

**V PIANO DI AZIONE
PER LA PARITÀ
2022 – 2025**





V PIANO DI AZIONE PER LA PARITÀ

CAF BEASAIN – IRÚN - MADRID
2022-2025



INDICE

1. PROLOGO	3
2. INTRODUZIONE	5
3. PARTI SIGLANTI	5
4. AMBITO D'APPLICAZIONE	6
4.1. <u>Ambito d'applicazione personale:</u>	6
4.2. <u>Ambito temporale:</u>	6
4.3. <u>Ambito territoriale:</u>	7
5. DESCRIZIONE DEI CONCETTI. DEFINIZIONI	7
6. OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO DI AZIONE PER LA PARITÀ	8
7. COMMISSIONE PER LA PARITÀ: STRUTTURA PER LA PROMOZIONE, IL MONITORAGGIO, LA VALUTAZIONE E LA REVISIONE. PROCEDURA DI MODIFICA E RISOLUZIONE DELLE DISCREPANZE.....	9
7.1. <u>Composizione</u>	10
7.2. <u>Funzioni della Commissione per la parità</u>	11
7.3. <u>Funzionamento della Commissione per la parità</u>	12
7.4. <u>Meccanismi di monitoraggio e valutazione del Piano di azione per la parità</u>	12
7.5. <u>Procedura di modifica e risoluzione di discrepanze</u>	13
8. APPROCCIO ALLA DIAGNOSI	15
9. ASSI DEL PIANO DI AZIONE PER LA PARITÀ	23
10. OBIETTIVI SPECIFICI	24
10.1. <u>Asse Strategie</u>	24
10.2. <u>Asse Parità nella gestione di persone</u>	25
10.3. <u>Asse Responsabilità Sociale</u>	30
11. PIANO DI AZIONE PER LA PARITÀ. OBIETTIVI E CALENDARIO ANNUALE	31
12. DIFFUSIONE E INFORMAZIONI SUL PIANO DI AZIONE PER LA PARITÀ.....	34



1. PROLOGO

La Legge organica 3/2007, del 22 marzo, per l'effettiva parità tra donne e uomini, mirava a dare attuazione al principio della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, in particolare eliminando tutte le discriminazioni dirette e indirette contro le donne.

Il Regio Decreto-legge 6/2019, del 1° marzo, sulle misure urgenti per garantire la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini nell'impiego e nell'occupazione, propone la modifica della citata Legge Organica 3/2007, e mira essenzialmente a estendere l'obbligo di redigere piani di azione per la parità alle aziende con cinquanta o più lavoratori, stabilendo l'obbligo di iscriverli nel registro da sviluppare con regolamento.

L'articolo 2 ipotizza la riforma del testo rivisto dello Statuto dei lavoratori, approvato con il Regio Decreto Legislativo 2/2015, del 23 ottobre, e propone, in sintesi: di evidenziare il diritto dei lavoratori a conciliare la vita personale, familiare e lavorativa; nonché di stabilire espressamente il diritto dei lavoratori alla retribuzione corrispondente al loro lavoro, proponendo una retribuzione uguale senza discriminazioni.

Oltre ad altre modifiche, vengono inclusi i contenuti dei Piani di azione per la parità nelle aziende.

Nello sviluppo delle normative sopra citate, il 14 ottobre 2020 sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dello Stato il Regio Decreto 902/2020 del 13 ottobre, che regola i piani di azione per la parità e la loro registrazione, e il Regio Decreto 901/2020 del 13 ottobre, sulla parità di retribuzione tra donne e uomini, che hanno un impatto diretto sulla preparazione, sul processo di negoziazione, sul contenuto e sulla registrazione dei Piani di azione per la parità.

A questo proposito, CAF ha redatto il I Piano di azione per la parità nel 2010, il II Piano di azione per la parità nel 2012, il III Piano di azione per la parità nel 2015 e il IV Piano di azione per la parità per la sua sede di Beasain nel 2018. Allo stesso modo, nel centro di lavoro di Irun è stato redatto nel 2011 il I Piano di azione per la parità, nel 2013 il II Piano di azione per la parità e nel 2019 il III Piano di azione per la parità. Tuttavia, CAF, nel suo Patto Aziendale, e successivamente nei suoi accordi applicabili alle sedi lavorative situate a Beasain, Irun e Madrid, dal 2006, aveva già incluso un punto specifico relativo alle Pari Opportunità e alla conciliazione della vita lavorativa e familiare e un altro sulla maternità e paternità. Questi punti comprendevano impegni per l'inserimento delle donne, piani specifici sulle misure da adottare in termini di parità, miglioramenti nel congedo di maternità, ecc.

Pertanto, il lavoro del CAF in materia di parità non è solo guidato dal precetto legale menzionato all'inizio di questo capitolo, ma anche dalla convinzione che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini sia un requisito fondamentale per migliorare il capitale umano dell'azienda.

Il presente V Piano di azione per la parità è stato concordato dai rappresentanti della Direzione aziendale e dai rappresentanti dei Consigli di fabbrica di Beasain, Irun e Madrid (20 luglio 2022): l'accordo è firmato e timbrato in questo stesso documento.

Impresa

Comitato aziendale BIM



2. INTRODUZIONE

Il presente documento contiene il 5° Piano di azione per la parità per le sedi CAF di Beasain, Irun e Madrid per gli anni 2022-2025, che è stato preceduto dall'elaborazione di una diagnosi della situazione delle pari opportunità a Beasain, Irun e Madrid al 31 dicembre 2020.

Questo Piano di azione per la parità ci consentirà di continuare a progredire nello sviluppo di un quadro favorevole alle relazioni di lavoro basate sulla parità di trattamento e di opportunità, sulla non discriminazione e sul rispetto della diversità, promuovendo un ambiente sicuro e sano e facilitando la comunicazione con le persone che compongono l'organizzazione.

Il Piano per la parità tra donne e uomini in CAF è di natura strategica e definisce le linee di lavoro per tutti i suoi anni di validità.

Siamo profondamente convinti che l'impegno per la parità tra uomini e donne avrà un impatto positivo su tutte le persone che compongono il team dell'azienda e, per estensione, sull'intera società.

Il documento si compone di una prima parte in cui viene fornita una panoramica generale, con un'introduzione al lavoro di parità svolto dall'azienda, un'approssimazione alla diagnosi effettuata prima del Piano, gli obiettivi generali del Piano e il suo ambito di applicazione.

Segue una trattazione più specifica delle aree di intervento con i relativi obiettivi e le azioni concordate per lavorare sui progressi in termini di parità.

Seguono i dettagli del monitoraggio e della valutazione del Piano, con le funzioni delle Commissioni di azione per la parità del Centro e della Commissione generale di parità, il loro funzionamento e la diffusione e le informazioni da fornire su questo Piano di azione per la parità.

3. PARTI SIGLANTI

La Direzione della Società CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A., e i rappresentanti dei Consigli di Fabbrica dei centri di lavoro di Beasain, Irún e Madrid, entrambi costituiti come membri del Comitato di Negoziazione del 5° Piano di azione per la parità, firmano il presente Piano di azione per la parità BIM 2022 - 2025.

A nome dell'azienda:

- Sig. Jon de la Puente Vitini
- Sig. Igor Arrondo Esnaola
- Io sottoscritta, Lorena Eleno Martín
- Io sottoscritta, Miren Ezquiaga Echezarreta

A nome dei lavoratori:

- Sig. Urko Jauregi (LAB-Beasain)
- Sig. Aitor Martínez (LAB-Beasain)
- Sig. Gaizka Etxaide (LAB-Irún)
- Io sottoscritta, Olatz Madariaga (LAB-Beasain)
- Sig. Jon Mikel Garmendia (ELA-Beasain)



- Sig. Javier Villegas (ELA-Irún)
- Sig. Jon Muxika (ELA- Beasain)
- Sig. Enrique Torquemada (CCOO-Beasain)
- Sig. Pedro Gago (CCOO- Madrid)
- Sig. Francisco. Javier Ferrer (ESK-Irún)
- Io sottoscritta, Estibaliz San Pedro (ESK-Beasain)
- Sig. Manuel Arellano (UGT-Irún)
- Sig. Santiago Chillón (UGT-Madrid)

4. AMBITO D'APPLICAZIONE

4.1. Ambito d'applicazione personale:

Il presente Piano di azione per la parità verrà applicato al personale che afferisce alle sedi lavorative di CAF di Beasain, Irún e Madrid (BIM).

4.2. Ambito temporale:

Il presente Piano di azione per la parità resterà in vigore per **4 anni 2022/20225**. A partire dal primo anno, e con cadenza annuale, l'azienda realizzerà un rapporto della situazione al 31 dicembre, valutando gli avanzamenti ottenuti.

Durante il periodo in cui resterà in vigore, in virtù del monitoraggio e della valutazione a cui è sottoposto, il Piano di azione per la parità potrà essere modificato tramite accordo tra le parti.

4.3. Ambito territoriale:

Il presente Piano di azione per la parità si applica alle sedi lavorative di CAF nelle sedi lavorative di Beasain, Irún e Madrid.

5. DESCRIZIONE DEI CONCETTI: DEFINIZIONI

- **Azione positiva:** adozione di misure di tipo temporale che, al fine di definire pari opportunità, consente di correggere quei contesti che risultano da utilizzi o sistemi discriminatori.
- **Molestie sessuali:** fatte salve le disposizioni del Codice Penale, per molestie sessuali si intende qualsiasi comportamento verbale o fisico di natura sessuale che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare quando crea un ambiente intimidatorio, degradante o offensivo.
- **Molestie fondate sul sesso:** qualsiasi comportamento messo in atto sulla base del sesso o dell'orientamento sessuale di una persona, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un ambiente intimidatorio, degradante o offensivo.
- **Discriminazione diretta:** la situazione di una persona che è, è stata o può essere trattata meno favorevolmente in base al sesso rispetto a un'altra persona in una situazione analoga. (Art. 6.1. della Legge Organica)



- **Discriminazione indiretta:** situazione in cui una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettono le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto alle persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi possano essere oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi per raggiungere tale finalità siano necessari e appropriati. (Art. 6.1. della Legge Organica)
- **Stereotipi di genere:** qualità e caratteristiche psicologiche e fisiche che una società assegna a uomini e donne. Si tratta di idee semplificate, ma fortemente acquisite, sulle caratteristiche, gli atteggiamenti e le attitudini di uomini e donne.
- **Segregazione verticale:** diversa concentrazione di donne e uomini in determinati gradi e livelli di responsabilità o posizioni.
- **Segregazione orizzontale:** misura l'indice di concentrazione di uomini e donne nei diversi ruoli/funzioni dell'Organizzazione.
- **Divario salariale dovuto al sesso:** differenza percentuale superiore al 25% tra i salari medi di donne e uomini.
- **Discriminazione salariale:** rappresenta la parte di questa differenza non giustificata da un diverso conferimento di valore nello svolgimento di un lavoro e che può essere spiegata solo in virtù del sesso della persona che lo realizza.
- **Soffitto di cristallo:** barriera invisibile che impedisce alle donne qualificate, come gruppo, di raggiungere posizioni di responsabilità nelle organizzazioni in cui lavorano.
- **Piano di azione per la parità:** i Piani di azione per la parità sono un insieme ordinato di misure, adottate dopo una diagnosi della situazione, che tendono a far sì che l'impresa raggiunga la parità in termini di trattamento e opportunità tra uomini e donne ed elimini la discriminazione relativa alla differenza di sesso. I Piani di azione per la parità stabiliranno gli obiettivi di parità da raggiungere, le strategie e pratiche per il loro conseguimento, così come la definizione di sistemi efficaci di monitoraggio e valutazione degli obiettivi stabiliti.
- **Principio della parità di trattamento tra uomini e donne:** postula l'assenza di qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, per ragioni di sesso e, in particolare, quelle derivanti da maternità, adempimento di obblighi familiari e stato civile.

6. OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO DI AZIONE PER LA PARITÀ:

L'obiettivo principale del presente Piano di azione per la parità è assicurare la parità reale ed effettiva di uomini e donne, tale da rendere possibile l'esistenza e la crescita della nostra organizzazione ed evitare qualsiasi tipo di discriminazione.

A tal fine, questo Piano di azione per la parità prevede una serie di misure e di azioni concordate dalla Commissione di negoziazione del Piano di azione per la parità, con rappresentanza dell'Azienda dei Comitati aziendali di Beasain, Irun e Madrid, le quali hanno come obiettivi principali i seguenti obiettivi:

- 1- Promuovere la difesa e l'applicazione effettiva del principio di parità tra uomini e donne in ambito lavorativo.



- 2- Assicurare le stesse opportunità in termini di stipendio e sviluppo professionale a tutti i livelli.
- 3- Favorire l'accesso delle donne all'occupazione e l'applicazione effettiva del principio di parità di trattamento e non discriminazione nelle condizioni lavorative tra uomini e donne.
- 4- Assicurare l'accesso alla formazione in condizioni di parità a uomini e donne, con il fine di promuovere lo sviluppo della carriera professionale e la sua adattabilità ai requisiti dei posti di lavoro, migliorando l'occupabilità interna.
- 5- Assicurare l'applicazione dei criteri di parità nella politica e nel sistema retributivo dell'azienda.
- 6- Promuovere un uso del linguaggio, e delle immagini, paritario e inclusivo.
- 7- Avanzare nella definizione di misure di regolazione che favoriscano la conciliazione della vita lavorativa, personale e familiare.
- 8- Prevenire e, nei casi opportuni, risolvere i casi di molestie sessuali e di discriminazione in base al sesso sul luogo di lavoro attraverso il protocollo di azione predisposto.
- 9- Rispettare la legislazione vigente e gli impegni eventualmente concordati tra la Direzione aziendale e i Comitati aziendali BIM in materia di parità e conciliazione.
- 10- Agire come forza trainante per la parità in tutti i gruppi di interesse dell'azienda e nella società nel suo complesso.

7. COMMISSIONE PER LA PARITÀ: STRUTTURA PER LA PROMOZIONE, IL MONITORAGGIO, LA VALUTAZIONE E LA REVISIONE. PROCEDURA DI MODIFICA E RISOLUZIONE DELLE DISCREPANZE

È stato istituito il Comitato Generale per la parità, che in generale avrà il compito di promuovere la parità, ponendo le basi per una cultura dell'organizzazione del lavoro che favorisca una reale ed effettiva parità tra donne e uomini.

Allo stesso modo, è stato istituito un Commissione per la parità per ogni sede lavorativa, con la funzione fondamentale di realizzare il dispiegamento delle azioni previste dal Piano di azione per la parità in ogni centro di lavoro, monitorando, valutando e rivedendo periodicamente le misure previste dal Piano di azione per la parità al fine di raggiungere gli obiettivi in esso stabiliti.

7.1. Composizione

La Commissione Generale per la Parità è composta da rappresentanti della direzione e della rappresentanza unitaria dei centri di lavoro di Beasain, Irún e Madrid e appartenenti a diverse funzioni.

Alla data di sottoscrizione del presente Piano di azione per la parità, è composto dalle seguenti persone:

Rappresentanza dell'azienda

Sig. Jon de la Puente

Io sottoscritta, Lorena Eleno



Io sottoscritta, Miren Ezkiaga
Sig. Igor Arrondo
Sig. Miguel Angel Inchusta

Rappresentanza del Consiglio aziendale:

Sig. Urko Jauregi (LAB-Beasain)
Sig. Aitor Martínez (LAB-Beasain)
Sig. Gaizka Etxaide (LAB-Irún)
Io sottoscritta, Olatz Madariaga (LAB-Beasain)
Sig. Jon Mikel Garmendia (ELA-Beasain)
Sig. Javier Villegas (ELA-Irún)
Sig. Jon Muxika (ELA- Beasain)
Sig. Enrique Torquemada (CCOO-Beasain)
Sig. Pedro Gago (CCOO- Madrid)
Sig. Francisco. Javier Ferrer (ESK-Irún)
Io sottoscritta, Estibaliz San Pedro (ESK-Beasain)
Sig. Manuel Arellano (UGT-Irún)
Sig. Santiago Chillón (UGT-Madrid)

Alla data di sottoscrizione del presente Piano di azione per la parità, la Commissione per la parità di Beasain è composta dalle seguenti persone:

Rappresentanza dell'azienda

Io sottoscritta, Miren Ezkiaga
Sig. Igor Arrondo

Rappresentanza del Consiglio aziendale:

Sig. Urko Jauregi (LAB-Beasain)
Sig. Aitor Martínez (LAB-Beasain)
Io sottoscritta, Olatz Madariaga (LAB-Beasain)
Sig. Jon Mikel Garmendia (ELA-Beasain)
Sig. Jon Muxika (ELA- Beasain)
Sig. Enrique Torquemada (CCOO-Beasain)
Io sottoscritta, Estibaliz San Pedro (ESK-Beasain)

Alla data di sottoscrizione del presente Piano di azione per la parità, la Commissione per la parità di Irún è composta dalle seguenti persone:

Rappresentanza dell'azienda

Io sottoscritta, Lorena Eleno

Rappresentanza del Consiglio aziendale:

Sig. Gaizka Etxaide (LAB-Irún)
Sig. Javier Villegas (ELA-Irún)
Sig. Francisco. Javier Ferrer (ESK-Irún)
Sig. Manuel Arellano (UGT-Irún)

Alla data di sottoscrizione del presente Piano di azione per la parità, la Commissione per la parità di Madrid è composta dalle seguenti persone:



Rappresentanza dell'azienda

Sig. Miguel Angel Inchusta
Io sottoscritto, Miren Ezkiaga

Rappresentanza del Consiglio aziendale:

Sig. Pedro Gago (CCOO- Madrid)
Sig. Santiago Chillón (UGT-Madrid)

7.2. Funzioni della Commissione per la parità:

Funzioni della Commissione generale per la parità:

- Monitoraggio semestrale e coordinamento delle azioni previste nel Piano di azione per la parità
- Revisione e accettazione dei rapporti annuali di ciascun centro elaborati dall'azienda dove verrà mostrato l'avanzamento degli obiettivi fissati.

Funzioni delle Commissioni per la parità della sede:

- Monitoraggio e valutazione periodica delle azioni previste nel Piano di azione per la parità.
- Proporre misure per progredire nel conseguimento degli obiettivi fissati.
- Revisione e accettazione del rapporto annuale di ciascuna sede elaborato dall'azienda dove verrà mostrato l'avanzamento degli obiettivi fissati.

7.3. Funzionamento della Commissione per la parità:

Funzionamento della Commissione generale per la parità:

La Commissione generale per la parità si riunirà con una periodicità semestrale. Le riunioni straordinarie possono essere convocate nel caso in cui le parti lo ritengano opportuno, informando preventivamente i punti da discutere nella riunione.

Funzioni delle Commissioni per la parità della sede:

La Commissione per la parità della sede si riunirà trimestralmente, in via ordinaria, oltre alle riunioni straordinarie che potranno essere indette su iniziativa di una qualsiasi delle parti, con un preavviso che indichi i punti da discutere.

A partire dalla pubblicazione del Piano di azione per la parità, tutte le riunioni saranno registrate nel relativo verbale, che includerà i contenuti trattati nella riunione.

7.4. Meccanismi di monitoraggio e valutazione del Piano di azione per la parità.**7.4.1. Monitoraggio del Piano di azione per la parità**

Il Piano di azione per la parità pluriennale sarà declinato in Piani annuali con le azioni e gli obiettivi da raggiungere ogni anno.



Questo sistema permetterà di avere una procedura chiara e rigorosa per la raccolta e l'elaborazione delle informazioni sull'attuazione del Piano di azione per la parità e sui risultati che produce, per cui sarà necessario stabilire strumenti che facilitino la raccolta di queste informazioni e la loro successiva analisi.

Il monitoraggio del Piano di azione per la parità sarà effettuato a vari livelli:

- Monitoraggio delle azioni e degli obiettivi da parte dei responsabili degli obiettivi e delle azioni, nel rispetto del calendario previsto.
- Monitoraggio degli obiettivi da parte della Direzione, nell'ambito del piano di gestione annuale.
- Monitoraggio globale del Piano di azione per la parità nella Commissione generale per la parità.

Nelle revisioni di monitoraggio si analizzerà lo stato delle azioni definite e il grado di conformità rispetto agli obiettivi stabiliti.

Nel caso in cui vengano rilevati degli scostamenti, verranno stabilite, nei casi opportuni, delle azioni di miglioramento, volte a riorientare la situazione e a raggiungere gli obiettivi previsti.

I monitoraggi effettuati in seno alla Commissione generale per la parità e alle Commissioni per la parità del centro saranno verbalizzati.

7.4.2. Valutazione

La valutazione sarà effettuata annualmente e alla fine del Piano.

La valutazione del Piano mira anche a raggiungere i seguenti obiettivi specifici:

Verificare il grado di conformità agli obiettivi del Piano.

Analizzare lo sviluppo del processo del Piano.

Valutare l'adeguatezza delle risorse, delle metodologie e delle procedure implementate durante lo sviluppo del Piano.

Riflettere sulla necessità di continuare a sviluppare le azioni in base alla loro fattibilità e adeguatezza.

Identificare nuove esigenze che richiedono azioni per promuovere e garantire la parità nell'azienda in conformità all'impegno acquisito.

Migliorare e adattare il piano di azione per la parità previsto per l'anno successivo e/o il prossimo piano di azione per la parità pluriennale.

7.5. Procedura di modifica e risoluzione di discrepanze

7.5.1. Procedura di modifica:

Fatte salve le scadenze di revisione stabilite nel presente Piano di azione per la parità, esso deve essere rivisto, in ogni caso, quando si verificano le circostanze di cui all'articolo 9.2 del Real Decreto 901/2020 del 13 ottobre, che regola i piani di azione per la parità e la loro registrazione; vale a dire, quando si verificano le circostanze di cui all'articolo 9.2 del Real Decreto 901/2020 del 13 ottobre, che regola i piani di azione per la parità e la loro registrazione.



- a) Quando deve essere fatto in conseguenza dei risultati del monitoraggio e della valutazione di cui alle sezioni 4 e 6 di seguito.
- b) Quando la mancanza di conformità con i requisiti legali e normativi o la loro inadeguatezza viene rivelata a seguito di un'azione dell'Ispettorato del lavoro e della previdenza sociale.
- c) In caso di fusione, acquisizione, trasferimento o modifica dello status giuridico dell'azienda.
- d) In caso di eventi che modifichino in modo sostanziale l'organico dell'azienda, i suoi metodi di lavoro, l'organizzazione o i sistemi retributivi, compresa la mancata applicazione dei contratti collettivi e le modifiche sostanziali alle condizioni di lavoro o alle situazioni analizzate nella diagnosi della situazione che è servita come base per la sua preparazione.
- e) Quando una sentenza del tribunale condanna l'azienda per discriminazione diretta o indiretta sulla base del sesso o quando determina il mancato adeguamento del piano di azione per la parità ai requisiti legali o normativi.

Se è necessario modificare il piano di azione per la parità, è necessario seguire la procedura di modifica del contenuto del piano di azione per la parità descritta di seguito:

- Identificazione dell'oggetto della modifica.
- Determinazione della fase del Piano di azione per la parità (attuazione, monitoraggio, valutazione, revisione) interessata dalla modifica.
- Presentazione della proposta di modifica alla Commissione generale per la parità.
- Analizzare, negoziare e concordare sulla modifica all'interno della Commissione generale per la parità.
- L'accordo di modifica richiederà l'accordo dell'azienda e della maggioranza della rappresentanza dei lavoratori che compongono la Commissione, a meno che i regolamenti non richiedano una maggioranza qualificata per la questione in questione.
- In caso di accordo e approvazione, le modifiche saranno apportate al documento del Piano di azione per la parità.

7.5.2. Procedura di risoluzione delle discrepanze

Per risolvere eventuali discrepanze o conflitti che possono sorgere in seguito all'interpretazione, all'applicazione e all'eventuale revisione del Piano di azione per la parità, possono essere convocate riunioni straordinarie della Commissione Generale per la Parità su richiesta di una qualsiasi delle parti.

8. APPROCCIO ALLA DIAGNOSI

Dopo aver effettuato la diagnosi degli aspetti qualitativi e quantitativi degli stabilimenti CAF di Beasain, Irun e Madrid, la seguente relazione espone le conclusioni tratte.

Caratteristiche generali:

- Per quanto riguarda le **caratteristiche generali** dell'azienda, occorre notare la composizione eminentemente maschile della forza lavoro; in questo senso, l'**organico di BIM al 31 dicembre 2020** era prevalentemente composto da **uomini**, 2799 uomini per



474 donne, pari all'**86%** dell'organico totale, contro il 14% della forza lavoro femminile. Per quanto riguarda la sede di **Beasain**, alla data citata, il numero di **uomini** era di 2316, pari all'**84%**, rispetto alle 433 donne in organico (16%). Nella sede di Irún, al 31 dicembre 2020, il personale era composto da **284 uomini e 17 donne**, con un 94% di uomini. L'**89%** del personale della sede di Madrid è composto da uomini (199) e l'**11%** da donne (24). Ciò dimostra che la forza lavoro è dominata dagli uomini sia a livello generale che per sede lavorativa. A questo proposito, va tenuto presente che le tre sedi dell'azienda sono centri di produzione e manutenzione in cui prevale la manodopera diretta, che storicamente è stata un ambito interamente maschile. È inoltre importante sottolineare che l'inserimento delle donne in azienda è stato più tardivo rispetto a quello degli uomini e che la presenza di studentesse nei cicli di formazione professionale industriale rispetto a quella degli uomini è molto bassa, soprattutto se si considera che la **manodopera** rappresenta il 55% del personale totale e che solo il 3% della manodopera è costituita da donne. In termini di **struttura**, la situazione è 29% di donne e 71% di uomini. In particolare, nel gruppo degli impiegati, la situazione è di 58% donne e 42% uomini. Infine, nel caso del gruppo dei laureati, la presenza femminile è del 30% e quella maschile del 70%.

- Per quanto riguarda i **contratti di lavoro**, va notato che nel 2018, 2019 e 2020 tutto il personale BIM è stato legato all'Azienda da un contratto di lavoro, essendo il **rapporto di lavoro** in tutti i casi un rapporto di lavoro comune. Pertanto, per quanto riguarda questi due aspetti, non vi è alcuna differenza tra i due sessi.
- Per quanto riguarda le **assunzioni** nel CAF, come si evince dai dati della Diagnosi, nel 2020 il 93,95% della forza lavoro del BIM è a tempo indeterminato. Sul totale delle donne presenti nell'organico del BIM, il 7,23% è costituito da dipendenti temporanei, mentre sul totale degli uomini la percentuale di dipendenti temporanei è del 6,14%. Si può notare che il numero di dipendenti temporanei è leggermente più alto tra le donne, anche se è praticamente impercettibile. Questi dati sono praticamente gli stessi nel centro di lavoro di Beasain, dove il lavoro occasionale tra le donne è pari al 6,93% e tra gli uomini al 6,43%; nel centro di Irún, il lavoro occasionale tra le donne è pari al 17,65% e tra gli uomini al 4,58%. Allo stesso modo, i dati relativi alla sede di Madrid mostrano una percentuale del 4,17% per le donne e dell'1,01% per gli uomini. Il criterio utilizzato per l'assunzione a tempo indeterminato è l'anzianità aziendale; pertanto, CAF utilizza un criterio che non consente discriminazioni in base al sesso.
- Il personale di **CAF BIM** al 31 dicembre 2020 è **principalmente nella fascia di età compresa tra i 30 e i 45 anni**. Osservando le fasce d'età, si nota che la percentuale di donne è più alta nelle fasce più giovani (20-29 anni e 30-45 anni) rispetto a quelle più anziane (46-55 anni e 56-63 anni), anche se in ogni caso è inferiore al 30%. Questo



potrebbe essere indicativo dell'inserimento delle donne nel mercato del lavoro e della maggiore partecipazione delle donne alle professioni MOD. Questa tendenza si replica nei centri di lavoro di Irún e Beasain.

- Analizzando la modalità di erogazione dei servizi, si può notare che nel 2018 e nel 2019 il personale del BIM ha erogato servizi esclusivamente di persona, senza differenze in termini di genere. Nell'esercizio 2020, in occasione di Covid, il 63,85% del personale totale del BIM ha fornito servizi di persona, mentre il 36,15% ha fornito servizi in modalità mista. In questa modalità mista, le donne rappresentano il 31% del gruppo e gli uomini il 69%, mentre nella modalità in presenza la percentuale di donne è del 5%, rispetto al 95% degli uomini. Nella modalità in presenza, le donne sono meno rappresentate, poiché il gruppo in questa modalità è quello che fornisce servizi direttamente collegati alla produzione, che comprende il personale relativo a manodopera diretta. Tenendo conto che le donne sono concentrate nei reparti strutturali, non direttamente legati alla produzione, la percentuale di donne che forniscono servizi in un sistema misto è più alta.
- L'analisi della **distribuzione del personale per giorno lavorativo** mostra che il 91,11% del personale BIM nel 2020 lavorava generalmente su turni spezzati (mattina e pomeriggio), mentre l'8,89% lavorava in staffetta. Sul totale del personale che lavorava in staffetta, le donne rappresentavano lo 0,69%, rispetto al 91,31% degli uomini. Questo squilibrio si basa sulla sottorappresentazione delle donne nel gruppo MOD, che è il gruppo che può fornire principalmente servizi di staffetta.
- Per quanto riguarda la **distribuzione per anzianità**, nel 2020 la forza lavoro BIM riflette quanto segue: nelle fasce di anzianità più elevate, oltre i 6 anni, la percentuale di uomini (91,07%) è significativamente superiore a quella delle donne (8,93%). Tuttavia, questa differenza si riduce notevolmente nei gruppi con minore anzianità (1 anno o meno), dove la percentuale di donne è del 33,49%.
- Analizzando la **distribuzione del personale per reparto**, si nota che i reparti con personale tecnico e amministrativo hanno le percentuali più alte di donne, con una parità o quasi: Sviluppo aziendale, Sicurezza ferroviaria e Risorse umane, ecc. Tuttavia, le divisioni direttamente collegate al lavoro diretto hanno il minor numero di donne.
- L'analisi del **livello di formazione** del personale BIM al 31 dicembre 2020 mostra una maggiore presenza di uomini ai livelli di formazione di base (nessun studio/studi primari/studi secondari); in particolare, la loro presenza si aggira intorno al 90-95%, mentre le donne rappresentano l'8-7%. Tuttavia, a livello universitario e post-laurea, le donne rappresentano il 32,68% e gli uomini il 67,32%.
- I dati ricavati dall'analisi della **Rappresentanza Legale dei Lavoratori** alla BIM mostrano una chiara predominanza del genere maschile. Così, tra i comitati aziendali istituiti dopo



le elezioni sindacali del 2018, l'RLT della BIM è composto per il 96% da uomini e per il 4% da donne. Va notato che in questo caso le donne compongono il Consiglio di fabbrica di Beasain e che i Consigli di Irun e Madrid sono attualmente composti esclusivamente da uomini.

- Nel 2020, il Consiglio di amministrazione era composto da 4 donne (36%) e 7 uomini (64%). La presenza femminile è aumentata rispetto ai due anni precedenti, in cui erano presenti 3 donne nel Consiglio di amministrazione.

Analisi di parità per materie:

Accordo aziendale:

- Come è stato dimostrato, l'Azienda sta lavorando nel campo delle **pari opportunità e della conciliazione tra lavoro e vita familiare**, compiendo passi importanti in questa direzione e inserendo nell'Accordo aziendale precetti per realizzare la conciliazione tra lavoro e famiglia.
- Infine, si fa riferimento al **calendario** aziendale e alla **giornata lavorativa** aziendale, non come strumento di possibile discriminazione, ma come strumento di conciliazione tra lavoro, vita familiare e corresponsabilità, che sta funzionando in questo senso.

Promozione:

- Il sistema di promozione per gli operai e gli impiegati è stato concordato tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori e approvato in assemblea dall'insieme dei lavoratori, per cui si può dedurre che si tratta di un sistema valido e che non contiene alcuna indicazione di discriminazione in base al sesso. Per quanto riguarda la metodologia, va sottolineato che le promozioni si ottengono in due modi: valutazione e anzianità.
- Per quanto riguarda le promozioni alle posizioni dirigenziali e ai quadri intermedi, non c'è una promozione automatica e, al momento, non ci sono praticamente donne, a causa del tardivo inserimento delle donne nell'azienda e perché, in linea di principio, il raggiungimento di queste categorie richiede anni di esperienza, oltre ad altre competenze.
- Per quanto riguarda il personale laureato, l'azienda dispone di un modello di valutazione del personale laureato e dei quadri, che si articola su una serie di assi di responsabilità, valutando sia una serie di competenze sia gli obiettivi annuali assegnati all'inizio del periodo precedente.

Comunicazione:

- L'azienda si è dotata di un Piano di comunicazione con l'obiettivo di assicurare la coerenza della comunicazione interna, garantendo così che tutti abbiano informazioni aggiornate e rilevanti per tutti i livelli dell'organizzazione.
- Le informazioni fornite nella diagnosi mostrano che l'azienda ha compiuto passi in questo campo, realizzando campagne di sensibilizzazione a favore delle pari opportunità.



rivedendo il divieto di immagini con connotazioni sessiste, aggiornando la home page del portale CAF per avere accesso diretto alla documentazione del Piano di azione per la parità e divulgando, in misura maggiore, la presenza di donne associate a posizioni produttive nei diversi supporti grafici pubblicati dall'azienda, tra gli altri.

- Inoltre, il linguaggio utilizzato nella comunicazione interna ed esterna dell'azienda è stato costantemente rivisto per rispettare i criteri di parità.

Selezione:

- Per quanto riguarda il processo di selezione, la conclusione è che sia la procedura di reclutamento che il processo di selezione mantengono criteri non discriminatori.
- In primo luogo, il reclutamento è aperto, è pensato per essere aperto a tutti, indipendentemente dal genere, e viene effettuato sia internamente che esternamente. Internamente, è stato implementato un processo di pubblicazione delle offerte di lavoro interne, utilizzando l'intranet, l'applicazione mobile del Gruppo e l'applicazione HR interna. All'esterno, gli annunci sui portali di lavoro sono combinati con annunci su giornali, sulla rete professionale LinkedIn, sulle bacheche dei centri di formazione e delle università, ecc.
- In secondo luogo, i requisiti di selezione sono oggettivi e impediscono l'insorgere di situazioni discriminatorie. Infine, va sottolineato che nella fase di colloquio del processo di selezione si fa riferimento a competenze tecniche, competenze generiche e situazioni legate alla persona, senza tenere conto di situazioni estranee alla mansione.

Formazione:

- La formazione nel CAF Beasain è inclusa nel Piano di formazione che ha validità annuale. Tutte le attività di formazione sono svolte in risposta alle esigenze tecniche e pratiche che possono esistere in un Dipartimento o in una Divisione, al fine di raggiungere gli obiettivi stabiliti per ciascuno di essi. Gli obiettivi sono stabiliti attraverso criteri tecnici e oggettivi, che non escludono in base al genere e non contengono criteri discriminatori.
- I dati sulla formazione erogata a ciascun sesso ci mostrano ancora una volta la realtà dell'Azienda in termini di struttura e di manodopera diretta.

Rischi lavorativi e salute sul posto di lavoro:

- Per quanto riguarda le misure per le lavoratrici sensibili in gravidanza o in allattamento o per il personale con limitazioni psicofisiche, CAF dispone di una procedura di azione per l'adattamento di queste persone, e questa sezione è quindi inclusa nella politica aziendale sulla prevenzione dei rischi professionali e sulla salute sul lavoro.
- In termini di infrastrutture, l'azienda è attrezzata, nella maggior parte dei casi, per l'utilizzo di uomini e donne nei servizi utilizzabili.

- Per quanto riguarda gli abiti da lavoro, attraverso il sistema di assegnazione, sostituzione, manutenzione e lavaggio degli abiti da lavoro attualmente in vigore, gli abiti sono adattati alle condizioni corporee di ogni persona.

Prevenzione delle molestie sessuali e delle molestie basate sul sesso:

- Come indicato nel punto relativo alla prevenzione delle molestie sessuali e delle molestie basate sul sesso, l'Azienda dispone di un Protocollo di azione per questi casi. In termini di casi rilevati, è stato rilevato un caso di molestie attivate da una donna presso il centro di lavoro di Irún.

Audit sulle retribuzioni

Per ottemperare ai requisiti stabiliti dal regolamento sulla parità nello sviluppo dell'audit sulla retribuzione per il gruppo dei laureati, è stata utilizzata come riferimento una metodologia di valutazione del lavoro secondo i criteri di adeguatezza, completezza e obiettività. Questa metodologia standard è stata sviluppata da una società di consulenza specializzata in questo campo ed è stata applicata in molte organizzazioni.

L'applicazione di questa metodologia ha permesso di strutturare il gruppo in due gruppi per i quali sono stati considerati i seguenti 5 fattori di valutazione: conoscenza, problem solving e innovazione, interazione, impatto e responsabilità.

La metodologia è stata applicata tenendo conto delle responsabilità e dei requisiti per la tipologia di posizioni esistenti in cui è inquadrato l'intero gruppo di laureati.

Come risultato dell'applicazione di questa metodologia, si configura un primo gruppo di persone con responsabilità tecniche senza responsabilità per team di persone e per progetti/programmi e un secondo gruppo con responsabilità per team di persone e per progetti/programmi.

Per il gruppo di operai e impiegati, sono stati considerati i raggruppamenti previsti dal sistema di categorie professionali stabilito dal contratto collettivo di lavoro applicabile.

Dopo questo esercizio, non sono stati identificati scostamenti rilevanti (vedere tabella allegata) e quindi non è stato stabilito alcun piano di azione in quest'area.

GRUPPO DEL PERSONALE	Media	Mediana
	Divario	Divario
Laureati responsabili	13.60%	6.80%
Laureati tecnici	3.50%	0.00%
Quadri intermedi	4.80%	7.40%
Resto dei dipendenti	2.50%	4.80%
Operai	-0.40%	2.00%



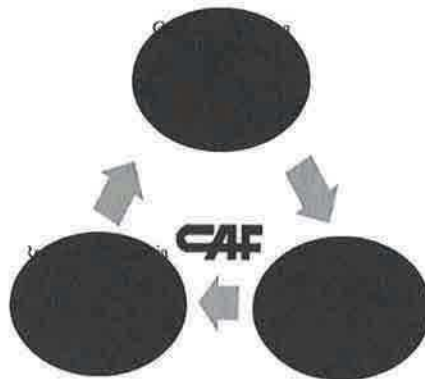
Per calcolare il divario retributivo è stata applicata la seguente formula: (retribuzione media o mediana degli uomini - retribuzione media o mediana delle donne) / retribuzione media o mediana degli uomini.

I concetti salariali per il calcolo del divario includono quelli che possono generare una differenza dovuta al genere. Il resto delle integrazioni salariali (anzianità di servizio, lavoro notturno, sollievo, laboratori caldi, ecc.) e delle integrazioni non salariali (contributi a Geroa, uso della mensa, servizi di autobus, ecc.) regolate dal contratto collettivo non generano una differenza di genere.

Per quanto riguarda questo capitolo, nella Diagnosi della situazione delle pari opportunità tra donne e uomini consegnata il 22 dicembre 2021, è stato allegato l'Allegato 3 con il Registro degli stipendi BIM per il 2020.

9. ASSI DEL PIANO DI AZIONE PER LA PARITÀ

Il piano di azione per la parità tra donne e uomini presso CAF Beasain è stato strutturato su tre linee di azione:



Ciascuno dei tre assi ha aree definite di azione. Ogni area di azione ha linee di azione strategiche.

Ogni linea di azione è stata declinata in azioni specifiche con i responsabili e le date di attuazione, che ci permetteranno di monitorare e valutare il piano di azione per la parità.

Inoltre, abbiamo fissato degli obiettivi da raggiungere, per ogni linea di azione, durante gli anni di validità del Piano, con una distribuzione annuale; questo ci permetterà di misurare i risultati ottenuti e di gestire con i dati.

ASSE 1. Strategia

L'impegno della direzione, l'allocazione delle risorse, il monitoraggio e la valutazione del Piano per le pari opportunità e la sua integrazione nelle strategie dell'azienda sono fondamentali. Questo è il modo più efficace per garantire che l'implementazione del Piano di azione per la parità sia integrata nella gestione generale dell'azienda.

ASSE 2. Gestione di persone

Questa seconda linea di azione si articola sulla gestione delle risorse umane, con l'obiettivo di garantire la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne nell'Azienda e di creare un ambiente favorevole allo sviluppo professionale e personale a parità di condizioni per tutti i membri dell'Azienda.

ASSE 3. Gruppi di interesse - Responsabilità sociale

Include le misure di promozione e diffusione dei valori egualitari necessarie per sensibilizzare i gruppi di interesse dell'azienda, altre aziende e la Società in generale.

10. OBIETTIVI SPECIFICI**10.1. Asse. Strategie****AREA 1. IMPEGNO DELLA DIREZIONE PER LA PARITÀ**

- Elaborare e divulgare l'impegno dell'Azienda per garantire parità e divulgare tale impegno all'interno e all'esterno.
- Conferire le risorse umane e materiali necessarie per la realizzazione del Piano.

AREA 2. GESTIONE DEL PIANO DI AZIONE PER LA PARITÀ

- Realizzare il monitoraggio e la valutazione del Piano di azione per la parità, con un minimo di 4 riunioni/anno delle Commissioni per la parità del Centro e 2 riunioni della Commissione generale per la parità.
- Raggiungere la conformità con almeno il 75% degli obiettivi del Piano per la parità pluriennale.
- Aggiornare i dati diagnostici e redigere il V Piano per la Parità 2026/2029.

10.2. Asse Parità nella gestione di persone**AREA 3. SELEZIONE DEL PERSONALE**

- Garantire in ogni momento il principio della parità di trattamento e delle pari opportunità nell'accesso al lavoro. In questo senso, ribadiamo la nostra volontà di favorire l'accesso delle donne al lavoro sulla base di quanto stabilito negli ultimi Accordi aziendali.
- Le offerte di lavoro includeranno le caratteristiche oggettive della mansione e i suoi requisiti, con informazioni adeguate alla mansione, avendo cura di utilizzare un linguaggio non sessista e favorendo l'uso di un linguaggio inclusivo.
- Si analizzerà il numero di donne che intraprendono studi legati a lavori di produzione e, in base ai risultati ottenuti, si valuterà la necessità di realizzare una campagna per promuovere l'accesso delle donne a questo tipo di studi.
- Verranno presi contatti con i Centri di formazione per dare priorità agli stage delle donne presso i CAF.



- I processi di selezione saranno effettuati tenendo conto delle competenze personali e professionali precedentemente definite, senza considerare aspetti di contenuto discriminatorio o sessista.
- Alla fine di ogni anno, i Comitati di azione per la Parità della Sede, rappresentati da due persone del Comitato Aziendale e una dell'Azienda, avranno la possibilità di incontrare alcune delle donne assunte nel corso dell'anno, per conoscere la loro opinione sul processo di selezione in termini di Pari Opportunità.
- L'Azienda fornirà una formazione specifica sulla parità di genere al personale dell'area selezione della Direzione Risorse Umane e ai membri dei Comitati per le Pari Opportunità del Centro. Allo stesso modo, e come parte di questa azione, i processi di selezione saranno rivisti in termini di pari opportunità.
- Per rispettare questo principio, le assunzioni saranno effettuate sulla base delle capacità e dell'idoneità della persona al lavoro in un contesto di parità di trattamento tra donne e uomini.
- Definizione del processo con attenzione al genere e definizione e monitoraggio di indicatori per garantire la trasparenza e l'obiettività del processo.
- Informare tutte le persone che entrano in azienda dell'impegno per la parità, del Piano di azione per la parità e delle azioni svolte (protocollo sulle molestie, ecc.).

AREA 4. FORMAZIONE CONTINUA DEL PERSONALE

- Garantire che la gestione del team sia effettuata da persone formate ai principi di parità di trattamento, pari opportunità e non discriminazione.
- Sensibilizzare il personale, promuovendo un atteggiamento e un metodo di gestione che faciliti il passaggio a una cultura stabile e affidabile della parità nell'ambito dei rapporti di lavoro.
- L'accesso alla formazione e la non discriminazione saranno garantiti nei corsi di formazione erogati in azienda.
- I criteri di accesso ai corsi di formazione devono essere tecnici e oggettivi e non devono escludere in base al genere o contenere criteri discriminatori.
- Sarà garantita la comunicazione dei corsi di formazione al personale in congedo per assistere figli o familiari, informandolo dell'esistenza di corsi per la propria area, sezione o reparto.
- La partecipazione del personale ai corsi di formazione sarà monitorata per ottenere percentuali disaggregate delle ore di formazione erogate e per valutare il livello di partecipazione ai processi formativi di donne e uomini.
- La formazione in materia di parità sarà impartita ai capi area o dipartimento, il cui programma sarà concordato dalla Commissione generale per la parità.
- Riprogettazione del processo di formazione con attenzione al genere e definizione e monitoraggio di indicatori disaggregati per sesso.



- Garantire che il processo di formazione consenta l'accesso a tutte le persone, comprese quelle in congedo, maternità, paternità e/o con orario ridotto.
- Sensibilizzare e formare il personale del CAF sulla parità di genere, con i seguenti obiettivi:
 - Generare una cultura organizzativa proattiva della parità in tutto il personale, incoraggiando comportamenti, abitudini e stili di lavoro in linea con gli impegni dell'organizzazione (azione formativa di base).
 - Consentire l'efficace attuazione delle azioni del Piano di azione per la parità (piano di formazione specifica).

AREA 5. PROMOZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

- La promozione professionale del gruppo di operai e impiegati, così come quella del gruppo di personale qualificato, che avverrà attraverso il sistema concordato con il Comitato aziendale, sarà effettuata tenendo conto dei meriti e delle qualifiche degli individui, garantendo la non discriminazione sulla base del sesso. Saranno quindi garantite la parità di trattamento e di opportunità nello sviluppo professionale di donne e uomini.
- Il sistema di promozione delle lavoratrici e dei lavoratori sarà monitorato.

AREA 6. CONDIZIONI DI LAVORO

- Assicurare l'applicazione dei criteri di parità nella politica e nel sistema retributivo dell'azienda e nella stesura del registro dei salari.

AREA 7. CONCILIAZIONE

- Progettazione, monitoraggio e valutazione delle misure di conciliazione vita-lavoro.
- Lavoreremo con l'impegno di creare, per quanto possibile, condizioni di lavoro favorevoli e un ambiente di lavoro favorevole, che facilitino la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, senza incidere sulle responsabilità lavorative.
- Verranno monitorate le misure di conciliazione vita-lavoro applicate al personale, suddivise per genere.
- Si progredirà verso una cultura di orientamento ai risultati e di valorizzazione del tempo (ogni minuto conta), fornendo alle persone dell'Azienda strumenti utili e semplici per utilizzare meglio il tempo e migliorare la produttività personale, con un impatto positivo sulla conciliazione della vita lavorativa e familiare.
- Alle persone che hanno ridotto l'orario di lavoro o che hanno adottato altre misure per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata sarà garantita la non discriminazione per questo motivo.

AREA 8. COMUNICAZIONE INTERNA/PARTECIPAZIONE



- Strutturare/aggiornare i forum di comunicazione interna utilizzati per diffondere il piano di azione per la parità e le azioni più rilevanti realizzate.
- Comunicare il Piano di azione per la parità e i principali risultati ottenuti al 100% del personale e ai nuovi assunti. Progettazione di un sistema di partecipazione e attenzione ai reclami e ai suggerimenti in materia di parità.
- Misurare il grado di soddisfazione del personale rispetto alla gestione delle pari opportunità, al fine di stabilire eventuali miglioramenti.
- Il Piano di azione per la parità sarà promosso attraverso i diversi mezzi di comunicazione interna esistenti (Intranet, bacheche, ecc.).
- Sarà incoraggiato l'uso di un linguaggio non sessista, favorendo una comunicazione, sia interna che esterna, in cui la parità tra uomini e donne sia rispettata e promossa. A tal fine, sarà diffuso un Manuale di comunicazione paritaria che fungerà da linea guida per l'utilizzo in tutta l'azienda.
- Si lavorerà per garantire che donne e uomini siano rappresentati nella comunicazione scritta e verbale, sviluppando una comunicazione che non contenga immagini stereotipate. Saranno quindi vietate le immagini con connotazioni sessiste.
- Verrà effettuata una revisione del linguaggio di genere della comunicazione interna ed esterna esistente (offerte di lavoro, canali di comunicazione, intranet, sito web aziendale, relazione annuale, ecc.) per correggere gli aspetti menzionati in questo punto.
- Verrà creato un account di posta elettronica per consentire al personale di inviare eventuali contributi relativi alle pari opportunità tra donne e uomini.
- Eliminare gli stereotipi di genere nella comunicazione e nell'immagine dell'azienda, attraverso un uso non sessista del linguaggio e delle immagini.

AREA 9. PREVENZIONE DI RISCHI LAVORATIVI E SALUTE SUL POSTO DI LAVORO

- Si lavorerà su una politica di prevenzione dei rischi professionali in un'ottica di genere, adattandosi alle esigenze della popolazione lavorativa.
- Al fine di garantire la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza o in allattamento, l'adattamento del posto o delle condizioni di lavoro continuerà con la notifica preventiva e l'intervento della Medicina Aziendale.
- Incorporare la prospettiva di genere nell'individuazione, nella valutazione e nelle misure da adottare in caso di rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro del personale.
- Disporre e attuare un protocollo per garantire la sicurezza delle donne durante la gravidanza e l'allattamento.
- Effettuare valutazioni dei rischi psicosociali con una prospettiva di genere e un piano di miglioramento.

AREA 10. MOLESTIE SESSUALI E MOLESTIE PER MOTIVI DI SESSO.



- Prevenire, individuare e correggere le situazioni di molestie sessuali e molestie per motivi di sesso che possono verificarsi, promuovendo strumenti che incanalino e risolvano, con le dovute garanzie, i casi presentati. Revisione del protocollo esistente.
- Divulgare il protocollo al 100% del personale.
- Realizzare monitoraggi dei casi rilevati.

AREA 11. DIVERSITÀ

- Si lavorerà alla stesura di un protocollo contro le discriminazioni e le molestie di natura omofobica sul luogo di lavoro.
- Divulgare il protocollo al 100% del personale.

AREA 12. VIOLENZA DI GENERE

- Definire misure preferenziali, per i componenti dell'azienda vittime di violenza di genere e divulgarle al 100% del personale.
- Informare il personale delle misure e dei sostegni istituzionali esistenti per supportare le donne vittime di violenza di genere

10.3. Asse responsabilità sociale

AREA 13. COMUNICAZIONE ESTERNA

- Consolidare l'immagine aziendale, la reputazione e il prestigio dell'Azienda in materia di parità, tramite azioni di comunicazione esterna.



11. PIANO DI AZIONE PER LA PARITÀ OBIETTIVI E CALENDARIO ANNUALE

Aree di intervento	Linee di azione / Strategie	Obiettivi Indicatori di monitoraggio	Distribuzione per anno di implementazione				Responsabile
			2022	2023	2024	2025	
Asse: GESTIONE STRATEGICA DELLA PARITÀ							
1. Impegno della direzione per la parità	Divulgare internamente a tutto il personale l'impegno della Direzione per la parità tra donne e uomini. Ciò è incluso nella Politica delle Risorse Umane applicabile al Gruppo CAF. Vedere RSC.	<ul style="list-style-type: none"> Impegno per la parità elaborato e divulgato al 100% del personale. 	Impegno per la parità elaborato e divulgato al 100% del personale.				Lorena. E.
2. Gestione del piano di azione per la parità	2.1. Revisione e valutazione del Piano di azione per la parità.	<ul style="list-style-type: none"> Minimo 4 riunioni/anno nelle Commissioni per la parità del centro (CIC, Comisiones de Igualdad de Centro) Minimo 2 riunioni/anno della Commissione generale per la parità (CIG, Comision de Igualdad General) Minimo 75% di obiettivi conseguiti. Resoconto annuale della valutazione. 	Minimo 4 riunioni/anno nella CIC. Minimo 2 riunioni/anno nella CIG. 75% di obiettivi conseguiti. Resoconto annuale della valutazione.	Minimo 4 riunioni/anno nella CIC. Minimo 2 riunioni/anno nella CIG. 75% di obiettivi conseguiti. Resoconto annuale della valutazione.	Minimo 4 riunioni/anno nella CIC. Minimo 2 riunioni/anno nella CIG. 75% di obiettivi conseguiti. Resoconto annuale della valutazione.	Minimo 4 riunioni/anno nella CIC. Minimo 2 riunioni/anno nella CIG. 75% di obiettivi conseguiti. Resoconto annuale della valutazione.	Mirena E.
	2.2. Revisione della diagnosi ed elaborazione del Piano di azione per la parità pluriennale seguente.	<ul style="list-style-type: none"> Diagnostica revisionata e Piano di azione per la parità 2026/2029 approvato. 					Diagnostica revisionata Piano di azione per la parità 2026/2029 approvato
	2.3 Assegnare a ciascuna azione un preventivo economico.	<ul style="list-style-type: none"> Assegnare alle azioni il preventivo necessario 	Assegnazione del preventivo realizzata	Assegnazione del preventivo realizzata	Assegnazione del preventivo realizzata	Assegnazione del preventivo realizzata	Lorena E.



Arete di intervento	Linee di azione / Strategie	Obiettivi Indicatori di monitoraggio	Distribuzione per anno di implementazione				Responsabile
			2022	2023	2024	2025	
Asse: GESTIONE DI PERSONE							
3. Selezione di personale	3.1. Definizione documentata del processo di selezione con prospettiva di genere per garantire la trasparenza e l'obiettività del processo.	<ul style="list-style-type: none"> Processo di selezione con prospettiva di genere definito. Diffuso al 100% del personale coinvolto nella selezione del personale. Offerte di lavoro inclusive. 	Processo di selezione con prospettiva di genere e divulgazione Offerte di lavoro inclusive (verificare)	100% Offerte di lavoro inclusive	100% Offerte di lavoro inclusive	100% Offerte di lavoro inclusive	Lorena E.
	3.2. Formazione sulla parità di genere per il 100% del personale coinvolto nei processi di selezione.	<ul style="list-style-type: none"> Il 100% del personale coinvolto nel processo di selezione ha ricevuto una formazione sulla gestione delle persone con una prospettiva di genere. 		Il 50% del personale coinvolto nel processo di selezione ha ricevuto una formazione	Il 100% del personale coinvolto nel processo di selezione ha ricevuto una formazione		Lorena E.
	3.3. Definizione e raccolta di indicatori del processo di selezione disaggregati per sesso, a partire dalle candidature ricevute, per posizioni strategiche e tattiche.	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei risultati disaggregati (%M/%H), a partire dalle candidature ricevute (1 per ogni gruppo). 	Indicatori di analisi e miglioramento	Indicatori di analisi e miglioramento	Indicatori di analisi e miglioramento	Indicatori di analisi e miglioramento	Indicatori di analisi e miglioramento
	3.4. Informare le persone che entrano in azienda del Piano di azione per parità, dell'impegno per la parità e del protocollo sulle molestie.	<ul style="list-style-type: none"> Riprogettazione del Manuale di benvenuto. 100% del personale appena assunto informato. 	Analisi del Manuale di benvenuto	Riprogettazione del Manuale di benvenuto. 100% del personale neoassunto informato	100% del personale neoassunto informato	100% del personale neoassunto informato	Lorena E.



Aree di intervento	Linee di azione / Strategie	Obiettivi Indicatori di monitoraggio	Distribuzione per anno di implementazione				Responsabile
			2022	2023	2024	2025	
3. Selezione di personale	3.5. Informare i Centri di formazione dell'impegno per la parità e della priorità di selezionare le donne per gli stage in azienda, nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.	<ul style="list-style-type: none"> Informare i Centri di formazione dell'impegno per la parità e della priorità data alle donne per gli stage in azienda, nelle posizioni di personale operaio. Monitoraggio delle donne che si candidano agli stage. 	Informazione ai centri di formazione sull'impegno per la parità. N. donne tirocinii	Informazione ai centri di formazione sull'impegno per la parità. N. donne tirocinii	Informazione ai centri di formazione sull'impegno per la parità. N. donne tirocinii	Igor A.	
	3.6. Collaborazione con i centri di formazione professionale della zona, per partecipare alle loro campagne di orientamento e favorire le donne in questi studi.	<ul style="list-style-type: none"> Preparare campagna di orientamento e occupazione presso CAF. 	Partecipare alla campagna del corso scolastico	Partecipare alla campagna del corso scolastico	Partecipare alla campagna del corso scolastico	Igor A.	
	3.7. Analizzare gli indicatori dell'evoluzione dell'organico (M/H) per posizioni/funzioni e livelli di responsabilità.	<ul style="list-style-type: none"> Analizzare gli indicatori di evoluzione dell'organico. 	Estrarre e analizzare gli indicatori di performance (complessiva M/H e per posti).	Estrarre e analizzare gli indicatori di performance (complessiva M/H e per posti).		Igor A.	



Aree di intervento	Linee di azione / Strategie	Obiettivi Indicatori di monitoraggio	Distribuzione per anno di implementazione				Responsabile
			2022	2023	2024	2025	
4. Formazione e interna	4.1. Revisione del processo di formazione con prospettiva di genere per garantire che il processo di formazione sia accessibile a tutte le persone.	<ul style="list-style-type: none"> Sviluppo e diffusione di un processo di gestione della formazione con prospettiva di genere (personale in congedo, riduzione dell'orario di lavoro, programmi di formazione, ecc.) 		Processo di formazione con prospettiva di genere e divulgazione	Monitoraggio	Monitoraggio	Lorena E.
	4.2. Stabilire indicatori del processo di formazione disaggregati per sesso e monitorarli per garantire la trasparenza e l'obiettività del processo.	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei risultati disaggregati (%M/%H), che ricevono formazione. Ore medie di formazione persone/anno M/F (risultati simili). 	Indicatori di analisi e miglioramenti	Indicatori di analisi e miglioramento	Indicatori di analisi e miglioramento	Indicatori di analisi e miglioramento	Igor A.
	4.3. Formazione/sensibilizzazione sulla parità al personale, per attuare le azioni del Piano per la parità.	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizzazione alla parità per almeno il 75% del personale (azione di formazione di base). Piano di formazione specifico per il personale con responsabilità sulle persone. 100% del personale formato. 	Sviluppo di AF di base - sensibilizzazione di base sulla parità.	<ul style="list-style-type: none"> AF di base - sensibilizzazione di base fornita ad almeno il 50% del personale. 100% realizzato piano di formazione specifico 	<ul style="list-style-type: none"> AF di base - sensibilizzazione di base fornita al 100% del personale 100% realizzato piano di formazione specifico 		Lorena E.
	4.4. Formazione specifica per i membri del Comitato aziendale che fanno parte delle Commissioni per la parità della sede.	<ul style="list-style-type: none"> Piano di formazione specifica per i membri del Consiglio di fabbrica che fanno parte delle Commissioni per la parità della sede. 	100% del personale formato come membro delle Commissioni per la parità della sede.				Lorena E.



Aree di intervento	Linee di azione / Strategie	Obiettivi Indicatori di monitoraggio	Distribuzione per anno di implementazione				Responsabile
			2022	2023	2024	2025	
5. Promozione	5.1. Offrire pari opportunità di promozione e sviluppo PROFESSIONALE.	<ul style="list-style-type: none"> Integrare i criteri di promozione con una prospettiva di genere nel processo di gestione delle persone. Indicatori disaggregati (M/H) personale impiegati e operai. 	Analisi del processo di promozione			Analisi del processo di promozione	Igor A.
6. Condizioni di lavoro	6.1. Assicurare l'applicazione dei criteri di parità nella politica e nel sistema retributivo dell'azienda.	<ul style="list-style-type: none"> Registro dei salari: redigere il registro dei salari per Gruppi e Categorie professionali. 	Elaborazione del Registro dei salari	Elaborazione del Registro dei salari	Elaborazione e del Registro dei salari	Elaborazione del Registro dei salari	Miren E.
7. Conciliazione:	7.1. Definizione delle misure di conciliazione.	<ul style="list-style-type: none"> Definizione delle misure di conciliazione. Monitoraggio delle persone che usufruiscono delle diverse misure per verificarne l'efficacia e l'impatto. 		Definizione delle misure di conciliazione vita-lavoro Monitoraggio delle misure di conciliazione vita-lavoro	Monitoraggio o delle misure di conciliazione e vita-lavoro	Monitoraggio delle misure di conciliazione vita-lavoro	Igor A.
8. Comunicazione e interna e partecipazione	8.1. Comunicare internamente il Piano di azione per la parità e i principali risultati ottenuti. 8.2 Pubblicare il Piano di azione per la parità in formato digitale (posizione accessibile sul portale). 8.3 Pubblicare in formato cartaceo il Piano di azione per la parità.	<ul style="list-style-type: none"> Strutturare/aggiornare i forum di comunicazione interna utilizzati per diffondere il piano di azione per la parità e le azioni più rilevanti realizzate. 100% del personale informato. Manuale di benvenuto modificato con informazioni del Piano di azione per la parità. 	Fori di comunicazione interne stabiliti 100% del personale informato.	100% documenti diffusi al 100% del personale 100% delle nuove assunzioni informate	100% documenti divulgati nuove assunzioni informate	100% documenti divulgati 100% delle nuove assunzioni informate	Lorena E.
		<ul style="list-style-type: none"> Distribuire il Piano di azione per la parità in formato digitale. 		Piano di azione per la parità in formato digitale distribuito.			Miren E.
		<ul style="list-style-type: none"> Distribuire il Piano di azione per la parità in formato cartaceo 		Piano di azione per la parità in formato cartaceo distribuito.			Miren E.



Are di intervento	Linee di azione / Strategie	Indicatori di monitoraggio	Distribuzione per anno di implementazione				Responsabili	
			2022	2023	2024	2025		
8. Comunicazioni interne partecipative	8.4 Diffondere il Piano di azione per la parità, personalmente, includendolo nell'azione di formazione in materia di parità definita per tutto il personale.	Rendere noto il Piano di azione per la Parità a tutto il personale.	Sviluppo di AF di base - sensibilizzazione di base sulla parità.	AF di base - sensibilizzazione di base fornita ad almeno il 50% del personale.	AF di base - sensibilizzazione di base fornita ad almeno il 100% del personale.		Lorena E.	
	8.4. Eliminare gli stereotipi di genere nella comunicazione interna e nell'immagine.	<ul style="list-style-type: none"> Revisione del manuale di comunicazione paritaria. Diffusione al 100% del personale coinvolto nella comunicazione interna ed esterna. Revisione del linguaggio e delle immagini nei canali di comunicazione (intranet, sito web aziendale, relazione annuale, ecc.). Revisioni del linguaggio. 	<ul style="list-style-type: none"> Manuale di comunicazione paritaria rivisto e diffuso Revisione del linguaggio e delle immagini nei canali di comunicazione (intranet, sito web aziendale, relazione annuale, ecc.). 	100% dei documenti aziendali con linguaggio paritario Revisione del linguaggio	Lorena E.			
	8.5. Progettare un sistema di partecipazione e attenzione ai reclami e ai suggerimenti in materia di parità.	<ul style="list-style-type: none"> Riconfigurare l'account berdintasuna@caf.net per reclami e suggerimenti Divulgare al 100% del personale Gestione di reclami e suggerimenti: tempo massimo di risposta 7 giorni lavorativi. 	Configurare l'account di posta elettronica per gestire reclami e suggerimenti. Divulgare al 100% del personale	% di suggerimenti presi in considerazione/totale	Tempo medio di risposta ai reclami massimo 7 giorni	100% suggerimenti accolti		Lorena E.
				% di suggerimenti presi in considerazione/totale	Tempo medio di risposta ai reclami massimo 7 giorni	100% suggerimenti accolti		
				% di suggerimenti presi in considerazione/totale	Tempo medio di risposta ai reclami massimo 7 giorni	100% suggerimenti accolti		



Aree di intervento	Linee di azione / Strategie	Obiettivi Indicatori di monitoraggio	Distribuzione per anno di implementazione				Responsabile
			2022	2023	2024	2025	
8. Comunicazione e interna e partecipazione	8.6 Affissione di insegne relative alla parità nelle aree comuni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pubblicare insegne relative alla parità nelle aree comuni. 	Insegne pubblicate	Insegne pubblicate	Insegne pubblicate	Insegne pubblicate	Igor A.
	8.7. Misurare il grado di soddisfazione del personale rispetto alla gestione delle pari opportunità.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Progettazione e preparazione del sondaggio per misurare la soddisfazione del personale in materia di parità in azienda. ▪ Analisi dei risultati disaggregati per sesso. 	Progettazione del sondaggio Realizzazione del sondaggio e analisi dei risultati. Piano di miglioramento		Progettazione del sondaggio Realizzazione del sondaggio e analisi dei risultati. Piano di miglioramento		Igor A.
9. Comunicazione e esterna	9.1 Informare i subappaltatori del CAF del Piano di azione per la parità.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informare i subappaltatori del Piano. 	Subappaltatori informati	Subappaltatori informati	Subappaltatori informati	Subappaltatori informati	Miren E.
10. Sicurezza e salute sul posto di lavoro	10.1. Revisionare il protocollo per garantire la sicurezza delle donne durante la gravidanza e l'allattamento.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocollo elaborato 	Protocollo elaborato	Monitoraggio	Monitoraggio	Monitoraggio	Miren E.
	10.2. Effettuare una valutazione dei rischi psicosociali con una prospettiva di genere e un piano di miglioramento.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valutazione di rischi psicosociali con prospettiva di genere realizzata ▪ Piano di miglioramento implementato 	Implementazione e monitoraggio	Monitoraggio	Monitoraggio	Monitoraggio	Miren E.
	10.3. Realizzazione di un sondaggio alle donne del laboratorio sull'abbigliamento aziendale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sondaggio realizzato. Piano di azione elaborato e azioni implementate. 	Sondaggio realizzato	Sondaggio realizzato	Piano di azione elaborato.	Piano di azione implementato	Igor A.



Arete di intervento	Linee di azione / Strategie	Obiettivi Indicatori di monitoraggio	Distribuzione per anno di implementazione					Risposta bile
			2022	2023	2024	2025		
11. Molestie sessuali e molestie basate sul sesso	11.1. Rivedere e attuare il Protocollo per la prevenzione e il trattamento delle molestie sessuali e delle molestie basate sul sesso, con azioni preventive, in conformit� alle linee guida di EMAKUNDE.	<ul style="list-style-type: none"> Protocollo revisionato. 100% del personale informato. Monitoraggio di casi 	Protocollo revisionato Divulgato al 100% del personale	Monitoraggio di casi Divulgato (nuove assunzioni)	Monitoraggi o divulgato (nuove assunzioni)	Miren E.		
12. Diversit�	12.1. Sviluppare un protocollo contro la discriminazione e le molestie di natura omofobica sul posto di lavoro e diffonderlo al 100% del personale.	<ul style="list-style-type: none"> Protocollo elaborato. 100% del personale informato. 	Protocollo elaborato 100% del personale informato.	Monitoraggio	Monitoraggi o	Miren E.		
13. Violenza di genere	<p>13.1. Informare il personale delle misure istituzionali esistenti per supportare le donne vittime di violenza di genere</p> <p>13.2. Definire misure preferenziali per i componenti dell'azienda vittime di violenza di genere e divulgarle al 100% del personale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Informazione istituzionale divulgata al 100% del personale. Definire misure, almeno quelle indicate dalla Legge. Includerle nel piano di conciliazione e divulgarle al 100% del personale. 	Informazione istituzionale divulgata al 100% del personale.	Informazione istituzionale divulgata al 100% del personale.	Informazione istituzionale divulgata al 100% del personale.	Miren E.		
							Definire misure, almeno quelle indicate dalla Legge.	
14. Modifiche legislative in materia di parit�	14. Le diverse modifiche legislative in materia di parit� possono generare impatti sull'attuale Accordo aziendale, per cui la Commissione sulla parit� generale potr� stabilire misure di adeguamento a tali modifiche normative, migliorando quanto stabilito nelle disposizioni dell'Accordo. Inoltre, la Commissione sar� in grado di discutere, dibattere e concordare le diverse situazioni e casistiche che possono presentarsi nelle interpretazioni dei congedi per la parit�.	Le diverse modifiche legislative in materia di parit� possono generare impatti sull'attuale Accordo aziendale, per cui la Commissione sulla parit� generale potr� stabilire misure di adeguamento a tali modifiche normative, migliorando quanto stabilito nelle disposizioni dell'Accordo. Inoltre, la Commissione sar� in grado di discutere, dibattere e concordare le diverse situazioni e casistiche che possono presentarsi nelle interpretazioni dei congedi per la parit�.				Miren E.		

