo approccio olistico e orientato ai/alle dipendenti, l'R-KBV BFB è un valido esempio di come il partenariato sociale e la flessibilità su misura possano sostenere la parità di genere e le responsabilità di assistenza nel settore ferroviario.



AREA DI POLICY 5: SVILUPPO DELLA CARRIERA

Le donne sono ancora sottorappresentate nel settore ferroviario. Di conseguenza, le azioni intraprese fino ad ora devono essere intensificate per promuovere e sostenere la promozione e lo sviluppo della carriera delle donne a tutti i livelli.¹⁷



¹⁷ Accordo tra le Parti Sociali Europee su WOMEN IN RAIL, pag. 11

Promuovere lo sviluppo della carriera delle donne è essenziale per superare la loro sottorappresentazione nel settore ferroviario. Sebbene siano stati compiuti alcuni progressi, sono necessari sforzi più mirati per garantire che le donne abbiano pari opportunità di avanzamento di carriera e assumere posizioni di leadership a tutti i livelli del settore.

La presente sezione esamina in che modo l'Accordo tra le Parti Sociali Europee sulle donne nel settore ferroviario sostiene iniziative volte a promuovere la parità di genere nell'avanzamento di carriera. Un obiettivo fondamentale è garantire che le promozioni interne siano condotte con gli stessi principi di non discriminazione delle assunzioni esterne. Viene sottolineata l'importanza della parità di accesso alla formazione, ai programmi di qualificazione e alle posizioni di leadership, anche per le donne che potrebbero non lavorare a tempo pieno.

Per promuovere ulteriormente l'equilibrio di genere, le imprese sono incoraggiate a basare i sistemi di valutazione della carriera su indicatori equi e neutri in riferimento alla dimensione di genere, garantendo che le valutazioni siano incentrate sulla qualità del lavoro e sui risultati. Inoltre, l'impegno nel selezionare le donne per posizioni dirigenziali è fondamentale, laddove l'Accordo sottolinea che almeno una donna dovrebbe essere presa in considerazione per qualsiasi ruolo di leadership, a meno che non siano stati esauriti tutti gli sforzi ragionevoli per identificare un candidato.

Anche la trasparenza e l'incoraggiamento attivo svolgono un ruolo fondamentale. I/le dipendenti devono essere informati/e sulle opportunità di avanzamento di carriera disponibili e i dipartimenti delle risorse umane devono adottare misure proattive per motivare le donne a candidarsi per posizioni più elevate.

La presente analisi esplora i progressi e le sfide nell'attuazione di tali misure, evidenziando l'importanza delle iniziative di sviluppo della carriera nella realizzazione di un settore ferroviario più diversificato, inclusivo e dinamico.

PERCENTUALE DI DONNE TRA I DIPENDENTI PROMOSSI INTERNALEMENTE

Nel 2023, un totale di 19.151 dipendenti è stato promosso internamente secondo i dati forniti dalle imprese ferroviarie, di cui il 75% uomini e il 25% donne. Rispetto alla percentuale complessiva di donne nelle imprese ferroviarie, che si attesta al 23%, questa cifra leggermente più alta potrebbe essere cautamente interpretata come un'indicazione del fatto che le donne sono incoraggiate ad assumere posizioni dirigenziali. Tuttavia, va aggiunto che una promozione interna copre tutti i livelli, cioè non solo le posizioni dirigenziali, ma anche la leadership del team o i supervisori.

La percentuale di donne nelle promozioni interne varia da un'impresa all'altra, andando dal 10% al 63%; questa cifra dipende principalmente dalla percentuale complessiva di donne nelle rispettive imprese.

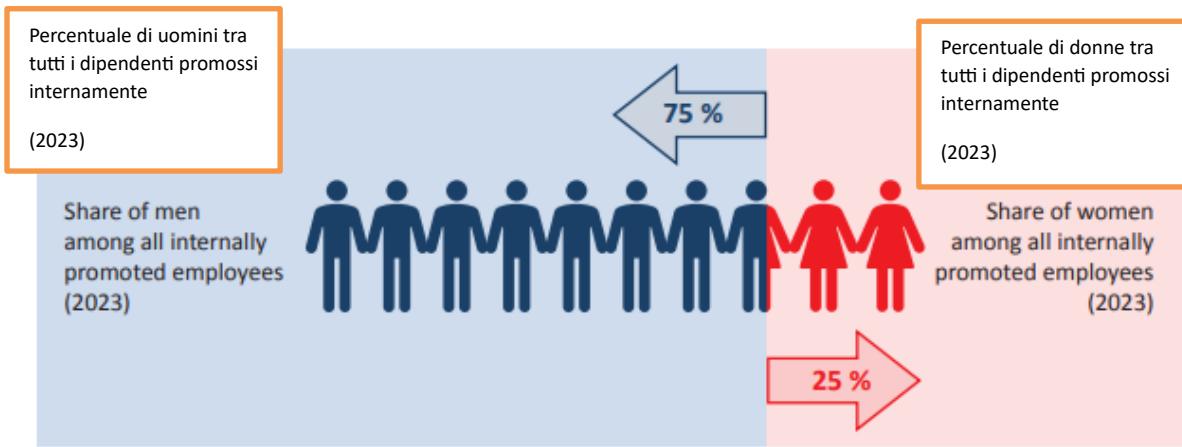
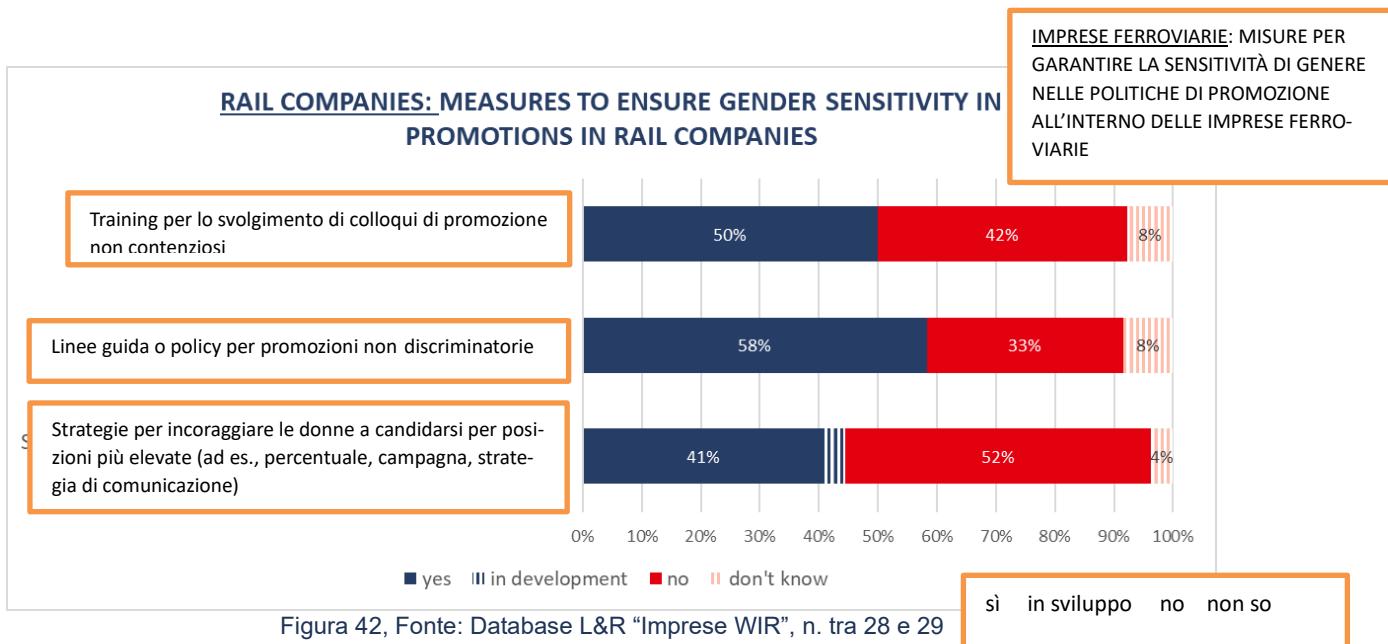


Figura 41, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n. tra 28 e 29

Nell'elaborazione dell'indicatore era importante concentrarsi solo su coloro che venivano promossi internamente nella forza lavoro esistente, in quanto tale indicatore indica il processo di promozione interna e le misure adottate al riguardo.

Alla domanda sulle misure specifiche per garantire la sensibilità di genere nelle promozioni, il 56% delle imprese ha dichiarato di disporre di linee guida o politiche di promozione non discriminatorie, una percentuale simile (50%) offre corsi di formazione per colloqui di promozione imparziali e il 41% dispone di strategie specifiche per incoraggiare le donne a candidarsi per posizioni più elevate (si veda la figura seguente).



I sindacati sono un po' scettici: circa un quarto dichiara di non avere informazioni su tali tematiche, circa la metà dei sindacati conosce le linee guida esistenti, meno sulle strategie per incoraggiare le donne e un terzo conosce la formazione per colloqui di promozione imparziali.

TRADE UNIONS: MEASURES TO ENSURE GENDER SENSITIVITY IN PROMOTIONS IN RAIL COMPANIES

SINDACATI: MISURE PER GARANTIRE LA SENSITIVITÀ DI GENERE NELLE POLITICHE DI PROMOZIONE ALL'INTERNO DELLE IMPRESE FERROVIARIE

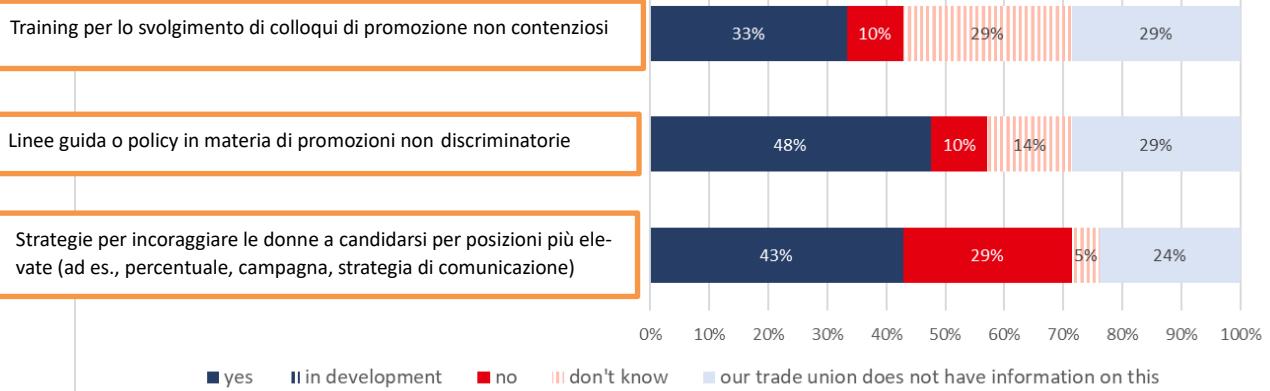


Figura 43, Fonte: Database L&R "Sindacati WIR", n=19

si in sviluppo no non so
il nostro sindacato non ne è a conoscenza

Nel rispondere alle domande aperte per descrivere le misure specifiche volte a sostenere la promozione dei lavoratori, in particolare delle donne, alcune imprese sottolineano che anche le misure descritte nelle altre parti dell'indagine supportano tale obiettivo di policy, in particolar modo le misure di qualificazione e formazione per tutti i/le dipendenti, che devono essere incentrate sull'inclusività e sostengano la parità di genere in quanto tale.

Sette imprese hanno descritto ulteriori misure per garantire la sensibilità di genere nella promozione, che sono elencate nel riquadro seguente.

ESEMPI DI MISURE PER GARANTIRE LA SENSIBILITÀ DI GENERE NELLA PROMOZIONE

Formazione e sensibilizzazione per pratiche di promozione inclusiva

Formazione obbligatoria e facoltativa sui pregiudizi inconsci, leadership inclusiva, comunicazione interculturale, diritto alla parità di trattamento, gestione della disabilità e molestie sessuali sono basilari per realizzare strutture di promozione eque (ÖBB, Austria; SNCF, Francia)

Formazione DE&I (Diversità, Equità, Inclusione) per HR e management, nell'ambito di una più ampia strategia di certificazione e promozione della parità di genere (FS Italiane, Italia; SNCF, Francia)

Formazione sulla emancipazione e incoraggiamento mirato per le donne a candidarsi per ruoli di leadership, ad esempio attraverso sessioni di formazione per le candidature rivolte alle donne (SBB CFF FFS, Svizzera; DB, Germania)

Coaching e mentoring per la leadership al fine di incoraggiare le donne ad assumere posizioni di responsabilità, promemoria annuale al personale delle risorse umane responsabile della valutazione dei/delle dipendenti (promozione e aumenti salariali) della policy in materia di inclusione e non discriminazione, garantendo un aumento salariale minimo pari alla media della propria categoria a tutte le lavoratrici in maternità (o adozione) congedo al momento delle campagne di valutazione (SNCF, Francia)

Politiche di selezione e valutazione inclusive

Fruizione di un sistema di valutazione e promozione inclusivo e parità di accesso per i candidati interni ed esterni, con un impegno per l'apertura e la trasparenza nelle offerte di lavoro (PKP, Polonia; NS, Paesi Bassi; SNCF, Francia)

Policy in materia di orario di lavoro minimo (ad es., parità di accesso alla promozione per i/le dipendenti che lavorano più di 24 ore settimanali), per ridurre le barriere strutturali (NS, Paesi Bassi)

Monitoraggio e consuntivo annuale diretto al Comitato di genere con le organizzazioni sindacali (SNCF, Francia)

Equilibrio di genere nella pianificazione della successione e nella selezione dei candidati

Applicazione delle linee guida "Equilibrio di genere 50/50" nella pianificazione della successione, portando a risultati misurabili (ad es., il 35% dei successori nel 2024 erano donne), e la supervisione da parte di un Comitato per la parità di genere con consuntivo annuale (FS Italiane, Italia)

Policy interne di reclutamento che richiedono attivamente la ricerca di candidate donne nell'assegnazione di posizioni interne (CFL Cargo, Lussemburgo; SNCF, Francia)

Pianificazione della successione con considerazione obbligatoria delle donne; network e piattaforme di scambio come la DB Women's Network, che rappresenta una forte comunità interna; campagne modello di ruolo per rendere visibili le donne di successo; partenariati esterni con organizzazioni come Frauen-Karriere-Index, Frauen in die Aufsichtsräte e. V., iniziativa Chef:innenache Carta della Diversità (DB, Germania)

Parità di accesso alle promozioni per tutti i dipendenti definita nella policy aziendale; tutti gli annunci di lavoro pubblicati internamente e visibili a tutti i/le dipendenti; promozione di modelli di ruolo femminili che possano riferire in merito ai propri percorsi di carriera (SNCF, Francia)

Incoraggiare le candidature femminili per le promozioni

Sviluppo di strategie motivazionali per incoraggiare le donne qualificate a candidarsi per promozioni interne (RENFE, Spagna)

Impegno mirato ad incoraggiare le donne a perseguire ruoli di leadership attraverso programmi interni e comunicazione, ad es., programma "Fast Track" (DB, Germania; SBB CFF FFS, Svizzera; SNCF, Francia)

A coloro che hanno segnalato di avere una strategia aziendale per incoraggiare le donne a candidarsi per posizioni più elevate è stato chiesto di elaborare tali strategie. Le risposte sono raccolte nel riquadro seguente e raggruppate in temi trasversali.

STRATEGIE PER INCORAGGIARE LE DONNE A CANDIDARSI PER POSIZIONI PIÙ ELEVATE

Mentoring e networking

I programmi di mentoring e leadership fanno parte della nuova strategia EDI (IÉ, Irlanda)

Mentoring tramite SNCF Mixité (SNCF, Francia)

Network interno di mentoring femminile (Eurostar, Belgio)

Sviluppo di un database di donne qualificate e tutoraggio implicito (RENFE, Spagna)

Piattaforme per i/le dipendenti per il dialogo e il networking: DB Women's Network con oltre 6.500 membri come piattaforma di comunicazione interna; Programma di mentoring "Women in DB" e "Women in Executive Program" (DB, Germania)

Formazione e sviluppo

Colloqui basati sulle competenze e formazione per il personale; mappatura della carriera tramite Oracle, in modo che le donne possano vedere quali qualifiche ed esperienze sono necessarie per il ruolo desiderato (IÉ, Irlanda; DB, Germania)

Opportunità di formazione dedicate; monitoraggio strutturato (FS Italiane, Italia)

Opportunità di sviluppo, compresi gli scambi con modelli di ruolo di leadership femminile (ÖBB, Austria)

Programmi di formazione per manager e leadership (SNCF, Francia)

Modelli di ruolo e visibilità

Campagna interna "LeadHership" che mette in evidenza donne leader per ispirare le altre (CFL Cargo, Lussemburgo)

Promozione di modelli di ruolo femminili attraverso scambi di sviluppo (ÖBB, Austria)

Comunicazione sui modelli di ruolo e sui percorsi di carriera delle donne (SNCF, Francia)

Le donne in posizioni dirigenziali sono rese visibili e i ritratti delle donne sono pubblicati su DB Planet (DB, Germania)

Quote e pratiche di promozione equilibrate

Pratiche equilibrate, tra cui almeno una donna nella rosa dei candidati per posizioni dirigenziali e di team leader; le candidature riguardano posizioni a tempo pieno e part-time (DB, Germania)

Regolamentazione delle quote, preferenza per le donne con pari qualifiche, gli annunci di lavoro incoraggiano le donne a candidarsi (ÖBB, Austria)

I manager devono garantire un pool di talenti "equilibrato" per i ruoli di leadership, legge Rixain per garantire la rappresentanza delle donne nel management e nell'alta dirigenza (SNCF, Francia)

Cultura del lavoro solidale

Policy contro le molestie, ambiente psicologicamente sicuro e inclusione degli uomini nelle discussioni di genere per promuovere una cultura dell'inclusione (FS Italiane, Italia; SNCF, Francia)

Anche i rappresentanti sindacali che citano misure specifiche delle rispettive imprese menzionano approcci simili, con l'unico biasimo che i/le dipendenti part-time non sempre vengono presi in considerazione in misura sufficiente.

MISURE A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO DELLA CARRIERA FEMMINILE NELLE IMPRESE FERROVIARIE

Il diagramma seguente illustra quali misure vengono messe in atto dalle imprese per sostenere lo sviluppo della carriera delle donne, senza un punto di riferimento specifico sulla promozione interna e in quali proporzioni. La risposta più comune è che l'accesso alle misure di qualificazione è garantito (64% delle imprese), seguita da programmi interni di mentoring/coaching a sostegno delle donne (59%). Il conferimento di risorse per sostenere le donne nell'impresa, ad es., un network di donne, è stato menzionato dal 48% come strategia. La domanda con il minor supporto è stata la presenza di una strategia per promuovere lo sviluppo della carriera delle donne (37%).

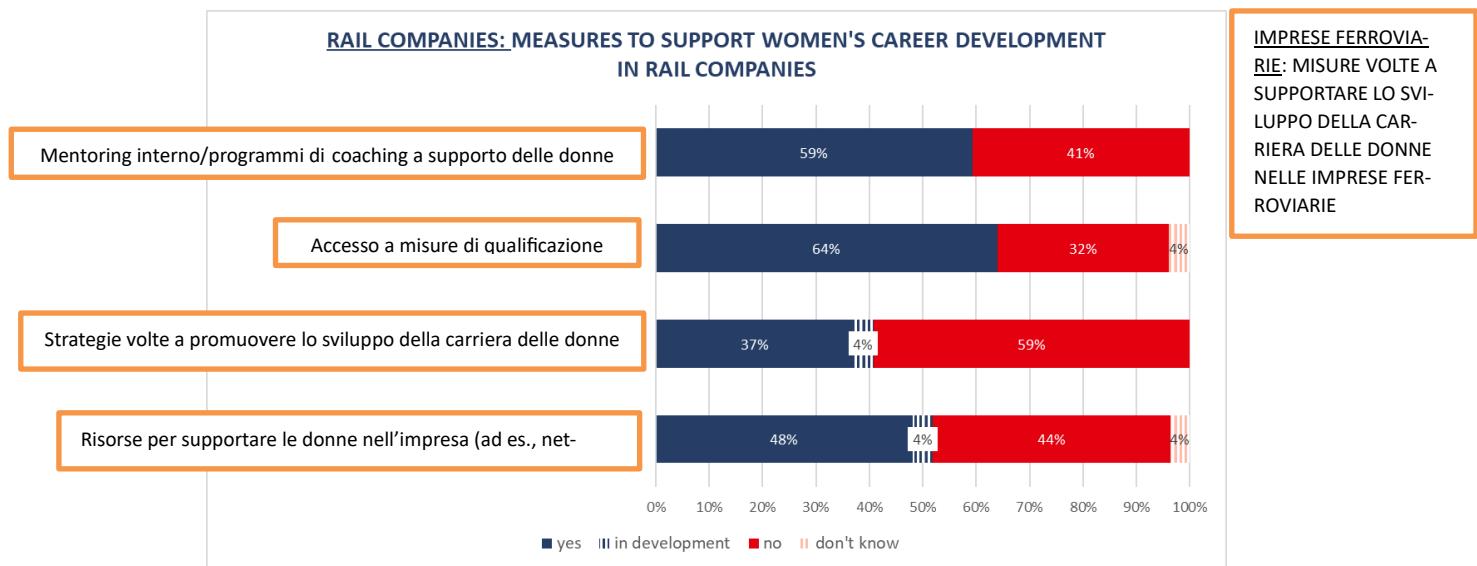


Figura 44, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n. tra 28 e 29

Anche in questo caso, le risposte dei sindacati indicano di avere una visione più scettica: circa un quarto dichiara di non avere informazioni su tali tematiche, mentre meno della metà dei sindacati concorda sul fatto che le rispettive imprese promuovono l'accesso alle misure di qualificazione e ai programmi interni di mentoring/coaching. Riguardo alle altre due opzioni, solo poco meno del 30 % è a conoscenza delle iniziative delle imprese in tali settori.

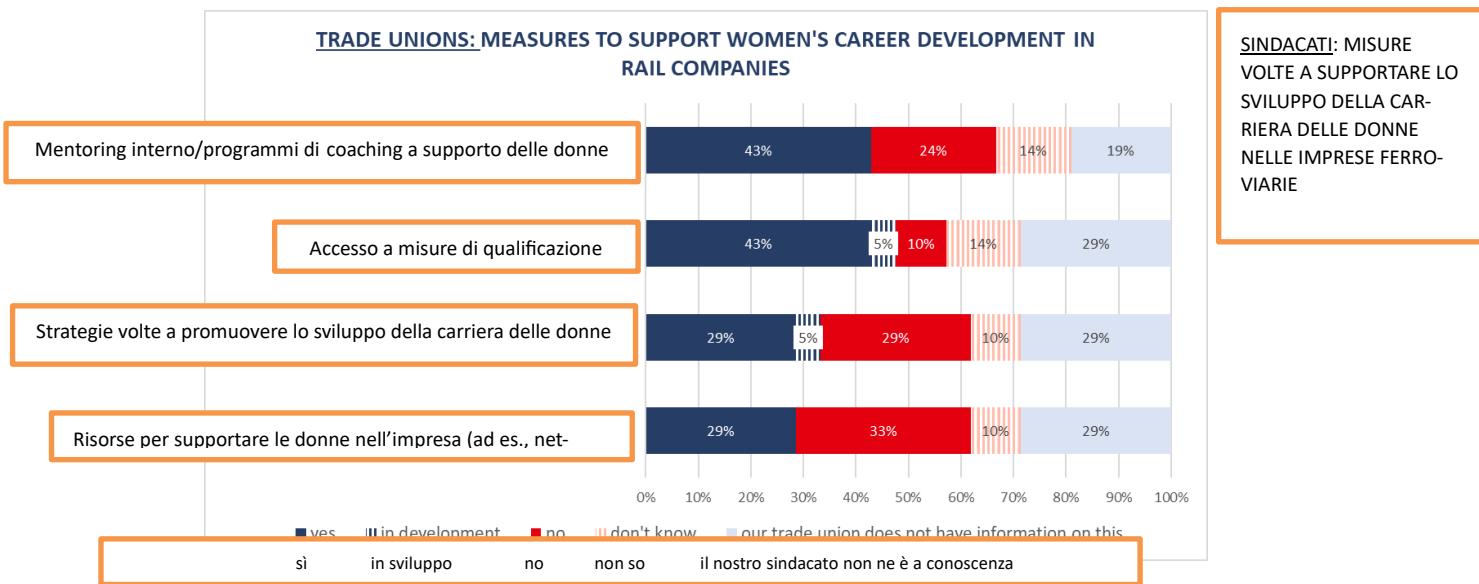


Figura 45, Fonte: Database L&R "Sindacati WIR", n=19

Cinque imprese hanno descritto in modo più dettagliato le rispettive strategie per promuovere le carriere femminili. Un'impresa – Lietuvos Geležinkeliai (LTG) – sottolinea di non avere una strategia specifica per lo sviluppo della carriera femminile, supportando tuttavia la crescita professionale mirata a tutti, attraverso revisioni annuali delle prestazioni, feedback a 360° per i manager, ampi programmi di formazione e processi di selezione della leadership equi. L'impresa promuove la consapevolezza di diversità e parità di genere al fine di garantire pari opportunità.

STRATEGIE AZIENDALI PER PROMUOVERE LO SVILUPPO DELLA CARRIERA FEMMINILE

Programmi di Sviluppo della Leadership e Mentoring

Promozione della leadership femminile attraverso programmi dedicati, mentoring, coaching e workshop progettati per sviluppare competenze di leadership e progressione di carriera (IÉ, Irlanda; ÖBB, Austria; DB, Germania; SNCF, Francia)

Iniziative di cross-mentoring e scambi tra donne leader e giovani talenti femminili per favorire il networking e la visibilità (ÖBB, Austria; SNCF, Francia)

Pipeline di talenti strutturate e network di allievi per donne ad alto potenziale volte a supportare la crescita e la fidelizzazione della carriera (DB, Germania)

Mentoring, scambio tra donne leader e giovani talenti; sostegno alle donne attraverso la formazione, la certificazione e un network interno per la parità di genere (SNCF, Francia)

Diversità, Equità, Inclusione (DEI) Strategie e responsabilità

Inclusione dei principi DEI nelle assunzioni, equità retributiva, percorsi di carriera trasparenti e processi di valutazione basati sul merito (FS Italiane, Italia; SNCF, Francia)

Impegno attivo per combattere gli stereotipi di genere e promuovere comportamenti inclusivi a tutti i livelli organizzativi (FS Italiane, Italia; SNCF, Francia)

Responsabilità del management per il raggiungimento degli obiettivi di equilibrio di genere (ad es., incremento delle donne nella leadership al 40% entro il 2035) monitorato attraverso i KPI (DB, Germania; ÖBB, Austria)

Assunzioni eque, parità retributiva, percorsi di carriera trasparenti e valutazioni basate sul merito; incremento della percentuale di donne in posizioni dirigenziali ad almeno il 30% entro il 2026 e al 40% entro il 2029 (in conformità alla legge Rixain del 2021) (SNCF, Francia)

Acquisizione di talenti e networking interno

Espandere i team di talenti e ospitare iniziative (come programmi di sviluppo annuali per le donne) al fine di accrescere la preparazione alla leadership (IÉ, Irlanda)

Promuovere le offerte di lavoro e le opportunità di carriera all'interno di network e comunità incentrate sulle donne (SBB CFF FFS, Svizzera; DB, Germania)

Contatto diretto con le donne di talento per opportunità di carriera (SBB CFF FFS, Svizzera; SNCF, Francia)

Da parte dei sindacati, per quanto riguarda DB, è stato sottolineato che i manager devono riferire almeno una volta all'anno su ciò che stanno realizzando per attirare più donne in DB. Un altro sindacato bulgaro afferma esplicitamente che attualmente sta conducendo una campagna affinché la strategia di un'impresa volta a promuovere lo sviluppo della carriera delle donne sia ancorata all'interno dell'impresa. A tal fine, sono in corso campagne di informazione e conferenze con la partecipazione dei datori di lavoro.

PERCENTUALE DI DONNE NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE INIZIALE E CONTINUA

In questo contesto, la partecipazione delle lavoratrici alla formazione iniziale e continua è un tema importante. Riassumendo i dati riportati dalle imprese che hanno fornito informazioni sui partecipanti a queste due tipologie di formazione, emerge il seguente quadro:

- Nel 2023 erano 104.530 i/le dipendenti in formazione professionale iniziale, di cui il 26% donne.
- Nel 2023 erano 281.745 i/le dipendenti in formazione continua, di cui il 23% donne.

A partire da maggiori dettagli per la formazione professionale iniziale, e considerando che in molti Paesi, la formazione professionale iniziale viene offerta all'inizio del lavoro al fine di acquisire le qualifiche pertinenti per lo svolgimento del lavoro stesso, il confronto tra la percentuale di donne tra i nuovi assunti e i partecipanti alla formazione risulta essere appropriato. Come descritto nell'Area di policy 3, la percentuale di donne tra i nuovi assunti è del 25%, che equivale all'incirca al 26% delle donne in formazione professionale iniziale. Tra le imprese, la percentuale di donne in formazione iniziale varia dallo 0% al 47% (questi estremi riguardano le imprese con un numero piuttosto ridotto; per quelle con almeno 500 tirocinanti professionali, la percentuale è compresa tra il 7% e il 40%).



Figura 46, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n. tra 28 e 29

Nella prossima figura, la percentuale di dipendenti donne in formazione continua è al centro dell'attenzione. La percentuale di partecipazione femminile tra tutti i dipendenti è più ridotta, attestandosi al 23%. Poiché tale percentuale corrisponde all'esatta percentuale di donne nella forza lavoro (anch'essa del 23%), ciò indica che non sembra esserci una promozione esplicita delle donne nelle misure di formazione.

Considerando le singole imprese ferroviarie, le percentuali di partecipazione delle donne ai programmi di formazione variano in modo sostanziale, dal 9% al 55%. Nel confrontare le rispettive percentuali di donne nelle imprese, ci sono alcune imprese che promuovono un numero significativamente maggiore di donne rispetto alle rispettive proporzioni. A questo proposito spiccano in particolare MÁV (Ungheria), IÉ (Irlanda) e ŽSR (Slovacchia) (mentre dall'altro lato va notato che le ultime due, non formano praticamente quasi nessuna donna nella formazione professionale iniziale).

EQUILIBRIO DI GENERE IN FORMAZIONE CONTINUA

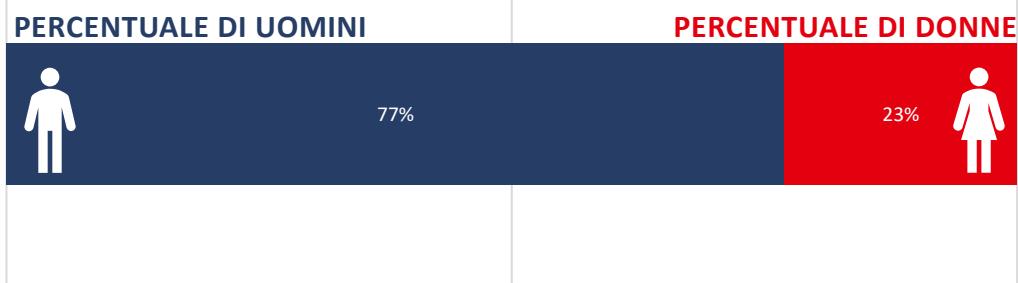


Figura 47, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n. tra 28 e 29

Nel complesso, queste aree di policy presentano un quadro eterogeneo: circa la metà delle imprese ha descritto e implementato molte misure specifiche (persino più imprese in alcune aree), laddove, allo stesso tempo, risultano anche imprese che non hanno messo in atto iniziative specifiche in questo ambito. La percentuale di donne che hanno partecipato alla formazione è più o meno la stessa della percentuale di dipendenti, mentre la percentuale di donne che hanno partecipato alle promozioni interne è leggermente superiore, includendo tutte le posizioni e i livelli.

PRATICHE ISPIRATORIE: SVILUPPO DELLA CARRIERA

SBB (SVIZZERA): PUNTO DI INCONTRO ONESBB 2025 ('TREFFPUNKT ONESBB 2025', LEADERSHIP – INCONTRI CON FOCUS SU DIVERSITÀ E INCLUSIONE)

Gruppo/i destinatario/i della misura/attività: Il gruppo target è la «Führungskräfte der SBB» (personale dirigente delle FFS). La partecipazione è volontaria, ma fortemente raccomandata dalla leadership aziendale.

Tempistica per l'attuazione della misura/attività:

La tempistica per l'implementazione va da aprile 2025 a ottobre 2025. Nel corso di questo periodo, ci saranno circa 50 occasioni di incontro, e circa 1000 leader saranno impegnati in queste sessioni. Ogni riunione è automoderata, con la partecipazione di un membro del top management e di altri due membri del personale dirigenziale che facilitano le sessioni.

Descrizione: Contenuto della misura/attività:

La misura, "Treffpunkt OneSBB 2025", è concepita per riflettere sulla diversità e sulle sue sfide e benefici a valore aggiunto. Mira allo scambio interdivisionale tra i leader di tutte le divisioni per condividere e comprendere prospettive diverse volte a favorire l'ottimizzazione complessiva. L'attenzione per l'anno è rivolta al valore di "rispetto" delle FFS e rafforzamento del movimento OneSBB. Le attività includono sessioni moderate, discussioni su esperienze personali, dinamiche di team e prospettive aziendali in materia di diversità e rispetto. Inoltre, sono stati sviluppati dei set di schede con vari scenari di vita reale che presentano sfide per la leadership quotidiana nel contesto di diversità e inclusione. Tali set di schede consentono ai leader di impegnarsi in scambi esperienziali, potenziandosi a vicenda con esperienze e idee per superare le sfide. Attraverso queste interazioni, l'autoriflessione e

l'empatia vengono rafforzate, consolidando ulteriormente le capacità di leadership e promuovendo un ambiente rispettoso e inclusivo.

L'attività si concentra sulla riflessione della leadership, sulla diversità e sulla promozione dell'inclusività all'interno dei team, concetto che si allinea perfettamente con le iniziative di sviluppo della carriera. Enfatizza lo sviluppo della leadership incoraggiando i leader a riflettere sulle sfide in termini di diversità, condividendo prospettive e migliorando pratiche di leadership rispettose, che sono componenti fondamentali per l'avanzamento e lo sviluppo della carriera.

Risultati: Impatto della misura/attività (ad es., sulla base di relazioni, valutazioni):

La misura pone l'accento sulla leadership rispettosa e sulla diversità come componenti centrali per la realizzazione della strategia delle FFS. La strategia pone l'individuo al centro e incoraggia i/le dipendenti a considerare la diversità come un valore aggiunto, promuovendo il senso di inclusione e appartenenza, che è particolarmente importante per le donne, che spesso possono essere in minoranza. L'attenzione alla sicurezza psicologica e all'inclusione serve come prevenzione contro il sessismo. In aggiunta, la diversità all'interno dei team è apprezzata per portare nuove idee e innovazioni, promuovendo soluzioni inclusive, orientate al cliente e sostenibili.

LTG (LITUANIA): CLUB DELLE DONNE DELLE FERROVIE E PROGRAMMA DI MENTORSHIP – POTENZIARE IL TALENTO FEMMINILE DALL'INTERNO

Le Ferrovie Lituane (LTG) hanno adottato un approccio proattivo per promuovere la parità di genere ed erigere una cultura organizzativa più inclusiva lanciando il LTG Women's Club e un programma di tutoraggio associato. Queste iniziative sono integrate nella più ampia strategia aziendale di Diversità e Inclusione, che dà priorità all'equilibrio di genere, all'impegno dei giovani e all'occupazione delle persone con disabilità.

Fondato nel 2020, il Women's Club è cresciuto fino a includere circa 230 donne e si concentra sulla leadership, lo sviluppo personale e professionale, la salute e l'equilibrio tra lavoro e vita privata. La sua missione è quella di unire le donne di tutto il Gruppo LTG, sostenere il loro sviluppo e, in ultima analisi, posizionare LTG come il datore di lavoro più attraente per le donne nelle ferrovie europee.

Un pilastro centrale dell'iniziativa è il programma di tutoraggio, lanciato nel 2021, che associa le dipendenti donne a tutor esperti in tutti i livelli dirigenziali, compresi i tutor uomini. Il programma ha una durata di sei mesi e include sessioni di formazione, supporto tra pari da parte di precedenti tutor e discussioni guidate da esperti. La partecipazione è volontaria e crea uno spazio di supporto per lo sviluppo della carriera, lo scambio e la responsabilizzazione.

I risultati sono già visibili: la percentuale di donne in posizioni di leadership è incrementata costantemente, passando dal 25% nel 2021 al 29% nel 2024, con un obiettivo del 35% entro il 2029. Anche il divario retributivo di genere si è ridotto, e i piani futuri includono la determinazione delle correlazioni tra l'impegno femminile, il benessere e la mobilità professionale.

Nel coordinare la realizzazione di una comunità interna con un supporto strutturato alla carriera, le Ferrovie Lituane hanno creato un modello scalabile per come promuovere la leadership femminile e abbattere gli stereotipi di genere nel settore ferroviario.

RDG (REGNO UNITO): POTENZIARE IL CIRCOLO DI MENTORING

Gruppo/i destinatario/i della misura/attività: Dipendenti che non ricoprono attualmente ruoli dirigenziali. Mentre il circolo di mentoring è un'iniziativa guidata dal nostro network per l'equità di genere, "Empower" è aperto a chiunque ne tragga beneficio e non si limita al personale femminile.

Tempistica per l'implementazione della misura/attività: Il circolo di mentoring si svolge nell'arco di sei mesi, una sessione di 1 ora al mese.

Descrizione: Contenuto della misura/attività:

Il nostro network per l'equità di genere "Empower" è sponsorizzato dalla nostra CEO, Jac Starr. Per supportare i/le dipendenti nell'avanzamento di carriera, ha tenuto sessioni di mentoring di gruppo, ciascuna riportante un diverso argomento. Durante queste sessioni, Jac ha condiviso la sua esperienza come donna nella leadership senior ed esecutiva, nonché le sfide e le opportunità che ha incontrato lungo il percorso. I/le partecipanti alle sessioni sono così anche in grado di imparare dalle prospettive e dalle esperienze degli altri. Abbiamo tenuto due "round" del circolo di mentoring, con 10 partecipanti di tutta l'impresa presenti a ciascun confronto.

Risultati: Impatto della misura/attività (ad es., sulla base di relazioni, valutazioni):

Il feedback dei/delle partecipanti è stato molto positivo e ha dato loro l'opportunità di sviluppare la propria fiducia, imparare come diventare più resilienti, dando loro la possibilità di avere conversazioni approfondite con la nostra CEO.

Il successo del circolo di mentoring ha portato alla realizzazione di un altro, guidato dal nostro network di dipendenti appartenenti a minoranze etniche "Embrace", e i partecipanti saranno seguiti dalla nostra CFOO, Ola Ogun.

BLS AG (SVIZZERA): MENTORING IN MATERIA DI DIVERSITÀ

Gruppo/i destinatario/i della misura/attività: Soprattutto donne, ma anche altre popolazioni sottorappresentate

Tempistica per l'implementazione della misura/attività: Il primo turno termina a gennaio 2026, dopo la valutazione si passa al secondo turno.

Descrizione:

L'obiettivo è quello di valorizzare le donne in ruoli di leadership e aumentare la consapevolezza degli ostacoli allo sviluppo della carriera per le donne (e per le altre popolazioni rappresentate)

Risultati: Impatto della misura/attività (ad es., sulla base di relazioni, valutazioni):

Non ancora valutato.

Inizio di grande successo con oltre 30 coach / coachee

DB, EVG TRADE UNION, AGV MOVE (GERMANIA): NEGOZIARE IL FUTURO – RESPONSABILIZZAZIONE DELLE DONNE AD ALTO POTENZIALE ATTRAVERSO LA COLLABORAZIONE CONGIUNTA TRA SINDACATI E IMPRESE

In una collaborazione pionieristica, nel 2024 Deutsche Bahn (DB), il sindacato EVG, e AGV MOVE hanno lanciato il programma di leadership congiunto "Negoziare il futuro!" per l'emancipazione delle donne ad alto potenziale, sia dal punto di vista del datore di lavoro che da quello dei/delle dipendenti. Il programma ha selezionato dieci partecipanti, cinque per parte, e si è concentrato sulla concretizzazione della prontezza alla leadership fin dall'inizio, promuovendo la comprensione reciproca e le qualifiche condivise oltre i confini organizzativi. Nel corso di un anno, i partecipanti hanno preso parte a cinque moduli riguardanti la comunicazione, la negoziazione, la competenza e la leadership cooperativa, con una spiccata enfasi sullo sviluppo che preserva l'identità. Un principio chiave del programma è stato quello di sostenere le donne nella leadership senza costringerle ad assimilarsi alle norme maschili tradizionali, riconoscendo che il successo può derivare dall'autenticità e dalla "leadership come donna".

Particolare attenzione è stata prestata alle competenze interpersonali come l'empatia, l'ascolto attivo e la comunicazione orientata agli obiettivi, insieme alla comprensione strategica del sistema ferroviario tra i dipartimenti. L'ultimo modulo si è occupato di guidare team diversificati ed esperti, particolarmente rilevanti per i leader più giovani, non tradizionali o per le donne alle prime armi. Aggiornamenti digitali regolari e opportunità di networking informale hanno completato le sessioni di formazione. È stato inoltre istituito un network permanente di ex allievi per incoraggiare il continuo sostegno tra pari, la formazione in nuovi ruoli dirigenziali e consulenza trasversale, particolarmente utili per coloro che si destreggiano tra le responsabilità dei/delle dipendenti e quelle del datore di lavoro. Questa iniziativa non solo migliora la diversità di genere nella leadership, ma modella anche una cooperazione efficace tra il management e i sindacati nella trasformazione della cultura organizzativa.



AREA DI POLICY 6: PARITÀ RETRIBUTIVA E DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

Il diritto alla parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è uno dei diritti dei principi fondanti dell'UE sancito dal trattato di Roma e deve essere implementato. La base per l'implementazione efficace di tale diritto alla parità retributiva è garantire che la politica retributiva di un'impresa sia trasparente per tutti i/le dipendenti.¹⁸



© CFL

Nonostante il fatto che il raggiungimento della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore costituisca un principio fondamentale dell'Unione europea, i divari retributivi di genere persistono ancora in molti settori, compreso quello ferroviario. Politiche retributive trasparenti ed eque sono essenziali per garantire la parità, l'equità e instaurare un luogo di lavoro in cui donne e uomini siano valutati allo stesso modo per il loro contributo. In tale contesto, l'adozione della

¹⁸ Accordo WiR, pag. 12.

Direttiva dell'UE sulla trasparenza retributiva del 2023¹⁹ è della massima importanza. Mira 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 retributiva e meccanismi di applicazione.

Questa sezione approfondisce l'applicazione delle misure delineate nell'Accordo WiR che mirano a eliminare la discriminazione retributiva basata sul genere e ad implementare la trasparenza retributiva. In particolare, tali misure richiedono che:

- ✓ *Le imprese non devono discriminare in base al genere in termini di livelli di retribuzione, aumenti salariali e assegnazione di bonus*
- ✓ *I datori di lavoro devono monitorare il livello salariale di uomini e donne che occupano posizioni equiparabili.*

Pertanto, le imprese ferroviarie sono incoraggiate a rivedere periodicamente le loro politiche di retribuzione al fine di garantire l'equità e il rispetto dei principi antidiscriminatori. Tali revisioni dovrebbero valutare il valore del lavoro sulla base di criteri chiari e oggettivi quali competenze, responsabilità e natura delle mansioni svolte, riducendo il rischio di alterazioni nelle scale retributive. Inoltre, il monitoraggio dei livelli retributivi di uomini e donne in ruoli comparabili è un altro passo fondamentale per affrontare le disparità. Strutture salariali trasparenti e processi equi in materia di aumenti salariali e bonus sono necessari per instaurare fiducia e promuovere la parità di genere sul posto di lavoro.

Implementando tali misure, il settore ferroviario può compiere passi significativi verso la riduzione del divario retributivo di genere e la promozione di un ambiente equo e inclusivo a vantaggio di tutti/e i/le dipendenti. Questa sezione analizzerà i progressi, le sfide e le migliori pratiche per raggiungere la parità retributiva all'interno del settore.

¹⁹ Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i meccanismi di applicazione. Disponibile online all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> (ultimo accesso: 12.06.2025).

MONITORAGGIO DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE NELLE IMPRESE FERROVIARIE

L'Accordo WiR sottolinea l'importanza e l'indispensabilità del diritto alla parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, richiedendo trasparenza retributiva e un monitoraggio periodico dei divari retributivi di genere. Il riesame dei vari sistemi di monitoraggio in materia di politica retributiva delle imprese ferroviarie, valutato dalle stesse imprese ferroviarie e corroborato dai sindacati, consente di trarre importanti spunti di riflessione.

Sulla base dell'analisi condotta sul monitoraggio della politica retributiva nelle imprese ferroviarie, il 67% delle imprese intervistate monitora attualmente il divario retributivo di genere complessivo, mentre un altro 15% sta lavorando allo sviluppo di un sistema di monitoraggio a tale scopo. Allo stesso tempo, il 59% delle imprese ferroviarie monitora i divari retributivi di genere a livello dirigenziale e il 52% a livello occupazionale. In merito allo sviluppo di benefit, come i bonus o le componenti variabili della retribuzione, solo il 65% delle imprese ferroviarie partecipanti all'indagine ha indicato di attenersi a tale aspetto. La cosa più sorprendente, tuttavia, è che solo il 36% delle imprese intervistate sta conducendo monitoraggi basati sul concetto di parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, utilizzando criteri oggettivi di valore del lavoro e prendendo in considerazione le competenze, gli sforzi, le responsabilità e le condizioni dei lavoratori. Poiché la Direttiva dell'UE sulla trasparenza retributiva che disciplina tali aspetti è ancora piuttosto recente, potrebbe essere necessario più tempo prima che le imprese ferroviarie la integrino pienamente nei loro sistemi di monitoraggio, come indica la percentuale relativamente elevata di imprese ferroviarie che stanno attualmente lavorando allo sviluppo di tale sistema (24%).

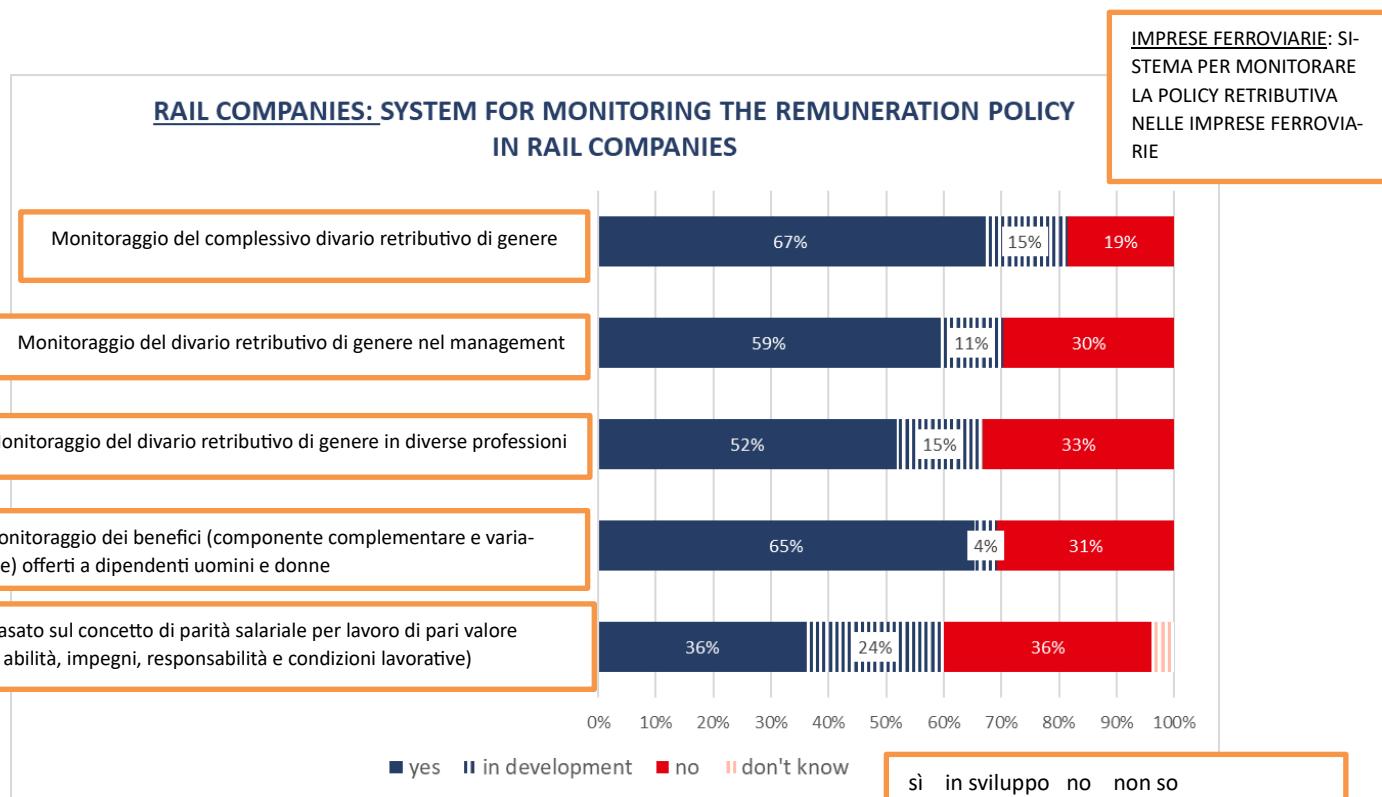
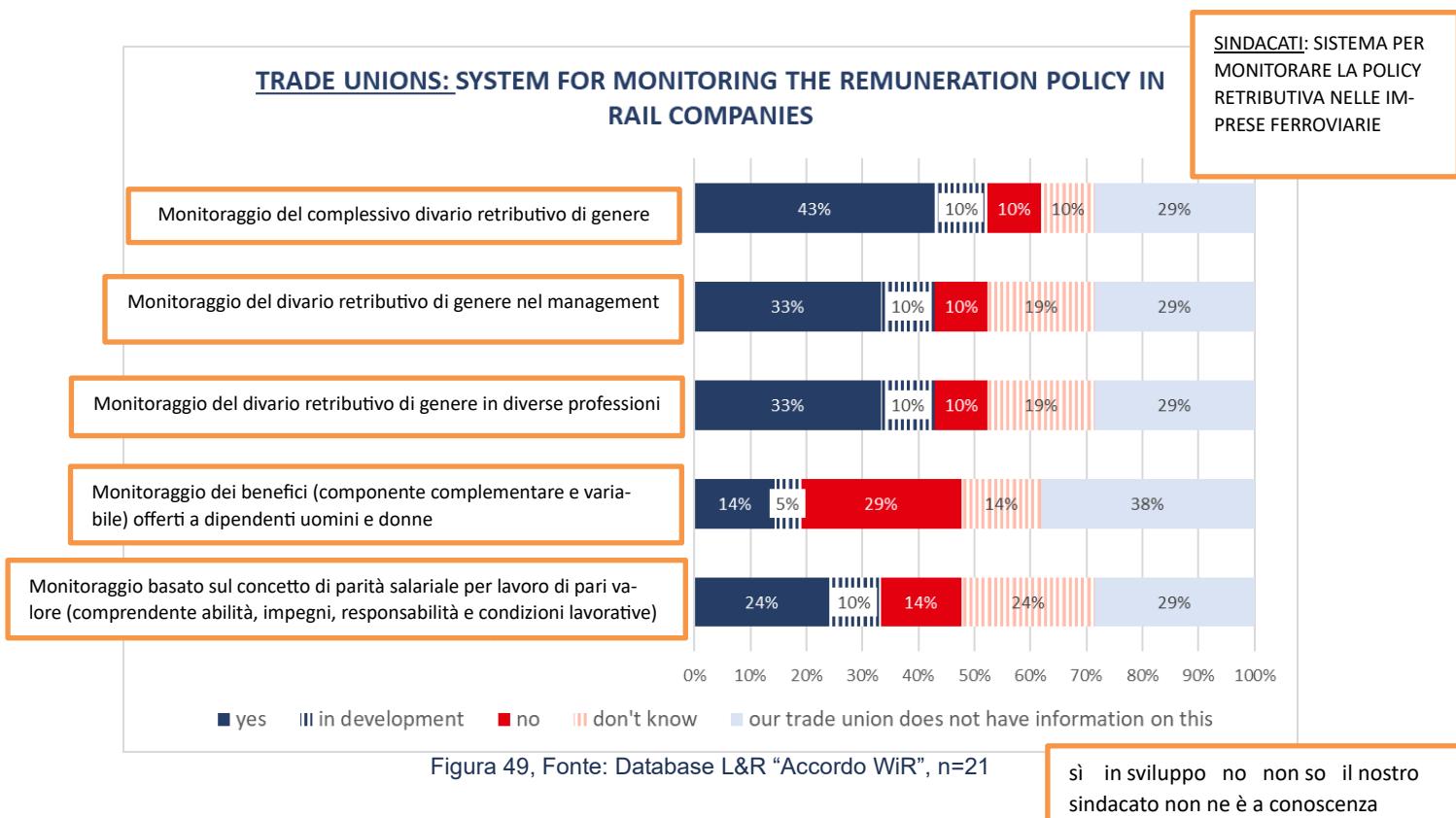


Figura 48, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n. tra 25 e 27

Sebbene si sia riscontrata una tendenza relativamente positiva nel monitoraggio del divario retributivo di genere complessivo, permangono lacune in termini di trasparenza dovute al fatto che i

sindacati hanno un accesso limitato alle informazioni. Anche le conoscenze relative al monitoraggio delle disparità di genere nella gestione sono insufficienti, il che indica una mancanza di attenzione alla diseguaglianza gerarchica. Una lacuna critica è la mancanza di informazioni fornite ai sindacati intervistati in merito al monitoraggio di benefici e retribuzioni variabili nelle imprese ferroviarie. In tale ambito, nelle imprese si assiste inoltre ad un notevole divario nell'applicazione di criteri oggettivi per la valutazione della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore – un principio fondamentale dell'UE –, e i sindacati intervistati sono a conoscenza di tali attività.

Sulla base dell'indagine condotta dai sindacati, lo stato attuale del monitoraggio delle politiche retributive nelle imprese ferroviarie, particolarmente in materia di equità retributiva di genere, rivela diverse intuizioni cruciali. In cifre, solo il 43% dei sindacati intervistati è a conoscenza del monitoraggio del divario retributivo di genere complessivo da parte delle imprese ferroviarie, mentre il 39% non dispone di informazioni in merito. Per quanto ne sanno i sindacati intervistati, solo un terzo delle imprese ferroviarie di cui rappresentano i/le dipendenti monitora i divari retributivi di genere nei quadri e nelle diverse occupazioni, e quasi la metà di loro non è a conoscenza di tali sforzi. Una percentuale altrettanto elevata dei sindacati intervistati ha riferito di non disporre di informazioni sulle imprese ferroviarie che effettuano sistemi di monitoraggio in vigore per benefici o sulla base del concetto di parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, laddove solo il 24% potrebbe confermare quest'ultimo e solo il 14% il primo.



Le imprese ferroviarie e i sindacati intervistati hanno inoltre menzionato ulteriori elementi dei sistemi di monitoraggio attualmente previsti o già in atto presso le imprese, che vengono utilizzati per valutare e confrontare il valore del lavoro sulla base di criteri oggettivi.

ELEMENTI AGGIUNTIVI DEI SISTEMI DI MONITORAGGIO DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA NELLE IMPRESE

LTG, Lituania

Presa in considerazione delle informazioni di mercato sulle retribuzioni nel determinare l'importo monetario minimo e massimo dello stipendio base assegnato al livello aziendale di una posizione, comprese le informazioni sulla selezione dei/delle dipendenti o sul tasso di turnover provenienti da ricerche di mercato sulle retribuzioni riconosciute a livello internazionale e ampiamente utilizzate, nonché da recensioni economiche pubblicate, rapporti aziendali e altre fonti

SBB CFF FFS, Svizzera

Incarico all'Università di San Gallo di un controllo esterno del divario retributivo di genere, e successiva assegnazione all'impresa del marchio "we pay fair"

NS, Paesi Bassi

Una ricerca che confermerebbe l'assenza di un divario retributivo di genere nell'impresa

Dal 2019 conduzione di un monitoraggio semestrale sul divario retributivo di genere nell'impresa

IÉ, Irlanda

Monitoraggio della percentuale di donne tra i dipendenti aziendali con i guadagni più alti e più bassi

Utilizzo di un sistema di inquadramento che garantisca la parità di retribuzione per tutti/e i/le dipendenti e la trasparenza degli annunci di lavoro, determinazione e andamento delle retribuzioni, nell'ambito di una policy retributiva trasparente

SNCB/NMBS, Belgio

Sviluppo di un sistema di classificazione delle mansioni per i ruoli dirigenziali/esperti, in futuro anche per il personale operativo

ÖBB, Austria

Sviluppo di un sistema per valutare le condizioni di lavoro dei posti di lavoro e delle funzioni, in linea con la Direttiva dell'UE sulla trasparenza retributiva

Il rapporto sui redditi della ÖBB Holding è obbligatorio per legge e quindi viene redatto a livello aziendale ogni due anni (Vida, Austria)

DB, Germania

Le condizioni di lavoro e la retribuzione si basano in gran parte su contratti collettivi di lavoro conclusi con i sindacati competenti, oltre che sulle disposizioni di legge specifiche del Paese

Accordi neutri in materia di dimensione di genere e altre normative del Gruppo sulle condizioni di lavoro

Valutazioni e livelli di retribuzione basati esclusivamente sui requisiti delle rispettive posizioni lavorative

MÁV, Ungheria

Salari basati su un sistema di classificazione professionale come misura per evitare la discriminazione

ŽRSM Infrastructure, Macedonia del Nord

Salari determinati dalle posizioni lavorative all'interno della struttura aziendale

SNCF, Francia

Il Contratto Collettivo Nazionale per il settore ferroviario contiene l'Accordo in materia di inquadramento e retribuzione, firmato nel 2021 dall'Unione dei Trasporti e Ferrovie Francesi UTPF a nome dei suoi membri e dei sindacati rappresentativi del settore

I livelli di retribuzione si basano esclusivamente sui requisiti della classificazione professionale e sono quindi neutri in materia di dimensione di genere

Sistema di classificazione del lavoro e griglia autonomi

Monitoraggio del divario retributivo di genere condotto nell'ambito del rapporto comparativo sulla situazione che confronta anche i livelli di retribuzione tra donne e uomini, e include informazioni retributive sulle posizioni di anzianità, anche disaggregate, per qualifiche e occupazione part-time o full-time (CGT Cheminots, Francia)

FS Italiane e Gruppo FNM, Italia

Non è richiesto alcun sistema di monitoraggio, in quanto le retribuzioni sono chiaramente definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), e quindi ad ogni ruolo professionale corrisponde uno stipendio e un'indennità specifici, senza bisogno di ulteriori valutazioni oggettive (FILT CGIL, Italia)

Si notano situazioni di criticità per tutti quei ruoli che non sono strettamente contrattualizzati, in quanto all'interno delle Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane) le posizioni manageriali sono regolate da accordi individuali, laddove possono essere applicati divari, ad esempio in materia di indennità o premi (FILT CGIL, Italia)

BDŽ Holding, Bulgaria

Gli stipendi sono chiaramente descritti nell'elenco delle caratteristiche del lavoro e quindi nessuna differenza di retribuzione tra i sessi, indipendentemente dalla posizione (Federazione dei Sindacati dei Trasporti Bulgaria)

LDZ, Lettonia

Il sindacato ha pieno accesso alle analisi sulle retribuzioni all'interno dell'impresa ferroviaria, potendo così verificare in modo trasparente eventuali disparità (Sindacato lettone dell'Impresa Ferroviaria e dei Trasporti)

POLITICHE DI TRASPARENZA RETRIBUTIVA NELLE IMPRESE FERROVIARIE

Con l'adozione dell'accordo WiR, le Parti Sociali Europee riconoscono la trasparenza retributiva come un meccanismo chiave per far rispettare il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Tale approccio è rafforzato dalla Direttiva dell'UE sulla Trasparenza Retributiva e sostenuto dall'Accordo WiR.

La scelta volontaria delle imprese ferroviarie di pubblicare il proprio divario retributivo di genere è un indicatore importante per la trasparenza retributiva. Delle 27 imprese ferroviarie intervistate, solo il 37% mette a disposizione del pubblico i dati sul divario retributivo di genere, mentre un significativo 63% si astiene dal pubblicare tali dati.

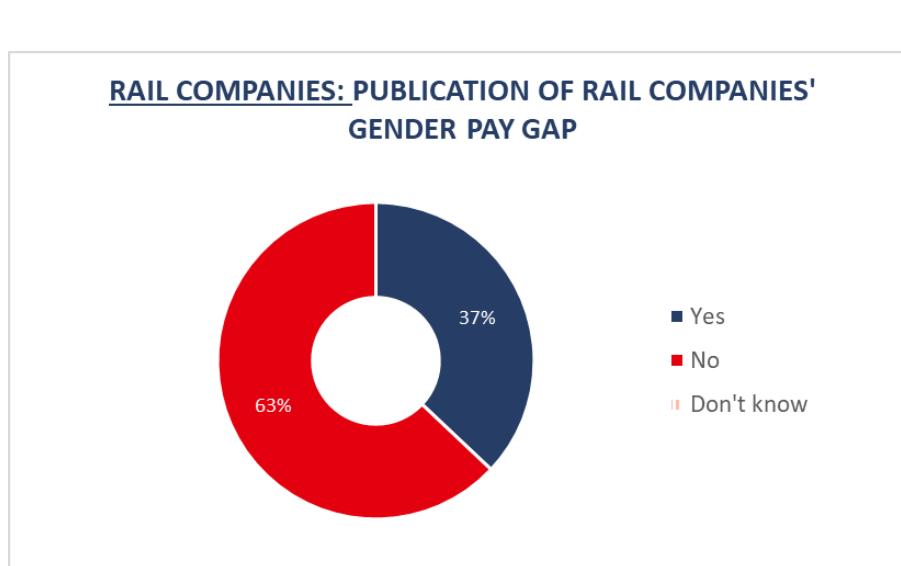
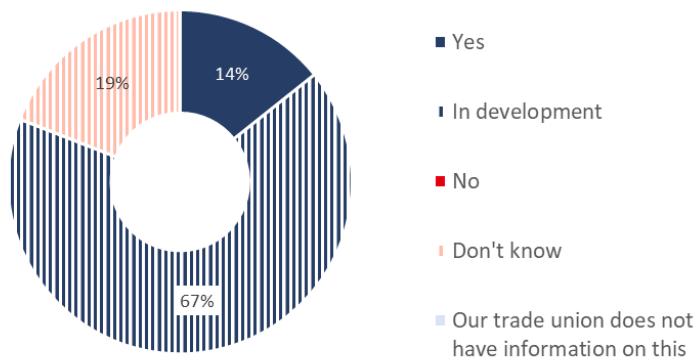


Figura 50, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=27

I sindacati che hanno partecipato all'indagine hanno riferito che solo il 14% è a conoscenza della pubblicazione dei dati sul divario retributivo di genere da parte delle imprese ferroviarie. Tuttavia, il 67% dei sindacati intervistati presume che i processi e i sistemi a supporto della pubblicazione dei divari retributivi di genere siano attualmente in fase di sviluppo nelle imprese ferroviarie, indicando potenziali progressi futuri in termini di trasparenza retributiva.

TRADE UNIONS: PUBLICATION OF RAIL COMPANIES' GENDER PAY GAP



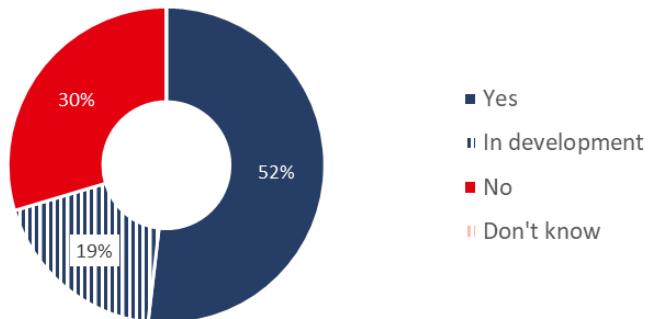
SINDACATI: PUBBLICAZIONE DEL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE NELLE IMPRESE FERROVIARIE

sì
in sviluppo
no
non so
il nostro sindacato non ne è a conoscenza

Figura 51, Fonte: Database L&R “Sindacati WIR”, n=21

Secondo le imprese ferroviarie intervistate, il 52% ha già implementato una policy in materia di trasparenza salariale, seguito dal 19% che è attualmente in fase di svilupparne una. Il restante 30% segnala di non avere una policy di questo tipo.

RAIL COMPANIES: PAY TRANSPARENCY POLICY IN RAIL COMPANIES



IMPRESE FERROVIARIE: POLICY IN MATERIA DI TRASPARENZA RETRIBUTIVA NELLE IMPRESE FERROVIARIE

sì
in sviluppo
no
non so

Figura 52, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n=27

I sindacati intervistati dipingono un quadro simile, con il 48% che dichiara di essere a conoscenza di una policy di trasparenza retributiva nelle imprese ferroviarie di cui rappresentano i/le dipendenti, e rispettivamente il 5% che segnala tali policy in fase di sviluppo o mancanti. Allo stesso tempo, una considerevole percentuale di sindacati (43%) non disponeva di informazioni sulle policy in materia di trasparenza retributiva nelle imprese ferroviarie.

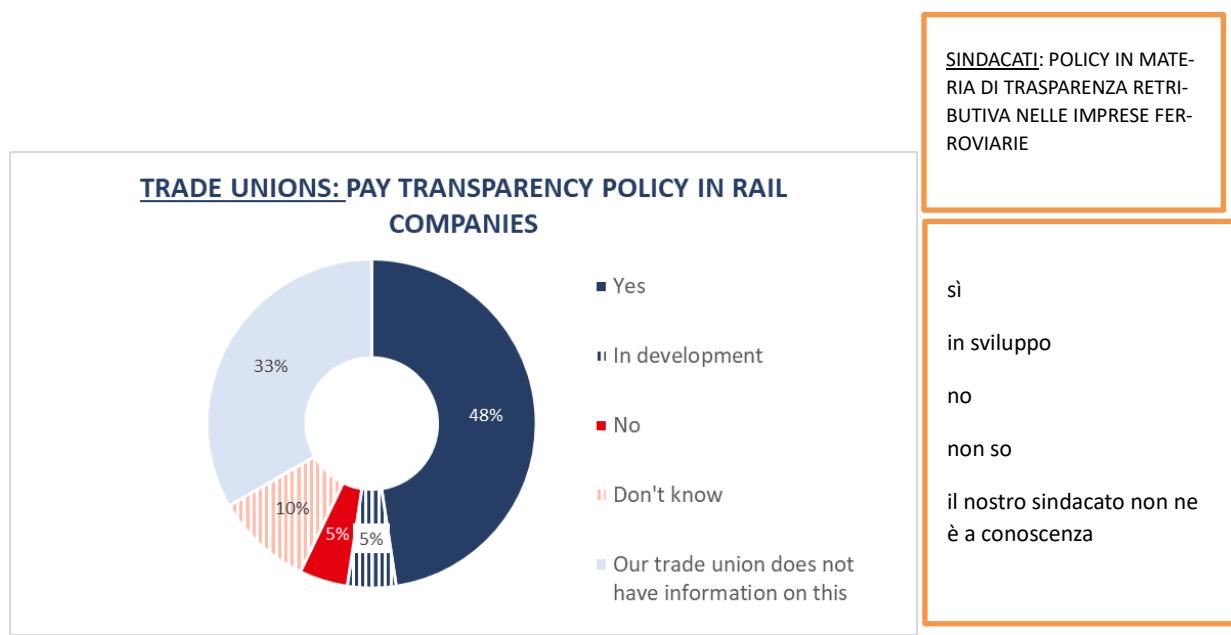


Figura 53, Fonte: Database L&R “Sindacati WIR”, n=21

Pertanto, mentre la maggior parte delle imprese ferroviarie intervistate ha già adottato o sta adottando misure di trasparenza retributiva, il 30% non dispone di tale policy, cosa che rappresenta un ostacolo significativo per garantire una retribuzione equa e non discriminatoria. La discrepanza tra le prospettive delle imprese e dei sindacati sull'implementazione delle policy suggerisce un coordinamento e una comunicazione insufficienti, nonché l'incoerenza nell'applicazione dei principi di trasparenza in tutto il settore.

In linea con la policy dell'UE in materia di trasparenza retributiva e con le disposizioni dell'Accordo WiR, le Parti Sociali Europee sono tenute ad adottare misure concrete per garantire la trasparenza retributiva e implementare misure specifiche per conseguire tali obiettivi. Secondo quanto riportato dalle imprese ferroviarie intervistate, il 67% implementa già misure per garantire la trasparenza salariale negli annunci di lavoro, e un ulteriore 22% sta attualmente lavorando allo sviluppo di tali misure. Solo il 6% delle imprese dichiara di non avere al momento in atto tali misure. Analogamente, il 65% delle imprese ferroviarie partecipanti all'indagine riferisce di adottare misure a sostegno della trasparenza nella determinazione e nella progressione delle retribuzioni, come l'accessibilità alle informazioni per i/le dipendenti, seguita dal 24% che sta attualmente sviluppando tali misure.

RAIL COMPANIES: MEASURES TO ENSURE PAY TRANSPARENCY IN RAIL COMPANIES

IMPRESE FERROVIARIE: MISURE PER GARANTIRE LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA NELLE IMPRESE FERROVIARIE



Figura 54, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n. = 17 e 18

A differenza, solo il 45% dei sindacati intervistati ha confermato le misure volte a garantire la trasparenza retributiva negli annunci di lavoro già inseriti nelle imprese ferroviarie di cui rappresentano i/le dipendenti, seguito dal 9% che ha riconosciuto che tali misure sono in fase di sviluppo. Tuttavia, una percentuale relativamente molto più alta del 27% dei sindacati indica che le imprese ferroviarie nei loro rispettivi Paesi non dispongono di tali misure. Riguardo alle misure a sostegno della trasparenza e della progressione retributiva nelle imprese ferroviarie, le opinioni dei sindacati e delle imprese ferroviarie intervistate coincidono in larga misura: il 64% dei sindacati è a conoscenza di tali misure attualmente in vigore, e un altro 9% è a conoscenza del fatto che tali misure sono in fase di sviluppo. Tuttavia, il 9% afferma che tali misure sono attualmente assenti nelle proprie imprese ferroviarie.

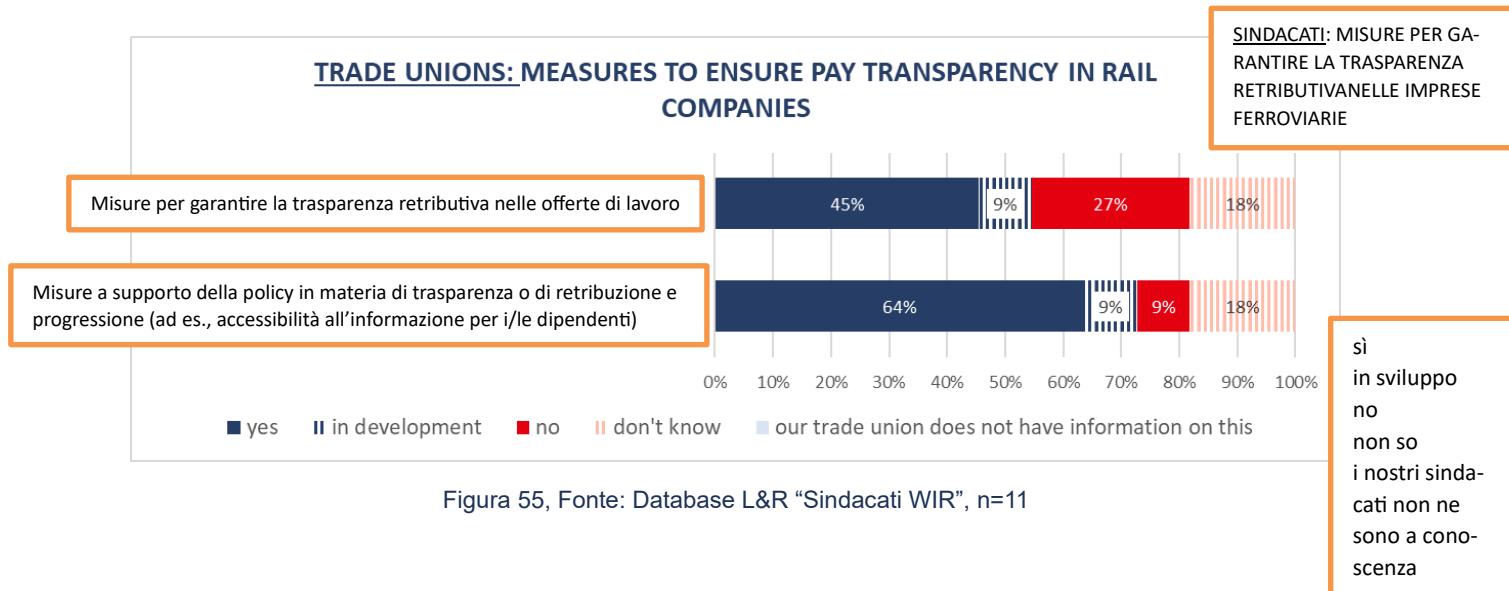


Figura 55, Fonte: Database L&R "Sindacati WIR", n=11

In sintesi, la mancanza di trasparenza nelle pratiche retributive presenta molteplici sfide e impedisce l'identificazione di disuguaglianze retributive sistemiche e pregiudizi strutturali. Inoltre, limita la capacità dei lavoratori di far valere i propri diritti, soprattutto per quanto riguarda la parità retributiva. Allo stesso tempo, indebolisce la capacità dei sindacati di monitorare, valutare e rispondere efficacemente alle disparità retributive di genere. Nel complesso, compromette l'attuazione della Direttiva dell'UE in materia di trasparenza retributiva, che impone strutture retributive trasparenti e l'accesso a meccanismi di ricorso. In una certa misura, i risultati indicano un disallineamento tra alcune pratiche settoriali attuali e le norme giuridiche dell'UE, mettendo così a repentaglio la realizzazione a livello settoriale degli obiettivi di parità retributiva all'interno del settore ferroviario. Va comunque notato che una maggioranza significativa delle imprese ferroviarie intervistate ha già introdotto misure basilari di trasparenza (oltre il 65% in entrambe le categorie). Circa un quarto delle imprese è in procinto di sviluppare i propri quadri operativi, il che indica uno slancio positivo, ma anche la necessità di supporto. Una minoranza costante non dispone ancora di misure di trasparenza o non ne è a conoscenza.

Le misure corrette che le imprese ferroviarie stanno utilizzando per garantire la trasparenza retributiva negli annunci di lavoro o per sostenere la trasparenza e la politica di progressione retributiva sono descritte più dettagliatamente di seguito. Peraltro, molte di tali misure contribuiscono anche all'impegno delle imprese ferroviarie nel garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, come hanno ribadito molte delle imprese intervistate.

ESEMPI DI MISURE DELLE IMPRESE FERROVIARIE A SOSTEGNO DELLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA

CONDIZIONI RETRIBUTIVE TRASPARENTI PER I/LE NEOASSUNTI/E

Policy retributiva che assegna a ciascuna posizione pubblicizzata una fascia o una scala retributiva o una dichiarazione di stipendio adeguato, che viene divulgata pubblicamente insieme all'annuncio di lavoro (LTG, Lituania; RDG, Regno Unito; SNCF, Francia; ŽRSM Infrastructure, Macedonia del Nord)

Sviluppo di un modello per la pubblicazione di una fascia retributiva negli annunci di lavoro, sperimentazione per aree/attività selezionate (SNCB/NMBS, Belgio; DB, Germania)

Salario minimo negli annunci di lavoro secondo il rispettivo contratto collettivo. In alcuni casi, ad es., per le posizioni dirigenziali, viene indicato uno stipendio realistico (ÖBB, Austria)

Pubblicazione dello stipendio base in annunci non legati al genere e divulgazione di bonus (ŽSSK Cargo, Slovacchia)

Direttiva aziendale per la copertura dei posti vacanti (CD, Repubblica Ceca)

Pubblicazione di profili professionali con descrizione delle competenze, dell'esperienza e dei requisiti di istruzione negli annunci di lavoro, nonché categorie di lavoro definite e fascia salariale per ciascun lavoro (SBB CFF FFS, Svizzera; SNCF, Francia)

Inclusione della classificazione della scala retributiva o della valutazione del lavoro per annunci di lavoro interni (DB, Germania; SNCF, Francia)

Monitoraggio della parità retributiva tra donne e uomini al momento dell'assunzione e misure correttive in caso di disparità retributive (SNCF, Francia)

CONDIZIONI RETRIBUTIVE TRASPARENTI PER L'ATTUALE FORZA LAVORO

Policy retributiva che definisce la retribuzione in base al livello aziendale impostato per la posizione, i risultati conseguiti dal/dalla dipendente nella valutazione annuale delle prestazioni, la situazione del mercato delle retribuzioni e il budget destinato alle retribuzioni (LTG, Lituania)

Gli stipendi per le singole posizioni sono regolati da regolamenti interni o linee guida (ŽSSK Cargo, Slovacchia; ŽSSK, Slovacchia)

Un sistema di indicizzazione che fissa lo status e lo stipendio dei/delle dipendenti CFL in servizio permanente, per ogni grado e livello, in conformità con la tabella di classificazione delle mansioni, le tabelle dell'indice salariale e disposizioni supplementari. Il valore corrispondente all'indice cento nelle tabelle di retribuzione indicizzate è quello che è o sarà in vigore per i/le dipendenti pubblici/pubbliche. I componenti pensionabili in materia di retribuzioni dei/delle dipendenti saranno soggetti a tratttenuta pensionistica all'aliquota applicabile ai/alle dipendenti pubblici/pubbliche (CFL Cargo, Lussemburgo)

Scale retributive trasparenti (ad es., matrice salariale) e avanzamenti all'interno delle scale retributive. Stipendi determinati in base alla funzione, competenze ed esperienza professionale (SNCB/NMBS, Belgio; e.g.o.o., Germania; ŽSSK Cargo, Slovacchia)

Applicazione del principio di retribuzione equa e paritaria, quando le condizioni per la determinazione della retribuzione per un lavoro uguale o di pari valore sono le stesse, laddove vengono prese in considerazione anche l'abilità, la competenza e l'esperienza del/della dipendente (EVR, Estonia; PKP, Polonia)

Criteri determinati dalle risorse umane per la definizione e l'aumento degli stipendi, condiviso con i rappresentanti del personale, e il budget complessivo delle singole proposte di aumento salariale è condiviso con i rappresentanti del personale in comitati dedicati (SNCF, Francia)

Elenco delle offerte di lavoro o funzioni per una maggiore trasparenza (CD, Repubblica Ceca; BLS, Svizzera; SNCF, Francia)

Impegno all'equità retributiva: divieto di discriminazione retributiva basata sul genere. Revisione periodica della struttura retributiva per garantire l'equità retributiva (DB, Germania; SNCF, Francia)

STRUMENTI INTERNI ALL'IMPRESA E ULTERIORE SOSTEGNO PER PROMUOVERE LA PARITÀ RETRIBUTIVA

Strumento HR che illustra la progressione retributiva personale dei/delle dipendenti (SBB CFF FFS, Svizzera)

Monitoraggio mediante gli indicatori richiesti con l'ausilio degli strumenti "Equality Index" (pubblicazione annuale dei risultati sul sito web dell'impresa) e la relazione comparativa annuale sulla parità di genere; tutela del congedo di maternità affinché non venga pregiudicato in termini di bonus e promozione (SNCF, Francia)

Sistema proprio di valutazione dei posti di lavoro che consenta ai/alle dipendenti di richiedere la rivalutazione (IÉ, Irlanda)

Supporto dei business partner HR e di Comp & Ben nel processo di definizione delle retribuzioni (BLS, Svizzera)

INTEGRAZIONE DELLA LEGISLAZIONE NAZIONALE O DELL'UE NELLA POLICY RETRIBUTIVA DELL'IMPRESA

Implementazione delle direttive sulla parità retributiva prevista per il 2025/26 (CD, Repubblica Ceca)

Salari in base al rispettivo contratto collettivo di lavoro a seconda delle posizioni specifiche (ÖBB, Austria; ŽS Infrastructure, Serbia)

Considerazione delle strutture di pagamento nel team e a livello di gruppo nel processo di definizione delle retribuzioni (potrebbe essere oggetto di revisione sulla base delle informazioni contenute nella Direttiva dell'UE in materia di trasparenza retributiva) (ÖBB, Austria)

Obbligo giuridico, previsto dal diritto nazionale e dai contratti collettivi, di rispettare il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore (FS Italiane, Italia)

Diritto legale dei/delle dipendenti di richiedere informazioni sullo stipendio medio mensile lordo dei/delle dipendenti di genere opposto, nella loro fascia retributiva, ai sensi del diritto tedesco (Entgeltransparenzgesetz (DB, Germania)

Mentre i sindacati intervistati confermano per lo più queste misure, allo stesso tempo, sollevano anche l'attenzione su alcuni punti deboli o carenze. Pertanto, il sindacato austriaco Vida afferma che una maggiore trasparenza basata sui salari reali presso ÖBB sarebbe auspicabile al fine di colmare il divario retributivo di genere. Allo stesso modo, il sindacato francese CGT Cheminots osserva per le nuove assunzioni avvenute nel 2020 in SNCF una mancanza di trasparenza dalla fine dello stato e della sua singola griglia. Su questa nota, il sindacato italiano FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL) sottolinea inoltre che, nonostante le retribuzioni siano generalmente chiaramente definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), nel caso di ruoli di FS Italiane non sono strettamente contrattualizzate, laddove posizioni dirigenziali regolate da accordi individuali possono essere difficilmente valutate in modo coerente.

PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER UNO STESSO LAVORO O PER UN LAVORO DI PARI VALORE NELLE IMPRESE FERROVIARIE

In termini di policy retributive eque, le imprese ferroviarie sono state intervistate in riferimento alle misure che hanno introdotto per garantire la parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Delle 26 imprese ferroviarie partecipanti, il 46% ha confermato l'esistenza di tali misure, con un ulteriore 23% che indica che queste misure sono attualmente in fase di sviluppo all'interno delle loro imprese. Un totale del 27% afferma che, al momento, tali misure non sono ancora in atto o pianificate.

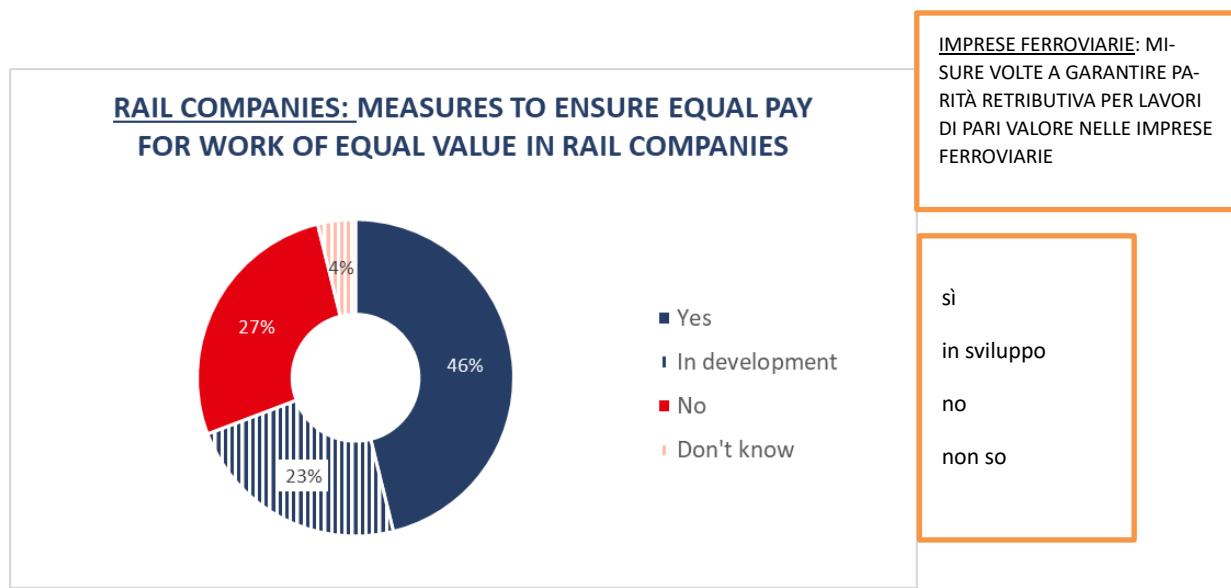


Figura 56, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=26

Questi risultati sono in larga misura corroborati dai sindacati intervistati, laddove più della metà esprime di essere a conoscenza dell'implementazione di tali misure nelle imprese ferroviarie di cui rappresentano i/le dipendenti (52%). Tuttavia, il 29% dei sindacati intervistati sperimenta ancora una volta una mancanza di informazioni su questo argomento, laddove si trovano a segnalare una scarsa comunicazione tra le parti sociali a livello nazionale o un insufficiente coinvolgimento dei lavoratori nei sindacati.

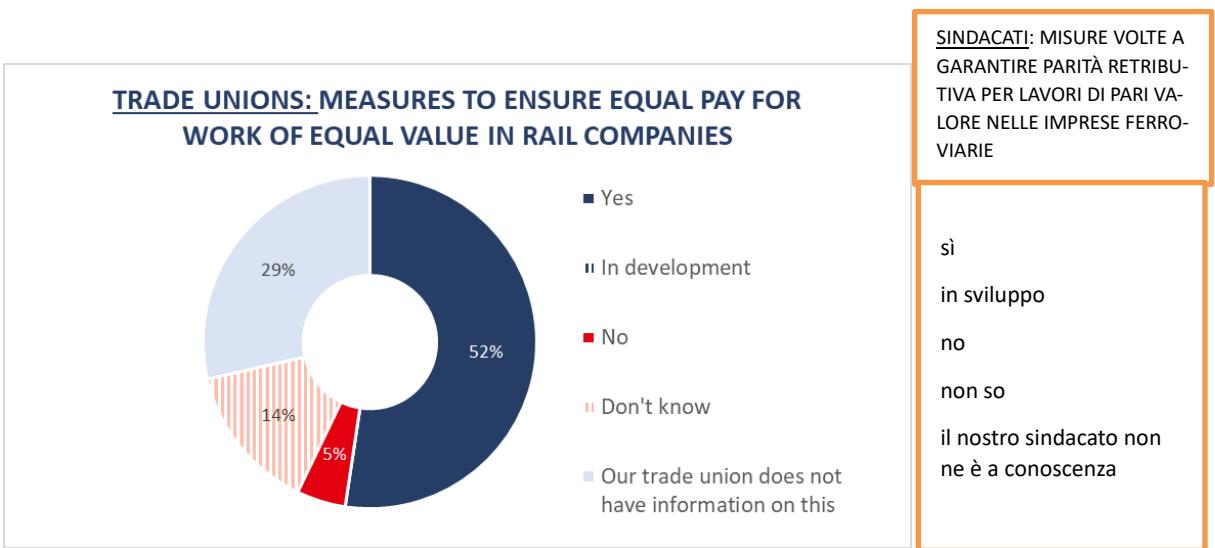


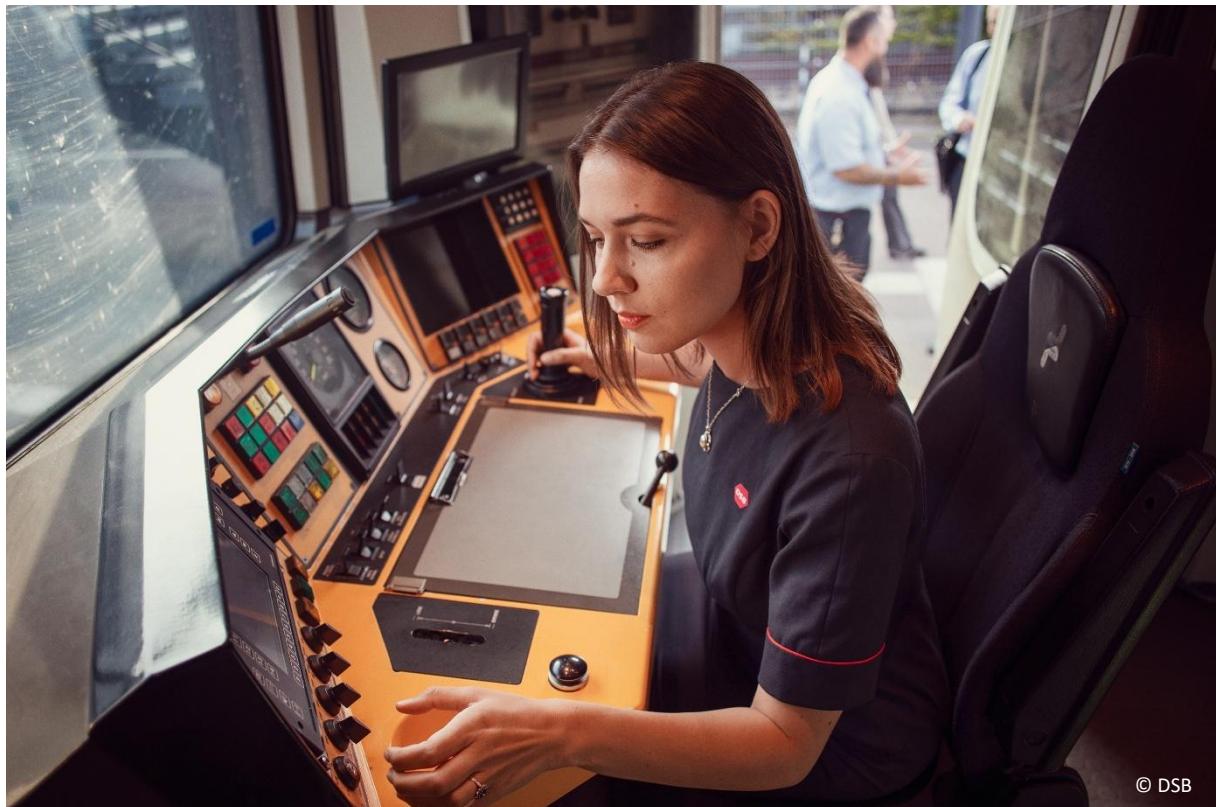
Figura 57, Fonte: Database L&R “Sindacati WIR”, n=21

Sebbene nella maggior parte delle imprese ferroviarie intervistate siano già in atto attività fondamentali di politiche in materia di parità retributiva, la piena conformità alla Direttiva dell'UE in materia di trasparenza retributiva richiede miglioramenti sistematici nel monitoraggio, nella trasparenza e nella cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori. La trasparenza retributiva non è solo un obbligo giuridico, ma anche un fattore strategico per il cambiamento strutturale, che mira a promuovere la fiducia, la motivazione e la cultura per un luogo di lavoro equo. Sebbene oltre il 65% delle imprese ferroviarie ha introdotto misure di trasparenza retributiva, è ancora necessaria la conformità universale per far sì che tutte le imprese mantengano un sistema trasparente, ben documentato e politiche retributive accessibili che incorporino principi sensibili alla sensibilità di genere e garantiscono pari accesso alle informazioni e opportunità di avanzamento di carriera per tutti i dipendenti. Per conseguire un'implementazione coerente ed esaustiva di tali politiche saranno necessari sforzi coordinati per migliorare la trasparenza, rafforzare i meccanismi di monitoraggio, coinvolgere attivamente i sindacati, e incrementare la consapevolezza dell'equità retributiva a tutti i livelli organizzativi. Colmare tali lacune nel settore ferroviario allineerà le pratiche agli standard europei e contribuirà alla realizzazione di luoghi di lavoro più equi, inclusivi e responsabili.



AREA DI POLICY 7: SALUTE SUL LAVORO, SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Politiche di prevenzione delle imprese volte a garantire la salute sul lavoro, la sicurezza e un ambiente di lavoro sicuro e protetto richiedono anche una prospettiva di genere, allo scopo di tenere conto delle esigenze specifiche delle donne. Ciò incentiva le donne a rimanere nel settore ferroviario.²⁰



²⁰ Accordo WiR, pag. 13.

Garantire la salute e la sicurezza sul lavoro è una responsabilità fondamentale per le imprese ferroviarie. Per instaurare un ambiente di lavoro inclusivo e solidale, tali politiche devono anche incorporare una prospettiva di genere, rispondendo alle esigenze specifiche delle donne. Un luogo di lavoro che dà priorità alla sicurezza e tiene conto dei requisiti specifici di genere non solo migliora il benessere dei/delle dipendenti, ma rafforza anche l'impegno per trattenere le donne nel settore ferroviario.

Questa sezione esamina l'implementazione dei principi e delle misure delineati nell'Accordo WiR, con particolare attenzione alla salute sul lavoro, alla sicurezza e all'ambiente di lavoro. Un aspetto fondamentale è la messa a disposizione di dispositivi di protezione individuale (DPI) che non è solo sicura ed efficace, ma anche progettata per accogliere una forza lavoro diversificata, comprese le esigenze fisiche delle donne. Garantire che i DPI si adattino correttamente è essenziale per la sicurezza e il comfort sul lavoro.

Un'altra misura fondamentale riguarda il miglioramento delle strutture sanitarie per soddisfare gli standard di privacy e sicurezza per tutti/e i/le dipendenti, con particolare attenzione alle esigenze delle donne. Un approccio sensibile al genere in questo senso sottolinea l'importanza della dignità e del rispetto sul posto di lavoro.

Inoltre, la sicurezza delle donne che lavorano sui treni come personale di bordo, soprattutto durante le ore serali o notturne, richiede misure personalizzate per garantire condizioni di lavoro sicure. Affrontare tali sfide dimostra l'impegno a promuovere un ambiente in cui il personale di bordo si senta sicuro e supportato.

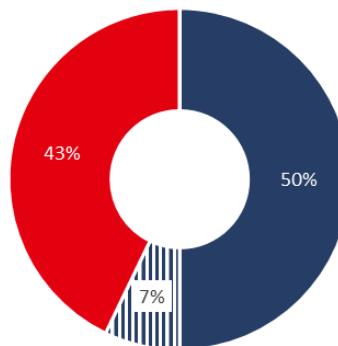
Questo capitolo valuta il modo in cui vengono attuate le varie iniziative che contribuiscono agli obiettivi sopra descritti, evidenziando i progressi compiuti, le sfide e le opportunità di ulteriore miglioramento volte a garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo per tutti/e i/le dipendenti del settore ferroviario.

POLITICHE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO SENSIBILI AL GENERE

Nella fase iniziale, l'analisi si concentra sulla presenza, da parte delle imprese ferroviarie, di politiche che contribuiscono a soddisfare gli standard di salute e sicurezza sul lavoro sensibili alla dimensione di genere, garantendo un ambiente di lavoro sicuro per tutti/e i/le

dipendenti. Mentre la metà (50%) delle imprese ferroviarie intervistate ha già introdotto politiche sensibili alla dimensione di genere, una percentuale significativa (43%) non dispone attualmente di alcuna forma di politiche di questo tipo. Peraltro, l'esigua percentuale di imprese ferroviarie che stanno sviluppando tali politiche (7%) indica una lentezza nei progressi verso approcci più attenti alla salute e ambienti di lavoro più sicuri.

RAIL COMPANIES: POLICY FOR GENDER SENSITIVE HEALTH AND SAFETY IN RAIL COMPANIES



- Yes
- In development
- No
- Don't know

IMPRESE FERROVIARIE: POLICY SENSIBILI ALLA DIMENSIONE DI GENERE, SALUTE E SICUREZZA NELLE IMPRESE FERROVIARIE

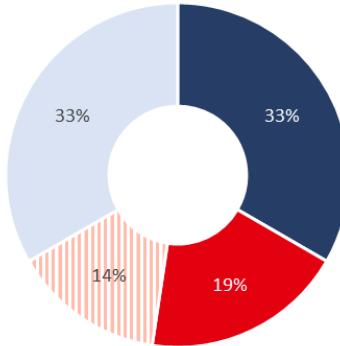
- sì
- in sviluppo
- no
- non so

Figura 58, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n=28

I sindacati intervistati esprimono una diversa percezione delle policy in materia di salute e sicurezza sensibili alla dimensione di genere nelle imprese ferroviarie, laddove solo un terzo è a conoscenza dell'esistenza di tali politiche e il 19% segnala che tali policy non sono attualmente in atto. Una percentuale significativa, pari al 47%, dei sindacati aderenti non è a conoscenza di tali policy o non dispone di informazioni su questo argomento.

SINDACATI: POLICY SENSIBILI
ALLA DIMENSIONE DI GENERE,
SALUTE E SICUREZZA NELLE IM-
PRESE FERROVIARIE

TRADE UNIONS: POLICY FOR GENDER SENSITIVE HEALTH AND SAFETY IN RAIL COMPANIES



- Yes
- In development
- No
- Don't know
- Our trade union does not have information on this

- sì
- in sviluppo
- no
- non so
- il nostro sindacato non ne è a conoscenza

Figura 59, Fonte: Database L&R “Sindacati WIR”, n=21

MISURE CONCRETE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO SENSIBILI AL GENERE NELLE IMPRESE FERROVIARIE

Oltre alle policy, sono altrettanto importanti misure concrete in materia di salute e sicurezza sensibili alla dimensione di genere per instaurare luoghi di lavoro inclusivi, equi e sicuri nel settore ferroviario. Le imprese ferroviarie che rispondono alle esigenze di genere attraverso strutture, attrezzature e

protocolli di sicurezza adeguati dimostrano un impegno sia per il benessere dei/delle dipendenti che per la parità di genere.

Il grafico seguente offre una panoramica dello stato attuale delle varie misure di salute e sicurezza nelle imprese ferroviarie da una prospettiva di genere. Esso mostra come le imprese ferroviarie ampiamente intervistate abbiano implementato tali pratiche finora e identifica anche le aree che richiedono maggiore attenzione. Riguardo alla messa a disposizione di dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati alla dimensione di genere, la stragrande maggioranza delle imprese ferroviarie intervistate (82%) ha confermato di garantire DPI che soddisfano le esigenze di tutti i generi. Si tratta di un passo significativo verso norme di sicurezza inclusive, che riconoscono l'importanza di una misura adeguata, comfort e protezione per ciascun lavoratore, indipendentemente dal genere. Tenere conto delle differenze di genere nella forma e nelle dimensioni del corpo durante la progettazione dei DPI è importante sia per il comfort che per la prevenzione dei pericoli. Ciononostante, l'11% delle aziende ferroviarie intervistate dichiara di non offrire ancora DPI specifici per la dimensione di genere. Questo gruppo rappresenta una lacuna critica per la sicurezza che espone potenzialmente i lavoratori, in particolare le donne, a disagi o addirittura a rischi fisici dovuti a attrezzature installate in modo improprio.

Secondo l'indagine, il 75% delle imprese ferroviarie ha già installato servizi igienici adeguati, il che indica che questo importante standard è ampiamente riconosciuto. Inoltre, il 14% delle imprese ferroviarie intervistate è attualmente in procinto di sviluppare o migliorare tali condizioni, il che indica risultati positivi nel colmare le lacune rimanenti. Tuttavia, il 7% delle imprese ha ammesso di non disporre di condizioni adeguate e un altro 4% non è in grado di valutare la situazione, il che rappresenta l'11% delle imprese ferroviarie, laddove la mancanza di condizioni può minare la dignità e il benessere dei/delle dipendenti, in particolare delle donne e del personale di genere diverso.

Solo poco più della metà delle imprese ferroviarie intervistate (52%) ha dichiarato di aver integrato attivamente una prospettiva di genere nelle proprie strategie di salute e sicurezza sul lavoro. Questo dato suggerisce che, nonostante la crescente consapevolezza, l'adozione di approcci specifici alla salute e sicurezza sul lavoro sensibili alla dimensione di genere rimane disomogenea. Un altro 7% sta attualmente sviluppando tali prospettive, tuttavia, il 33% ha dichiarato che la propria policy in materia di salute e sicurezza sul lavoro non tiene attualmente conto della dimensione di genere.

L'impegno complessivo per la sicurezza sul lavoro sembra essere solido: l'81% delle imprese ferroviarie intervistate ha dichiarato di avere avviato iniziative generali in materia di sicurezza. Tale impegno riflette la diffusa presa di coscienza che la sicurezza è fondamentale per le prestazioni e il benessere dei/delle dipendenti. Un altro 4% delle imprese sta attualmente sviluppando iniziative di questo tipo. Tuttavia, il 7% ha riferito di non aver implementato alcun miglioramento relativo alla sicurezza. Le iniziative in materia di sicurezza possono includere formazione periodica, valutazioni ergonomiche, analisi dei rischi o l'introduzione di sistemi digitali di monitoraggio della sicurezza.

**RAIL COMPANIES: MEASURES REGARDING OCCUPATIONAL HEALTH AND
SAFETY AND WORK ENVIRONMENT IN RAIL COMPANIES**

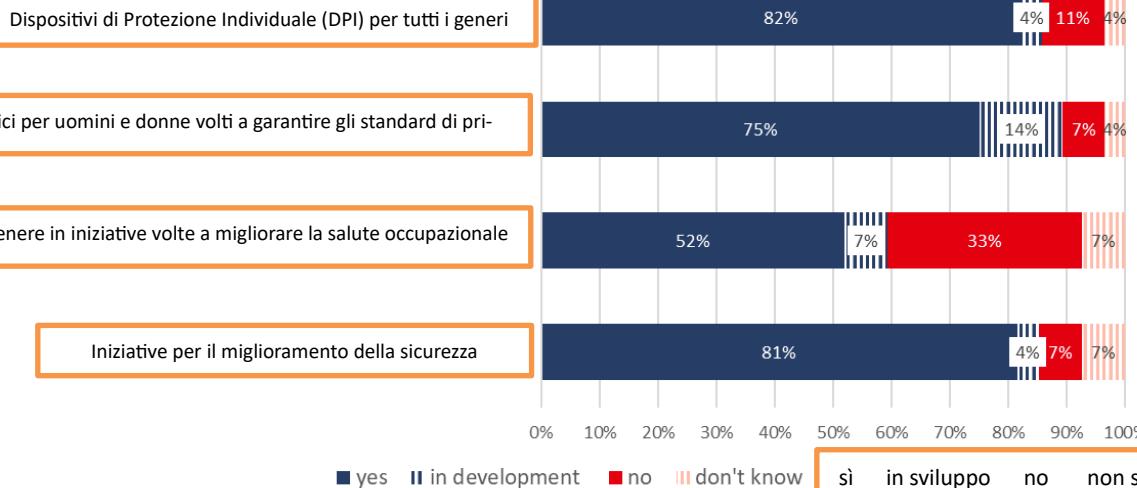


Figura 60, Fonte: Database L&R “Imprese WIR”, n. tra 27 e 28

Di seguito è riportata un'analisi delle risposte fornite dai sindacati intervistati che evidenzia sia i progressi compiuti che le aree di ulteriore miglioramento in riferimento alle misure di salute e sicurezza sensibili alla dimensione di genere nelle imprese ferroviarie. I dati presentano un quadro eterogeneo: sebbene molte imprese ferroviarie dimostrino un solido impegno a favore di standard di sicurezza inclusivi, permangono lacune critiche. Significativa è ancora una volta la mancanza di informazioni fornite ai sindacati in merito alle misure chiave in questo settore – un indicatore del fatto che a tale riguardo, alcune imprese ferroviarie non stanno attualmente rispettando i propri impegni in relazione all'Accordo WiR.

Secondo quanto riferito dai sindacati intervistati, la misura più ampiamente implementata nelle imprese ferroviarie è la messa a disposizione di dispositivi di protezione individuale (DPI) per tutti i generi, con il 67% che ne conferma la disponibilità nelle imprese ferroviarie. Servizi igienici che soddisfano gli standard di privacy e sicurezza sia per le donne che per gli uomini nelle imprese ferroviarie vengono confermati dal 48% dei sindacati intervistati, con un altro 29% che afferma che tali strutture sono in fase di sviluppo. Una percentuale molto più ridotta dei sindacati intervistati – solo il 24% – riferisce che le imprese ferroviarie hanno incorporato una prospettiva di dimensione di genere nelle iniziative per la salute e la sicurezza sul lavoro. Si tratta di una lacuna critica, soprattutto data la più ampia importanza di salute e sicurezza sul lavoro inclusive. Le iniziative generali di miglioramento della sicurezza nelle imprese ferroviarie sono confermate dal 48% dei sindacati intervistati.

**TRADE UNIONS: MEASURES REGARDING OCCUPATIONAL HEALTH AND
SAFETY AND WORK ENVIRONMENT IN RAIL COMPANIES**

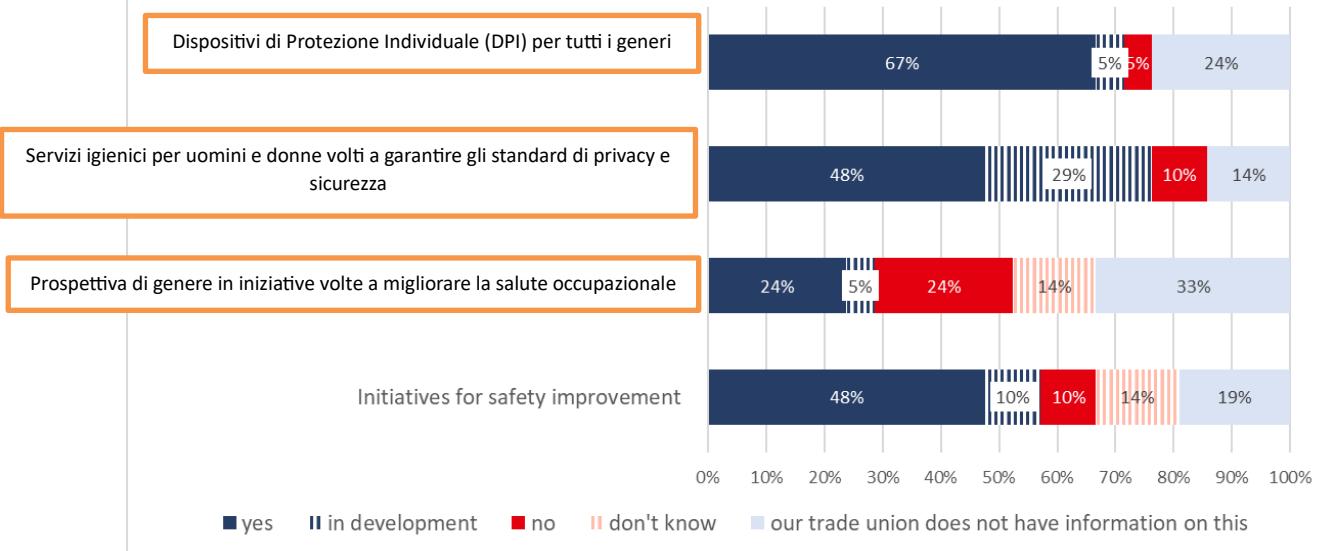


Figura 61, Fonte: Database L&R “Sindacati WIR”, n=21

Un numero crescente di imprese ferroviarie europee riconosce l'importanza di integrare una prospettiva di dimensione di genere nella salute e sicurezza sul lavoro, policy riguardanti misure di prevenzione individuali e ambienti di lavoro. Sebbene il livello generale di istituzionalizzazione vari, le iniziative di successo in diversi Paesi illustrano il crescente impegno nell'affrontare le esigenze specifiche di diversi gruppi di dipendenti. Di seguito è riportata una panoramica delle misure adottate, evidenziando sia i progressi che l'innovazione.

**MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO SENSIBILI ALLA DIMENSIONE DI GENERE
E ALL'AMBIENTE DI LAVORO NELLE IMPRESE FERROVIARIE**

CONDIZIONI DI LAVORO SENSIBILI ALLA DIMENSIONE DI GENERE

Promozione di spazi di lavoro su misura (illuminazione, rumore, fatica fisica) (LTG, Lituania)

Politiche inclusive per i dipendenti con compiti di assistenza (IÉ, Irlanda)

Messa a disposizione di dispositivi di protezione individuale sensibili alla dimensione di genere (ŽSSK, Slovacchia; Austria; SNCF, Francia; CFL Cargo, Lussemburgo)

Requisiti legali che stabiliscono che alcuni rischi legati al lavoro (ad es., sollevamento e trasporto di carichi pesanti) devono essere valutati sulla base della dimensione di genere e che a tale riguardo vanno implementate le misure pertinenti (DB, Germania; SNCF, Francia)

Accesso a partner esterni per l'assistenza all'infanzia e ai servizi per la famiglia, contribuendo a instaurare un ambiente di lavoro olistico e inclusivo (SBB CFF FFS, Svizzera)

Servizi per l'infanzia e la famiglia forniti internamente (SNCF, Francia)

Integrazione di pratiche sensibili alla dimensione di genere attraverso valutazioni interne e una programmazione flessibile e adeguamento delle condizioni di lavoro per adattarsi alle responsabilità genitoriali o di assistenza (SŽ, Slovenia)

Gestione di un sistema di welfare incentrato sull'equilibrio tra lavoro e vita privata, sul supporto paritario per i prestatori di assistenza (FS Italiane, Italia)

Misure volte a migliorare le condizioni di lavoro del personale addetto ai trasporti, tra cui la progettazione di abbigliamento da lavoro femminile, la digitalizzazione (BDŽ Holding, Bulgaria; SNCF, Francia)

MISURE DI PROMOZIONE DELLA SALUTE

Assicurazione sanitaria e accesso all'assistenza sanitaria privata (LTG, Lituania; SNCF, Francia)

Reparto medico interno; opportunità di praticare sport (SNCF, Francia)

Attivazione di supporto psicologico e mentale (CD, Repubblica Ceca; LTG, Lituania; SBB CFF FFS, Svizzera; SNCF, Francia)

Valutazione ergonomica proattiva (LTG, Lituania; ŽSSK, Slovacchia; SNCF, Francia)

Comitato di lavoro sulla menopausa: Programma Chemist on Call, Assicurazione medica GP Scheme, Dipartimento Benessere dei/delle Dipendenti, Programma di assistenza ai/alle dipendenti (EAP) e sostegno al reddito per persone con disabilità protratta (IÉ, Irlanda)

Lavori in corso per il sostegno alle dipendenti in menopausa e affette da endometriosi (SNCF, Francia)

Messa a disposizione di prodotti mestruali alle dipendenti donne (ÖBB, Austria; SNCF, Francia)

Valutazione dei rischi che risponda alla dimensione di genere (ad es., durante la gravidanza) mediante un dipartimento medico interno (IÉ, Irlanda; SNCB/NMBS, Belgio; SNCF, Francia)

Adeguamento delle mansioni lavorative per le donne incinte o per quelle affette da limitazioni temporanee dovute alla salute (ŽSSK, Slovacchia; SNCF, Francia)

Organizzazione di giornate dedicate alla salute, campagne di vaccinazione e workshop OSH (Salute e Sicurezza sul Lavoro) con attenzione alla dimensione di genere (CD, Repubblica Ceca; SNCF, Francia)

Programmazione di controlli sanitari regolari (SBB CFF FFS, Svizzera; SNCF, Francia)

Misure volte a garantire il benessere, ad es., formazione in materia di resilienza, riduzione dello stress, opzioni di vaccinazione, opportunità sportive, istruzioni per la sicurezza durante la gravidanza sul posto di lavoro (BLS, Svizzera)

Misure per migliorare la prevenzione dei problemi di salute (ad es., formazione elettronica sugli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro, strumenti digitali per la gestione di appuntamenti e valutazioni per la consultazione della salute sul lavoro), circoli sanitari regolari, misure di prevenzione digitali e locali, settimana digitale della salute, diversi canali di comunicazione sul tema della salute (DB, Germania)

Congedo di transizione, condizioni speciali durante il ciclo mestruale e la messa a disposizione di prodotti igienici per le dipendenti di sesso femminile (NS, Paesi Bassi)

MISURE PER GARANTIRE LA SICUREZZA E LA PROTEZIONE

Implementazione di una strategia di sicurezza esaustiva che include una formazione regolare (ad es., autodifesa, antiviolenza), analisi predittive per identificare i rischi e un sistema di segnalazione anonima per mantenere una cultura di fiducia e apertura. Ulteriori misure includono la scorta durante il controllo dei biglietti, informazioni sull'uso delle telecamere indossabili e divieti di trasporto per i trasgressori (ÖBB, Austria)

Garanzia di condizioni di lavoro sicure per tutti i generi e promozione di una segnalazione aperta in materia di problemi legati alla sicurezza (SNCB/NMBS, Belgio)

Incitamento a segnalare pratiche non sicure (CD, Repubblica Ceca)

Formazione sulla gestione dei conflitti per i/le dipendenti, workshop di autodifesa, stand-up workshop su come rispondere alle aggressioni sessiste o sessuali, barometro interno sulla violenza sessuale e sessista e piano d'azione (SNCF, Francia).

Formazione specifica incentrata sul miglioramento delle condizioni di sicurezza per il personale di bordo. Testare l'uso di telecamere indossabili per proteggere il personale (DB, Germania)

Implementazione di misure specifiche per prevenire e contrastare il rischio di aggressione e violenza, in conformità alla Convenzione ILO n. 190 del 2019 (ad es., attività specifiche di formazione e informazione per il personale) (FS Italiane, Italia)

Programmazione di corsi di autodifesa e formazione del personale di bordo (CFL Cargo, Lussemburgo; BLS, Svizzera; SNCF, Francia)

Programmazione di strumenti per il monitoraggio degli episodi di violenza a danno del personale operante nei treni e nelle stazioni. Una percentuale pari al 12% dei treni prevede che il personale di bordo venga scortato da agenti di sicurezza (privati) (CFL Cargo, Lussemburgo)

Corsi di autodifesa, monitoraggio degli episodi di violenza e agenti di sicurezza affiancano il personale di bordo sul 12% dei treni (l'obiettivo per il 2025 è del 15%). La videosorveglianza copre tutti i treni, gli autobus e le stazioni. Le misure si applicano a tutto il personale, compresi i conducenti, i conduttori, gli agenti di biglietteria e il personale della stazione (CFL, Lussemburgo)

Incremento del controllo della polizia sulle rotte rischiose per migliorare la sicurezza (BDŽ Holding, Bulgaria)

Organizzazione regolare di corsi di formazione, seminari e valutazioni dei rischi e sistema di gestione della sicurezza su base continuativa (IÉ, Irlanda)

Questi esempi sottolineano un panorama in evoluzione in cui le imprese ferroviarie riconoscono sempre più che l'equità di genere e il benessere dei/delle dipendenti sono parte integrante della sicurezza sul luogo di lavoro. Tuttavia, l'assenza di misure specifiche di genere in alcune imprese evidenzia la necessità di un'ulteriore integrazione, audit strutturati e lo scambio delle migliori pratiche in tutto il settore.

In base a quanto riportato dai sindacati intervistati, le imprese ferroviarie europee stanno attuando una serie di misure per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e inclusivo, con una crescente

attenzione agli approcci sensibili alla dimensione di genere. In aggiunta all'elenco di cui sopra, i sindacati forniscono ulteriori esempi di misure volte a migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro nelle imprese ferroviarie, con particolare attenzione alle iniziative congiunte realizzate dalle imprese in collaborazione con le organizzazioni sindacali. Di seguito è riportata una breve panoramica delle pratiche chiave, illustrata con esempi di singole imprese.

CONDIZIONI DI SICUREZZA SENSIBILI ALLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE IMPRESE FERROVIARIE

Garantire un ambiente di lavoro sicuro è essenziale per promuovere la parità di genere e attirare un maggior numero di donne verso settori tradizionalmente dominati dagli uomini come il trasporto ferroviario. I risultati presentati di seguito riflettono lo stato attuale dell'implementazione di condizioni di sicurezza adeguate alle donne nelle imprese ferroviarie intervistate.

In base all'indagine, la maggior parte delle imprese ferroviarie (61%) ha dichiarato di aver già garantito condizioni di sicurezza adeguate alle lavoratrici. Si tratta di un significativo passo avanti nell'affrontare le questioni di sicurezza legate al genere sul luogo di lavoro e di un chiaro segnale di impegno a favore dell'inclusività e della parità di trattamento. Tuttavia, quasi un terzo delle imprese ferroviarie intervistate (29%) ha dichiarato di non aver ancora implementato tali misure.

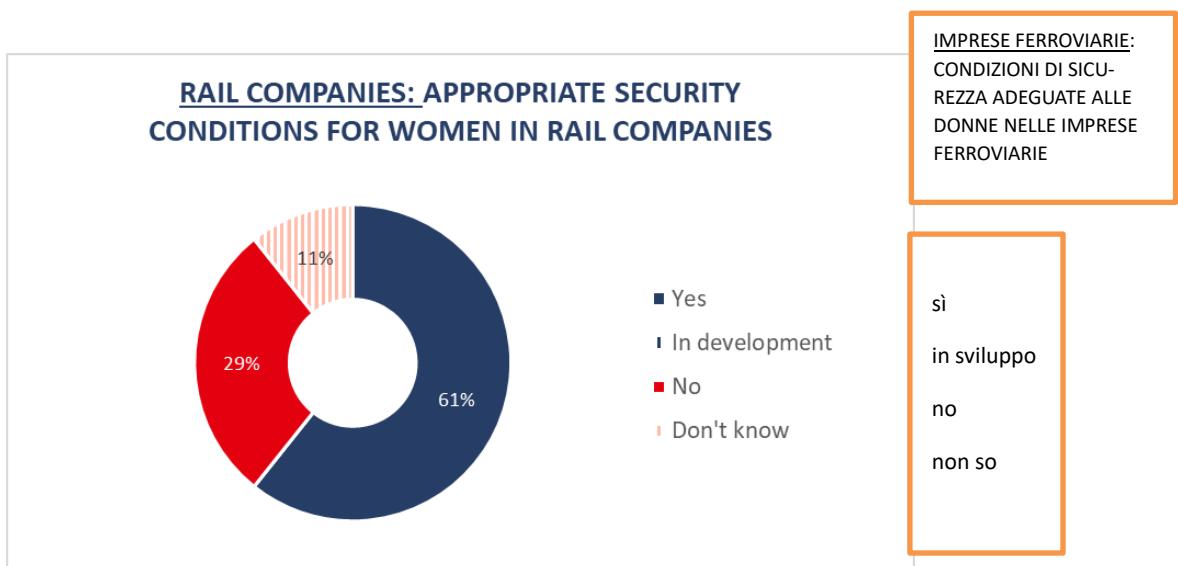


Figura 62, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=28

Le prospettive dei sindacati intervistati divergono ancora una volta: solo il 19% dei sindacati conferma che sono attualmente presenti condizioni di sicurezza adeguate alle donne nelle imprese ferroviarie di cui rappresentano i/le dipendenti. Una percentuale simile di sindacati (19%) indica che tali misure sono in fase di sviluppo. Tuttavia, un terzo dei sindacati intervistati riferisce che tali misure non sono attualmente in vigore nelle imprese ferroviarie, e un altro 24% dichiara di non avere informazioni su tale argomento, riflettendo ancora una volta la scarsa trasparenza sull'implementazione di tali iniziative nelle imprese ferroviarie.

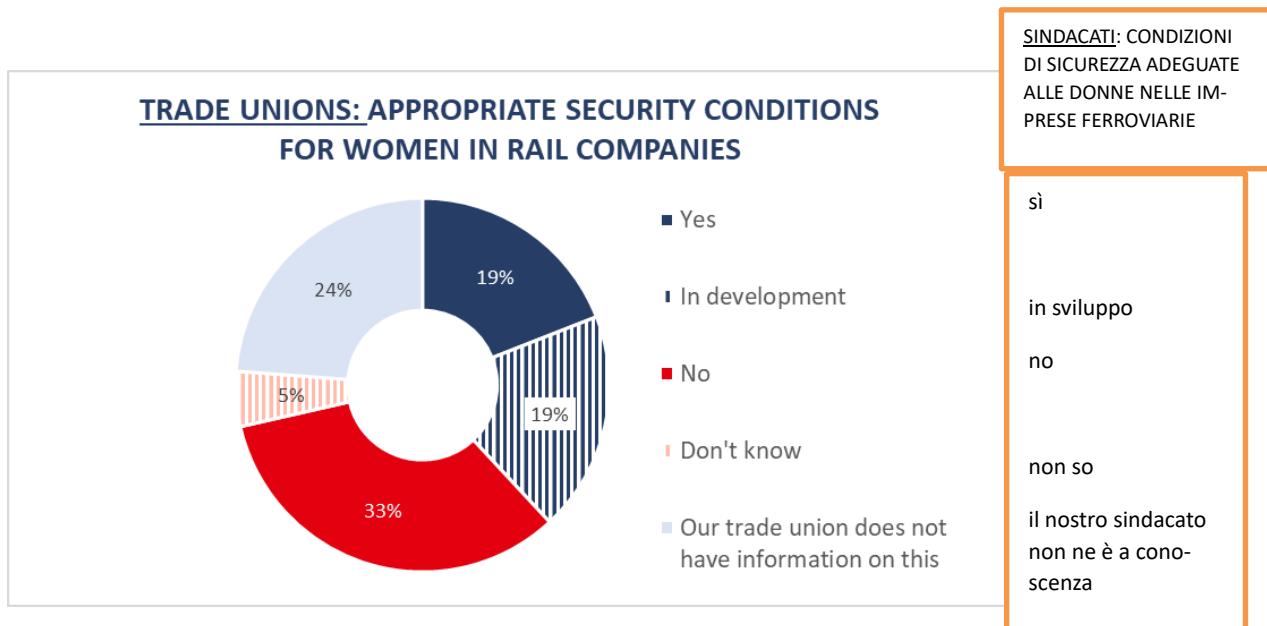


Figura 63, Fonte: Database L&R “Sindacati WIR”, n=21

Sulla base dell'analisi dei dati raccolti dalle imprese ferroviarie e dai sindacati, sono state identificate diverse aree di miglioramento in termini di salute e sicurezza sul lavoro e nell'ambiente di lavoro. Una delle principali preoccupazioni sollevate nelle risposte aperte è la questione dell'orario di lavoro irregolare e dei turni, che pongono sfide particolari alle donne che cercano di conciliare lavoro e responsabilità familiari. Queste intuizioni suggeriscono l'urgente necessità di introdurre modalità di lavoro più flessibili, inclusive e sensibili alla dimensione di genere per garantire ambienti di lavoro più sicuri e solidali in tutto il settore ferroviario. L'assenza di misure specifiche di genere in alcune delle imprese ferroviarie intervistate evidenzia la necessità di un'ulteriore integrazione, di audit strutturati e dello scambio delle migliori pratiche in tutto il settore.

PRATICHE ISPIRATORI: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E AMBIENTE DI LAVORO

NS E FNV UNION (PAESI BASSI): PRODOTTI E SALUTE LEGATI AL CICLO MESTRUALE, PAESI BASSI

Gruppo/i destinatario/i della misura/attività: donne

Tempistica per l'implementazione della misura/attività: 1° trimestre 2025

Descrizione:

Supporto per disturbi legati al ciclo mestruale e/o alla menopausa. NS desidera sostenere le dipendenti che sono limitate nello svolgimento del proprio lavoro a causa di disturbi legati al ciclo mestruale o alla menopausa.

La ricerca mostra che la “povertà” legata alla gestione del ciclo mestruale esiste anche nei Paesi Bassi, ovvero l'impossibilità di pagare i prodotti necessari durante il ciclo mestruale o poterli pagare solo in misura limitata. NS renderà disponibili prodotti mestruali gratuiti nei servizi sanitari delle donne accanto al luogo di lavoro, allo scopo di ridurre tabù dovuti al ciclo mestruale, quali anche assenza e “povertà”, come sopra descritto. L'argomento è stato inizialmente oggetto di una campagna per la

FNV Union Netherlands nel 2023 e concordato dall'impresa ferroviaria olandese. Entrambi i partner hanno convenuto di mettere all'ordine del giorno la questione della salute mestruale. Di conseguenza, nel 2024 il sindacato ha potuto richiedere l'inclusione di misure legate al ciclo mestruale nel contratto collettivo. L'accordo congiunto prevede che le donne possano dialogare con i propri superiori in merito al trattamento sul posto di lavoro, qualora si presentassero problemi sul lavoro durante il ciclo mestruale, al fine di rendere disponibili i prodotti idonei in ciascun luogo di lavoro.

Link web (se disponibile): 63697-akkoord-cao-n-s-2024-2025.pdf (in olandese), si veda paragrafo 8 "Varie".

DB (GERMANIA): ABBIGLIAMENTO AZIENDALE NON BINARIO DI DEUTSCHE BAHN

Gruppo destinatario: Dipendenti a contatto diretto con i clienti, ad es., nelle stazioni ferroviarie, sui treni, nelle agenzie di viaggio e su autobus DB.

Descrizione: Dal 2022, i/le dipendenti di Deutsche Bahn non devono più indossare abiti inadatti, ma possono scegliere l'abbigliamento aziendale che si adatta al proprio fisico e ai propri gusti. Ciò vale indipendentemente dal loro sesso biologico o identità di genere. I circa 80 diversi capi di abbigliamento dell'impresa, dai pantaloni, alle gonne, agli abiti e ai blazer, gilet, e giacche trapuntate, così come cravatte, sciarpe e cappelli, possono essere combinati secondo il principio del guardaroba. Il contesto di tutto ciò è il fatto che sempre più dipendenti si sono espressi a favore dell'abolizione della segregazione di genere. Ciò, non solo accresce il benessere sul lavoro, ma favorisce anche l'identificazione con il lavoro e la cultura aziendale. Questo passo invia un risoluto segnale di apertura e diversità, in quanto riflette la posizione di DB come datore di lavoro cosmopolita e diversificato.

Link: <https://www.deutschebahn.com/de/konzern/Menschen-Einziganders-/DB-Unternehmensbekleidung-feiert-Non-Binary-10439104#>



AREA DI POLICY 8: PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL SESSISMO

La sicurezza e il rispetto reciproco sono fondamentali per il benessere dei/delle dipendenti e, a sua volta, per le loro prestazioni sul lavoro. I comportamenti legati alle molestie, alle molestie sessuali e al sessismo, umiliano, degradano e danneggiano il benessere di una persona, il valore o la dignità; tali comportamenti possono influire negativamente sulla qualità del lavoro assegnato, oltretutto hanno ripercussioni economiche reali in termini di assenze, avvicendamento del personale e benessere dei/delle dipendenti. Le molestie sono considerate discriminazioni.²¹



²¹ Accordo WiR, pag. 13.

Garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e solidale è essenziale per il benessere e la produttività dei/delle dipendenti nel settore ferroviario. Le molestie sessuali, le molestie e il sessismo non solo danneggiano la dignità dell'individuo, ma compromettono anche l'armonia sul posto di lavoro, aumentano l'assenteismo, il turnover del personale e abbassano il morale dei/delle dipendenti. Tale comportamento è inaccettabile e dovrebbe essere bloccato in modo inequivocabile.

La presente sezione esamina il modo in cui le imprese ferroviarie stanno implementando le disposizioni dell'Accordo WiR per combattere le molestie e il sessismo sul posto di lavoro. Un obiettivo fondamentale è lo sviluppo e l'applicazione di politiche chiare che definiscano comportamenti inappropriati, scoraggino e sanzionino tali azioni e creino uno spazio sicuro in cui le vittime possano dare voce alle proprie denunce e stabiliscano procedure disciplinari trasparenti. Tali politiche devono plasmare una cultura di "Tolleranza Zero" e garantire che tutti/e i/le dipendenti comprendano i propri diritti e responsabilità.

I manager svolgono un ruolo fondamentale nell'adoperarsi in tal senso dando un esempio positivo, implementando politiche anti-molestie e adottando rapide azioni correttive quando si verificano episodi di violenza. La loro leadership è fondamentale per promuovere una cultura del posto di lavoro che valorizzi la dignità e il rispetto reciproco.

La Relazione sottolinea inoltre l'importanza di proteggere le vittime quando si segnalano tali episodi, garantire la privacy e prevenire ritorsioni. Il monitoraggio e la valutazione regolari dell'efficacia delle politiche sono essenziali per garantire il miglioramento continuo e la responsabilità nell'affrontare le molestie e il sessismo.

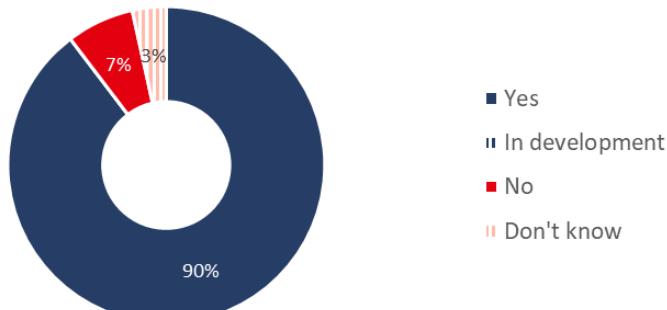
Prevenendo e affrontando attivamente i comportamenti inappropriati, le imprese ferroviarie possono instaurare un ambiente di lavoro più sicuro e inclusivo, contribuendo sul lungo termine al successo e alla sostenibilità del settore ferroviario.

POLITICHE CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL SESSISMO NELLE IMPRESE FERROVIARIE

Le indagini condotte presso le imprese ferroviarie e i sindacati hanno esaminato più da vicino le politiche in atto nel settore ferroviario per combattere le molestie sessuali e il sessismo, così come le loro specificità e gli elementi individuali che potrebbero distinguerli. L'altissima percentuale del 90% delle imprese ferroviarie intervistate che segnalano tali politiche già in atto all'interno della loro organizzazione è una risoluta affermazione della grande importanza di questo argomento e del loro impegno a fornire un contributo positivo in tal senso.

RAIL COMPANIES: POLICY AGAINST SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM IN RAIL COMPANIES

IMPRESE FERROVIARIE: POLICY CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL SESSISMO NELLE IMPRESE FERROVIARIE



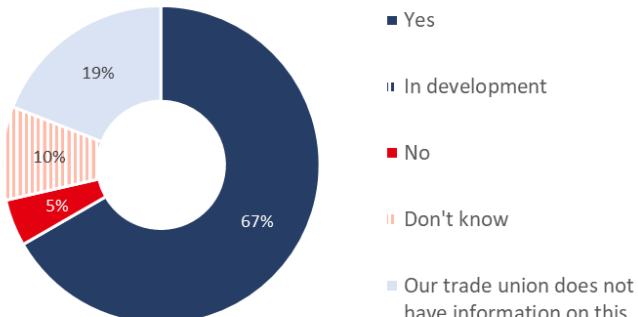
sì
in sviluppo
no
non so

Figura 64, Fonte: Database L&R "Imprese WIR", n=29

Seppure, in misura un po' minore, questo risultato è chiaramente supportato dai sindacati intervistati, il 67% dei quali conferma di essere a conoscenza di tali politiche già in funzione nelle imprese ferroviarie di cui rappresenta i/le dipendenti. Come nel caso delle precedenti risposte dei sindacati, una percentuale considerevole, pari al 29%, dichiara di non disporre di informazioni in merito o di non essere a conoscenza di tali misure.

TRADE UNIONS: POLICY AGAINST SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM IN RAIL COMPANIES

SINDACATI: POLICY CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL SESSISMO NELLE IMPRESE FERROVIARIE



sì
in sviluppo
no
non so
il nostro sindacato non ne è a conoscenza

Figura 65, Fonte: Database L&R "Sindacati WIR", n=21

In linea con il risoluto impegno dimostrato dalle imprese ferroviarie intervistate riguardo a contrastare le molestie sessuali e il sessismo attraverso le politiche aziendali, il loro accordo con i diversi elementi contenuti in tali politiche è altrettanto notevole. Ciò indica che le imprese non solo hanno in atto politiche contro le molestie sessuali e il sessismo, ma anche che tali politiche sono ponderate ed esaustive. Di conseguenza, l'85% delle imprese ferroviarie intervistate afferma che le proprie politiche contengono una chiara definizione di molestie sessuali e sessismo – un punto di partenza fondamentale per ulteriori interventi. Inoltre, il 92% riferisce che le proprie politiche hanno definito posizioni chiare su ciò che è considerato un comportamento inappropriato, nonché reazioni, procedure e

conseguenze evidenti al riguardo. Peraltro, nell'84% delle imprese ferroviarie partecipanti sono già state definite esplicite responsabilità tra i/le dipendenti con responsabilità dirigenziali, mentre un ulteriore 4% sta attualmente lavorando al loro sviluppo.

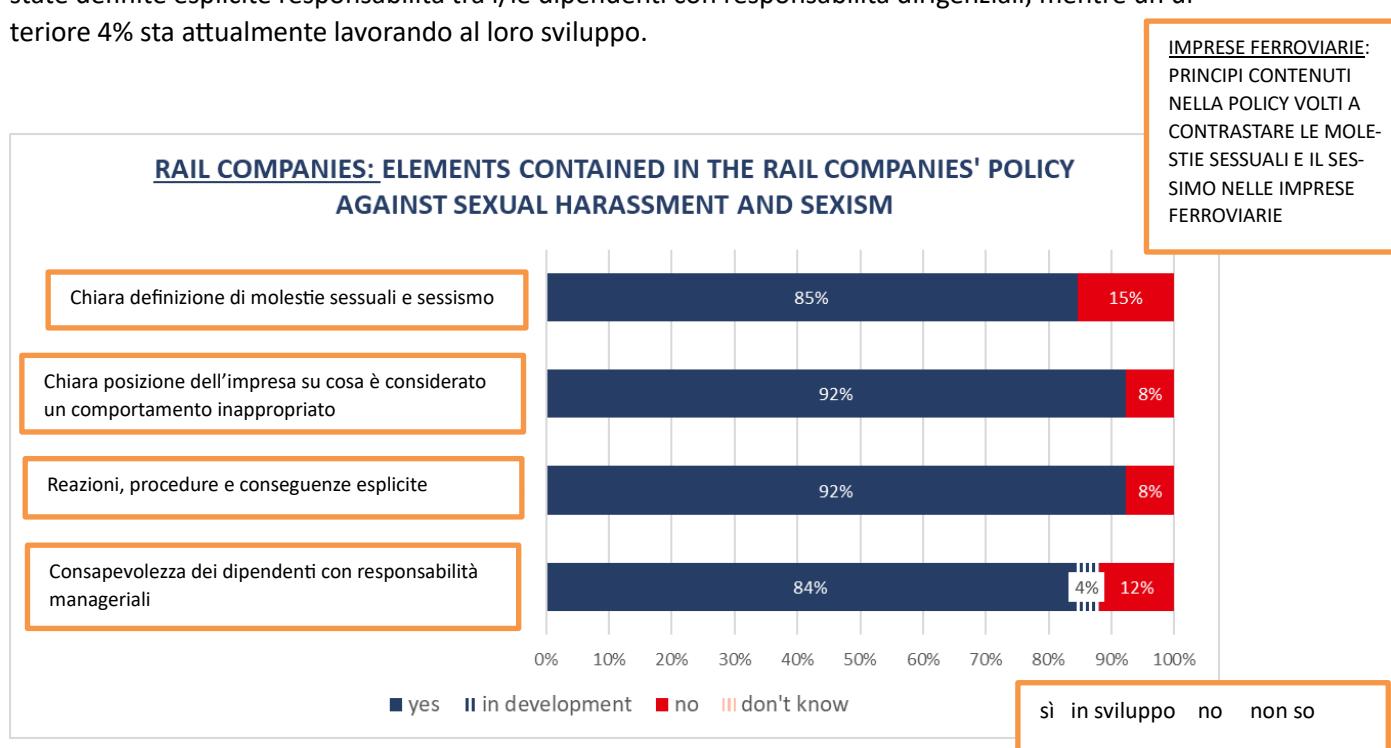


Figura 66, Fonte: Database L&R "Imprese ferroviarie WIR", n. tra 25 e 26

Secondo i sindacati intervistati, i contenuti delle policy delle imprese ferroviarie contro le molestie sessuali e il sessismo sono ben noti: tutti i sindacati dichiarano di essere a conoscenza dell'inclusione di definizioni esplicite in merito a molestie sessuali e sessismo nelle policy. Allo stesso modo, il 93% dei sindacati intervistati è a conoscenza di posizioni esplicite delle imprese ferroviarie su ciò che è considerato un comportamento inappropriato, e l'87% delle reazioni, procedure e conseguenze palese da adottare. La mera attribuzione di responsabilità per combattere le molestie sessuali e il sessismo all'interno del management è stata confermata da una percentuale relativamente inferiore, ma ancora considerevole, di sindacati intervistati (77%).

SINDACATI: PRINCIPI CONTENUTI NELLA POLICY VOLTI A CONTRASTARE LE MOLESTIE SESSUALI E IL SESSIMO NELLE IMPRESE FERROVIARIE

TRADE UNIONS: ELEMENTS CONTAINED IN THE RAIL COMPANIES' POLICY AGAINST SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

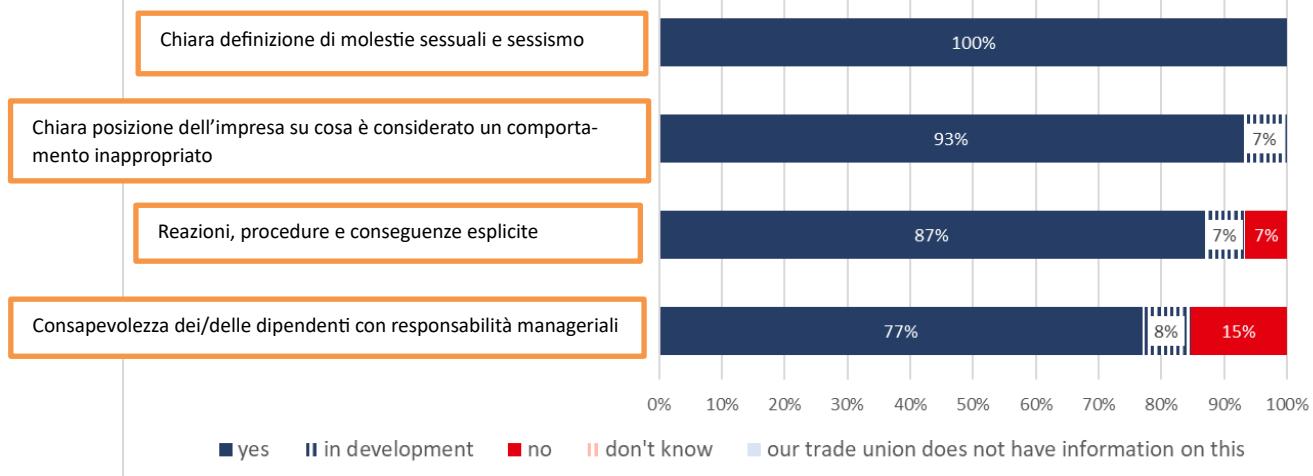
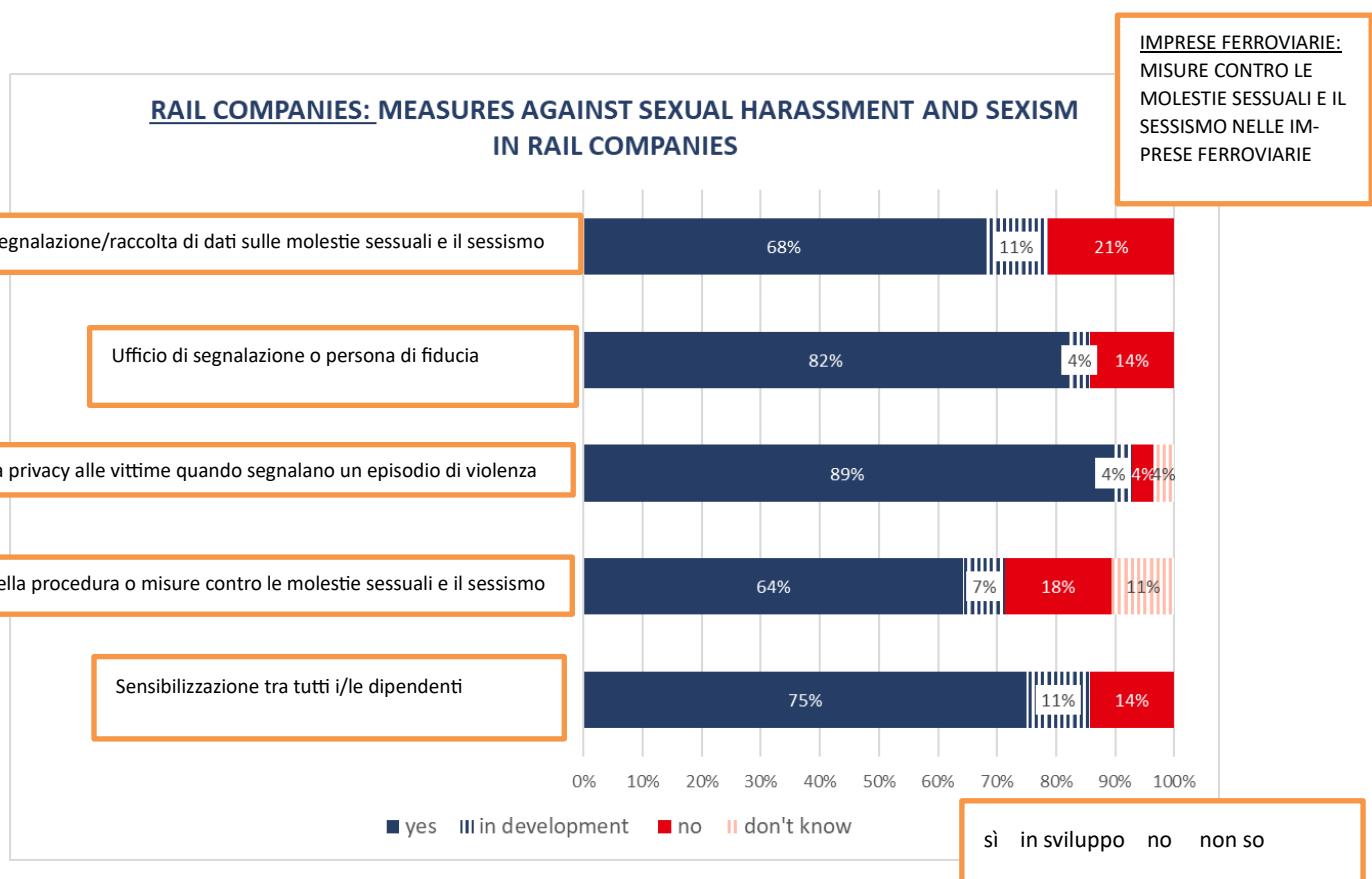


Figura 67, Fonte: Database L&R "Sindacati WIR", n. tra 13 e 15

sì
in sviluppo
no
non so
il nostro sindacato non ne è a conoscenza

MISURE CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL SESSISMO NELLE IMPRESE FERROVIARIE

Le imprese ferroviarie intervistate non si limitano tuttavia ad adottare policy contro le molestie sessuali e il sessismo, ma in larga misura progettano e attuano misure concrete a tal fine. L'accordo più consistente tra l'89% delle imprese ferroviarie intervistate è stato il fatto che garantire la privacy alle vittime quando si segnala un episodio è della massima importanza. Inoltre, l'82% delle imprese ha istituito un ufficio di segnalazione o una persona di fiducia per tali episodi. I sistemi di segnalazione per la raccolta di dati sulle molestie sessuali e sul sessismo, nonché le misure di sensibilizzazione tra tutti i/le dipendenti sono misure diffuse anche tra le imprese ferroviarie intervistate, con percentuali rispettivamente del 68% e del 75%. In confronto, un numero inferiore di imprese ferroviarie dispone di meccanismi di monitoraggio per procedure o misure contro le molestie sessuali e il sessismo (64%).



I risultati dell'indagine condotta dai sindacati hanno potuto confermare l'attuazione di tali misure solo in minima parte, con percentuali molto elevate di sindacati che hanno indicato la mancanza di conoscenza di tali interventi. Riguardo ai sistemi di monitoraggio contro le molestie sessuali e il sessismo, solo la metà dei sindacati intervistati ha potuto confermarne l'esistenza, con un sorprendente 45% che non è a conoscenza di tali misure. Analogamente, il 55% dei sindacati intervistati è stato in grado di confermare sistemi di segnalazione per la raccolta di dati sulle molestie sessuali e sul sessismo in atto nelle imprese ferroviarie, e solo il 45% ha confermato gli sforzi di sensibilizzazione tra tutti/e i/le dipendenti. Viceversa, il 40% ciascuno non era a conoscenza dell'implementazione di tali misure nelle imprese ferroviarie di cui rappresentava i/le dipendenti. Punteggi leggermente più alti sono stati registrati in relazione agli sforzi per garantire la privacy delle vittime quando denunciano un episodio di

violenza, con il 70% dei sindacati che confermano tale affermazione, e di avere un Ufficio di comunicazione o una persona di fiducia nelle imprese ferroviarie, come indicato dal 60% dei sindacati intervistati. Tuttavia, in entrambi i casi, il 25% dei sindacati non era a conoscenza di tali interventi all'interno delle imprese ferroviarie.

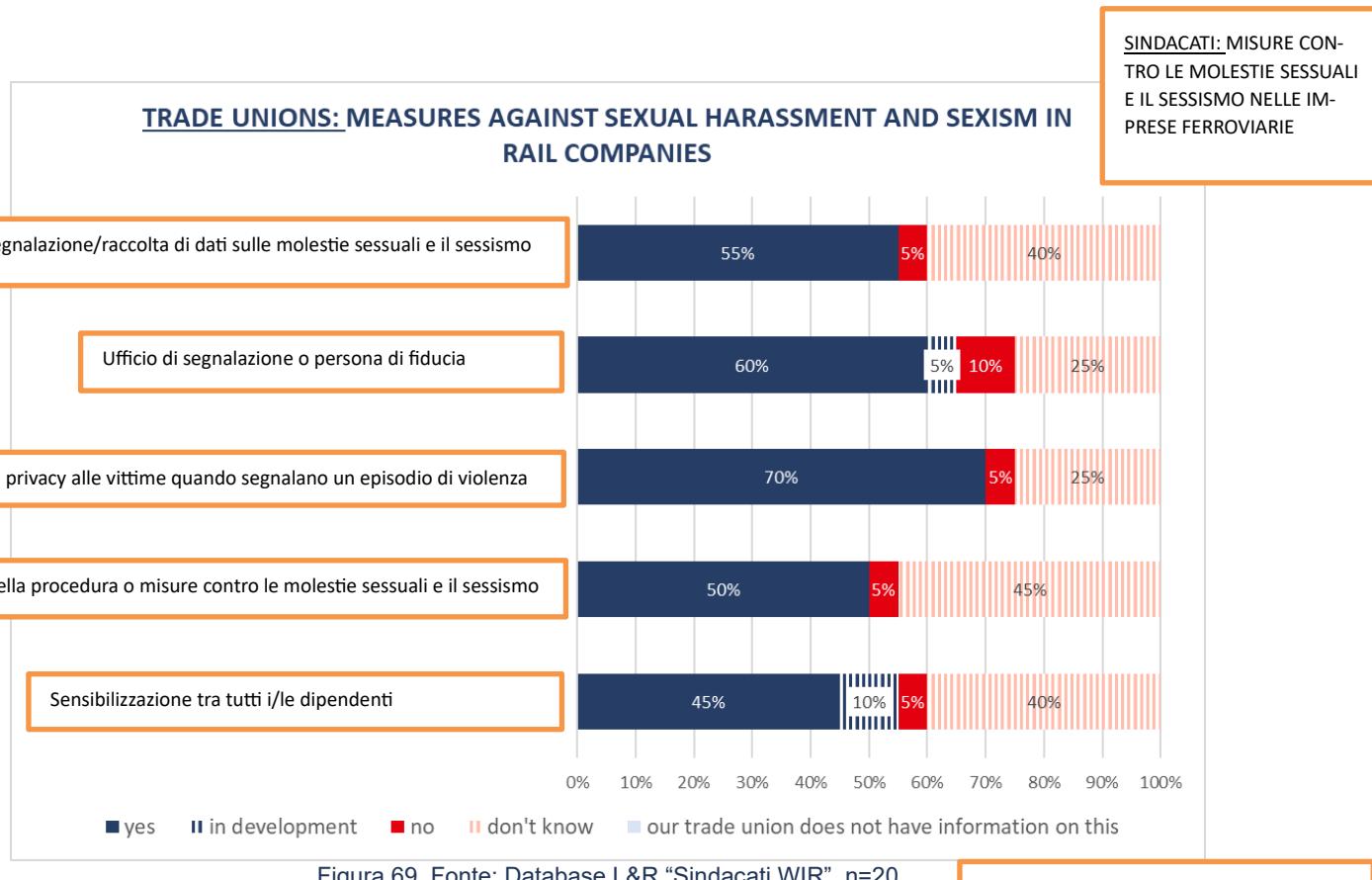


Figura 69, Fonte: Database L&R "Sindacati WIR", n=20

sì in sviluppo no non so il nostro sindacato non ne è a conoscenza

Di seguito è riportata una panoramica delle varie misure adottate dalle imprese ferroviarie intervistate e integrate in modo selettivo dai sindacati che partecipano all'indagine.

ESEMPI DI MISURE DELLE IMPRESE FERROVIARIE CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL SESSISMO

Sistemi di segnalazione e punti di contatto di fiducia

Sistemi di segnalazione anonimi o riservati, tra cui una casella di posta dedicata, piattaforme di segnalazione interne (ad es., CIRAS, MyEthic), comitati etici formali (IÉ, Irlanda; BDŽ Holding, Bulgaria; SNCF, Francia)

Personne di fiducia designate, come i responsabili delle pari opportunità, centri di soluzione regionali, o referenti per molestie nominati dal sindacato nei consigli dei dipendenti (ÖBB, Austria; SNCF, Francia)

Servizi di supporto psicologico per le vittime di molestie o aggressioni forniti a livello aziendale (ÖBB, Austria); con supporto psicologico, servizi medici e dipartimento di azione sociale (SNCF, Francia)

Istituzione di un ufficio di consultazione e comunicazione all'interno dell'impresa e definizione dei processi (SBB CFF FFS, Svizzera); con il dipartimento di Etica (SNCF, Francia)

Prestazione di un "Programma di supporto alla salute mentale" compresa una consulenza psicosociale individuale, che sia strettamente riservata, disponibile 24 ore su 24 e senza spese di consulenza; accesso ad avvocati di fiducia (ufficio del difensore civico) per discutere vari argomenti, tra cui le molestie sessuali; gestione delle minacce, inclusa la hotline 24 ore su 24, 7 giorni su 7 per tutti/e i/le dipendenti con prestazione assistenziale immediata in situazioni di emergenza e servizi di supporto negli altri casi (DB, Germania)

Campagne di sensibilizzazione e anti-molestie

Campagne di comunicazione interna per sensibilizzare l'opinione pubblica su molestie sessuali, sessismo e comportamenti inappropriati, utilizzando poster, volantini, video, testimonianze o messaggi di leadership (ÖBB, Austria; SNCF, Francia; CFL Cargo, Lussemburgo; SNCB/NMBS, Belgio)

Iniziative guidate dal CEO o supportate dal top management, come dichiarazioni pubbliche o video dedicati (SNCF, Francia; ÖBB, Austria)

Campagne sul rispetto e l'inclusione sul posto di lavoro, affrontando temi più ampi come la discriminazione, risoluzione dei conflitti e una comunicazione rispettosa (SNCB/NMBS, Belgio; SNCF, Francia)

Campagne di affissione e promemoria visivi sul posto di lavoro per comportamenti rispettosi (SNCF, Francia)

Guida sulla violenza domestica ed eventi aziendali con conferenze il 25 novembre (SNCF, Francia)

Formazione e processo d'integrazione

Moduli di e-learning obbligatori o volontari, webinar, o sessioni di formazione di sensibilizzazione specifiche per tutti/e i/le dipendenti e i/le manager su temi come le molestie sessuali e il comportamento rispettoso (ÖBB, Austria; SNCF, Francia; CFL Cargo, Lussemburgo; BLS, Svizzera; FS Italiane, Italia; DB, Germania)

Workshop sulla dignità e il rispetto, condotti a livello nazionale per affrontare gli standard di comportamento sul posto di lavoro (IÉ, Irlanda)

Inclusione di contenuti relativi alle molestie nei programmi di inserimento e nella formazione dei/delle manager (CFL Cargo, Lussemburgo); e anche per le nuove reclute (SNCF, Francia)

Formazione per i/le responsabili interni/e della diversità di genere su come rispondere ai/alle dipendenti vittime o testimoni di violenza di genere e violenza sessuale (SNCF, Francia)

Aggiornamenti delle politiche e procedure etiche

Aggiornamenti regolari delle politiche e delle procedure interne in materia di molestie e discriminazioni (CFL Cargo, Lussemburgo; SNCF, Francia)

Comitati etici convocati per gestire i reclami presentati dai/dalle dipendenti o dai sindacati (BDŽ Holding, Bulgaria; SNCF, Francia)

Norme specifiche che vietano i contenuti inappropriati, ad es., il divieto di poster/immagini pornografiche sul luogo di lavoro (CFL Cargo, Lussemburgo)

Sviluppo e pubblicazione di un orientamento d'azione per contrastare le molestie sessuali (DB, Germania)

Sessioni di formazione e workshop periodici a cui possono partecipare manager e dipendenti per riconoscere, prevenire e intervenire nei casi di discriminazione e violenza sessuale (DB, Germania)

Nomina di funzionari responsabili in materia di molestie sessuali in tutti i consigli di fabbrica (SNCF, Francia)

Misure di sostegno per i/le dipendenti vittime di violenza domestica (concessione di un congedo retribuito straordinario di tre giorni per presentare un reclamo, alloggi di emergenza, supporto da parte di assistenti sociali interni, ecc.) (SNCF, Francia)

Indagini e Monitoraggio

Indagini annuali tra i/le dipendenti (ad es., "Employee Voice") comprese domande specifiche sui fattori di rischio psicosociale, la violenza, le molestie, seguiti da una pianificazione delle azioni basata sui dati (LTG, Lituania)

Conduzione di un'indagine completa su discriminazione, bullismo e sessismo nel 2023; ancoraggio del Codice di Condotta nel contratto (SBB CFF FFS Svizzera)

Dal 2015 conduciamo un barometro interno sulla violenza di genere e sessuale, sensibilizzazione del 100% dei comitati di gestione, workshop e conferenze mirate organizzati durante tutto l'anno, introduzione dell'e-learning obbligatoria per tutti/e i/le dipendenti, campagna politica di tolleranza zero, seminari di sensibilizzazione sulla realtà virtuale, guida alla prevenzione per la segnalazione e la gestione dei comportamenti sessisti e sessuali (SNCF, Francia)

Partnership e impegno esterno

Partecipazione a campagne internazionali come "Orange the World" o "16 giorni di attivismo contro la violenza di genere", coinvolgendo spesso tavole rotonde interne e partnership con centri di supporto esterni (ÖBB, Austria)

Partnership con l'associazione "OneInThreeWoman" per sostenere la lotta contro la violenza domestica e intrafamiliare, con la "Fondation des Femmes" (SNCF, Francia)

Facendo seguito all'esempio citato dall'impresa ferroviaria italiana Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane), il sindacato FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL) ha riferito di aver compiuto sforzi per coinvolgere maggiormente l'impresa ferroviaria in interventi relativi alla questione delle molestie sessuali e del sessismo attraverso progetti congiunti con organizzazioni o gruppi esterni sensibili a questo tema.

Inoltre, il sindacato lussemburghese FCPT-SYPROLUX ha confermato le dichiarazioni dell'impresa ferroviaria CFL secondo cui nel 2024 ha aggiornato le proprie procedure interne in materia di discriminazione e molestie. Afferma anche di aver condotto ampie campagne di comunicazione per prevenire le molestie sessuali e il sessismo, che rappresentano tra l'altro alcune delle realizzazioni più importanti in questo settore, e che l'impresa ferroviaria lussemburghese Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL) venga riconosciuta a tale proposito.

PRATICHE ISPIRATORI: PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL SESSISMO

SNCF (FRANCIA): PIANO D'AZIONE PER AFFRONTARE IL SESSISMO

Gruppo/i destinatario/i della misura/attività: tutti/e i/le dipendenti

Tempistica per l'attuazione della misura/attività: piano d'azione triennale (da novembre 2022 a novembre 2025)

Descrizione:

ACCELERARE LA SENSIBILIZZAZIONE: incrementare la consapevolezza sul sessismo e sulla violenza sessuale e di genere.

- o Campagna nazionale di sensibilizzazione con molti manifesti sul sessismo
- o Il 100% dei Consigli di Amministrazione di SNCF si è formato nel workshop "Mixité en jeu" entro la fine del 2024 per comprendere le questioni relative alla diversità di genere, condividere le migliori pratiche e implementare piani d'azione all'interno dei propri team.
- o Modulo di e-learning obbligatorio per la sensibilizzazione (accessibile e semplice) per tutti i/le dipendenti.

LIBERTÀ DI PAROLA: rafforzare i nostri meccanismi di segnalazione

- o Procedura di segnalazione per violenza di genere e sessuale per migliorare l'ascolto e la gestione delle segnalazioni
- o Guida per aiutare a gestire le segnalazioni di molestie sessuali e comportamenti sessisti, con formazione dei rappresentanti del Consiglio di Lavoro per le molestie sessuali
- o Piattaforma professionale di allerta anonima per consentire alle persone di far sentire la propria voce

STABILIRE IL PRINCIPIO DI TOLLERANZA ZERO in materia di sessismo e violenza sessuale e di genere

- o Dichiarazione video del CEO di SNCF Jean-Pierre Farandou e degli altri CEO delle imprese SNCF sul principio di tolleranza zero
- o Comunicazione sul numero di misure disciplinari adottate.

Risultati: Impatto della misura/attività (ad es., sulla base di relazioni, valutazioni):

Un'indagine interna sul sessismo e sulla violenza di genere e sessuale sul posto di lavoro è stata condotta ogni due anni dal 2015. L'ultima indagine condotta nel gennaio 2025 su un campione di dipendenti SNCF che sono rappresentativi dell'intera forza lavoro della SNCF ha evidenziato, tra l'altro, i seguenti impatti del piano d'azione:

- La maggior parte dei/delle dipendenti ha notato cambiamenti positivi nel comportamento del personale all'interno della propria entità (meno commenti, meno atteggiamenti sessisti, ecc.)
- La maggior parte dei/delle dipendenti riconosce l'utilità delle azioni intraprese dall'impresa.

Link web:[Sexisme : zéro tolérance à la SNCF - YouTube](#)



FS GROUP / CPO COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ (ITALIA)): CODICE DI CONDOTTA IN MATERIA DI MOLESTIE SESSUALI SUL LUOGO DI LAVORO

CPO è un organismo paritetico impresa-sindacato composto da sei componenti provenienti dalle diverse imprese del Gruppo FS e da sei componenti sindacali

Gruppo/i destinatario/i della misura/attività: tutti i Dipendenti delle Imprese del Gruppo FS che applicano il contratto collettivo del Gruppo FS.

Tempistica per l'attuazione della misura/attività: Il Codice di Condotta è già stato implementato in tutte le sue parti: informazione, formazione, divulgazione, identificazione e nomina del Consigliere di fiducia.

Ogni anno, nel mese di gennaio, il Consigliere di Fiducia invia una relazione al CPO (Comitato per le Pari Opportunità) con il dettaglio numerico e suddiviso per area geografica, delle fattispecie trattate nell'anno precedente. Lo stesso Comitato, dopo le opportune valutazioni dei dati, invia la sintesi della relazione al Direttore delle Risorse Umane, con le relative proposte di nuove iniziative in materia di molestie sessuali sul luogo di lavoro. Le Risorse Umane di FS Italiane promuovono continuamente durante tutto l'arco dell'anno iniziative di sensibilizzazione e conoscenza in materia di molestie sessuali sul luogo di lavoro e per diffondere il ruolo del Consigliere di Fiducia.

Descrizione:

- Il Consigliere di Fiducia: attività di help desk (in presenza e online): ascolto (persone che si rivolgono al Consigliere per ricevere suggerimenti su come gestire la situazione da un punto di vista psicologico e giuridico e trattare con colleghi e dirigenti); azioni (confronti con presunti molestatori, con dirigenti, per valutare la situazione e l'episodio di violenza, al fine di attivare, se necessario, azioni generali all'interno del team di lavoro, ecc.); promozione di soluzioni per bloccare l'episodio e prevenirlo in futuro;
- attività di sensibilizzazione in materia di molestie sessuali sul luogo di lavoro (promozioni sull'intranet aziendale, distribuzione di locandine informative tra il personale);
- formazione dei/delle manager sul tema;

- incontri sul territorio (in tutta Italia) per informare e promuovere l'importanza del ruolo di ciascuna persona nel garantire luoghi di lavoro sicuri e liberi da molestie sessuali e l'importanza del Consigliere di Fiducia come presidio per l'attivazione della procedura informale.

Risultati: Impatto della misura/attività (ad es., sulla base di relazioni, valutazioni):

Nel solo 2024, il Consigliere di Fiducia è stato coinvolto direttamente dai lavoratori 54 volte per le richieste di ascolto (attività di Help Desk), un aumento rispetto agli anni precedenti, dimostrando che l'attività divulgativa del presidio ha portato alla luce il fenomeno e ha fornito risposte concrete alle esigenze del personale del Gruppo FS Italia.

Dopo 5 anni di attività, i dati evidenziano che la presa di conoscenza della figura del Consigliere è aumentata notevolmente tra i lavoratori. Il lavoro sinergico tra il CPO, il Consigliere di Fiducia e il progetto di welfare aziendale People Care ha consentito negli ultimi anni:

- la divulgazione del Codice di Condotta;
- la realizzazione di un network relazionale tra CPO nazionali e territoriali, per l'individuazione di situazioni critiche e per la diffusione su tutto il territorio nazionale dello Sportello di Ascolto e Supporto;
- lo sviluppo e l'implementazione di "Pillole di apprendimento", per sensibilizzare il personale in materia di molestie sessuali sul luogo di lavoro e illustrare il ruolo del Consigliere di Fiducia e le modalità di accesso ai Servizi.

ÖBB (AUSTRIA): "STIAMO PRESTANDO ATTENZIONE" / "WIR SCHAUEN HIN" - CAMPAGNA INTERNA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Gruppo/i destinatario/i della misura/attività: impresa complessiva: dipendenti, dirigenti, top management

Tempistica per l'attuazione della misura/attività: campagna interna: inizio da settembre 2024 a settembre 2025

Descrizione: contenuto: impegno di tutta l'impresa a contrastare le molestie sessuali sul posto di lavoro

Attività: poster con testimonianze del top management e dei/delle dipendenti, utilizzo di schermi digitali, dispense per leader e dipendenti, formazione e approfondimenti per leader e dipendenti, e-learning, eventi e discussioni.

Risultati: Impatto della misura/attività (ad es., sulla base di relazioni, valutazioni):

La base è l'equilibrio della parità di trattamento, con un aumento dei casi di molestie sessuali, che viene presentato una volta all'anno alla direzione delle risorse umane e al top management.

La campagna interna mira a sensibilizzare e garantire la sicurezza dei ruoli delle persone coinvolte e dei dirigenti. La sensibilizzazione si svolge in tutte le sedi regionali e coinvolge tutti i gruppi: dagli apprendisti ai dirigenti.

La valutazione della campagna interna avrà luogo a settembre del 2025.

Link web [Hinschauen statt wegsehen - ÖBB Konzern, Gleichbehandlung macht den Unterschied - ÖBB Konzern, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Thema? - ÖBB Konzern](#)

CONTRIBUTO VOLONTARIO DEL SINDACATO DEI FERROVIERI E DEI LAVORATORI EDILI DEI TRASPORTI DELL'UCRAINA

Il Sindacato dei Ferrovieri e dei Lavoratori Edili dei Trasporti dell'Ucraina è stato invitato a condividere le proprie opinioni sull'implementazione della parità di genere nell'ambito della JSC "Ferrovie ucraine". Anche l'impresa è stata invitata a partecipare, ma ha richiesto comprensione per il fatto che la guerra attualmente in corso in Ucraina, comporta, sia per le ferrovie che per i suoi dipendenti, di dover affrontare quotidianamente problemi e grandi sfide, motivo per cui attualmente devono essere perseguiti altre priorità, come l'integrazione di persone con ferite e disabilità dovute alla guerra. Ciononostante, è stato sottolineato che l'obiettivo viene sostenuto.

Le informazioni che seguono riflettono quindi la prospettiva del sindacato.

INFORMAZIONI GENERALI E PROVVEDIMENTI

A partire dal 2025, Ukrzaliznytsia impiega circa 185.000 persone, di cui il 38% (71.000) sono donne. Rispetto al 2021 (anno prebellico), il numero dei/delle dipendenti ha raggiunto i 241 mila, di cui 96.000 donne, pari al 39,9%. Dal momento che i membri del sindacato includono non solo i lavoratori delle ferrovie, ma anche i lavoratori della metropolitana e i costruttori di trasporti, il numero di donne lavoratrici iscritte al sindacato è attualmente di quasi 77.000.

In Ukrzaliznytsia, le misure antidiscriminazione sono regolate dal Codice etico e di condotta aziendale all'interno dell'impresa che venne implementato a dicembre del 2018. I suoi principi sono obbligatori per i presidenti e i membri del Consiglio di Sorveglianza, presidente e membri del consiglio di amministrazione, amministratori, altri funzionari e dipendenti.

Nel settembre 2021 Ukrzaliznytsia ha aderito alla Dichiarazione sulla parità di genere e la prevenzione della violenza domestica, avviata dal Fondo delle Nazioni Unite per la popolazione in Ucraina (UNFPA). In tal modo, l'impresa ha dichiarato la sua intenzione a sviluppare una politica per espandere i diritti delle donne, parità di genere e atteggiamenti inclusivi nei confronti della famiglia. Ha lo scopo di promuovere la prevenzione della violenza domestica e contrastare la violenza di genere sul luogo di lavoro, sia sui treni che nelle stazioni ferroviarie.

Ukrzaliznytsia collabora con il Fondo delle Nazioni Unite per la popolazione (UNFPA) per implementare approcci sensibili al genere all'interno dell'impresa. I principali obiettivi di questa cooperazione includono le condizioni per un lavoro dignitoso e la parità di occupazione, l'implementazione di politiche inclusive nei confronti della famiglia nonché la prevenzione della violenza domestica.

Per prevenire e individuare le malattie nelle fasi iniziali, tutte le ferrovie hanno attrezzato centri di salute per le donne.

La stragrande maggioranza delle unità strutturali e delle imprese di trasporto ferroviario di Ukrzaliznytsia ha stabilito record di dipendenti donne nelle categorie preferenziali, come quelle con due o più

figli di età inferiore a 15 anni o un figlio con disabilità, e alle madri single è concesso un congedo sociale retribuito.

Nel Sindacato dei Ferrovieri e dei Lavoratori edili dei Trasporti dell'Ucraina, le misure antidiscriminazione sono previste dalla clausola 4.1 dello Statuto, laddove tutti i membri del sindacato hanno uguali diritti. La clausola 3.10 prevede anche il mantenimento dell'appartenenza al sindacato in caso di sospensione temporanea del rapporto di lavoro dovuto al compito di assistenza all'infanzia o all'assistenza a un familiare malato o disabile.

Alla fine del 2024, 4.111 dipendenti di Ukrzaliznytsia erano in congedo parentale, rispetto ai 6.205 all'inizio del 2022.

Nel suo lavoro, il sindacato è guidato dal Concetto di Politica Sindacale per il Miglioramento della Protezione Socioeconomica e Giuridica delle donne, adottato nel 2009, le cui aree principali sono: impiego, tutela del lavoro, assistenza sanitaria, responsabilità familiari e educazione dei figli.

Il sindacato sta anche lavorando attivamente per introdurre le donne negli organi sindacali eletti attraverso quote di genere.

Nell'elaborazione di accordi settoriali e contratti collettivi, vengono elaborate misure per allineare le condizioni di vita e di lavoro delle donne con standard statali pertinenti e norme del settore. Ad esempio, alcuni contratti collettivi forniscono alle donne un sostegno finanziario per le famiglie numerose.

OBIETTIVI PER MIGLIORARE LA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE DELLE DONNE

1. Miglioramento del controllo sindacale:

- adeguamento della legislazione del lavoro in materia di occupazione femminile, garantendo la piena erogazione del congedo annuale e sociale, e prevenendo la discriminazione retributiva;
- rispetto delle norme sull'orario di lavoro e di riposo per le donne; rispetto della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro per le donne, compresa l'attuazione di un corretto funzionamento, condizioni igienico-sanitarie, la fornitura di calzature e indumenti specifici conformi alle norme e l'allestimento di strutture igieniche per le donne.

2. Incoraggiare la nomina di donne in posizioni manageriali.

3. Ripristino di concorsi di competenze professionali per le donne.

4. Promuovere la professione ferroviaria presso il grande pubblico, con particolare enfasi sulla valorizzazione del ruolo delle donne in questo settore, attraverso campagne di informazione sui media, sui social network e su altre piattaforme di comunicazione.

PRINCIPALI OSTACOLI AL MIGLIORAMENTO DELLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE DELLE DONNE NEL SETTORE FERROVIARIO E INCREMENTO DELLA PERCENTUALE DI DONNE

- L'esistenza dei cosiddetti «soffitti di cristallo», barriere che impediscono lo sviluppo della carriera delle donne. Donne con un livello di istruzione e formazione professionale uguale o superiore a quello dei loro colleghi uomini spesso rimangono in ruoli subordinati o, nella migliore delle ipotesi, raggiungono il livello di vice dirigente.

- Condizioni di lavoro insoddisfacenti per le donne, tra cui l'inadeguatezza delle strutture igienico-assistenziali in molte unità strutturali dell'impresa, e l'assenza di misure mirate per migliorare l'ambiente di lavoro per le lavoratrici del settore ferroviario.
- Atteggiamenti prevenuti nei confronti delle capacità fisiche delle donne, che limita il loro accesso allo svolgimento di lavori complessi nel settore ferroviario o alle professioni tecniche.
- Mancanza di consapevolezza tra le alunne e le studentesse riguardo alle professioni nel settore ferroviario, in particolare in termini di specializzazioni tecniche, e l'assenza di campagne di informazione mirate per questo tipo di pubblico.
- Assenza di programmi di mentoring e sistemi di supporto per lo sviluppo professionale delle donne.
- Mancanza di informazioni dettagliate in materia di dimensione di genere nell'impresa, nonché un'analisi approfondita delle statistiche interne in un'ottica di genere.

IMPORTANTI MISURE DA ADOTTARE PER MIGLIORARE LA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE DELLE DONNE E INCREMENTARE LA PERCENTUALE DI DONNE NEL SETTORE FERROVIARIO

- Per superare gli ostacoli all'avanzamento di carriera, è consigliabile attuare misure globali come la riqualificazione obbligatoria o programmi di sviluppo professionale per le donne, soprattutto quelle che tornano al lavoro dopo il congedo di maternità, e sostenere le donne nell'ottenere una seconda istruzione superiore o nel proseguire gli studi post-laurea. Tali misure richiedono il sostegno dei leader aziendali, finanziamenti aggiuntivi e risorse organizzative.
- Per migliorare le condizioni di lavoro delle donne, è consigliabile stabilire (ove assente) di rafforzare commissioni o uffici speciali all'interno dei comitati sindacali incentrati sulle questioni femminili. Dovrebbero essere condotte indagini regolari tra le dipendenti di varie divisioni aziendali per valutare le loro esigenze in merito alle condizioni di lavoro, strutture sociali e sicurezza sul lavoro. I risultati dovrebbero orientare l'elaborazione dei piani di lavoro annuali delle imprese.
- Implementare programmi di sviluppo della leadership femminile in tutte le imprese del settore ferroviario.
- Avviare programmi di mentoring e sistemi di supporto allo sviluppo professionale per le donne con il coinvolgimento delle commissioni competenti o dei rappresentanti dei sindacati.
- Condurre campagne di sensibilizzazione per promuovere le professioni ferroviarie tra i giovani, organizzazione di presentazioni, open day ed eventi di orientamento professionale presso scuole, istituti universitari e istituti di istruzione superiore.
- Diffondere al pubblico esempi di sviluppo professionale di successo e la crescita professionale delle donne che lavorano nel settore ferroviario.
- Proseguimento dell'implementazione della strategia di dimensione di genere dell'impresa, con il coinvolgimento di un maggior numero di donne nei processi di pianificazione e implementazione.
- Introduzione della pratica di sviluppo della comunicazione di genere, che prevede un'analisi approfondita delle statistiche interne dell'impresa in materia di parità di genere, nonché il monitoraggio continuo degli indicatori pertinenti.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel 2021, con la firma dell'[European Social Partner Agreement on 'Women in Rail'](#) CER ed ETF si sono impegnate a promuovere l'occupazione femminile nel settore ferroviario, per attirare un maggior numero di donne nel settore e promuovere la sicurezza, l'opportunità di sviluppo professionale e la parità di trattamento sul posto di lavoro.

Nell'ambito della Relazione su "New Women in Rail", la presente indagine rappresenta la prima valutazione completa della situazione attuale del settore ferroviario europeo sulla base delle aree di policy concordate dall'Accordo sulle donne nel settore ferroviario. I dati sono stati raccolti per l'anno 2023 al fine di avere un'idea di come si è sviluppata la situazione nel corso del secondo anno dalla firma dell'Accordo. Sulla base degli obiettivi, dei principi e delle misure definiti nel presente Accordo, i capitoli precedenti presentano fatti e cifre sullo stato della parità di genere e l'implementazione di misure volte a rafforzare la parità di genere nel settore ferroviario europeo, sia dalla prospettiva delle imprese ferroviarie che dei sindacati.

Un confronto con i dati esistenti del 2018, raccolti nella 6^a Relazione annuale sullo sviluppo dell'occupazione femminile nel settore ferroviario europeo, mostra che la percentuale di donne è aumentata in modo significativo in alcuni settori chiave. Allo stesso tempo, uno sguardo più da vicino alle cifre e alle misure da implementare, nonché l'inclusione del punto di vista dei sindacati, consente di identificare le aree in cui è necessario un ulteriore sviluppo.

IN SINTESI: Tra il 2018 e il 2023 la percentuale complessiva di donne nel settore ferroviario, così come le percentuali di professioni specifiche, hanno denotato un incremento: mentre nel 2018 la percentuale media di donne era pari al 21%, nel 2023 la percentuale rilevata era pari al 23%. Lo stesso sviluppo può essere riscontrato concentrando su occupazioni specifiche come macchinisti, gestione del traffico o personale di bordo, o sulla percentuale di donne operanti nei diversi livelli dirigenziali. Sebbene sia necessario considerare che non tutte le stesse imprese sono state coinvolte in entrambe le indagini, si può ipotizzare un andamento positivo, anche se in alcuni casi a un livello relativamente modesto.

L'indagine mostra che l'implementazione delle misure corrispondenti varia a seconda delle aree di policy:

una policy generale in materia di parità di genere, scritta in un documento, posizionato a livello dirigenziale, viene segnalata da quasi tutte le imprese. Tuttavia, gli elementi specifici delle strategie in materia di parità di genere sono talvolta messi in discussione dai sindacati, in particolare la questione della responsabilità all'interno delle imprese ferroviarie e quella delle misure specifiche (Area di policy 1 – Policy generale in materia di parità di genere).

Area di policy 2 – Obiettivi per una rappresentanza di genere equilibrata. In tale ambito viene dimostrato che meno di un quarto dei/delle dipendenti operanti nelle ferrovie sono donne, con notevoli disparità tra i gruppi di dipendenti: il 5% dei macchinisti sono donne rispetto al 40% del personale di bordo. Attualmente, le donne rappresentano poco meno del 30% del vertice aziendale e del management intermedio (rispettivamente il 28% e il 29%), e il 34% dei consigli di amministrazione delle imprese. Circa il 60% delle imprese ha obiettivi specifici per la percentuale di donne, ancora di più per la percentuale di donne nella gestione aziendale.

Reclutamento – Area di policy 3 – In questa sede si denota che la percentuale di donne tra i lavoratori dipendenti che sono entrati a far parte del settore ferroviario nel 2023 è leggermente superiore alla percentuale media complessiva. il 25% delle nuove assunzioni nel 2023 erano donne (complessivamente il 23%); una tendenza analoga si osserva per la maggior parte delle occupazioni specifiche. In questa area di policy, è particolarmente probabile che le imprese ferroviarie abbiano implementato specifiche misure di pubbliche relazioni, laddove i programmi di formazione per l'assunzione non discriminatoria sono utilizzati un po' meno frequentemente.

Conciliazione tra vita professionale e vita privata – Area di policy 4 – Quest'area è un po' più complicata da valutare, tenendo conto anche di quadri giuridici specifici, nonostante una Direttiva congiunta dell'UE. Nel 2023 il 4% delle lavoratrici e il 2% dei lavoratori si trovavano in congedo parentale. Considerando le misure di reinserimento dopo i periodi di congedo, solo circa la metà delle imprese ne ha alcune in atto. Sebbene le modalità di lavoro flessibili, la possibilità di ridurre l'orario di lavoro e/o il lavoro a distanza siano disponibili in quasi tutte le imprese ferroviarie oggetto dell'indagine, la situazione rimane più complessa per le professioni operative, in quanto non tutte le possibilità sono disponibili in tutte le imprese per gruppi specifici di lavoratori. A questo riguardo, i sindacati ritengono anche che sia necessario sostenere maggiormente i genitori con responsabilità di assistenza che lavorano a turni e/o in professioni operative.

Sviluppo della carriera – Area di policy 5 – Un tasso di promozione femminile interno del 25% indica che le donne sembrano essere supportate allo stesso modo dei colleghi maschi per compiere ulteriori avanzamenti di carriera, considerando la loro rappresentanza complessiva nel settore ferroviario. Ciononostante, la situazione presenta margini di miglioramento, poiché solo circa la metà delle imprese ferroviarie intervistate implementa misure specifiche a tal fine. L'accesso alla qualifica è l'approccio che la maggior parte delle imprese sottolinea di aver adottato per sostenere lo sviluppo della carriera delle donne. Tuttavia, la percentuale rispettiva del 26% di donne nella formazione professionale iniziale e del 23% nella formazione continua può essere interpretata come un suggerimento per rafforzare tali sforzi.

Lo stesso si potrebbe concludere riguardo all'Area di policy 6: Parità retributiva e divario retributivo di genere. Sebbene la raccolta di dati effettivi sul divario retributivo di genere non facesse parte dell'indagine, si è ritenuto dover affrontare la questione delle relative misure di monitoraggio. Il monitoraggio del divario retributivo di genere complessivo è stato implementato dalla maggior parte delle imprese ferroviarie intervistate, facendo però riferimento alla nuova Direttiva dell'UE in materia di trasparenza retributiva, laddove circa la metà delle imprese hanno già adottato misure pertinenti o pianificato passi successivi. La posizione dei sindacati è alquanto critica riguardo al fatto se i benefici siano stati monitorati; solo una minima parte dei sindacati intervistati afferma che siano stati monitorati. Le misure di trasparenza retributiva vengono implementate da due terzi delle imprese, laddove un altro quarto afferma che sono attualmente in fase di sviluppo. La valutazione complessiva porta a supporre che la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore sembra essere un argomento che richiede ancora notevole impegno.

Salute, sicurezza e ambiente di lavoro – Area di policy 7 – Questa area rappresenta uno degli ambiti in cui i sindacati intervistati sono molto più critici. Sebbene molte imprese ferroviarie dimostrino un forte impegno a favore di standard di sicurezza inclusivi, servizi igienici che soddisfano gli standard di privacy e sicurezza sia per le donne che per gli uomini e hanno incorporato una prospettiva di genere nelle iniziative in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la maggior parte dei sindacati intervistati ritiene che la loro implementazione non sia ancora stata completata o denota la mancanza di informazioni riguardo alle tematiche. Ciononostante, le imprese ferroviarie e i sindacati concordano sul fatto

che la messa a disposizione di dispositivi di protezione individuale (DPI) per tutti i sessi è un argomento che viene implementato dalla maggior parte delle imprese.

Area di policy 8 – Prevenzione delle molestie sessuali e del sessismo – Entrando nel merito della presente area di policy finale, la maggior parte delle imprese ferroviarie intervistate concorda di aver adottato una policy contro le molestie sessuali e il sessismo e di aver implementato misure specifiche, laddove, ancora una volta la posizione dei sindacati dimostra di essere piuttosto scettica. In definitiva, la nuova Relazione Women in Rail indica che molti sviluppi sono stati avviati con successo e sono attualmente in corso, e che di conseguenza, un settore prevalentemente dominato dagli uomini sta gradualmente mostrando suddivisioni orientate alla parità di genere. Tuttavia, in alcuni settori, e in particolare nell'area chiave delle professioni appartenenti al settore ferroviario, si assiste ancora a pochi progressi in termini di una strutturazione della forza lavoro orientata alla parità di genere, fattore questo che sta a sottolineare che mancano ancora iniziative adeguate. Pertanto, alla luce di tutto ciò, portare avanti l'implementazione dell'Accordo WiR costituisce un traguardo fondamentale.



© DSB



© DB



© CD

FACT-SHEETS: MEASURING DEVELOPMENT ON COMPANY LEVEL

One of the main aims of this report is to make the railway companies and their efforts to achieve greater gender equality visible and to capture developments in the coming years. In addition to the European level, the presentation at the company level is particularly helpful for measuring improvements.

Therefore, the following part will give insights in each participating company along selected Key Performance Indicators as well as measures taken per policy area. The aim of these fact sheets is not to compare individual companies, but to provide an overview per company that allows the long-term tracking and presentation of developments within the eight policy areas at company level.

In addition to company characteristics (such as country, number of employees, and business fields), key indicators are outlined for each policy area. Where data is missing, this is indicated accordingly ("missing data" or "n.d."). The following indicators are highlighted per company.

INDICATORS IN EIGHT POLICY AREAS



Policy Area 1:
Elements of company's
policy for gender equality



Policy Area 5:
Gender balance in promotions/
trainings and measures taken



Policy Area 2:
Share of women in
company overall



Policy Area 6:
Measures for equal pay
and gender pay gap



Policy Area 3:
Share of women among
entries (recruitment)



Policy Area 7:
Measures for occupational
health and safety



Policy Area 4:
Gender balance in part-
time/parental leave and
measures taken



Policy Area 8:
Measures to prevent sexual
harassment and sexism

LIST OF ALL COMPANIES

The fact sheets are presented for the following companies in alphabetical order by country.

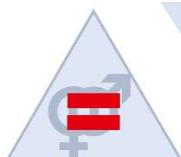
COUNTRY	COMPANY NAME
Austria	ÖBB-Holding
Belgium	Eurostar
Belgium	Société Nationale des Chemins de Fer Belges/Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (SNCB/NMBS BELGIUM)
Czechia	České Dráhy (CD)
Denmark	Danske Statsbaner (DSB)
Estonia	Eesti Raudtee (EVR)
Finland	VR-Yhtymä Oy (VR Group)
France	Société Nationale des Chemins de Fer Français (SNCF)
Germany	Deutsche Bahn (DB)
Germany	e.g.o.o. Eisenbahngesellschaft
Germany	eurobahn GmbH Co. KG
Hungary	Magyar Államvasutak (MÁV)
Ireland	Iarnród Éireann (IÉ)
Italy	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Italy	FNM Group
Lithuania	Lietuvos Geležinkeliai (LTG)
Luxembourg	CFL
Netherlands	Nederlandse Spoorwegen (NS)
North Macedonia	ŽRSM Infrastructure
Poland	Polskie Koleje Państwowe (PKP)
Serbia	ŽS Infrastructure
Slovakia	Železnice Slovenskej Republiky (ŽSR)
Slovakia	Železničná Spoločnosť Cargo Slovakia (ZSSK Cargo)
Slovakia	Železničná Spoločnosť Slovensko (ŽSSK)
Slovenia	Slovenske Železnice (SŽ)
Spain	Renfe Operadora (RENFE)
Switzerland	BLS
Switzerland	Schweizerische Bundesbahnen / Chemins de Fer Fédéraux Suisses / Ferrovie Federali Svizzere (SBB CFF FFS)
United Kingdom	Rail Delivery Group (RDG)

ÖBB-HOLDING (ÖBB)



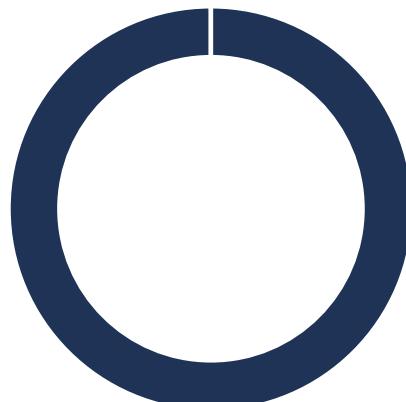
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

15%

Share of women in company overall

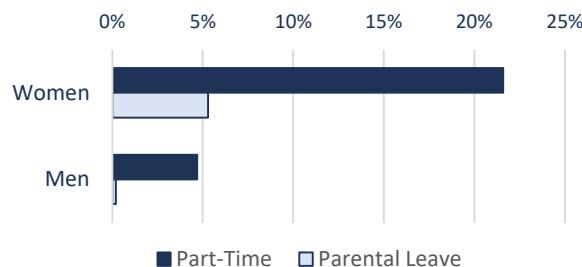
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

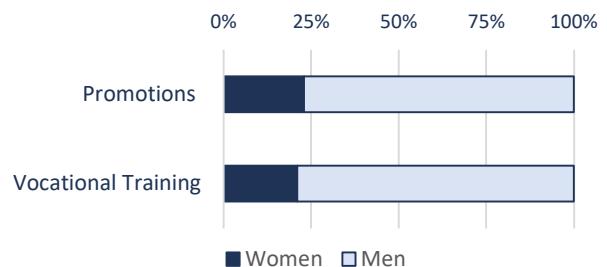
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



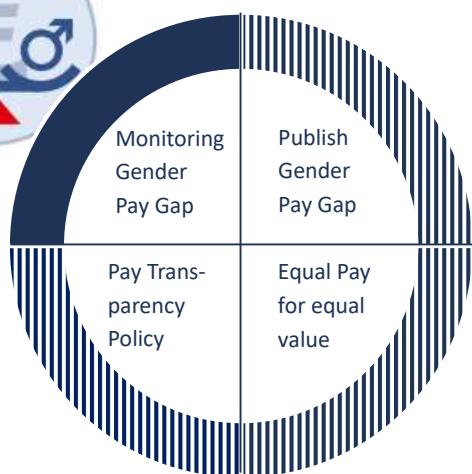
MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

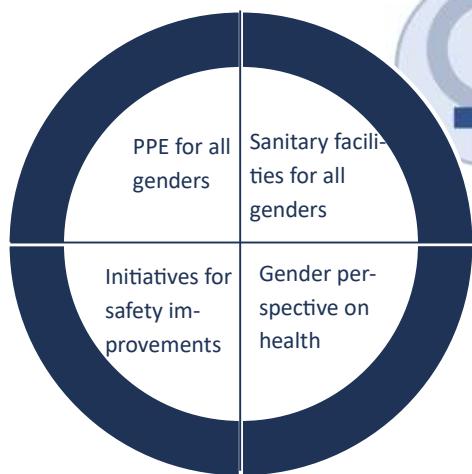
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reporting system ✓ Reporting office / person of trust ✓ Granting privacy to victim | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Monitoring of procedure / measures ✓ Awareness raising |
|--|---|

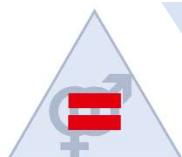
EUROSTAR




2,691
employees

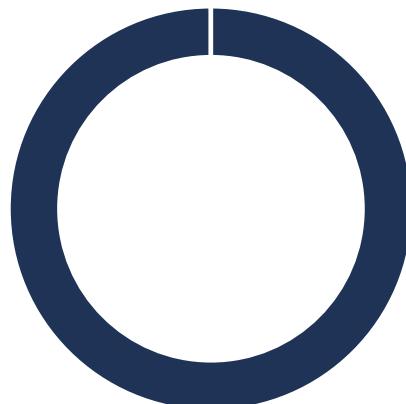
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

36%

Share of women in company overall

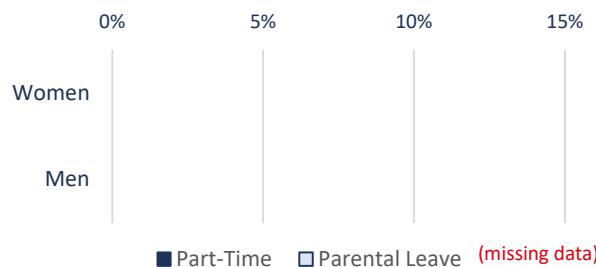
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

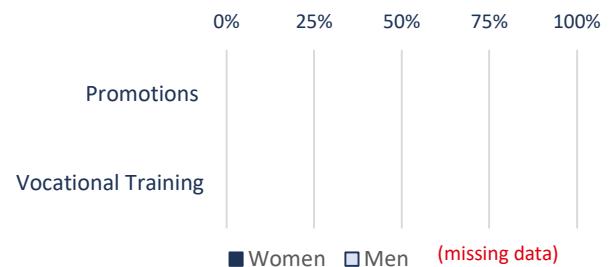
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



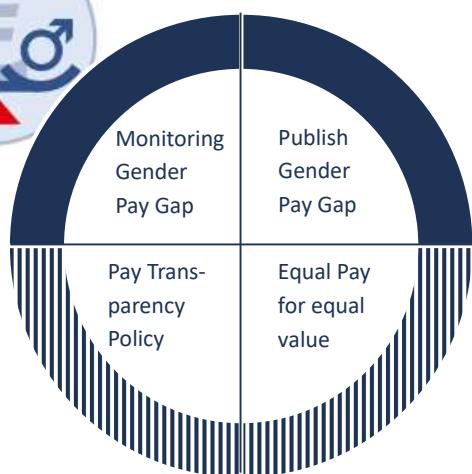
MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

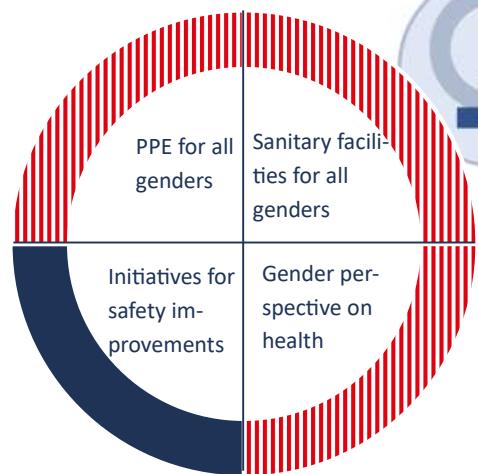
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

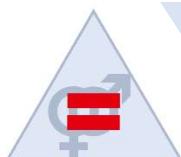
SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER BELGIQUE (SNCB)




17,512
employees

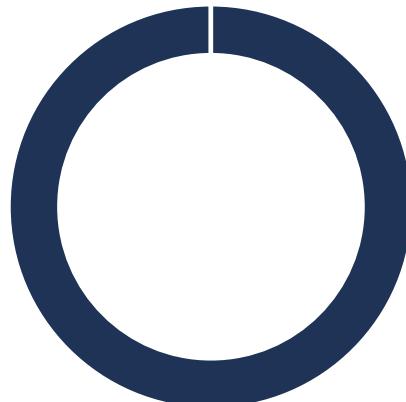
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- yes
 - in develop.
 - no
 - don't know
 - no data
- Vision on gender equality
Commitment to ensure gender equality
Commitment to implement measures
Statement to combat sexual harassment
Committed measures against sexual harassment
Communication strategy for company's policy
Strategy for monitoring and evaluation



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

20%

Share of women in company overall

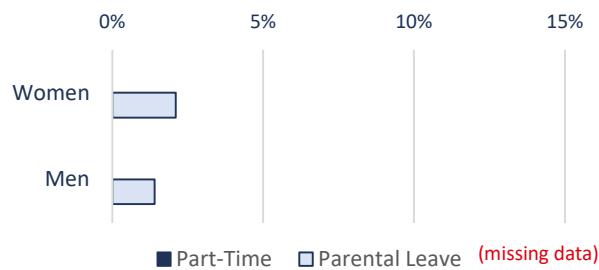
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

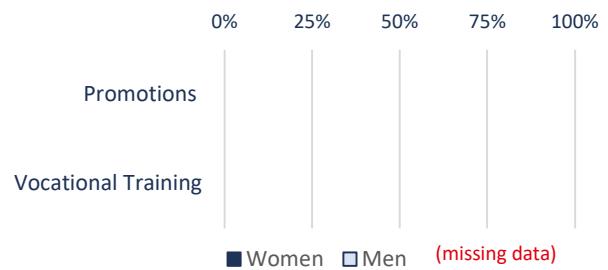
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

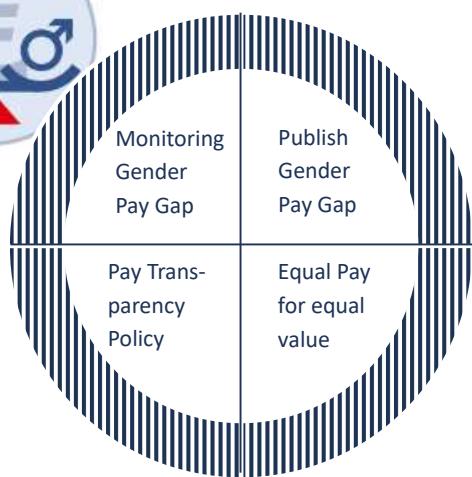
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



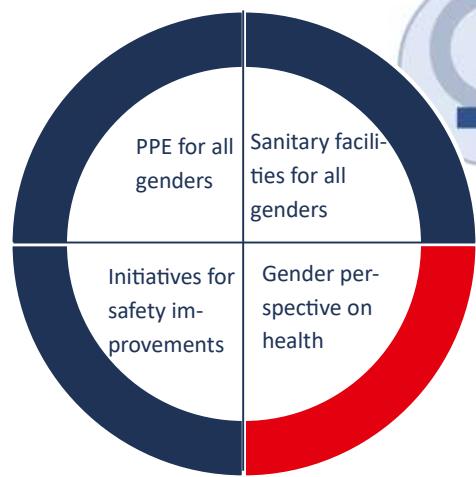
POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

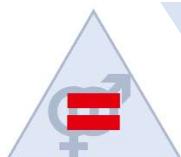
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

ČESKÉ DRÁHY (CD)



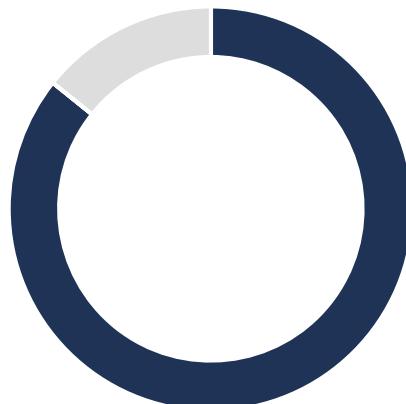
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

30%

Share of women in company overall



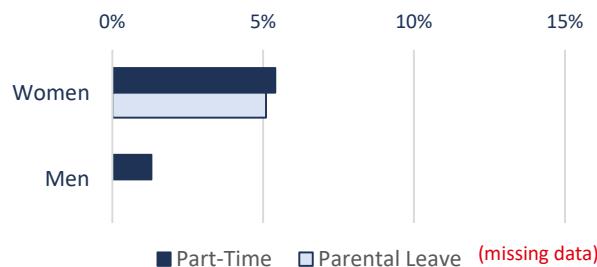
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

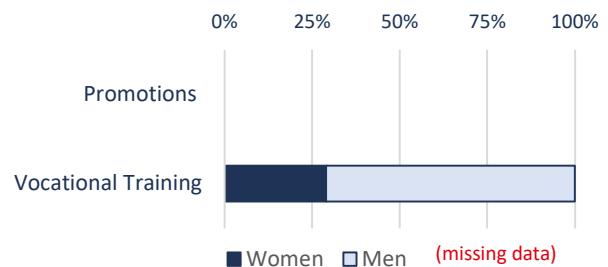
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

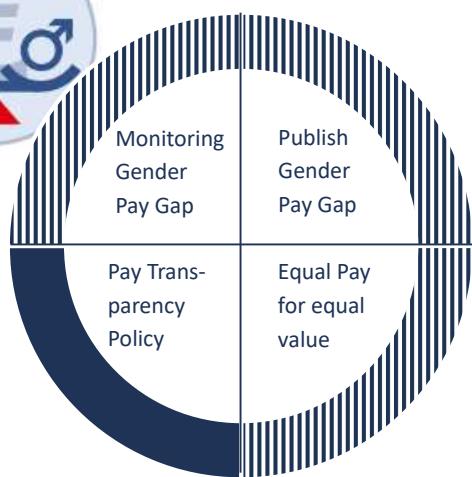
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



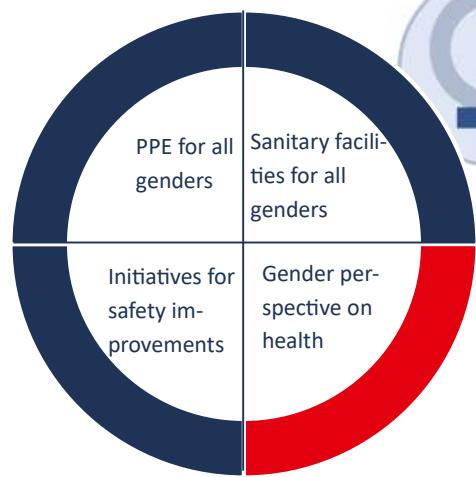
POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

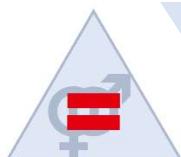
DANSKE STATSBANER (DSB)



6,500
employees

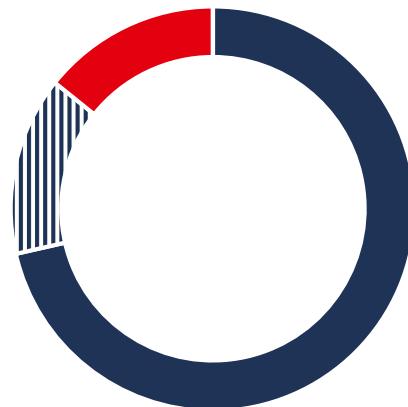
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

30%

Share of women in company overall



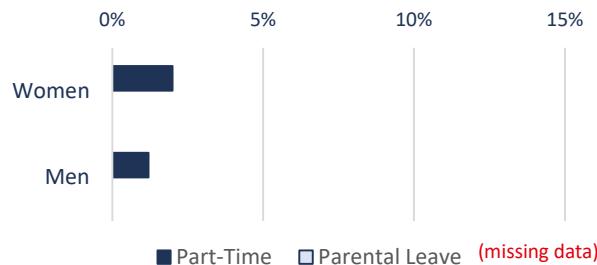
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.D.

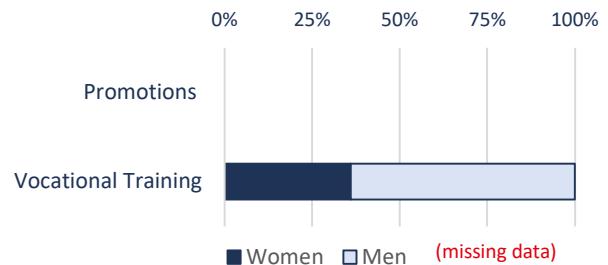
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

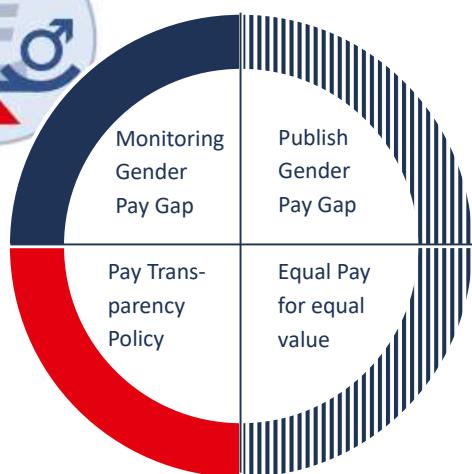
- ✓ Flexible working schedules
- Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women



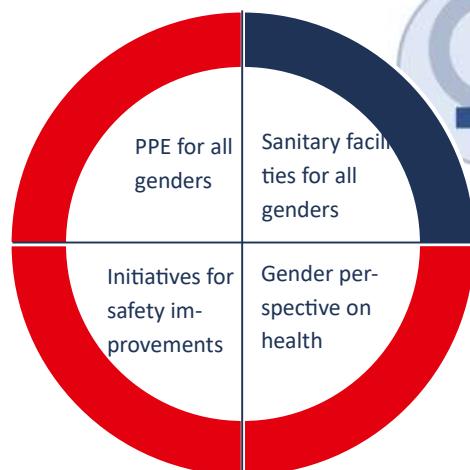
POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



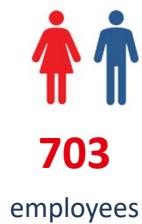
POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

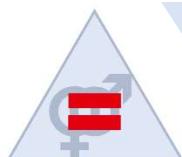
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

EESTI RAUDTEE (EVR)



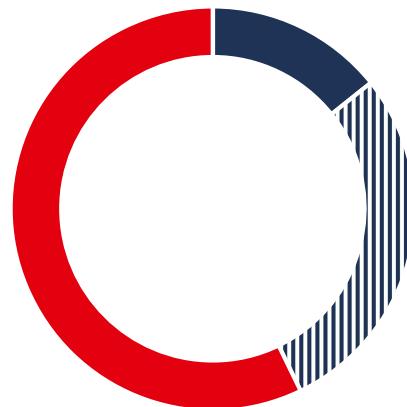
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

42%

Share of women in company overall

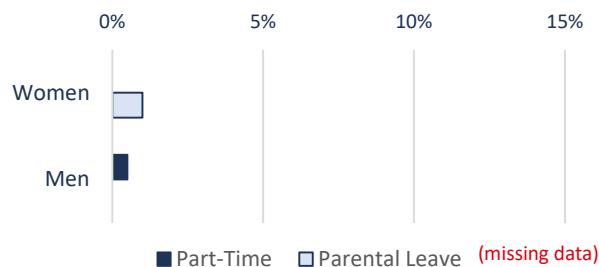
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

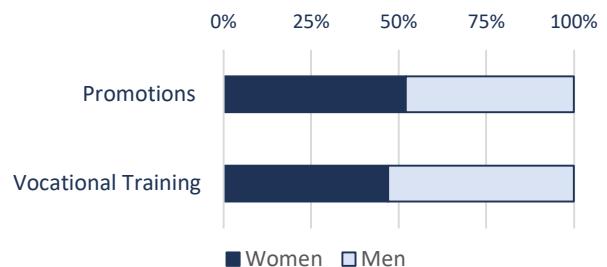
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

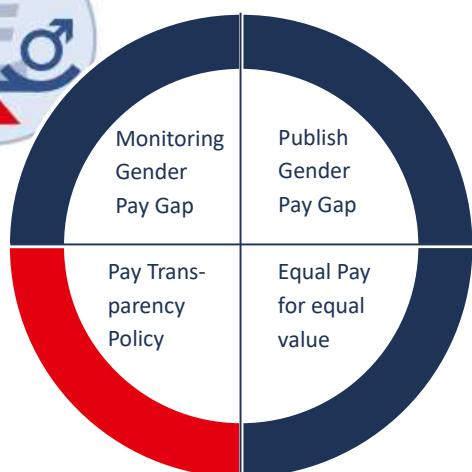
- Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

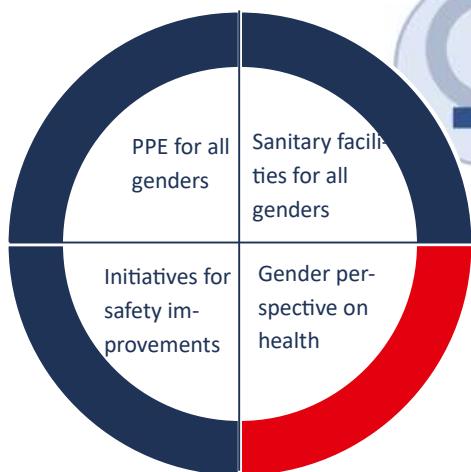
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

- ✓ Reporting system
- Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

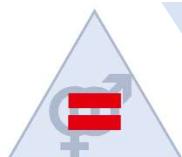
VR-YHTYMÄ OY (VR GROUP)



8,416
employees

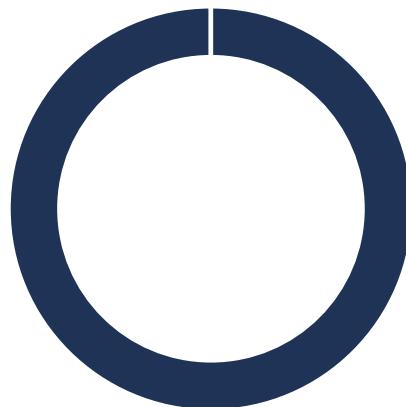
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall

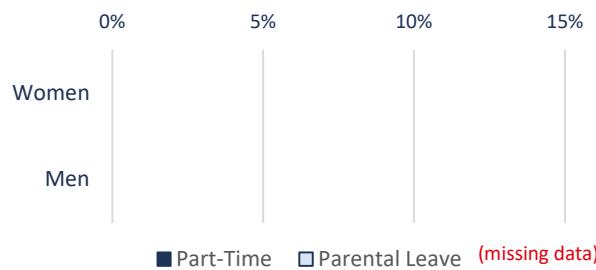
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

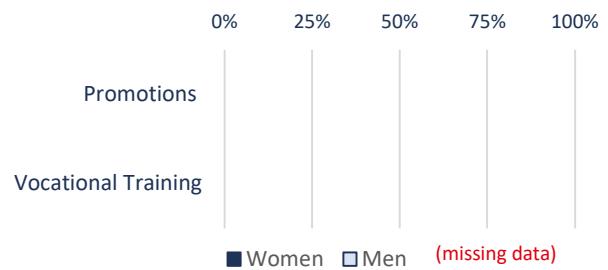
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



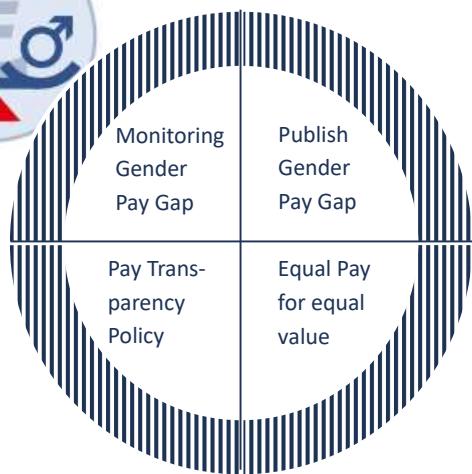
MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

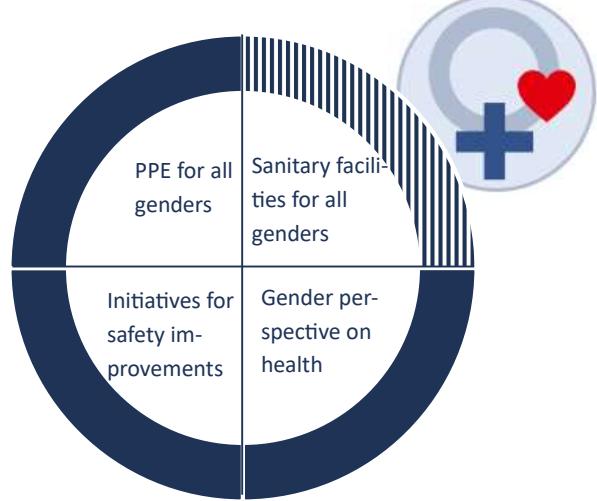
MEASURES TAKEN

- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS (SNCF)

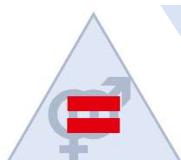


153,456

employees

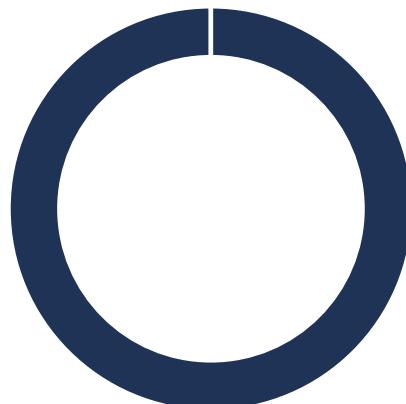
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

23%

Share of women in company overall

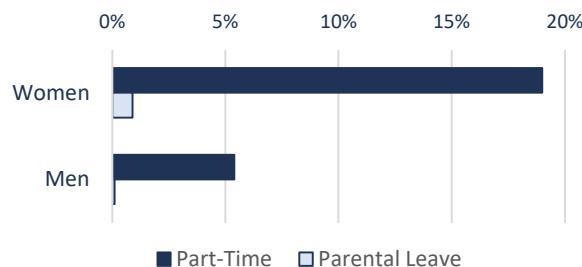
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

21%

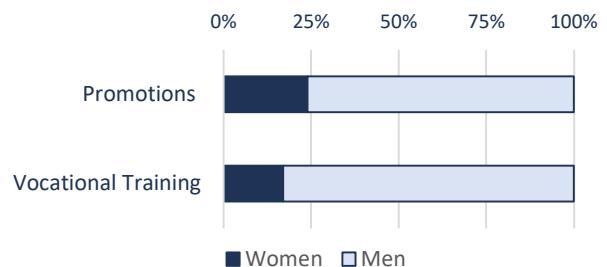
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



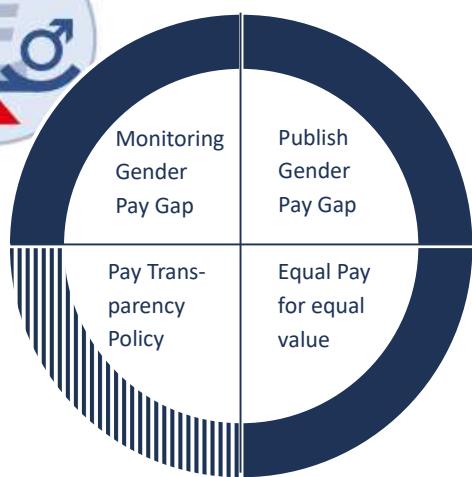
MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

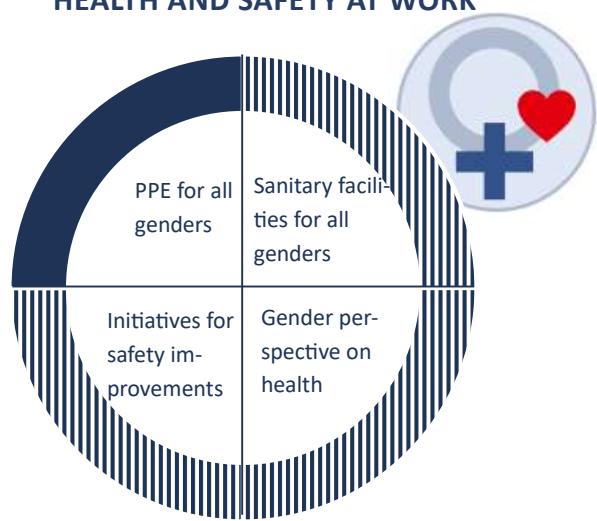
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



█ yes █ in develop. █ no █ don't know █ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

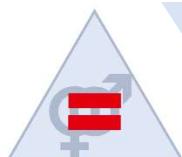
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

DEUTSCHE BAHN (DB)¹



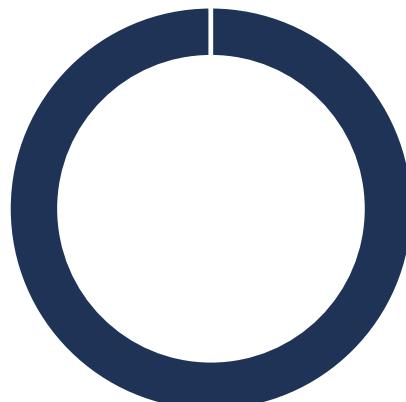
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

24%

Share of women in company overall

POLICY AREA 3: RECRUITMENT

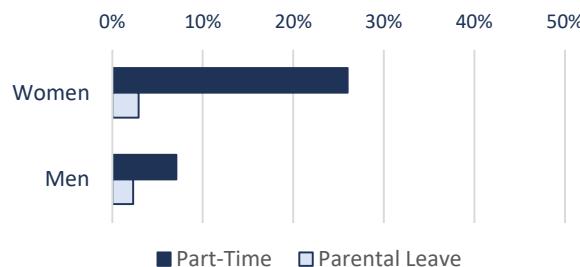
27%

Share of women among entries

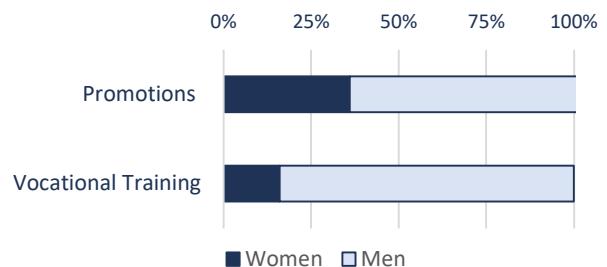
¹ According to Deutsche Bahn Integrierter Bericht 2023, Region Deutschland
Women in Rail Report – Company Fact Sheet



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



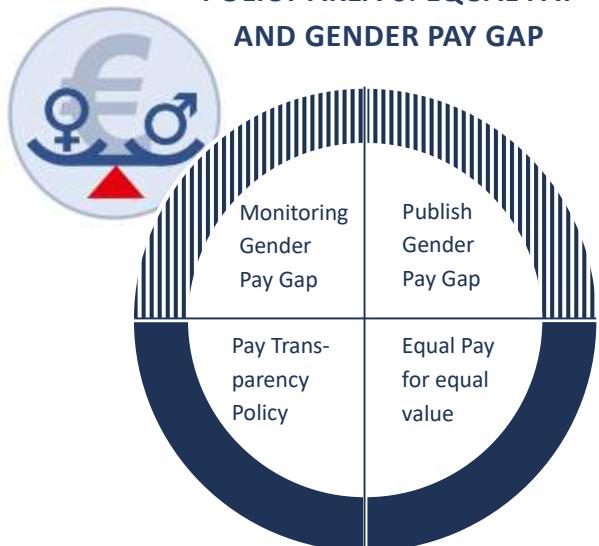
MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

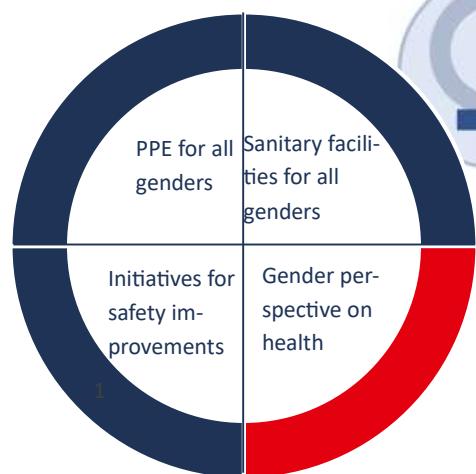
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes | | | in develop. ■ no | | | don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



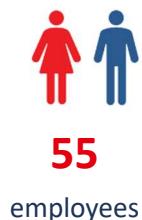
POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

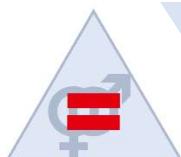
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

EISENBAHNGESELLSCHAFT OSTFRIESLAND – OLDENBURG (E.G.O.O)



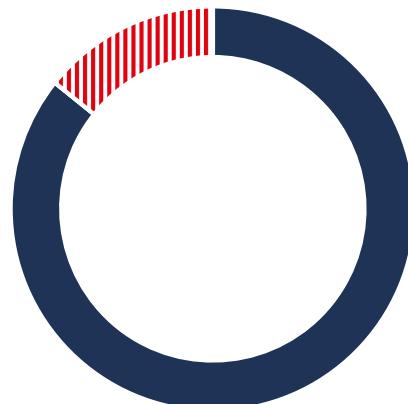
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- yes
 - in develop.
 - no
 - don't know
 - no data
- | | |
|--|---|
| Vision on gender equality | ■ |
| Commitment to ensure gender equality | ■ |
| III Commitment to implement measures | ■ |
| Statement to combat sexual harassment | ■ |
| Committed measures against sexual harassment | ■ |
| Communication strategy for company's policy | ■ |
| Strategy for monitoring and evaluation | ■ |



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

16%

Share of women in company overall



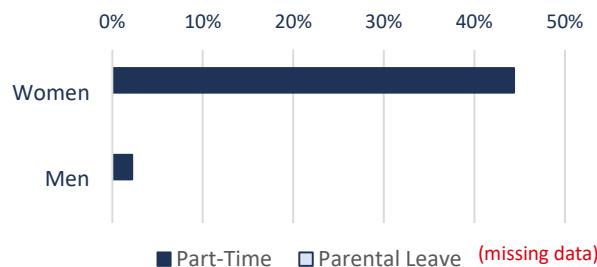
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

0%

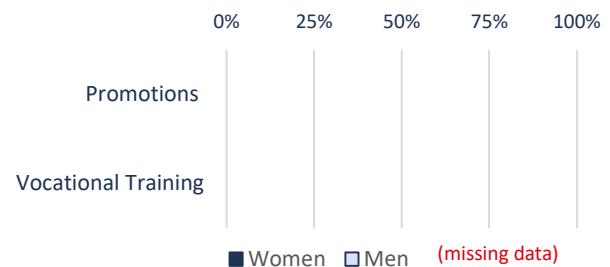
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

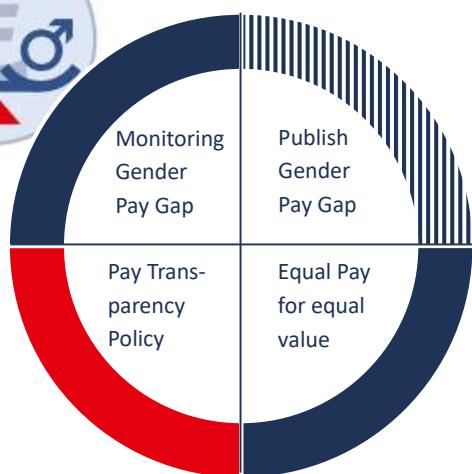
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

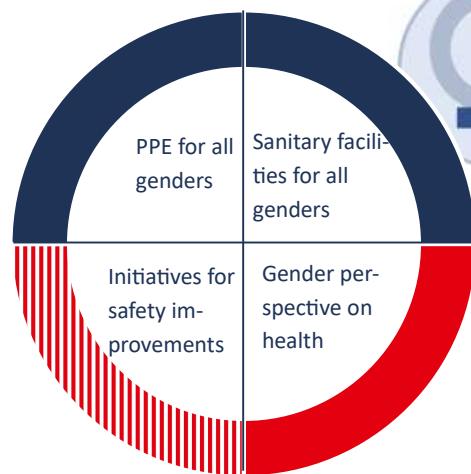
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

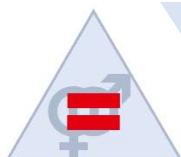
EUROBAHN GMBH CO KG



866
employees

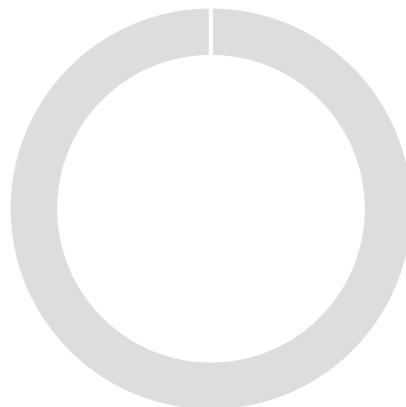
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall

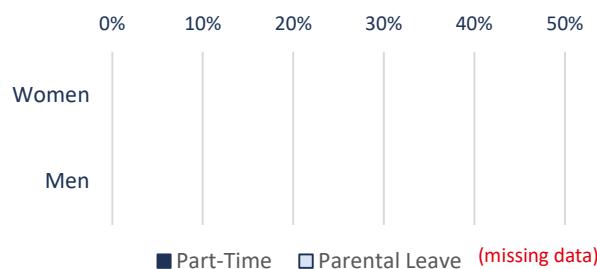
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

19%

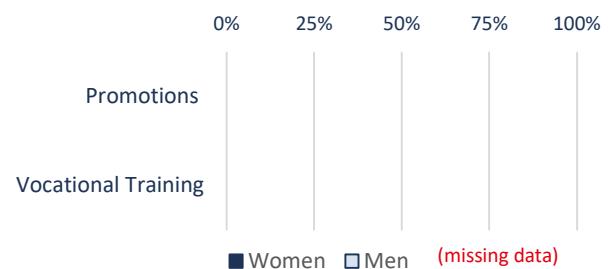
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

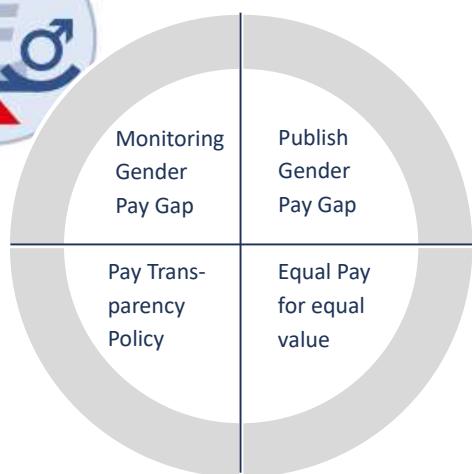
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



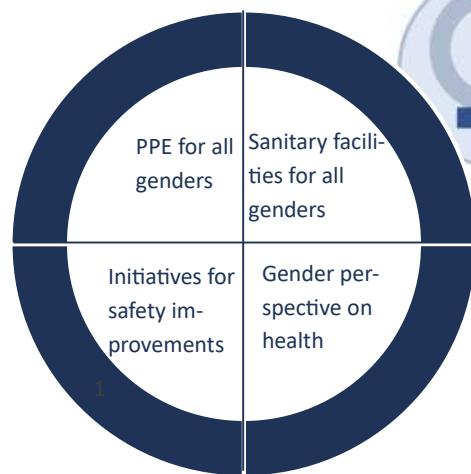
POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes | | in develop. ■ no | | don't know ■ no data



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

- Reporting system
- Reporting office / person of trust
- Granting privacy to victim

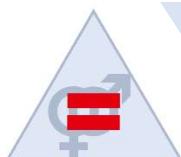
- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

MAGYAR ÁLLAMVASUTAK (MÁV)



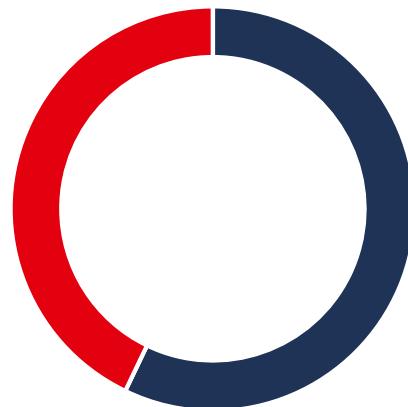
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



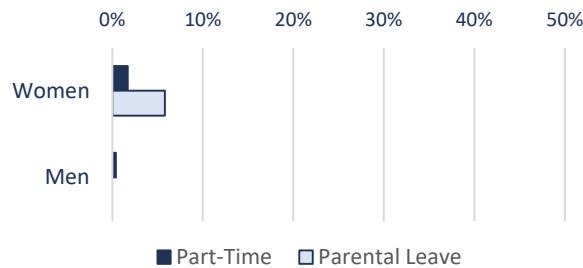
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

20%

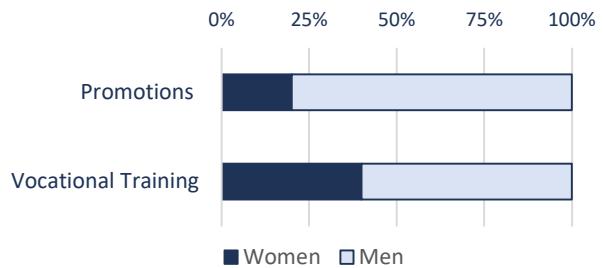
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

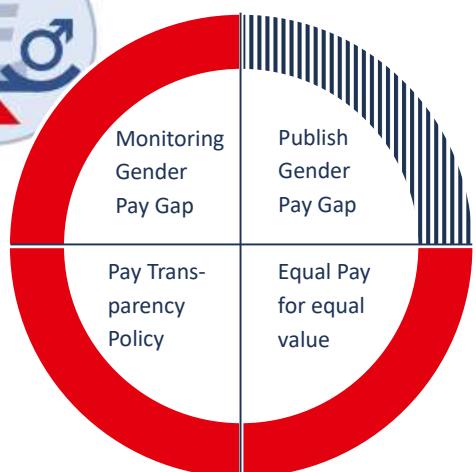
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

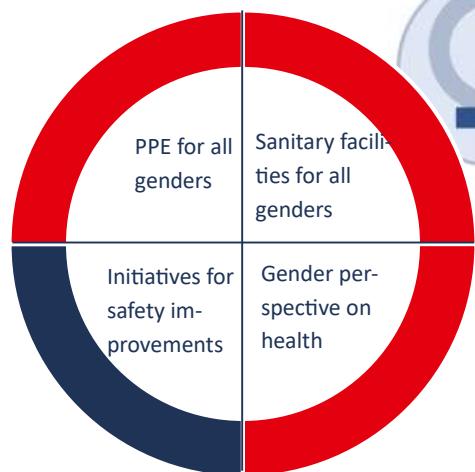
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

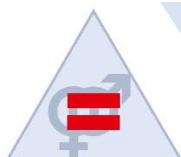
IARNRÓD ÉIREANN (IÉ)



4,689
employees

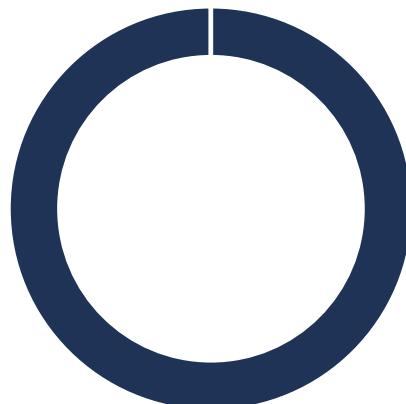
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

12%

Share of women in company overall

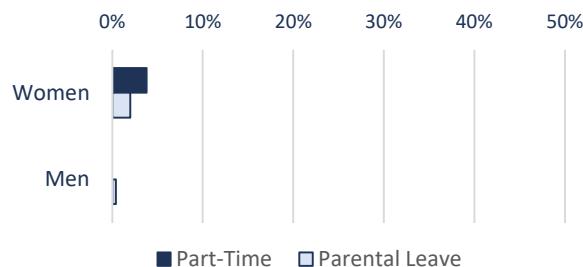
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

16%

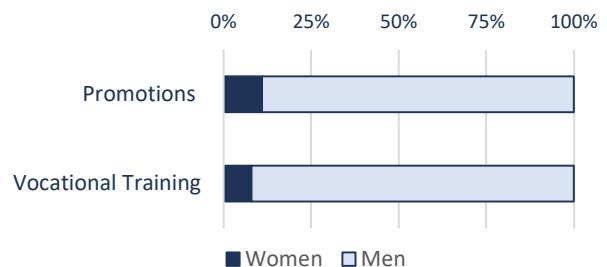
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



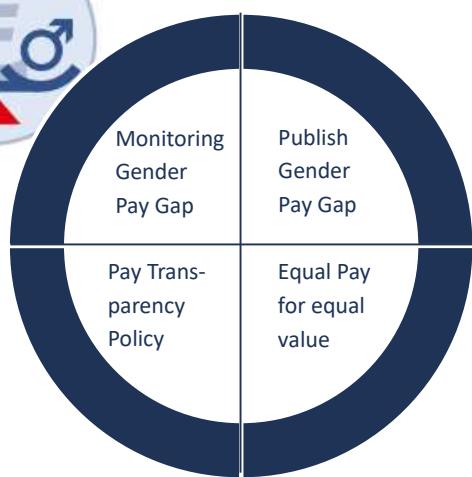
MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

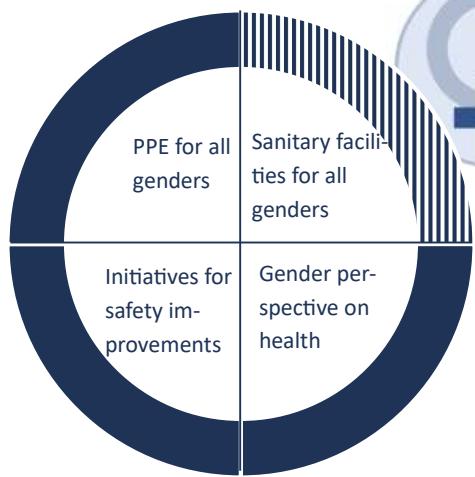
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

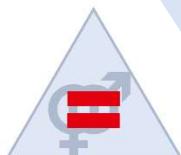
FERROVIE DELLO STATO ITALIANE (FS)




68,444
employees

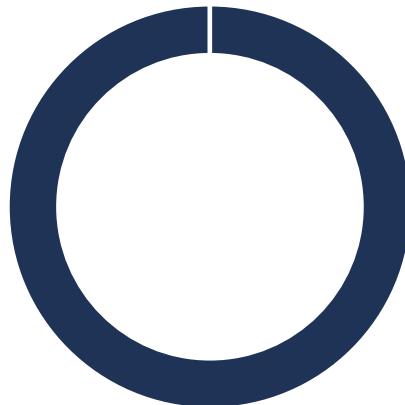
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

20%

Share of women in company overall

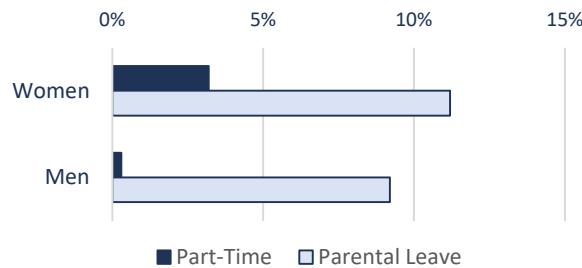
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

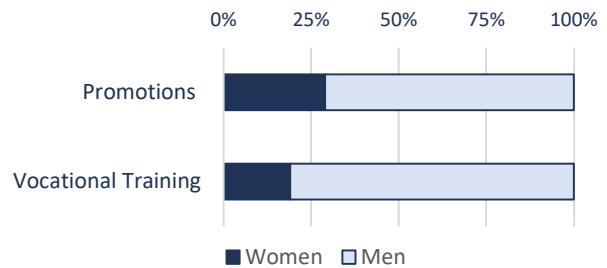
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

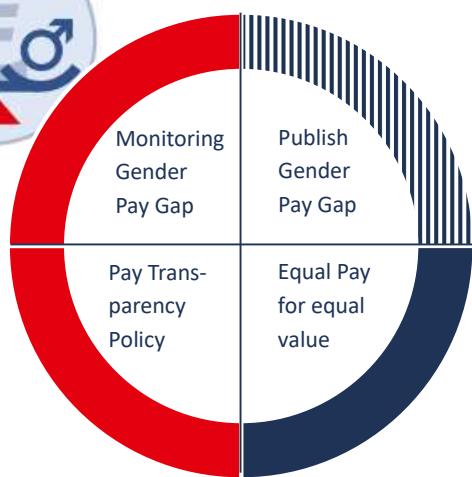
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women



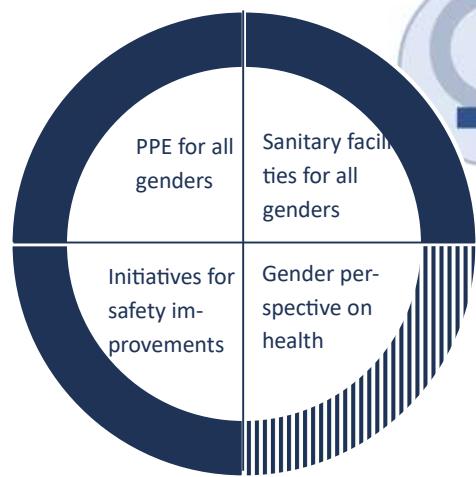
POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



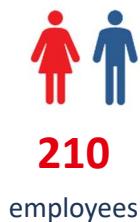
POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

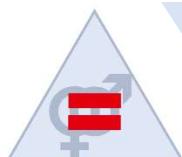
- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reporting system ✓ Reporting office / person of trust ✓ Granting privacy to victim | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Monitoring of procedure / measures ✓ Awareness raising |
|--|---|

FNM GROUP



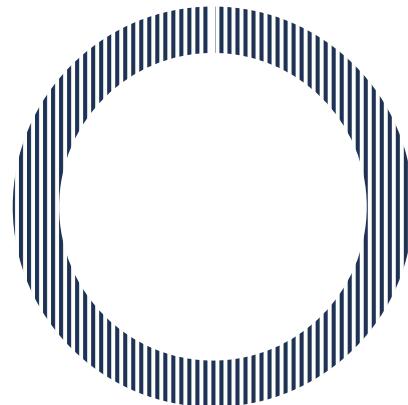
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- ☰ Vision on gender equality
- ☰ Commitment to ensure gender equality
- ☰ Commitment to implement measures
- ☰ Statement to combat sexual harassment
- ☰ Committed measures against sexual harassment
- ☰ Communication strategy for company's policy
- ☰ Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

59%

Share of women in company overall

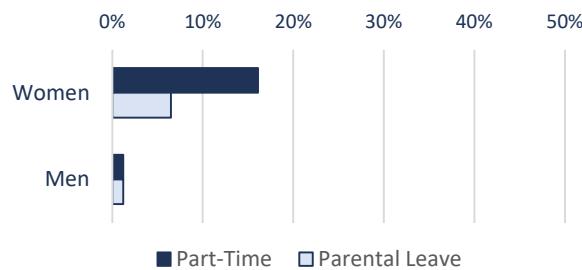
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

77%

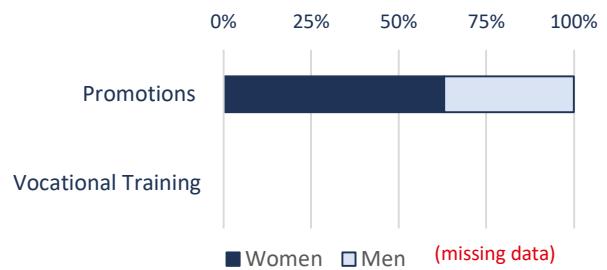
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

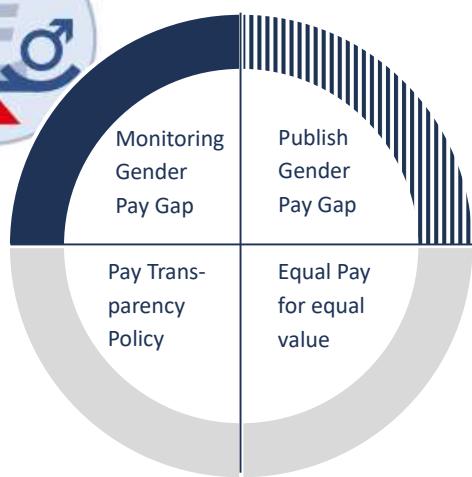
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

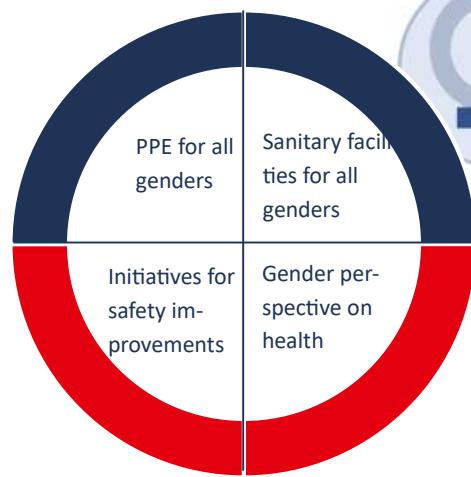
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

- Reporting system
- Reporting office / person of trust
- Granting privacy to victim

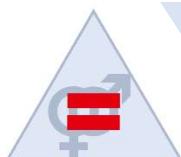
- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

LIETUVOS GELEŽINKELIAI (LTG)



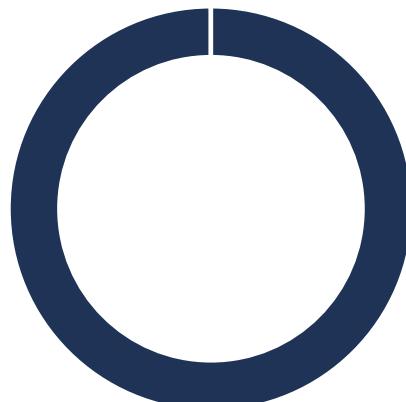
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

33%

Share of women in company overall

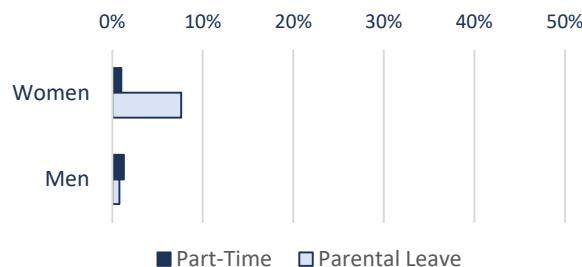
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

41%

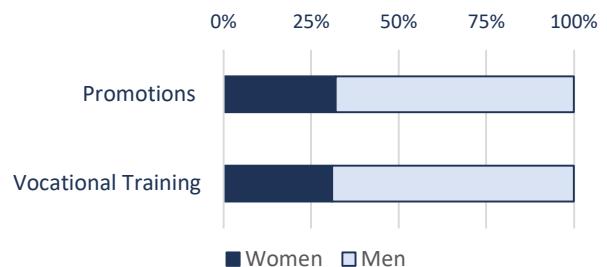
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

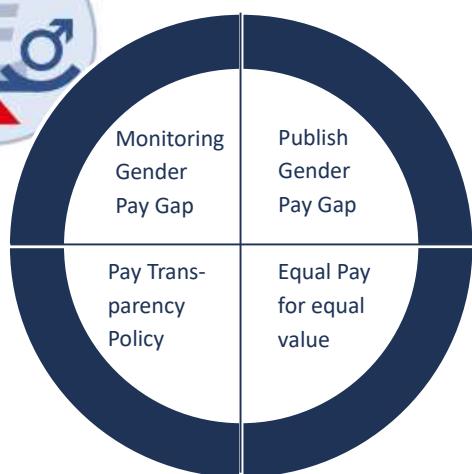
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

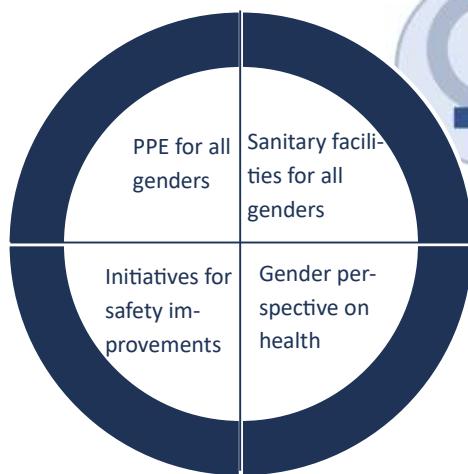
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women



POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



█ yes █ in develop. █ no █ don't know █ no data



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

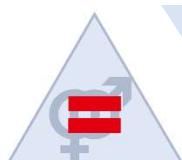
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



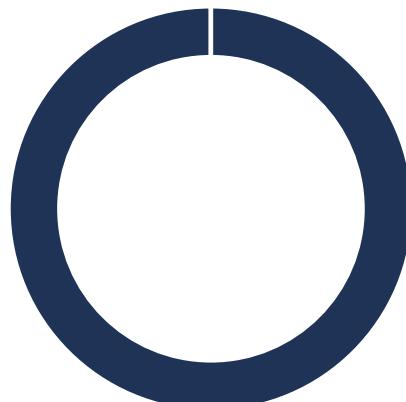
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- █ Vision on gender equality
- █ Commitment to ensure gender equality
- █ Commitment to implement measures
- █ Statement to combat sexual harassment
- █ Committed measures against sexual harassment
- █ Communication strategy for company's policy
- █ Strategy for monitoring and evaluation



█ yes ||| in develop. █ no ||| don't know █ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

15%

Share of women in company overall

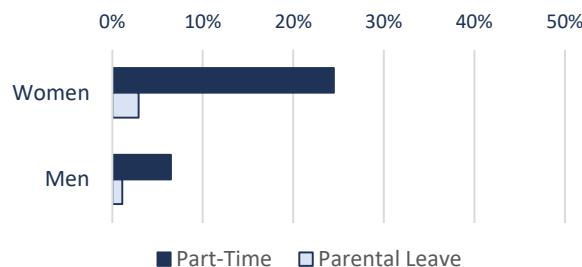
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

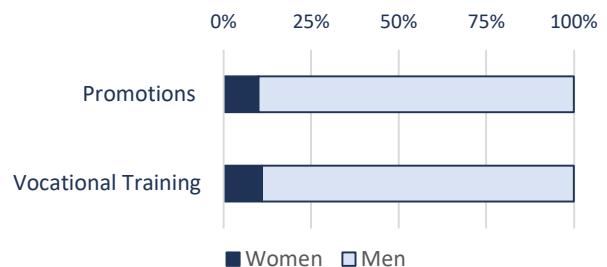
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

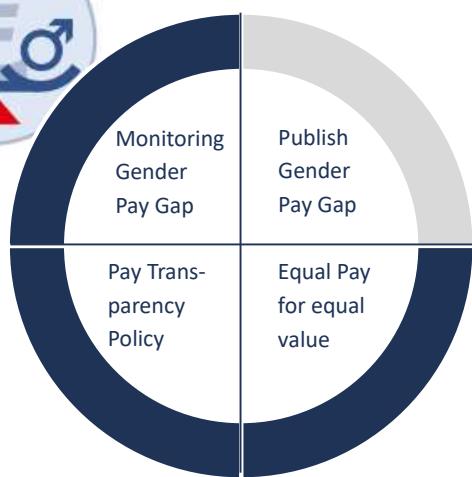
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

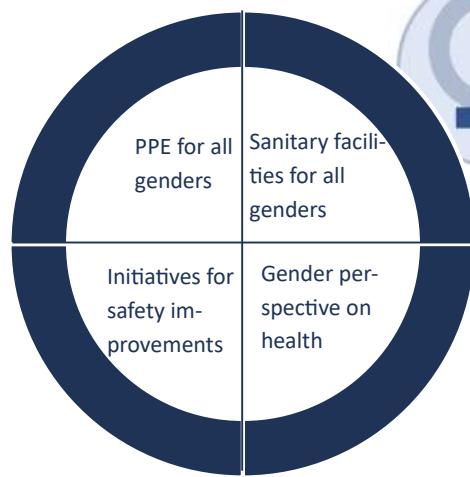
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

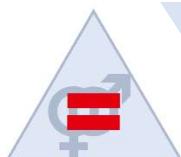
- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reporting system ✓ Reporting office / person of trust ✓ Granting privacy to victim | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Monitoring of procedure / measures ✓ Awareness raising |
|--|---|

NEDERLANDSE SPOORWEGEN (NS)



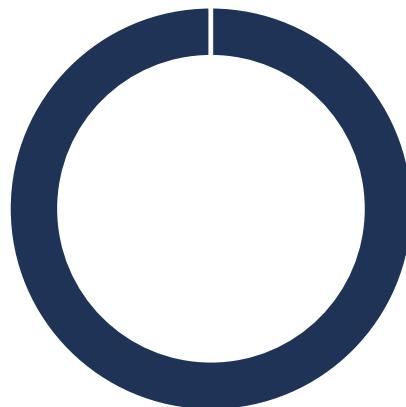
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

30%

Share of women in company overall

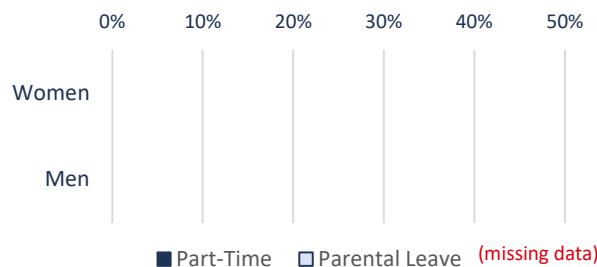
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

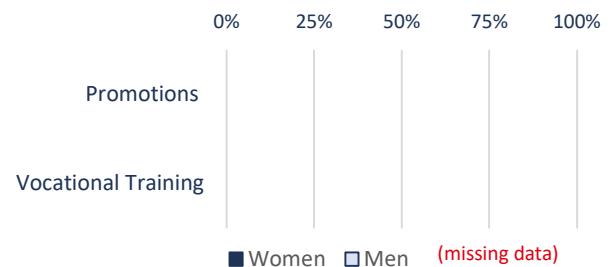


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT

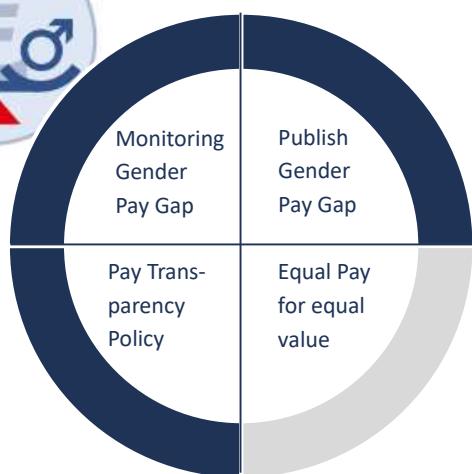


MEASURES TAKEN

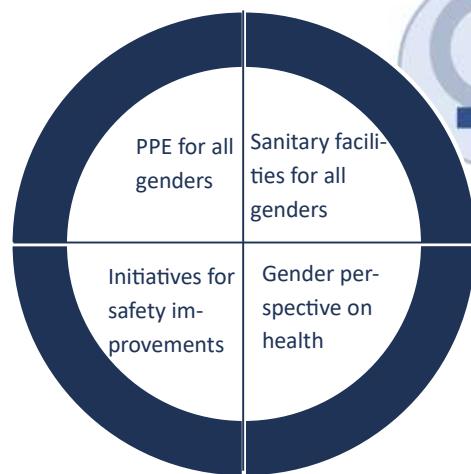
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women



POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



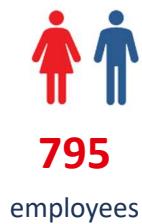
■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

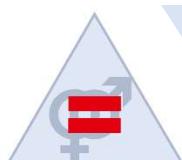
- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reporting system ✓ Reporting office / person of trust ✓ Granting privacy to victim | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Monitoring of procedure / measures ✓ Awareness raising |
|--|---|

ŽRSM INFRASTRUCTURE



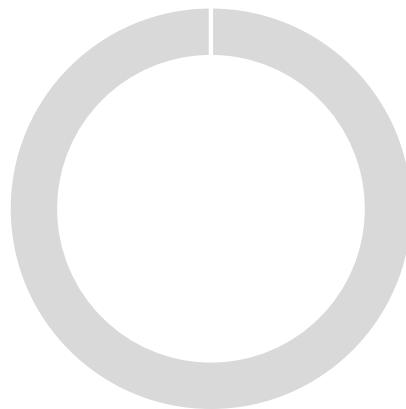
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

12%

Share of women in company overall

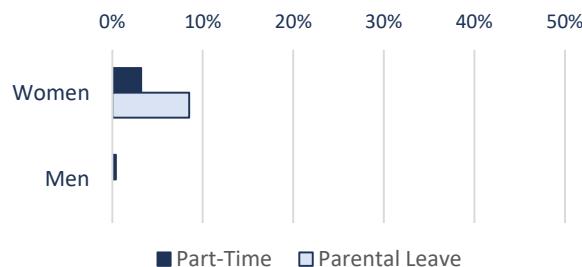
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

32%

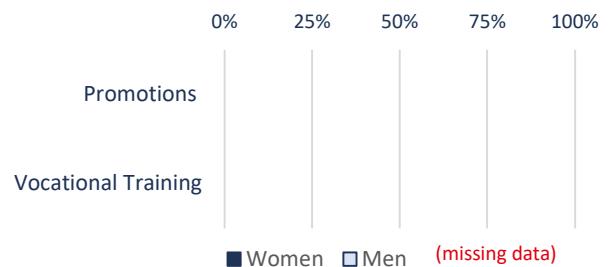
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

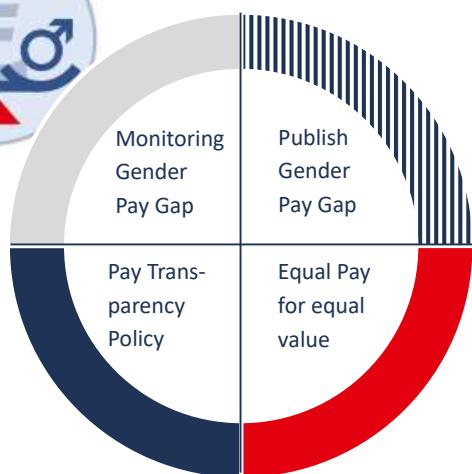
- Flexible working schedules ✓
- Reduction of working time ✓
- Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

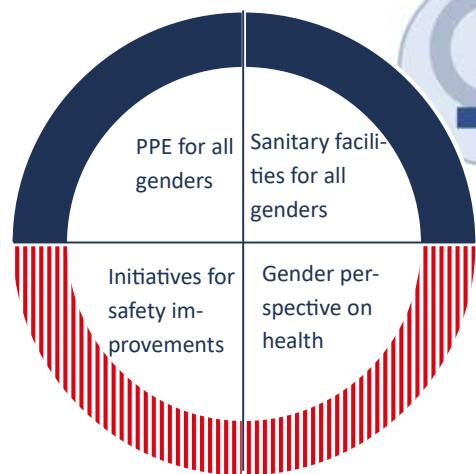
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

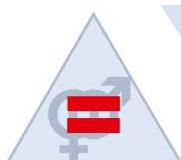
- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Reporting system ✓ Reporting office / person of trust ✓ Granting privacy to victim | <ul style="list-style-type: none"> Monitoring of procedure / measures ✓ Awareness raising |
|--|--|

POLSKIE KOLEJE PAŃSTWOWE (PKP)



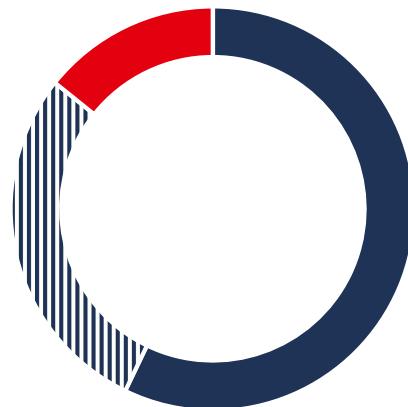
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding ✓



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

36%

Share of women in company overall



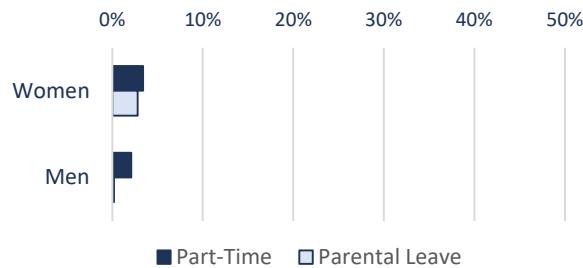
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

33%

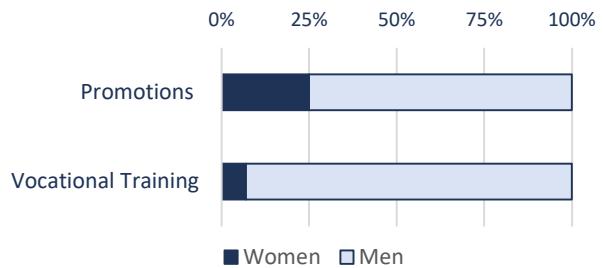
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

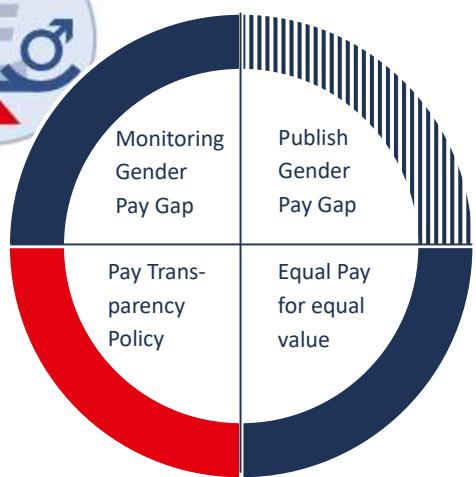
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

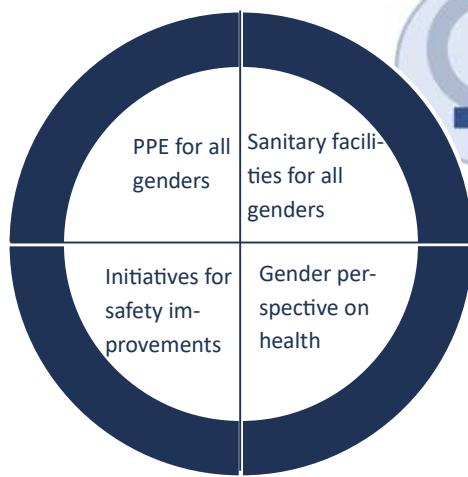
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reporting system ✓ Reporting office / person of trust ✓ Granting privacy to victim | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Monitoring of procedure / measures ✓ Awareness raising |
|--|---|

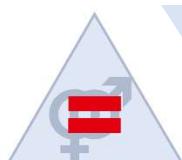
ŽS INFRASTRUCTURE



5,786
employees

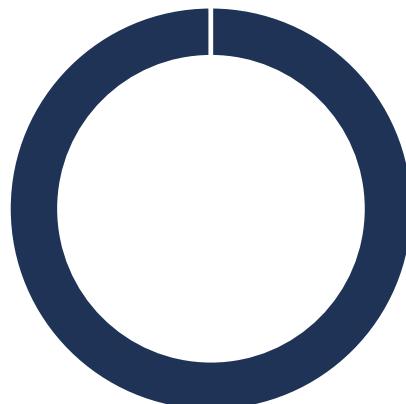
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall

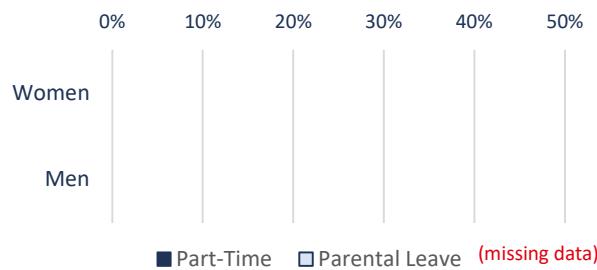
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

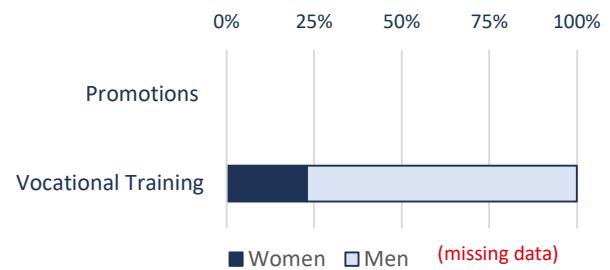


MEASURES TAKEN

- Flexible working schedules
- Reduction of working time
- Remote working arrangements



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT

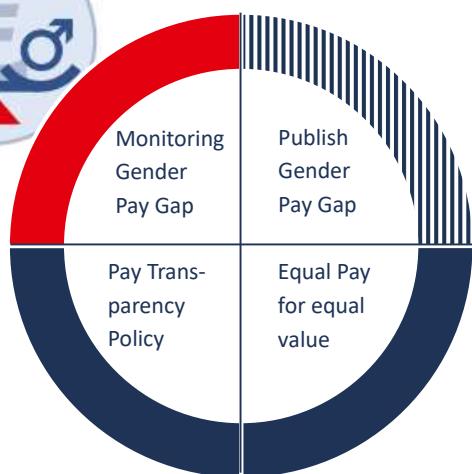


MEASURES TAKEN

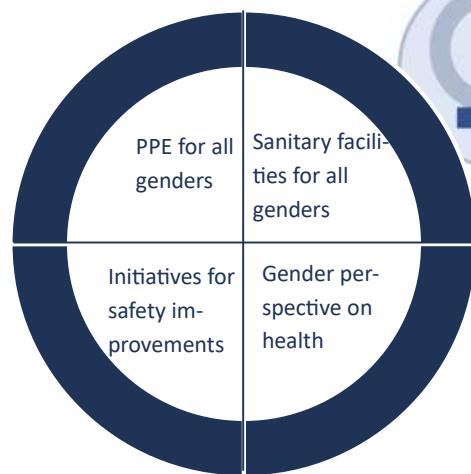
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



Legend: yes (dark blue), in develop. (vertical bars), no (red), don't know (light blue), no data (grey)



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

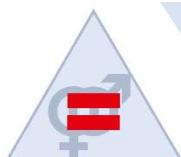
- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

ŽELEZNIČNÁ SLOVENSKEJ REPUBLIKY (ŽSR)



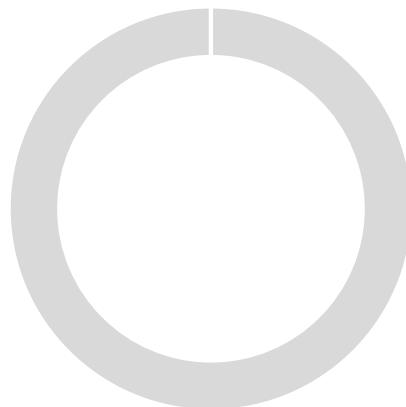
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

25%

Share of women in company overall

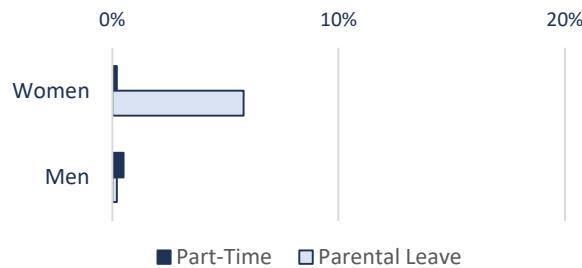
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

29%

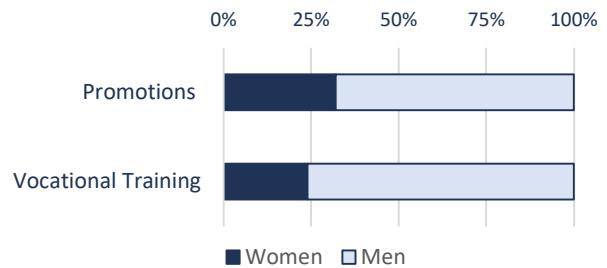
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

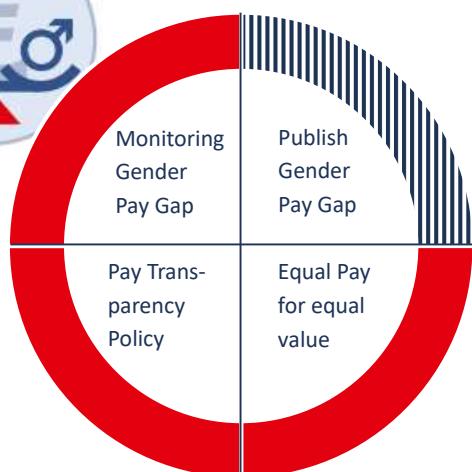
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



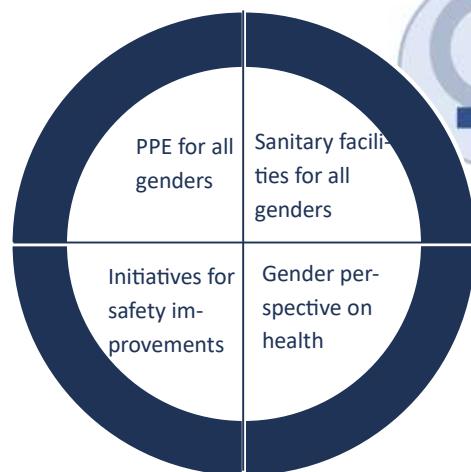
POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

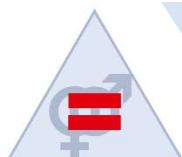
- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ CARGO



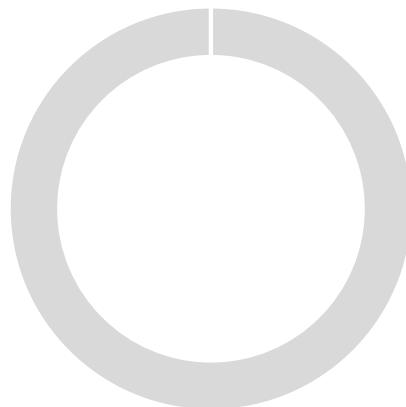
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



█ yes █ in develop. █ no █ don't know █ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

26%

Share of women in company overall

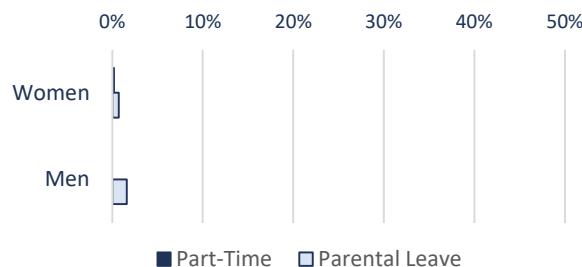
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

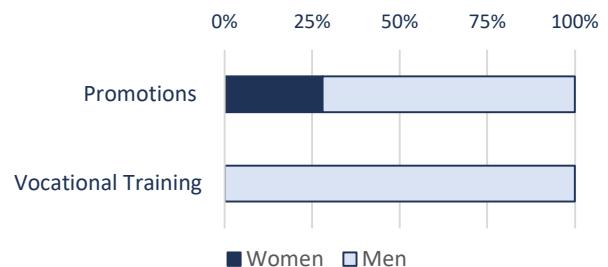


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT

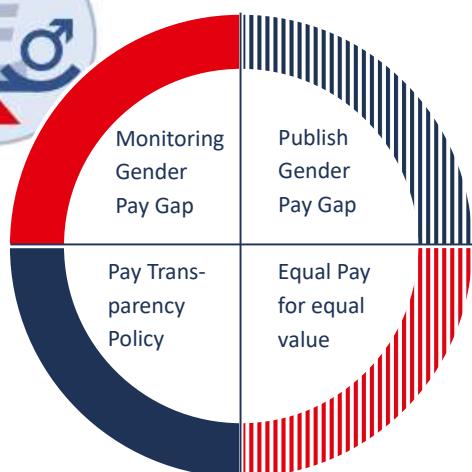


MEASURES TAKEN

- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



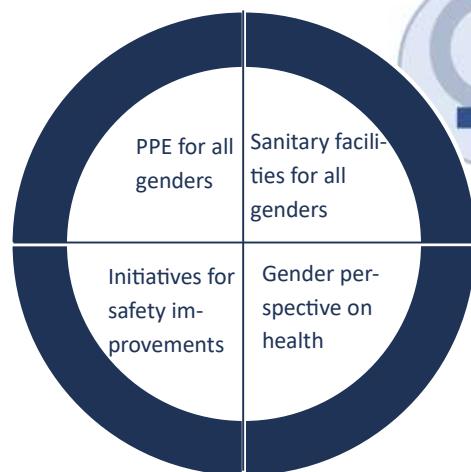
POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

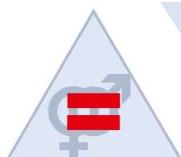
ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ SLOVENSKO (ŽSSK)




5,240
employees

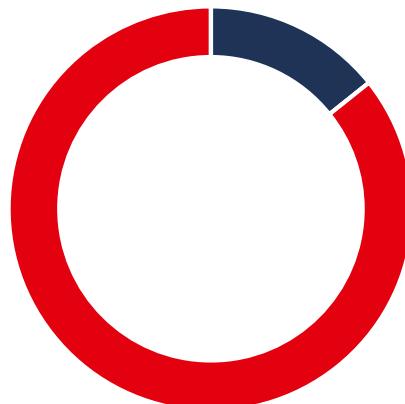
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



yes in develop. no don't know no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

35%

Share of women in company overall

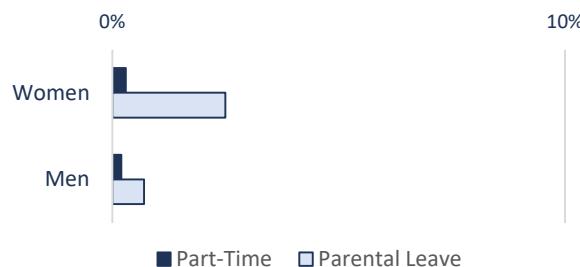
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

37%

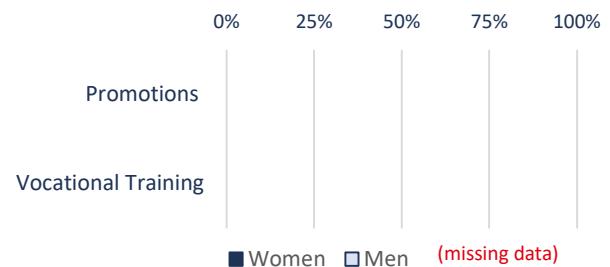
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

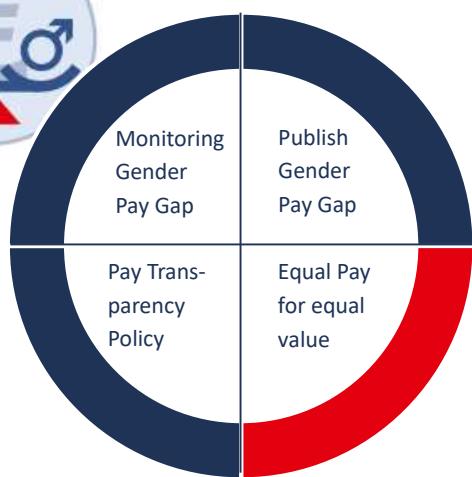
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



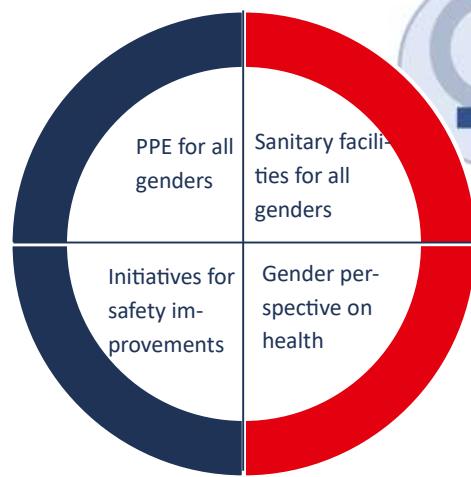
POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

- Reporting system
- Reporting office / person of trust
- Granting privacy to victim

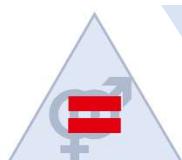
- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

SLOVENSKE ŽELEZNICE (SŽ)



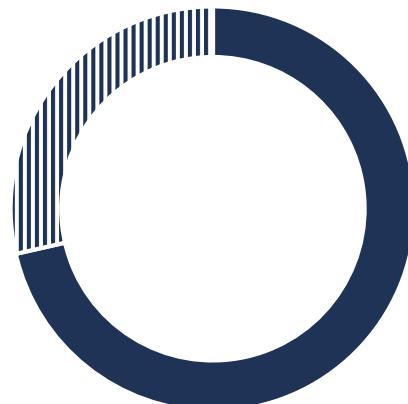
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall

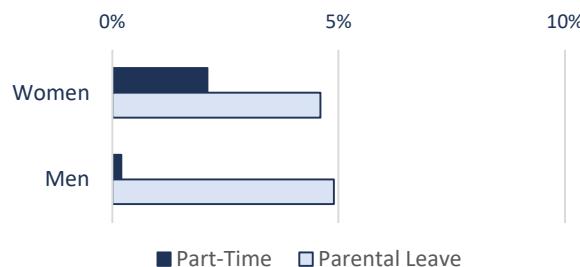
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

27%

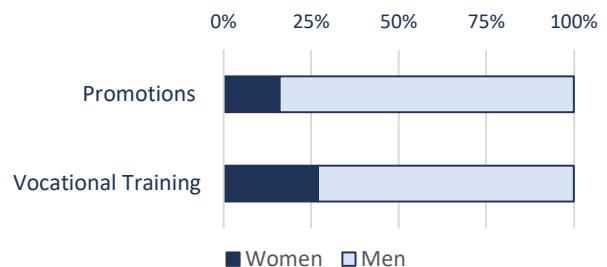
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

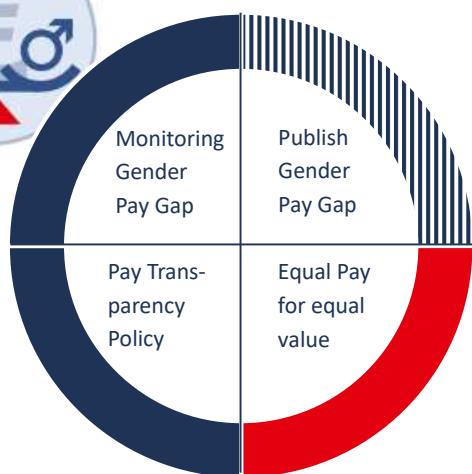
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

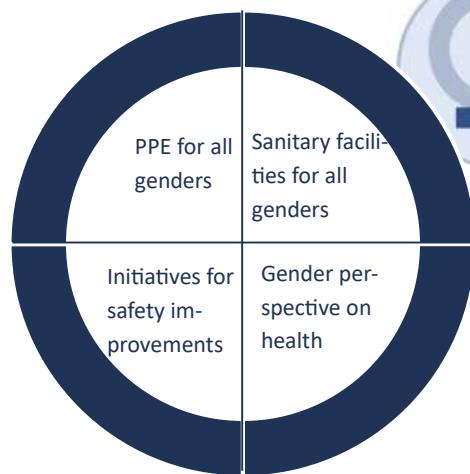
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women



POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

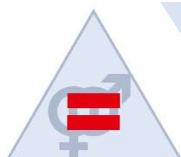
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

RENFE OPERADORA (RENFE)



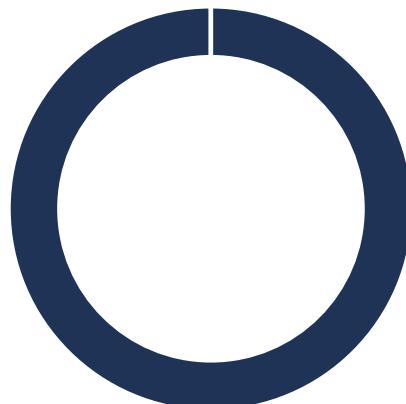
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall

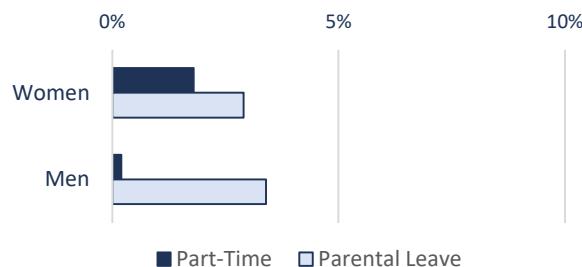
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

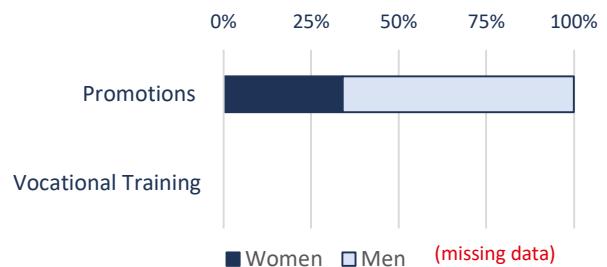
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



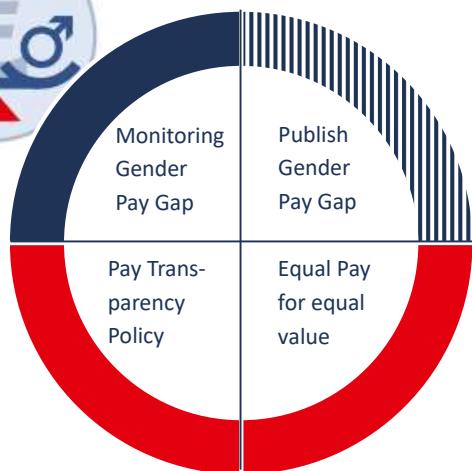
MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

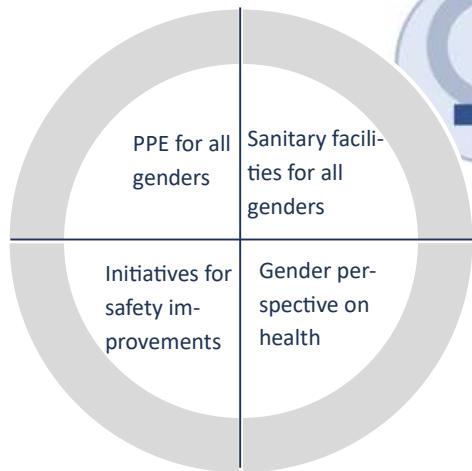
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



█ yes █ in develop. █ no █ don't know █ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



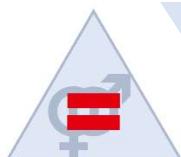
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising




3,930
employees

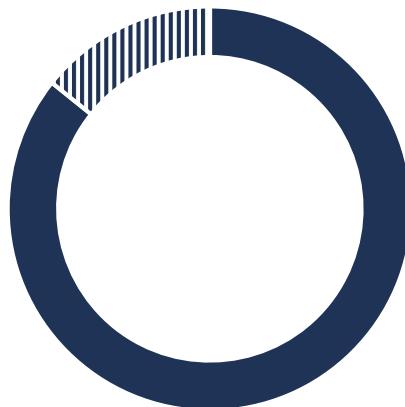
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- █ Vision on gender equality
- █ Commitment to ensure gender equality
- █ Commitment to implement measures
- █ Statement to combat sexual harassment
- █ Committed measures against sexual harassment
- █ Communication strategy for company's policy
- █ Strategy for monitoring and evaluation



█ yes ||| in develop. █ no ||| don't know █ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



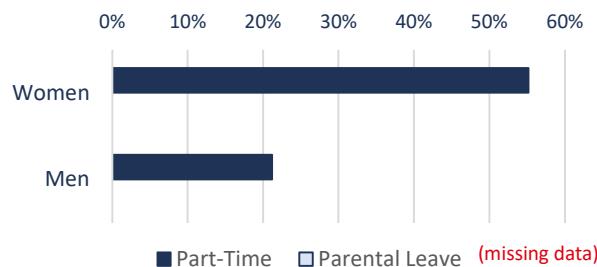
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

30%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

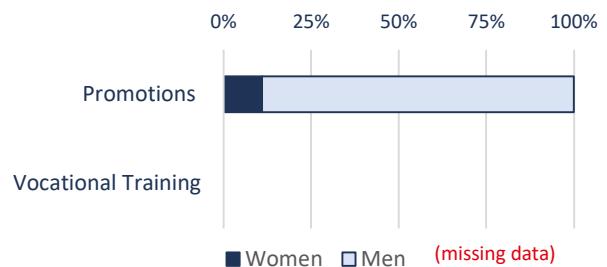


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT

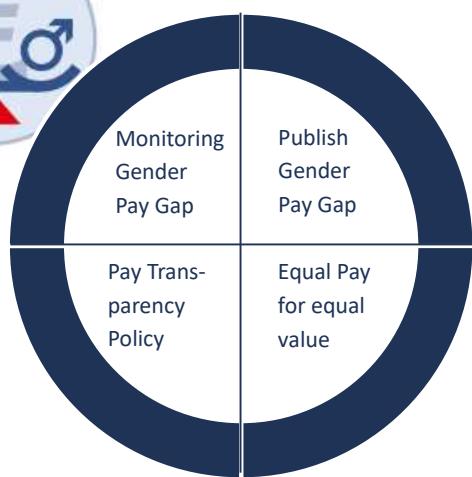


MEASURES TAKEN

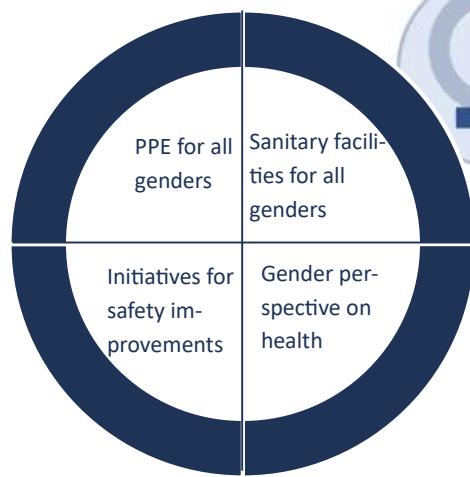
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women



POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

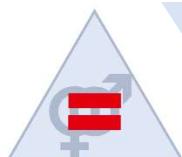
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

SCHWEIZERISCHE BUNDESBAHN (SBB)



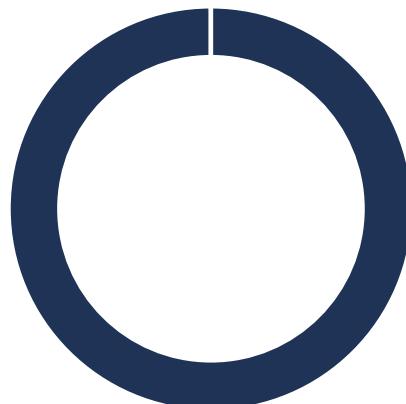
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

20%

Share of women in company overall

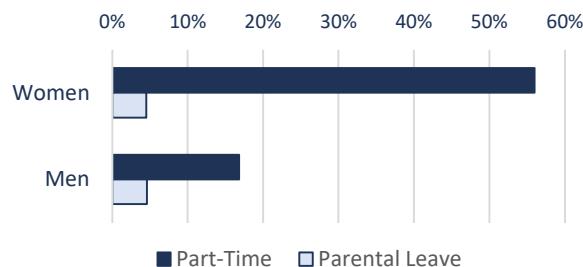
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

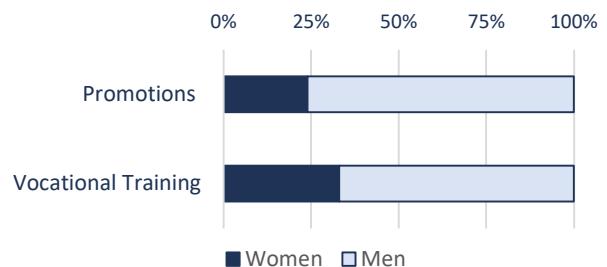
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

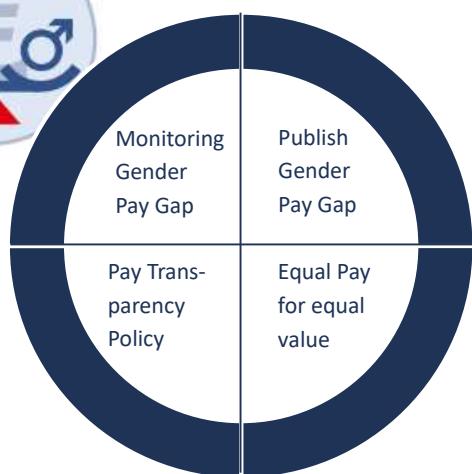
- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

MEASURES TAKEN

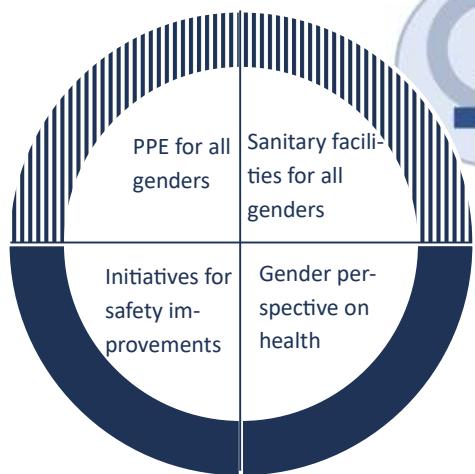
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women



POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reporting system ✓ Reporting office / person of trust ✓ Granting privacy to victim | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Monitoring of procedure / measures ✓ Awareness raising |
|--|---|

RAIL DELIVERY GROUP (RDG)



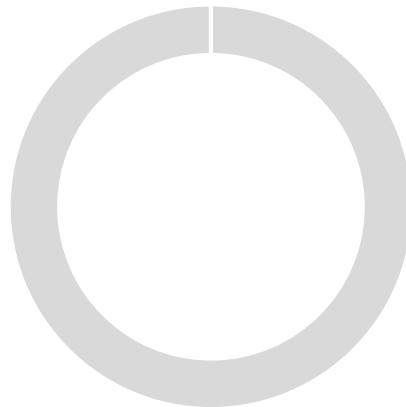
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



█ yes █ in develop. █ no █ don't know █ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

n.d.

Share of women in company overall



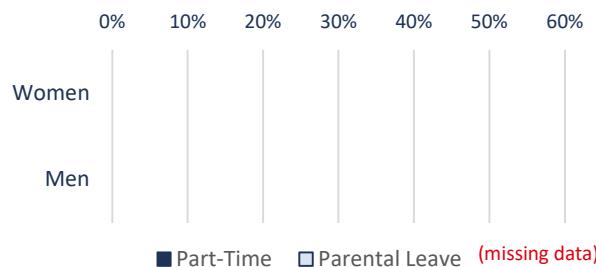
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

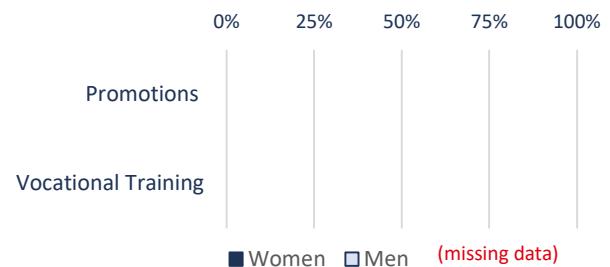
Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE



POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



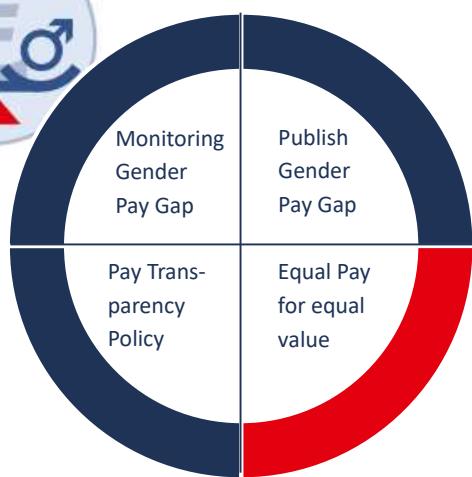
MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements

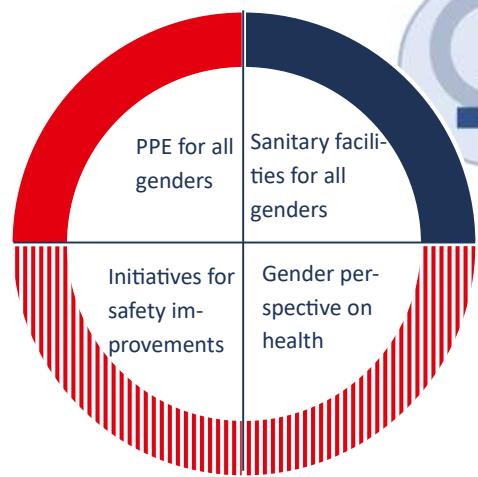
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising