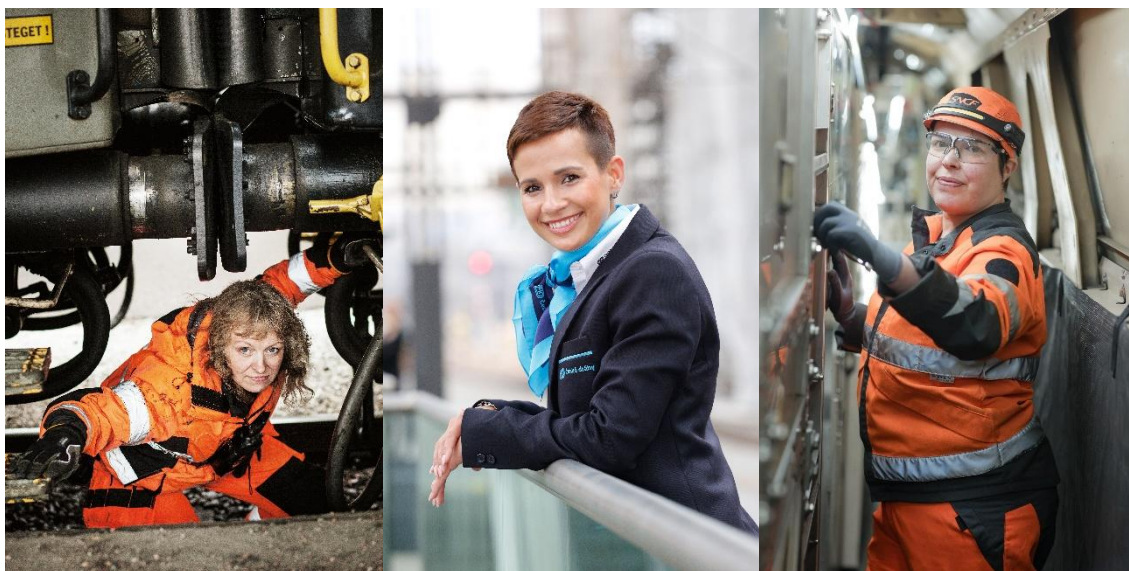




Co-funded by
the European Union

Mede gefinancierd door de Europese Unie



NIEUWE VROUWEN IN HET SPOORVERVOER (WIR)-VERSLAG 2025

Eindverslag

Tenuitvoerlegging van de Europese sociale partnerovereenkomst
inzake vrouwen in het spoorvervoer (WiR-overeenkomst)



IMPRINT

Dit document is opgesteld voor de Europese sociale partners in de spoorwegsector, de Gemeenschap van Europese spoorweg- en infrastructuurondernemingen (CER) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF; hierna gezamenlijk aangeduid als de Europese sociale partners) in het kader van het project “Implementatie van de Europese sociale partnerovereenkomst inzake vrouwen in de spoorwegsector (WiR-overeenkomst)” door L&R Social Research.

Het project werd gefinancierd door de Europese Unie. De verantwoordelijkheid voor deze publicatie ligt uitsluitend bij de projectpartners. De Europese Commissie aanvaardt geen verantwoordelijkheid voor het gebruik dat van de hierin opgenomen informatie wordt gemaakt.

In opdracht van de Europese sociale partners

Gemeenschap van Europese spoorweg- en infrastructuurondernemingen (CER)

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

Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF)

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

Uitgegeven door

EVA – Europäische Akademie für

umweltorientierten Verkehr gGmbH

Reinhardtstraße 23, 10117 Berlijn, Duitsland

Tel.: +49-30-3087526 | info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de

4 september 2025

**Auteurs: Nadja Bergmann, Flavia Enengl, Ronja
Nikolatti**

L&R Social Research

Liniengasse 2A/1

A-1060 Wenen, Oostenrijk

Tel.: +43(1)595-40-40-0

E-mail: office@lrsocialresearch.at

Ondersteund door: Elvira González Gago, Iryna

Dyakonova, Daniela Hosner, Verena Grösel

© foto's omslagpagina: SJ AB, České Dráhy, SNCF
(van links naar rechts)

VOORWOORD EUROPESE COMMISSIE



Roxana MÎNZATU

De publicatie van het rapport “*Vrouwen in de spoorwegsector*” is een belangrijke mijlpaal voor de Europese spoorwegsector en voor de Europese sociale dialoog.

Centraal in deze prestatie staat de overeenkomst “*Vrouwen in de spoorwegsector*”, die is gesloten door de Gemeenschap van Europese spoorweg- en infrastructuurondernemingen en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers. Deze overeenkomst is uniek in Europa. Ze laat zien wat er kan worden bereikt wanneer werkgevers en vakbonden in een echt partnerschap samenwerken, en biedt een model voor andere sectoren om gender gelijkheid te bevorderen door middel van constructieve arbeidsverhoudingen.

Ik juich dit initiatief van harte toe en steun het. Het weerspiegelt de geest van de Europese pijler van sociale rechten, die oproept tot gelijke kansen, hoogwaardige werkgelegenheid en eerlijke arbeidsomstandigheden voor iedereen. Het toont ook de waarde aan van een sterke sociale dialoog bij het vormgeven van de toekomst van werk in Europa.

Het eerste rapport over *vrouwen in de spoorwegsector* laat de vooruitgang zien die is geboekt sinds de ondertekening van de overeenkomst in 2021: meer bedrijven die gelijkheidsstrategieën hanteren, mentorinitiatieven die jongere vrouwen in contact brengen met ervaren leiders, flexibele werkregelingen die gezinnen ondersteunen, en rolmodellen die de volgende generatie inspireren.

Maar het rapport maakt ook duidelijk dat er nog uitdagingen zijn. Vrouwen maken nog steeds minder dan een op de vier werknemers in de sector uit. In een tijd van wijdverbreide tekorten aan arbeidskrachten kan geen enkele sector het zich veroorloven om zich af te sluiten van de helft van de beroepsbevolking, en zeker niet de spoorwegsector – een sector die essentieel is voor de mobiliteit en het concurrentievermogen van Europa.

De overeenkomst inzake *Vrouwen in de spoorwegsector* biedt een antwoord. Deze overeenkomst bestrijkt acht belangrijke beleidsterreinen en voorziet in uitgebreide maatregelen om de aanwerving, loopbaanontwikkeling en arbeidsomstandigheden voor vrouwen te verbeteren. Het is niet alleen een verbintenis tot eerlijkheid, maar ook een gedeelde visie voor de toekomst van de sector.

Het belangrijkste is dat deze overeenkomst een krachtig signaal afgeeft: gelijkheid en diversiteit zijn essentieel voor de kracht en veerkracht van het Europese spoor. Het moet de ambitie blijven om het aandeel vrouwen in de sector te vergroten, totdat gender gelijkheid niet langer een doel in de verte is, maar een realiteit.

De Europese Commissie zal deze inspanningen blijven ondersteunen. Het bevorderen van vrouwen in de spoorwegsector betekent dat we ten volle gebruik moeten maken van het talent in Europa, dat we de diversiteit van onze burgers moeten weerspiegelen en dat we ervoor moeten zorgen dat de spoorwegsector klaar is om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan.

De reis is nog lang niet ten einde. Maar met dit verslag zijn de volgende stappen duidelijk. Elke vrouw die vandaag in de spoorwegsector komt werken, maakt het voor de volgende vrouw gemakkelijker om te volgen. Elk voorbeeld van vooruitgang zorgt voor een momentum. En elke toezegging van

bedrijven, vakbonden en instellingen brengt ons dichterbij ons gezamenlijke doel van gender gelijkheid.

Roxana MÎNZATU,
Executive Vice-President



VOORWOORD EU-COMITÉ VOOR DE SECTORALE SOCIALE DIALOOG IN DE SPOORWEGSECTOR



Matthias Rohrmann
(© Werner Popp)

Geachte heer of mevrouw, beste collega's,

in het bijzonder beste vrouwelijke spoorwegmedewerkers,

Wij, als sociale partners – CER en ETF – in de spoorwegsector, zijn verheugd om het eerste nieuwe “Woman in Rail (WiR) Report” te presenteren.

We bedanken alle collega's die gedurende vele maanden hebben bijgedragen aan de totstandkoming ervan.

Hiermee wordt voldaan aan een van de belangrijkste bepalingen van de Woman in Rail-overeenkomst, die tot op heden uniek blijft. Na meer dan drie jaar onderhandelen over de WiR-overeenkomst blijven we ons inzetten voor de uitvoering ervan.



Giorgio Tuti

De WiR-overeenkomst heeft tot doel de werkgelegenheid voor vrouwen in de spoorwegsector te vergroten en te verbeteren en hun integratie te bevorderen. Dit is noodzakelijk om zowel de omstandigheden voor vrouwen te verbeteren als de werkgelegenheid in de spoorwegsector aantrekkelijker te maken. Het vergroten van het aandeel vrouwen in onze sector is ook een maatregel om het tekort aan geschoolde arbeidskrachten tegen te gaan en de toekomst van onze sector te bevorderen.

Het WiR-rapport, dat voortaan regelmatig zal worden gepubliceerd, zal de uitvoering van de maatregelen begeleiden en ontwikkelingen en goede voorbeelden belichten. Het zal echter ook helpen om de gebieden te belichten waar we nog werk aan de winkel hebben.

In deze politiek uitdagende tijden geven het WiR-rapport en de sociale partners in de spoorwegsector een duidelijk en belangrijk signaal af ten gunste van diversiteit! Wij staan voor diversiteit, een divers personeelsbestand en de actieve bevordering daarvan. Diversiteit zit in ons DNA. Diversiteit is onze kracht. Wij roepen politici en alle belanghebbenden in de spoorwegsector op om samen te blijven werken aan deze doelstellingen.

Dit WiR-rapport is dan ook niet het einde van het werk, maar juist het begin, en we zullen het samen voortzetten. Want het volgende geldt: Sterke vrouwen = sterke spoorwegen. Met dit in gedachten hopen we dat u dit rapport met plezier leest en kijken we uit naar verdere ontwikkeling en samenwerking – ten behoeve van werknemers, collega's en vrouwen.

Matthias Rohrmann (CER)
Voorzitter

EU-comité voor de sectorale sociale dialoog in de spoorwegsector

Giorgio Tuti (ETF)
Vicevoorzitter



“SNCF heeft me geholpen bij het vinden van woonruimte voor mijn gezin. Ik heb een ouderschapsuitkering en begeleiding gekregen van de sociale dienst van SNCF. Mijn kinderen krijgen begeleiding van het onderwijscentrum van SNCF en gaan naar de zomerkampen van SNCF. Deze initiatieven maken mijn privéleven gemakkelijker en zorgen ervoor dat ik mijn werk onder goede omstandigheden kan doen.”

– **MEVROUW JOVAHNNA THARLADIÈRE**
VERKEERSMANAGER VOOR DE VOORSTEDELIJKE TREINEN VAN PARIJS, SNCF,
FRANKRIJK

“De sector wordt nog steeds gedomineerd door mannen. Er is al veel verbeterd, maar er is nog werk aan de winkel. Niet alleen in Duitsland wordt het grootste deel van de zorg nog steeds door vrouwen uitgevoerd. Het tekort aan geschoolde arbeidskrachten kan alleen worden opgelost als vrouwen goede banen worden aangeboden met mogelijkheden voor een evenwicht tussen werk en privéleven. WiR is een eerste stap in die richting.”

– **NADJA HOUY**
VOORZITTER VAN DE VROUWENCOMMISSIE VAN EVG



“Als vrouwelijk lid van de ondernemingsraad ben ik verantwoordelijk voor 160 vrouwelijke collega's in Wenen. Ik ben er trots op dat we momenteel een vrouwencontingent van 29 % hebben. Dankzij de inzet van mijn ondernemingsraadteam hebben we de transparantie van hoorzittingen, salarisindeling en loopbaanontwikkeling ten gunste van vrouwelijke collega's verbeterd. De sociale dialoog heeft werkgevers bewust gemaakt van de lasten waarmee vrouwen in de spoorwegsector te maken hebben. De komende jaren zullen veel grotere inspanningen nodig zijn om de bestaande problemen voor vrouwen in de spoorwegsector aan te pakken: seksuele intimidatie en geweld op de werkplek zijn nog steeds een groot probleem en een uiting van machtsverhoudingen die vooral vrouwen treffen. Werkgevers worden opgeroepen om onmiddellijk actie te ondernemen, zodat vrouwen veilig kunnen werken in de spoorwegsector.”

— **MELANIE STEINBERGER**
HOOFD VAN DE ONDERNEMINGSRAAD VOOR ÖBB-TREINBEGELEIDERS IN
WENEN, OOSTENRIJK

"Vrouwen in de spoorwegsector blijven met grote uitdagingen kampen, ondanks hun groeiende aanwezigheid en bijdragen. Daar moet verandering in komen – daarom is de Women in Rail (WiR)-overeenkomst zo belangrijk. Maar bedrijven moeten de overeenkomst loyaal toepassen om ervoor te zorgen dat de zaken daadwerkelijk in de goede richting gaan. Het is een kwestie van gelijkheid, aantrekkelijkheid van de sector en dus van het voortbestaan van de spoorwegsector."

— **CÉLINE RUFFIE**
MEDEVOORZITTER VAN HET ETF-JEUGDCOMITÉ



“Als Deutsche Bahn zetten we ons in voor gelijke participatie van vrouwen en mannen, omdat we beseffen dat een grotere vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies essentieel is voor een innovatieve, veerkrachtige en duurzame spoorweg.

Om dit doel te bereiken, voeren we specifieke strategische maatregelen door, zoals transparante opvolgingsplanning, jobsharing en flexibele werkmodellen die diversiteit in het dagelijkse beroepsleven bevorderen.

Op lange termijn streven we naar gelijke participatie om de creativiteit en veerkracht van onze organisatie te versterken. Want gender gelijkheid is niet alleen een nice-to-have, maar een noodzaak – voor een sterke en duurzame toekomst.”

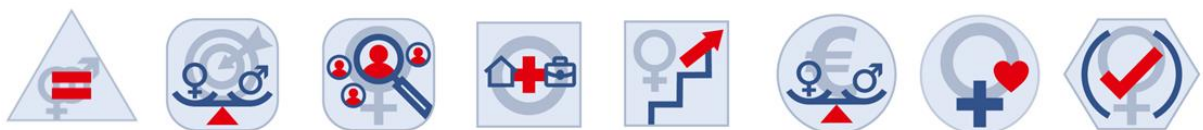
– **CHRISTINE EPLER, DIVERSITY OFFICER EN HEAD OF HR STRATEGY, INNOVATION & DIVERSITY BIJ DEUTSCHE BAHN**

“De tijd om te praten is voorbij, laten we iets gaan doen! Laten we aan de slag gaan!”

– **SILVANA FRANKEN
VICEVOORZITTER VAN HET ETF-VROUWENCOMITÉ**

INHOUD

Nieuw rapport over vrouwen in de spoorwegsector 2025: Feiten en cijfers in één oogopslag	10
Verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen in de Europese spoorwegsector	26
De Europese sociale partnerovereenkomst inzake vrouwen in de spoorwegsector	28
Verslaglegging over de uitvoering van de WiR-overeenkomst	32
Overzicht van de implementatie	35
Beleidsterrein 1: Algemeen beleid inzake gendergelijkheid	43
Beleidsterrein 2: Doelstellingen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen	63
Beleidsterrein 3: Werving	85
Beleidsterrein 4: Combinatie van werk en privéleven	100
Beleidsterrein 5: Loopbaanontwikkeling	117
Beleidsterrein 6: Gelijke beloning en loonkloof tussen mannen en vrouwen	133
Beleidsterrein 7: Gezondheid, veiligheid en werkomgeving op het werk	151
Beleidsterrein 8: Seksuele intimidatie en seksisme voorkomen	164
Vrijwillige bijdrage van de vakbond van spoorwegpersoneel en werknemers in de transportbouw van Oekraïne	179
Slotopmerkingen	183



NIEUW RAPPORT OVER VROUWEN IN DE SPOORWEGSECTOR 2025:

FEITEN EN CIJFERS IN EEN OOGOPSLAG

Met ongeveer 1,5 miljoen werknemers is de Europese spoorwegsector een belangrijke werkgever die niet alleen een cruciale rol speelt in de Europese economie, maar ook in het terugdringen van de CO₂-uitstoot en het bevorderen van milieuvriendelijk vervoer van personen en goederen. Ondanks zijn cruciale rol staat de spoorwegsector voor grote uitdagingen, waaronder een sterke gender-ongelijkheid binnen het personeelsbestand, vergrijzing van het personeel en een tekort aan arbeidskrachten. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in het personeelsbestand van de spoorwegen wordt steeds meer aangevochten door zowel structurele trends als expliciet beleid van de spoorwegondernemingen zelf. Ook op nationaal en EU-niveau worden belangrijke stappen gezet om gender-gelijkheid op grote schaal te bevorderen, naast specifieke aandacht voor de vervoerssector.

In het kader van het Europees sectoraal sociaal overlegcomité voor het spoor hebben de Gemeenschap van Europese spoorweg- en infrastructuurbedrijven (CER) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF) een bijzonder cruciale rol gespeeld bij het ondersteunen van de werkgelegenheid voor vrouwen in de Europese spoorwegsector en het op de agenda zetten van gender-gelijkheid. In november 2021 werd de Europese sociale partnerovereenkomst over “Vrouwen in het spoorvervoer” (“WiR-overeenkomst”) ondertekend om gender-gelijkheid in de spoorwegsector te bevorderen.

De WiR-overeenkomst definieert principes op acht beleidsterreinen en ondersteunt de uitvoering van concrete maatregelen om meer vrouwen aan te trekken voor de spoorwegsector en gelijke kansen voor alle werknemers te waarborgen. De acht beleidsterreinen die aan de orde komen, zijn:



Overall gender equality policy



Career development



Gender balanced representation



Equal pay and gender pay gap



Recruitment



Occupational health and safety



Reconciliation of work and private life



Preventing sexual harassment and sexism

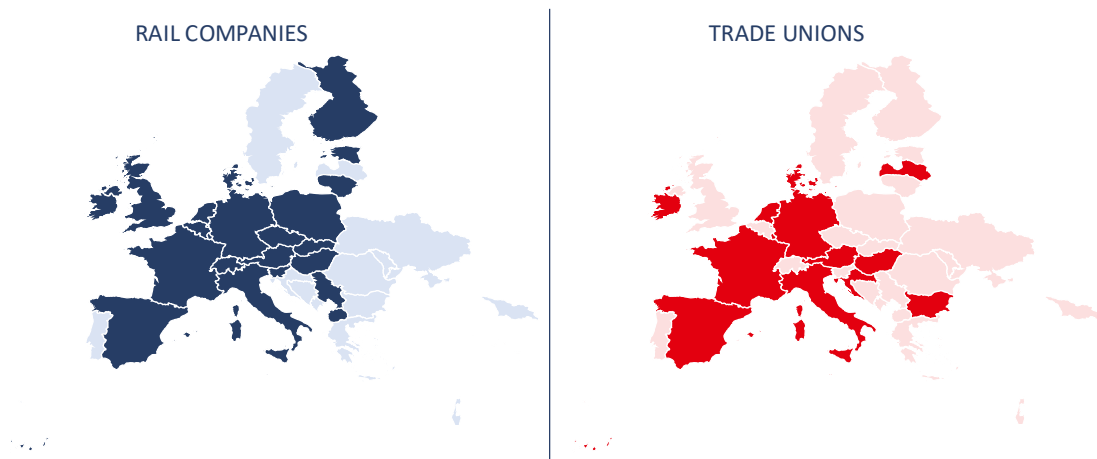
Overall gender equality policy - Algemeen beleid inzake gendergelijkheid
Gender balanced representation - Gelijkwaardige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen
Recruitment - Werving
Reconciliation of work and private life - Combinatie van werk en privéleven
Career development - Loopbaan ontwikkeling
Equal pay and gender pay gap - Gelijke beloning en loonkloof tussen mannen en vrouwen
Occupational health and safety - Gezondheid en veiligheid op het werk
Preventing sexual harassment and sexism - Voorkomen van seksuele intimidatie en seksisme

De overeenkomst omvatte ook een verbintenis om een algemene evaluatie van de uitvoering en de impact ervan uit te voeren. Deze evaluatie is in 2024 van start gegaan en in augustus 2025 afgerond. Het New Women in Rail (WiR)-rapport 2025 is het eerste rapport dat de huidige stand van zaken op het gebied van gender-gelijkheid binnen Europese spoorwegondernemingen na de ondertekening van de WiR-overeenkomst weergeeft. De feiten, cijfers en beoordeling van de uitvoering van de verschillende maatregelen zijn bedoeld om de spoorwegondernemingen en vakbonden te helpen hun successen te erkennen en aanvullende uitdagingen te identificeren om gender-gelijkheid en de werkgelegenheid van vrouwen in hun respectieve ondernemingen verder te bevorderen.

MET DEELNAME VAN 29 EUROPESE SPOORWEGONDERNEMINGEN EN 21 VAKBONDEN

In het kader van het WiR-rapport 2025 is gebruikgemaakt van een combinatie van verschillende methodologische benaderingen, waarbij de nadruk lag op twee online-enquêtes die tussen januari en april 2025 zijn gehouden, één onder spoorwegondernemingen en één onder vakbonden. Een van de belangrijkste taken voor de wetenschappelijke experts was het ontwikkelen van zinvolle genderindicatoren. Op basis van de principes en maatregelen die in de WiR-overeenkomst zijn vastgelegd, werden voor elk beleidsterrein indicatoren afgeleid om de voortgang te monitoren.

In totaal namen 29 Europese spoorwegondernemingen deel aan het onderzoek, wat neerkomt op een totaal van 696.113 werknemers in de onderzoeksgegevens – bijna de helft van de 1,5 miljoen werknemers in de spoorwegsector. Als belangrijke stem voor de uitvoering van maatregelen op het gebied van gender-gelijkheid, zowel als partners als vertegenwoordigers van de betrokken werknemers, namen in totaal 21 vakbonden deel aan de betreffende enquête.



Spoorwegondernemingen

Vakbonden

In totaal heeft meer dan 90 % van de ondervraagde spoorwegondernemingen de WiR-overeenkomst binnen hun organisatie aangenomen, hetzij als lid van de CER, hetzij als niet-EU-partneronderneming die de overeenkomst vrijwillig toepast. Nog twee andere ondernemingen hebben ervoor gekozen om op vrijwillige basis aan de enquête deel te nemen.

DE RESULTATEN IN EEN NOTENDOP

Het meest opvallende cijfer is het percentage vrouwen onder alle spoorwegmedewerkers, dat 23 % bedraagt, terwijl het percentage vrouwen onder de nieuwe aanwervingen 25 % bedraagt. Een andere belangrijke bevinding is dat 80 % van de ondervraagde bedrijven een beleidsdocument heeft aangenomen waarin hun bedrijfswaarden met betrekking tot gender-gelijkheid worden uiteengezet. Uit de bevindingen van het WiR-rapport 2025 blijkt dat een aantal ontwikkelingen met succes is gestart of momenteel aan de gang is. Een vergelijking met de meest recente cijfers uit 2018 (CER, ETF 2018)¹ laat een stijging zien van het totale percentage vrouwen, dat in 2018 21% bedroeg. Dezelfde trend is zichtbaar wanneer we kijken naar specifieke beroepen (bijvoorbeeld machinisten, verkeersleiders of treinpersoneel) of het percentage vrouwen op verschillende managementniveaus.

Niettemin is er op bepaalde gebieden nog steeds weinig beweging in de richting van een evenwichtige personeelsstructuur wat betreft de genderverhouding, met name in de kernsector van beroepen die verband houden met de spoorwegsector, wat aangeeft dat initiatieven nog steeds noodzakelijk zijn en moeten worden versterkt. De analyse ondersteunt en benadrukt het belang van verdere samenwerking tussen de Europese sociale partners CER en ETF, evenals hun leden, en van het stimuleren van de implementatie van de WiR-overeenkomst om gender gelijkheid en diversiteit te bevorderen door middel van gerichte maatregelen.

¹ CER, ETF (2018): Zesde jaarverslag over de ontwikkeling van de werkgelegenheid voor vrouwen in de Europese spoorwegsector. Gegevens van 2018. Online beschikbaar: <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/04/Women-in-Rail-6th-Annual-Report.pdf> (laatst geraadpleegd: 07-07-2025).

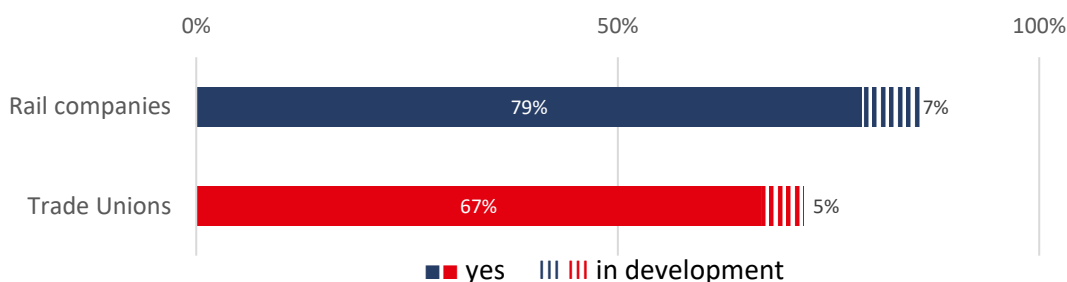
BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN VAN HET NIEUWE VROUWEN IN HET SPOORWEGVERVOER-RAPPORT OVER DE ACHT BELEIDSGBIEDEN

Wat het implementatieproces betreft, is meer dan de helft van de ondervraagde bedrijven van mening dat de WiR-overeenkomst volledig of in hoge mate is geïmplementeerd, en nog eens 26 % vindt dat de implementatie gedeeltelijk is voltooid. Omgekeerd is slechts een derde van de ondervraagde vakbonden van mening dat de overeenkomst volledig of in hoge mate is geïmplementeerd door de bedrijven waar hun leden werkzaam zijn. Wat betreft gezamenlijke inspanningen om gender gelijkheid en diversiteit in de spoorwegsector te bereiken, is nauwe samenwerking tussen spoorwegondernemingen en vakbonden essentieel. Slechts 35% van de ondervraagde bedrijven en 29% van de ondervraagde vakbonden beoordeelde het huidige niveau van deze samenwerking echter als “zeer nauw” of “vrij nauw”.



BELEIDSTERREIN 1: ALGEMENE GENDER GELIJKHEID

79 % van de ondervraagde spoorwegondernemingen bevestigde dat zij beschikken over een beleidsdocument, zoals een strategie- of beleidsnota, waarin hun bedrijfswaarden met betrekking tot gender-gelijkheid tot uiting komen, terwijl nog eens 7 % momenteel bezig is met de ontwikkeling van een dergelijk document.



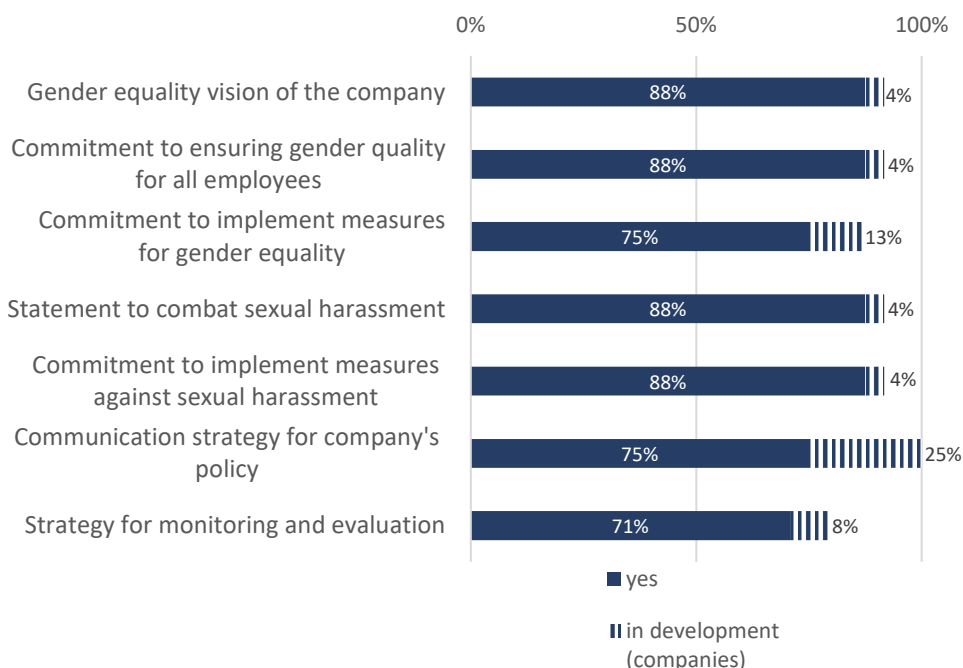
Rail companies – Spoorwegondernemingen

Trade Unions – Vakbonden

yes- ja

In development – in ontwikkeling

Met hoge scores van 88% bevestigde de overgrote meerderheid van de ondervraagde bedrijven dat hun beleidsdocument een visie op gender-gelijkheid en een verklaring ter bestrijding van seksuele intimidatie bevat, evenals toezeggingen om gender-gelijkheid voor alle werknemers te waarborgen en maatregelen tegen seksuele intimidatie te nemen. Deze bevindingen komen grotendeels overeen met de antwoorden van de ondervraagde vakbonden: een opvallende meerderheid van 93% bevestigde dat de beleidsdocumenten van de bedrijven al een bedrijfsvisie op gender-gelijkheid bevatten, evenals een verbintenis om gender-gelijkheid voor het hele personeelsbestand te waarborgen.



GENDER EQUALITY VI GENDER EQUALITY VISION OF THE COMPANY - VISIE VAN HET BEDRIJF OP GENDERGELIJKHEID

COMMITMENT TO ENSURING GENDER QUALITY FOR ALL EMPLOYEES - VERBINTENIS OM GENDERGELIJKHEID VOOR ALLE WERKNEMERS TE WAARBORGEN

COMMITMENT TO IMPLEMENT MEASURES FOR GENDER EQUALITY - VERBINTENIS OM MAATREGELEN VOOR GENDERGELIJKHEID UIT TE VOEREN

STATEMENT TO COMBAT SEXUAL HERASSMENT - VERKLARING TER BESTRIJDING VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

COMMITMENT TO IMPLEMENT MEASURES AGAINST SEXUAL HERASSMENT - VERBINTENIS OM MAATREGELEN TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE TE NEMEN

COMMUNICATION STRATEGY FOR COMPANY'S POLICY - COMMUNICATIESTRATEGIE VOOR HET BELEID VAN HET BEDRIJF

STRATEGY FOR MONITORING AND EVALUATION - STRATEGIE VOOR MONITORING EN EVALUATIE

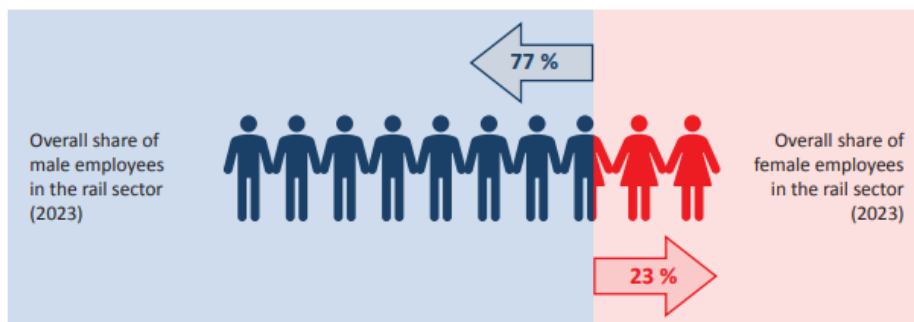
IN DEVELOPMENT (COMPANIES) – IN ONTWIKKELING (ONDERNEMINGEN)

TRADE UNIONS - VAKBONDEN



BELEIDSTERREIN 2: GELIJKWAARDIGE VERTEGENWOORDIGING VAN MANNEN EN VROUWEN

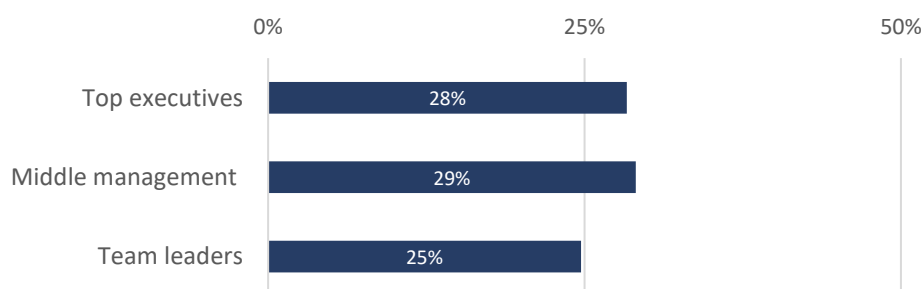
Op basis van gegevens van 28 spoorwegondernemingen met ongeveer 693.000 werknemers in 2023 bedraagt het totale aandeel vrouwelijke werknemers in de spoorwegsector 23 %, wat aangeeft dat er nog steeds een grote meerderheid van mannelijke werknemers is (77 % tegenover 23 %). In vergelijking met het totale aandeel vrouwelijke werknemers van 21 % in 2018 is er vijf jaar later een lichte stijging waarneembaar (CER, ETF 2018).



Totaal aandeel mannelijke werknemers in de spoorwegsector (2023)

Totaal aandeel vrouwelijke werknemers in de spoorwegsector (2023)

In vergelijking met het algemene beeld is er een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen te zien op verschillende managementniveaus in spoorwegondernemingen: het totale aandeel vrouwelijke werknemers in het middenkader bedroeg 29 % in de onderzochte spoorwegondernemingen, gevolgd door 28 % onder topmanagers en 25 % onder teamleiders. De vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van bedrijven is iets hoger, namelijk 34 %. In 2018 varieerde het aandeel van 25 % bij topmanagers tot slechts 18 % bij teamleiders (CER, ETF 2018), wat wijst op een aanzienlijke verbetering van de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies.



Top executives - Topmanagers

Middle management - Middenkader

Team leader – Teamleider

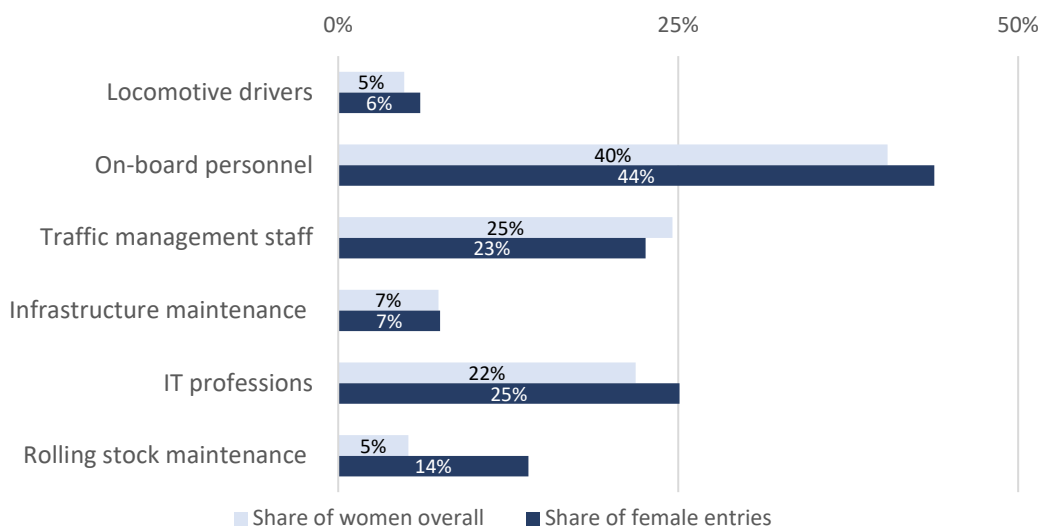
Bij het vergelijken van de vertegenwoordiging van vrouwen in specifieke beroepen kwamen aanzienlijke verschillen naar voren. Er waren uitzonderlijk lage percentages vrouwen te zien onder machinisten en onderhoudspersoneel van rollend materieel (beide 5%), evenals in het onderhoud

van infrastructuur (7%). Hogere percentages, die ongeveer overeenkomen met het sectorale gemiddelde, werden gevonden onder IT-professionals (22%) en verkeersleiders (25%). Het hoogste percentage vrouwen werd geregistreerd bij het boordpersoneel, met 40 %. Ook hier is een lichte verbetering te zien ten opzichte van de cijfers voor 2018, toen het percentage vrouwen onder machinisten 3 % bedroeg en onder boordpersoneel 37 % (CER, ETF 2018).



BELEIDSTERREIN 3: WERVING

Onder de nieuwkomers ligt het totale aandeel vrouwen met 25 % iets hoger dan het sectorgemiddelde.



Locomotive drivers – treinbestuurders/machinisten

On-board personnel – boordpersoneel

Traffic management staff - Verkeersmanagementpersoneel

Infrastructure maintenance - Onderhoud van infrastructuur

IT professions – IT-beroepen

Rolling stock maintenance - Onderhoud van rollend materieel

Share of women overall - Aandeel vrouwen in totaal

Share of female entries - Aandeel vrouwelijke deelnemers

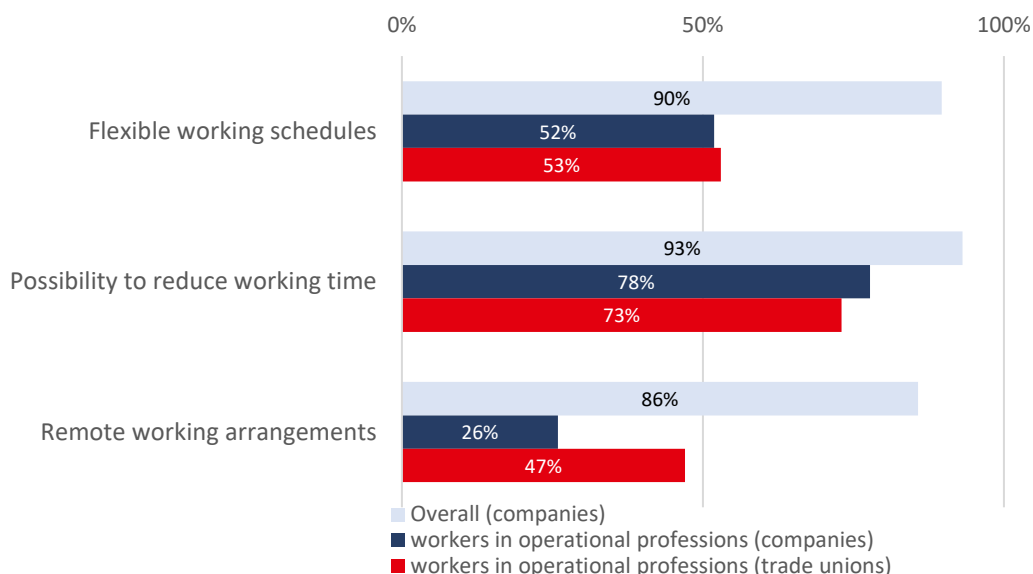
Wanneer we de cijfers uitsplitsen naar beroepscategorieën, zien we opnieuw dat er bij nieuwe aanwervingen iets hogere percentages worden geregistreerd dan het sectorgemiddelde. Het laagste percentage vrouwen vinden we nog steeds bij machinisten (6 %) en infrastructuuronderhoud (7 %). Daarentegen is er een duidelijke stijgende trend in de vertegenwoordiging van vrouwen bij het onderhoud van rollend materieel, waar 14 % van de nieuwe aanwervingen vrouwen zijn. Het percentage vrouwen onder de nieuwe werknemers bedroeg 25 % in IT-beroepen en 44 % bij het boordpersoneel.

De ondervraagde bedrijven nemen in grote mate maatregelen om de gender-gelijkheid bij de aanwerving te versterken. Concreet biedt 61 % van de bedrijven regelmatig opleidingen aan voor niet-discriminerende aanwerving, en 75 % heeft normen voor het voeren van sollicitatiegesprekken op een niet-discriminerende manier en herzielt de beschrijving van de functieprofielen om genderstereotypen te elimineren. De beoordeling van de ondervraagde vakbonden wijkt aanzienlijk af van dit beeld: slechts 43 % is het ermee eens dat er regelmatig opleidingen worden georganiseerd in bedrijven, en slechts 57 % is het ermee eens dat de functieprofielen worden herzien om genderstereotypen te elimineren. Ongeveer een kwart van de deelnemende vakbonden geeft aan geen informatie te hebben over de maatregelen die op dit gebied worden genomen.



BELEIDSTERREIN 4: COMBINATIE VAN WERK EN PRIVÉLEVEN

Vrouwelijke werknemers maken over het algemeen meer gebruik van maatregelen die gericht zijn op het verbeteren van hun werk-privébalans. Zo werkte in 2023 slechts 5 % van alle werkende mannen in deeltijd, tegenover 19 % van alle werkende vrouwen. Van de werknemers met ouderschapsverlof is 4 % vrouw, wat twee keer zo veel is als het percentage mannelijke werknemers (2 %).



Flexible work schedules - Flexibele werktijden

Possibility of reduce working time - Mogelijkheid tot verkorting van de arbeidstijd

Remote working arrangements - Regelingen voor werken op afstand

Overall (companies) - Totaal (bedrijven)

Workers in operational professions (companies) - Werknemers in operationele beroepen (bedrijven)

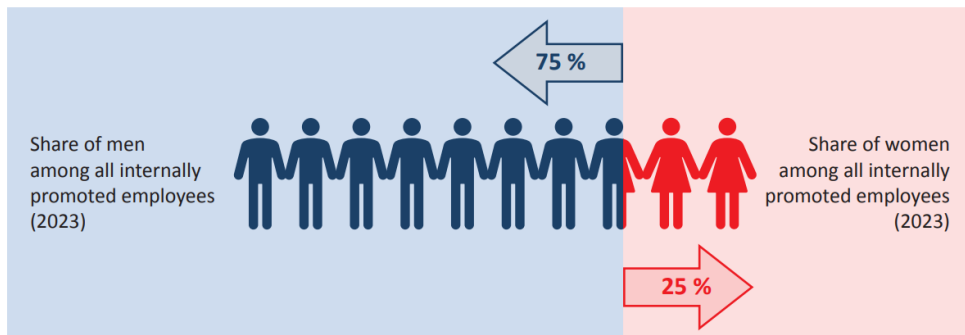
Workers in operational professions Trade unions) - Werknemers in operationele beroepen (vakbonden)

De meeste van de ondervraagde spoorwegondernemingen bieden arbeidsregelingen aan die gericht zijn op een betere combinatie van werk en zorgtaken, zoals de mogelijkheid om de arbeidstijd te verkorten (93%), flexibele werktijden (90%) of regelingen voor werken op afstand (86%). Deze bewering wordt ook grotendeels bevestigd door de ondervraagde vakbonden. Niettemin doen zich bijzondere uitdagingen voor met betrekking tot werknemers in operationele beroepen, waar het noodzakelijk is om op de werkplek aanwezig te zijn en vaste werktijden te hebben. Voor deze groep werknemers geeft 26 % van de ondervraagde bedrijven aan dat zij telewerk-regelingen kunnen aanbieden, terwijl 52 % zegt flexibele werktijden te kunnen aanbieden. Verkorte werktijden komen echter ook bij operationele beroepen nog steeds regelmatig voor, namelijk in 78 % van de gevallen. Vakbondsvertegenwoordigers benadrukken dat niet alle genomen maatregelen erin slagen het evenwicht tussen werk en privéleven voor alle beroepscategorieën te verbeteren. Dit geldt met name voor de kernsector van het spoorvervoer, vooral in operationele functies, waar oplossingen zoals slim werken niet op grote schaal beschikbaar zijn en deeltijdopties ongebruikelijk zijn.



BELEIDSTERREIN 5: LOOPBAANONTWIKKELING

In 2023 was 75 % van alle intern gepromoveerde werknemers man en 25 % vrouw. In vergelijking met het totale aandeel van vrouwen in de spoorwegondernemingen, dat 23 % bedraagt, kan dit resultaat voorzichtig worden geïnterpreteerd als een indicatie dat vrouwen worden aangemoedigd om leidinggevende functies te bekleden.



Share of men among all internally promoted employees (2023) - Aandeel mannen onder alle intern gepromoveerde werknemers (2023)

Share of women among all internally promoted employees (2023) - Aandeel vrouwen onder alle intern gepromoveerde werknemers (2023)

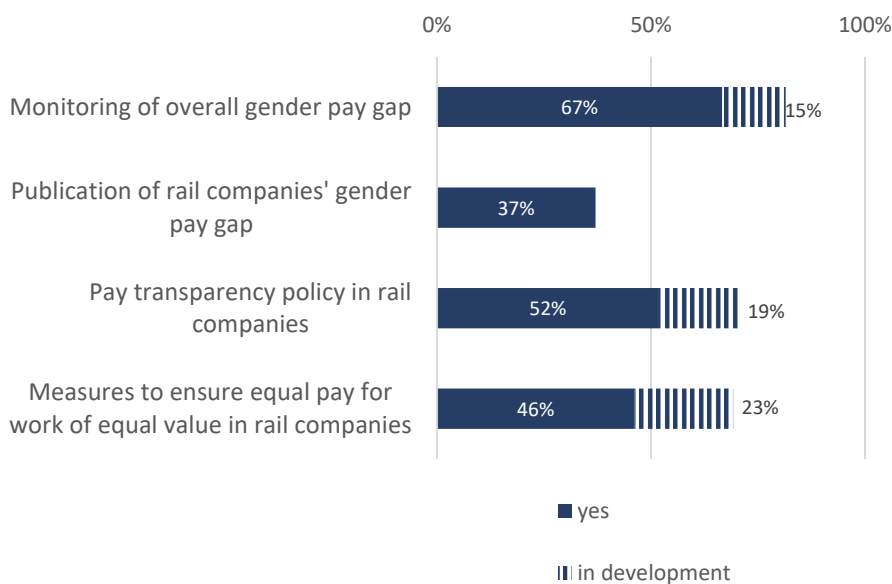
Gevraagd naar specifieke maatregelen om gender-gelijkheid bij promoties te waarborgen, gaf 56 % van de ondervraagde bedrijven aan dat zij richtlijnen of beleid hebben voor niet-discriminerende promoties, terwijl de helft trainingen aanbiedt in onbevooroordeelde promotiegesprekken en 41 % specifieke strategieën heeft om vrouwen aan te moedigen te solliciteren naar hogere functies. De ondervraagde vakbonden nemen opnieuw een meer sceptische houding aan: ongeveer de helft van hen is op de hoogte van bestaande richtlijnen voor niet-discriminerende promoties en iets minder (43%) geeft aan op de hoogte te zijn van strategieën om vrouwen aan te moedigen te solliciteren naar hogere functies.

De vertegenwoordiging van vrouwen in zowel initiële als voortgezette beroepsopleidingen voegt een extra dimensie toe aan loopbaanontwikkeling. Vrouwen maken 23 % uit van alle werknemers in voortgezette opleidingen en 26 % van de werknemers in initiële beroepsopleidingen. Deze cijfers komen overeen met en liggen iets hoger dan het sectorale gemiddelde.



BELEIDSTERREIN 6: GELIJKE BELONING EN LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN

Om gelijke beloning te bereiken, bestaan er in veel van de ondervraagde spoorwegondernemingen al systemen voor het monitoren van het beloningsbeleid. In totaal geeft 67 % van de bedrijven aan dat zij momenteel de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen monitoren, terwijl nog eens 15 % bezig is met de ontwikkeling van een monitoringsysteem voor dit doel. Tegelijkertijd is slechts 43 % van de ondervraagde vakbonden op de hoogte van het feit dat spoorwegondernemingen de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen monitoren, terwijl nog eens 39 % geen informatie over deze kwestie heeft.



Monitoring of overall gender pay gap - Monitoring van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen

Publication of rail companies' gender pay gap - Publicatie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen bij spoorwegondernemingen

Pay transparency policy in rail companies - Beleid inzake loontransparantie bij spoorwegondernemingen

Measures to ensure equal pay for work of equal value in rail companies - Maatregelen om gelijk loon voor gelijkwaardig werk bij spoorwegondernemingen te waarborgen

In development – in ontwikkeling

Yes – ja

Our trade union does not have information about this – Onze vakbond heeft geen informatie hierover

Verdere aanwijzingen dat er een gebrek aan transparantie is met betrekking tot het loonbeleid, zijn het relatief lage percentage van de ondervraagde spoorwegondernemingen dat hun loonkloof tussen mannen en vrouwen publiceert (37 %) en dat een beleid inzake loontransparantie heeft (52 %). Bovendien gaf slechts 14 % van de ondervraagde vakbonden aan op de hoogte te zijn van

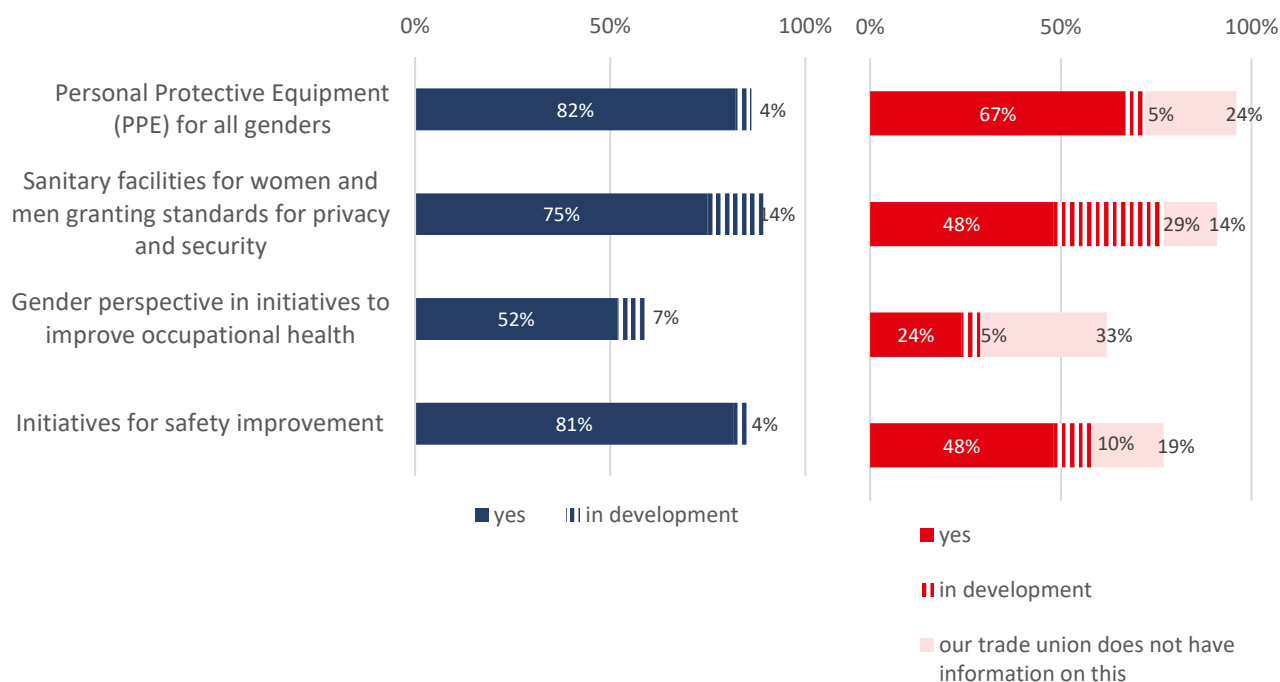
spoorwegondernemingen die gegevens over de loonkloof tussen mannen en vrouwen publiceren, terwijl 48 % op de hoogte was van het beleid inzake loontransparantie van ondernemingen.

Tegelijkertijd streven spoorwegondernemingen ernaar de bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen weg te werken: 46 % van de ondervraagde ondernemingen heeft al maatregelen genomen om gelijk loon voor gelijkwaardig werk te waarborgen, terwijl nog eens 23 % momenteel dergelijke maatregelen aan het ontwikkelen is. Deze bevindingen worden grotendeels bevestigd door de ondervraagde vakbonden.



BELEIDSTERREIN 7: GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP HET WERK

De ondervraagde spoorwegondernemingen leggen bijzondere nadruk op gezondheid en veiligheid op het werk en hebben daartoe maatregelen genomen: 82 % van de ondernemingen gaf aan persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) te verstrekken die aan de behoeften van alle geslachten voldoen, terwijl slechts 75 % passende sanitaire voorzieningen heeft geïnstalleerd. De algemene inzet voor veiligheid op de werkplek lijkt groot te zijn: 81 % van de ondernemingen gaf aan algemene veiligheidsinitiatieven te hebben genomen.



Persoonlijke beschermingsuitrusting (PBM) voor alle genders

Sanitaire faciliteiten voor toekenningsnormen van vrouwen en mannen voor privacy en veiligheid

Genderperspectief in initiatieven ter verbetering van de gezondheid op het werk

Initiatieven voor verbetering van de veiligheid

Yes – ja

In development – in ontwikkeling

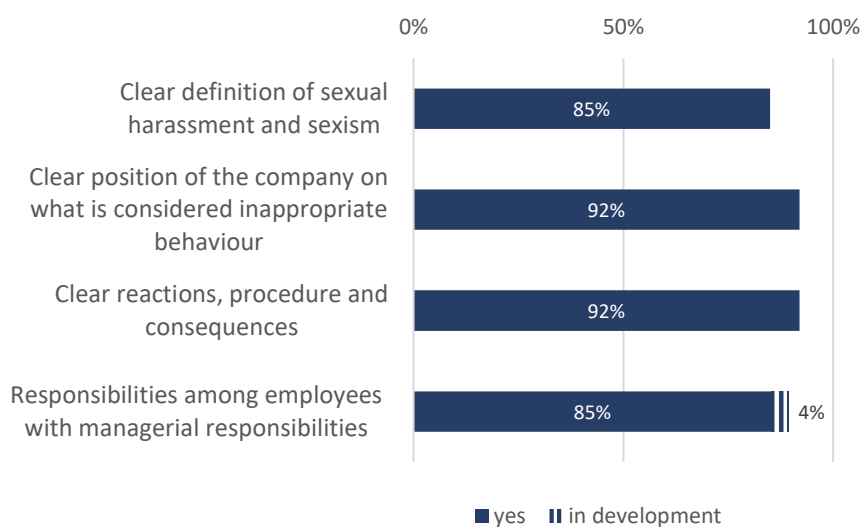
Onze vakbond heeft geen informatie hierover

Volgens de ondervraagde vakbonden is de meest toegepaste maatregel op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk bij spoorwegondernemingen het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) voor alle geslachten, waarbij 67 % bevestigt dat deze beschikbaar zijn. Slechts 48 % van de deelnemende vakbonden bevestigt dat de sanitaire voorzieningen voldoen aan de normen voor privacy en veiligheid voor zowel vrouwen als mannen, en hetzelfde percentage beweert dat spoorwegondernemingen initiatieven nemen om de veiligheid te verbeteren.



BELEIDSTERREIN 8: VOORKOMEN VAN SEKSUELE INTIMIDATIE EN SEKSISME

Naast het aannemen van beleid tegen seksuele intimidatie en seksisme, ontwerpen en implementeren de ondervraagde spoorwegondernemingen ook bijbehorende maatregelen om dit doel te bereiken. Zo is 89 % van de bedrijven het erover eens dat het van het grootste belang is om slachtoffers privacy te bieden wanneer zij een incident melden, en geeft 82 % aan dat zij een meldpunt of vertrouwenspersoon voor dergelijke incidenten hebben ingesteld. Meldingssystemen voor het verzamelen van gegevens over seksuele intimidatie en seksisme en maatregelen om alle werknemers bewust te maken, worden op grote schaal gebruikt door spoorwegondernemingen, met een aandeel van respectievelijk 68 % en 75 %. Ter vergelijking: minder spoorwegondernemingen hebben controlemechanismen ingevoerd voor procedures of maatregelen tegen seksuele intimidatie en seksisme (64 %).



Clear definition of sexual harassment and sexism - Duidelijke definitie van seksuele intimidatie en seksisme

Clear position of the company on what is considered inappropriate behaviour - Duidelijk standpunt van het bedrijf over wat als ongepast gedrag wordt beschouwd

Clear reactions, procedure and consequences - Duidelijke reacties, procedure en gevolgen

Responsibilities among employees with managerial responsibilities - Verantwoordelijkheden van werknemers met leidinggevende taken

Yes – ja

In development – in ontwikkeling

Our trade union does not have information about this - Onze vakbond heeft geen informatie hierover

De resultaten van de enquête van de vakbonden konden de uitvoering van deze maatregelen slechts in beperkte mate bevestigen, waarbij een groot deel van de vakbonden aangaf dat er onvoldoende informatie over dergelijke maatregelen beschikbaar was. Zo kon slechts de helft van de vakbonden bevestigen dat er monitoringsystemen tegen seksuele intimidatie en seksisme bestonden, terwijl maar liefst 45 % niet op de hoogte was van dergelijke maatregelen. Evenzo kon 55 % van de vakbonden bevestigen dat spoorwegondernemingen meldingssystemen hadden voor het verzamelen van gegevens over seksuele intimidatie en seksisme, en slechts 45 % kon bevestigen dat er maatregelen waren genomen om alle werknemers bewust te maken van dit probleem.

VERHOGING VAN DE WERKGELEGENHEID VOOR VROUWEN IN DE EUROPESE SPOORWEGSECTOR

De spoorwegsector speelt een cruciale rol in de Europese economie en bij het bereiken van duurzame ontwikkelingsdoelstellingen. Het Europese spoorwegsysteem is een van de dichtste en meest uitgebreide ter wereld en bestaat uit een combinatie van interregionale hogesnelheids-, regionale en stedelijke spoorwegen. Als netwerk vormt het een van de belangrijkste ruggengraat van het trans-Europese vervoersnetwerk (TEN-T). Door mensen en bedrijven over de grenzen heen met elkaar te verbinden, dragen spoorwegnetwerken bij aan economische groei en regionale integratie, niet alleen binnen de Europese Unie, maar in heel Europa.

Met ongeveer 1,5 miljoen werknemers is de spoorwegsector een belangrijke werkgever in Europa, waarvan ongeveer 1 miljoen werknemers in EU-landen werkzaam zijn. De economische betekenis van de Europese spoorwegen reikt echter veel verder dan de directe werkgelegenheidseffecten, vanwege hun talrijke verbindingen met verschillende industriële en dienstensectoren, variërend van spoorwegaanleg tot Europese systemen voor treinverkeersbeheer. De Europese spoorwegsector levert ook een belangrijke bijdrage aan de Green Deal van de EU. Spoorwegen spelen een centrale rol bij het verminderen van de CO₂-uitstoot en het bevorderen van milieuvriendelijk vervoer van personen en goederen. Ondanks zijn cruciale rol staat de spoorwegsector voor grote uitdagingen, waaronder een vergrijzende beroepsbevolking en een tekort aan geschoolde arbeidskrachten in technische en ingenieursfuncties.²

Vrouwen vormen een grotendeels onbenutte bron vanwege hun ondervertegenwoordiging, om verschillende redenen, tijdens de ontwikkeling van de spoorwegsector, die historisch gezien werd gedomineerd door beroepen die voldeden aan traditionele mannelijke clichés (bijvoorbeeld zwaar lichamelijk werk, gevaarlijk, lawaaiig, enz.) Deze stereotypen worden echter steeds meer ter discussie gesteld door zowel structurele trends als expliciet beleid van de spoorwegondernemingen zelf. Nationaal en EU-breed beleid ter bevordering van gender-gelijkheid in het vervoer biedt ook een belangrijk kader. Ook in recente Europese rapporten wordt het belang benadrukt van het aantrekken, werven en behouden van vrouwen in de vervoerssector, en worden aanbevelingen gedaan.³

Dit biedt een weg naar modernisering van de sector als zodanig. Vrouwen zijn steeds vaker te zien in leidinggevende functies, klantenservice en technische beroepen, waardoor verouderde stereotypen worden doorbroken en een modern, “fris” imago van de sector wordt gecreëerd.

Toch is het belangrijk te benadrukken dat de noodzakelijke modernisering niet zozeer om het imago gaat, maar meer om het aanpassen van de arbeidsomstandigheden en de werkcultuur aan de behoeften van vrouwen en mannen. Een recente studie benadrukt dat een nog steeds overwegend mannelijke werkcultuur, een gebrek aan evenwicht tussen werk en privéleven, een gebrek aan

² Zie Voss (2022): Inzetbaarheid in de spoorwegsector in het licht van digitalisering en automatisering. In opdracht van de Europese sociale partners. Berlijn.

³ Europese Commissie: Directoraat-generaal Mobiliteit en Vervoer (2025): Vrouwen in het vervoer. EU-platform voor verandering – 25 aanbevelingen om vrouwen aan te trekken, te werven en te behouden in de vervoerssector. Luxemburg: Publicatiebureau van de Europese Unie.

aandacht voor de gezondheid en veiligheid van vrouwen op het werk, of geweld tegen werknemers in het vervoer de belangrijkste belemmeringen zijn voor een grotere participatie van vrouwen in de Europese spoorwegsector.⁴

SAMENWERKEN EN GEZAMENLIJK OPTREDEN OM GROTERE DOELEN TE BEREIKEN

Tegen deze achtergrond en binnen het kader van het Sectoral Social Dialogue Committee voor het spoor hebben CER en ETF sinds 2004/2005 gewerkt aan het bevorderen van een betere vertegenwoordiging en integratie van vrouwen in hun sector door middel van verschillende activiteiten.

In 2007 werd door CER en ETF een “Gezamenlijke aanbeveling voor een betere integratie van vrouwen in de spoorwegsector” ondertekend – een startpunt voor verschillende studies en activiteiten in de sector⁵. Sinds 2012 publiceren de sociale partners CER en ETF regelmatig jaarverslagen (WiR-rapport – Women in Rail), waarin 12 indicatoren worden geanalyseerd om de vooruitgang op dit gebied te volgen. Het zesde en tot nu toe laatste rapport bevatte gegevens over de situatie in 2018, waarbij 28 spoorwegondernemingen uit 21 landen vragenlijsten hebben ingevuld, die inzicht gaven in de stand van zaken op het gebied van gender-gelijkheid bij de spoorwegondernemingen. Op dat moment bedroeg het gemiddelde aandeel van vrouwen in het spoorwegpersoneel 21 %, waarbij vrouwen 22 % van alle leidinggevende functies, 3 % van alle machinisten, 37 % van al het boordpersoneel en 21 % van alle verkeersleiders uitmaakten.

De resultaten van de WiR-rapporten toonden aan dat er meer inspanningen nodig zijn om de aanwezigheid van vrouwen en gendergelijkheid in de spoorwegsector te vergroten. In het kader van hun sociale dialoog, werkprogramma 2018/2019, hebben CER en ETF besloten onderhandelingen te starten over een bindende autonome overeenkomst overeenkomstig artikel 155 VWEU ter bevordering van gender-gelijkheid en genderdiversiteit in de spoorwegsector.

Deze bindende, autonome Europese overeenkomst sluit aan bij de doelstellingen en uitdagingen van de Europese Unie. Een Unie van gelijkheid is immers een van de belangrijkste prioriteiten van de Commissie-Ursula von der Leyen. Dit blijkt uit het voorstel voor nieuwe anti-discriminatiewetgeving en de strategie voor gender-gelijkheid 2020-2025. Deze strategie omvat een reeks belangrijke maatregelen, waaronder het beëindigen van gender-gerelateerd geweld (met inbegrip van seksuele intimidatie), het waarborgen van gelijke deelname en kansen op de arbeidsmarkt (met inbegrip van gelijke beloning) en het bereiken van gender-evenwicht in besluitvormingsorganen, zoals raden van bestuur van ondernemingen. Bovendien roept de strategie voor gender-gelijkheid op tot concrete maatregelen om ervoor te zorgen dat de EU-regels inzake het evenwicht tussen werk en privéleven voor vrouwen en mannen in de praktijk werken, door ervoor te zorgen dat de lidstaten deze regels omzetten en uitvoeren.

⁴ DOEL (2023): Gendergelijkheidsindex 2023. Naar een groene transitie in vervoer en energie. Luxemburg: Publicatiebureau van de Europese Unie.

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

DE EUROPESE SOCIALE PARTNEROVEREENKOMST INZAKE VROUWEN IN DE SPOORWEGSECTOR

Genderdiversiteit is een bron van verrijking en betere prestaties. Het draagt bij aan betere arbeidsomstandigheden voor iedereen en een respectvolle sfeer onder werknemers.⁶

ONDERHANDELINGEN EN TIJDSHEMA

De onderhandelingen van Women in Rail gingen in oktober 2019 van start in het kader van de Europese sectorale sociale dialoog, met steun van de Europese Commissie. Na verschillende onderhandelingsrondes tussen 2019 en 2021 (onderbroken door de COVID-19-pandemie) werd dankzij het harde werk en de inzet van beide delegaties een positief resultaat bereikt. De algemene vergadering van de CER keurde de overeenkomst op 20 september 2021 goed en de spoorwegsectie van de ETF keurde deze op 27 oktober 2021 goed, waarna de laatste fase van het proces kon worden ingezet: de officiële ondertekening van de overeenkomst, waarmee deze in werking treedt.

Op 5 november 2021 hebben de CER en de ETF, die respectievelijk de werkgevers en de werknemers in de spoorwegsector vertegenwoordigen, officieel de autonome overeenkomst “Vrouwen in de spoorwegsector” ondertekend, die tot doel heeft de werkgelegenheid voor vrouwen in de sector te bevorderen.

Deze overeenkomst heeft tot doel meer vrouwen aan te trekken voor de spoorwegsector door hen meer bescherming te bieden en gelijke behandeling op de werkplek te waarborgen, dankzij de talrijke maatregelen die zijn overeengekomen in het kader van het overkoepelende algemene beleid inzake gender-gelijkheid. Deze maatregelen hebben betrekking op onder meer streefdoelen, het aantrekken van meer vrouwen voor de sector, het combineren van werk en privéleven, promotie en loopbaanontwikkeling, gelijke beloning, gezondheid en veiligheid en werkomgeving, en het voorkomen van seksuele intimidatie en seksisme.

De overeenkomst is bij ondertekening in werking getreden. Bedrijven kregen 12 maanden de tijd om een gender- en diversiteitsbeleid op te stellen en 24 maanden om dit te implementeren. De oorspronkelijke deadline voor de implementatie was eind 2023, maar werd in onderling overleg tussen de sociale partners verlengd tot eind 2024. Dit rapport heeft betrekking op de implementatieperiode tot eind 2023 en dient dus ook als uitgangspunt voor de beoordeling van het effect van de implementatie tot 2024.

⁶ Europese sociale partnerovereenkomst over VROUWEN IN HET SPOORVERVOER, hierna te noemen “WiR-overeenkomst”, pagina 4, online beschikbaar op: <https://www.etf-europe.org/resource/etf-cer-european-social-partner-agreement-on-women-in-rail/> (laatst geraadpleegd op: 10-06-2025).

HET WIR-ONDERHANDELINGSTEAM

Het WiR-onderhandelingssteam van de ETF bestaat uit Giorgio Tuti, Jedde Hollewijn, Jolanta Skalska, Katarina Mindum, Maria Cristina Marzola, Maria Rathgeb, Marie Poincel, Michelle Rodgers, Plamena Zhelyazkova en Sabine Trier. Van de kant van CER zijn dat Alberto Mazzola, Matthias Rohrmann, Yves Baden, Barbara Grau, Claudia Kürzl, Jitka Ceskova, Roberta Tomassini, Susanne Elfström en Wladyslaw Szczepkowski.



Joost Korte, directeur-generaal van DG Werkgelegenheid, en Charlotte Norlund-Matthiessen van het kabinet van commissaris Velez, die beiden aanwezig waren tijdens de ondertekeningssceremonie, feliciteerden de delegaties en waren zeer verheugd over de overeenkomst. Zij benadrukten dat deze overeenkomst een belangrijke prestatie is, die des te belangrijker is omdat zij tot stand is gekomen tijdens het Europees Jaar van het spoor.

“De WIR-overeenkomst is een uniek symbool van de kracht van de Europese sociale dialoog en weerspiegelt ons streven om de spoorwegsector aantrekkelijker te maken voor vrouwen in heel Europa. Wij zijn ervan overtuigd dat een divers personeelsbestand niet alleen maatschappelijk essentieel is, maar ook cruciaal voor het succes van ons bedrijf. Als Deutsche Bahn ondersteunen we actief gelijke kansen door middel van talrijke strategische initiatieven en streven we ernaar om het aandeel vrouwen in leidinggevende functies tegen 2035 te verhogen tot 40% — een sterk engagement voor diversiteit en, op lange termijn, voor het bereiken van gender-gelijkheid.”

— MARTIN SEILER, LID VAN DE RAAD VAN BESTUUR VOOR HUMAN RESOURCES EN JURIDISCHE ZAKEN BIJ DEUTSCHE BAHN

DE EUROPESE SOCIALE PARTNEROVEREENKOMST OVER VROUWEN IN HET SPOORVERVOER IN EEN NOTENDOP

De Europese sociale partnerovereenkomst over vrouwen in het spoorvervoer, gebaseerd op artikel 155 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), onderstreept het streven van de spoorwegsector om gender-gelijkheid en diversiteit te bevorderen.

HET DOEL VAN DE OVEREENKOMST IS OM ...

- meer vrouwen aan te trekken voor de spoorwegsector, met name in ondervertegenwoordigde gebieden;
- de genderdiversiteit te vergroten en een einde te maken aan gender-gerelateerde professionele segregatie;
- een aantrekkelijke werkomgeving en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden voor vrouwen te creëren om hen op lange termijn te behouden;
- een werkomgeving te creëren waarin stereotiep denken en een door mannen gedomineerde cultuur worden afgeschaft;
- gender-discriminatie uit te bannen;
- gelijkheid van kansen voor vrouwen en mannen op alle niveaus en op alle gebieden waarborgen;
- gender-gelijkheid bereiken.

Om deze doelstellingen te bereiken, zijn acht beleidsterreinen gedefinieerd waarvoor verschillende maatregelen en doelstellingen zijn besproken en vastgelegd in de WiR-overeenkomst.

MAATREGELEN UITVOEREN OP ACHT GEDEFINIEERDE BELEIDSTERREINEN

De WiR-overeenkomst definieert principes en maatregelen op acht beleidsterreinen. De deelnemende bedrijven verbinden zich ertoe deze principes na te leven en de nodige maatregelen te nemen.



Overall gender equality policy



Career development



Gender balanced representation



Equal pay and gender pay gap



Recruitment



Occupational health and safety



Reconciliation of work and private life



Preventing sexual harassment and sexism

Overall gender equality policy -	Algemeen beleid inzake gendergelijkheid
Gender balanced representation -	Gelijkwaardige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen
Recruitment - Werving	
Reconciliation of work and private life -	Combinatie van werk en privéleven
Career development - Loopbaanontwikkeling	
Equal pay and gender pay gap -	Gelijke beloning en loonkloof tussen mannen en vrouwen
Occupational health and safety -	Gezondheid en veiligheid op het werk
Preventing sexual harassment and sexism -	Voorkomen van seksuele intimidatie en seksisme

De deelnemende bedrijven verbinden zich ertoe de beginselen na te leven en de nodige maatregelen te nemen; dit geldt voor alle CER-leden en voor niet-EU-partnerbedrijven die de overeenkomst vrijwillig toepassen.

VERSLAGLEGGING OVER DE UITVOERING

VAN DE WiR-OVEREENKOMST

Dit rapport biedt een uitgebreide analyse van de voortgang die is geboekt bij de uitvoering van de bepalingen van de WiR-overeenkomst. Op basis van inzichten van deskundigen, vakbonden en spoorwegondernemingen in verschillende Europese landen belicht dit verslag de resultaten, uitdagingen en gebieden waar verdere actie nodig is om de doelstellingen van de WiR-overeenkomst te verwezenlijken.

METHODOLOGIE IN EEN NOTENDOP

Daartoe werd een combinatie van verschillende methodologische benaderingen gebruikt, waaronder kwalitatieve interviews met geselecteerde belangrijke belanghebbenden, twee online-enquêtes onder spoorwegondernemingen en vakbonden, alsmede het uitwerken van voorbeelden van beste praktijken om succesvolle maatregelen en initiatieven ter ondersteuning van de uitvoering van de WiR-overeenkomst te illustreren, en het organiseren van twee gezamenlijke workshops, die een platform boden voor wederzijds leren en verdere uitwisseling tussen de Europese sociale partners.

Een van de belangrijkste taken van de wetenschappelijke deskundigen was bovendien het ontwikkelen van zinvolle gender-indicatoren. Op basis van de in de WiR-overeenkomst vastgelegde beginselen en maatregelen werden voor elk beleidsterrein indicatoren afgeleid om de voortgang als gevolg van de uitvoering van de overeenkomst te monitoren. In een volgende fase werden deze indicatoren geoperationaliseerd en opgenomen in de vragenlijsten voor de twee online-enquêtes. Al deze activiteiten vonden plaats in nauwe samenwerking met de stuurgroep, die het project strategisch heeft begeleid.

KWALITATIEVE INTERVIEWS

Tussen mei en oktober 2024 zijn 27 individuele kwalitatieve gestuurde interviews gehouden met belangrijke belanghebbenden om meer inzicht te krijgen in eerdere en geplande activiteiten van de Europese sociale partners in verband met het Women in Rail-initiatief. Meer specifiek konden deze interviews inzicht verschaffen in activiteiten die al zijn uitgevoerd binnen spoorwegondernemingen en vakbonden ter ondersteuning van de implementatie van de WiR-overeenkomst. Bovendien boden de interviews de geïnterviewden ook de gelegenheid om na te denken over onderwerpen en kwesties die volgens hen essentieel zijn om mee te nemen bij het opstellen van het nieuwe WiR-rapport. De interview-partners werden geselecteerd in overleg met de stuurgroep; het was van het grootste belang om te zorgen voor een evenwichtige verdeling van de interviews over de spoorwegondernemingen en vakbonden, alsook over de deelnemende landen. De interviews werden getranscribeerd, thematisch gecodeerd en geanalyseerd voor verder gebruik, met name voor het verzamelen van input voor de ontwikkeling van gender-indicatoren.

ONLINE-ENQUÊTES

Op basis van de bepalingen in de WiR-overeenkomst zijn voor elk van de acht beleidsterreinen van de overeenkomst geschikte gender-indicatoren ontwikkeld om de uitvoering ervan te beoordelen. Meer bepaald zijn deze indicatoren afgeleid van de voor elk beleidsterrein overeengekomen beginselen en maatregelen en dienen zij om na te gaan in hoeverre deze bepalingen tot dusver zijn nageleefd. Als zodanig illustreren zij de vooruitgang die is geboekt bij het bereiken van gender-gelijkheid in de Europese spoorwegsector. Waar relevant werd ook rekening gehouden met bestaande indicatoren uit eerdere rapporten om enige continuïteit te bieden; dit was echter slechts van ondergeschikt belang, aangezien de nadruk duidelijk lag op het ontwikkelen van nieuwe indicatoren in overeenstemming met de specifieke kenmerken van de WiR-overeenkomst.

Alle indicatoren werden gebundeld in twee vragenlijsten: één voor de spoorwegondernemingen en één voor de vakbonden. De vragenlijst voor de spoorwegondernemingen was uitgebreider en bevatte naast beleidsindicatoren ook kernprestatie-indicatoren (KPI's). De standpunten van de vakbonden vormden een aanvulling op de input van de spoorwegondernemingen. Opgemerkt moet worden dat de enquête erop gericht was gegevens te verzamelen over alle geslachten en andere aspecten van diversiteit, en dus genderdiversiteit te benaderen vanuit een breder perspectief dan het binaire begrip; de beschikbaarheid van gegevens bleek in dit opzicht echter beperkt.

De vragenlijsten werden geprogrammeerd als online-instrumenten en de enquêtes werden tussen januari en april 2025 gehouden onder spoorwegondernemingen en vakbonden. Na gegevensopschoning konden in totaal 29 enquête-reacties van spoorwegondernemingen uit 22 landen en 21 reacties van vakbonden uit 13 landen in de analyse worden meegenomen.

De verzamelde gegevens werden geanalyseerd met behulp van beschrijvende statistische methoden en gevisualiseerd door middel van uitgebreide tabellen en figuren. Bovendien werden belangrijke gegevens – zoals KPI's – geïllustreerd door middel van “beeldstatistiek” [Bildstatistik] om de ontwikkeling van belangrijke doelstellingen op het gebied van gender-gelijkheid gemakkelijk over te brengen. Ook werden pictogrammen gemaakt die elk beleidsterrein illustreren en die in het hele rapport werden gebruikt om de herkenbaarheid te verbeteren.

GEZAMENLIJKE WORKSHOPS

In het kader van het huidige project werden twee workshops ontworpen, georganiseerd en gemodereerd door het wetenschappelijke team, in nauwe samenwerking met de Europese sociale partners. De workshops dienden niet alleen als een middel om de belangrijkste belanghebbenden te informeren over de voortgang bij de uitvoering van de WiR-overeenkomst, maar ook als een discussieforum voor het verzamelen van feedback en verdere input voor het nieuwe WiR-rapport.

Voor beide workshops werden vertegenwoordigers van spoorwegondernemingen en vakbonden sterk aangemoedigd om het woord te nemen en voorbeelden te geven van beste praktijken uit hun land die ook als inspiratiebron voor andere belanghebbenden konden dienen. Bovendien werden deskundigen uitgenodigd om commentaar te geven op recente ontwikkelingen met betrekking tot de uitvoering van de WiR-overeenkomst en relevante input uit hun vakgebied te delen.

STUURGROEP

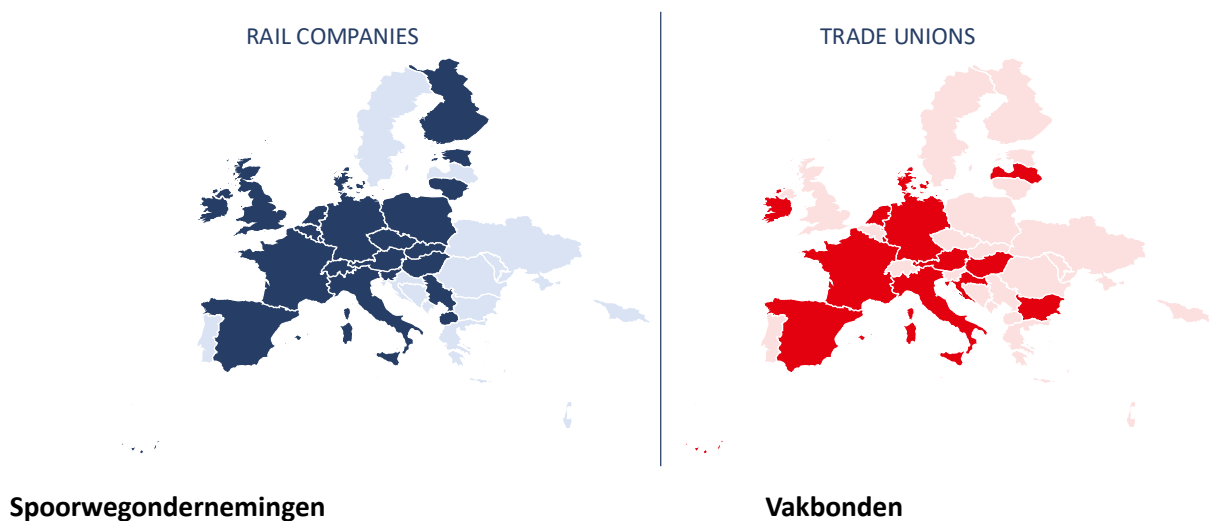
De stuurgroep is het belangrijkste besluitvormingsorgaan van het project en bestaat uit vertegenwoordigers van de Europese sociale partners uit de spoorwegsector. Tijdens de looptijd van het project kwam de stuurgroep in totaal zes keer bijeen, meestal nadat belangrijke mijlpalen in de uitvoering van het project waren bereikt.

OVERZICHT VAN DE IMPLEMENTATIE

Alvorens de resultaten van het implementatieproces voor elk beleidsterrein te presenteren, geeft dit deel van het rapport een overzicht van de deelnemende bedrijven en vakbonden. In totaal waren 29 spoorwegondernemingen in 22 Europese landen en 14 vakbonden die werknemers van 20 spoorwegondernemingen vertegenwoordigen, bij het proces betrokken.

De deelnemende spoorwegondernemingen hebben in totaal 696.113 mensen in dienst in verschillende beroepsgroepen (zie beleidsterrein 2 voor meer details). De ondernemingen variëren aanzienlijk wat betreft het aantal werknemers, gaande van 55 tot 231.100. Twaalf bedrijven hebben meer dan 10.000 werknemers, waarvan drie meer dan 50.000 werknemers. Elf bedrijven hebben tussen de 1.000 en 10.000 werknemers en vijf bedrijven zijn vrij klein, met minder dan 1.000 werknemers.

DEELNEMENDE SPOORWEGONDERNEMINGEN EN VAKBONDEN AAN HET WIR-ONDERZOEK

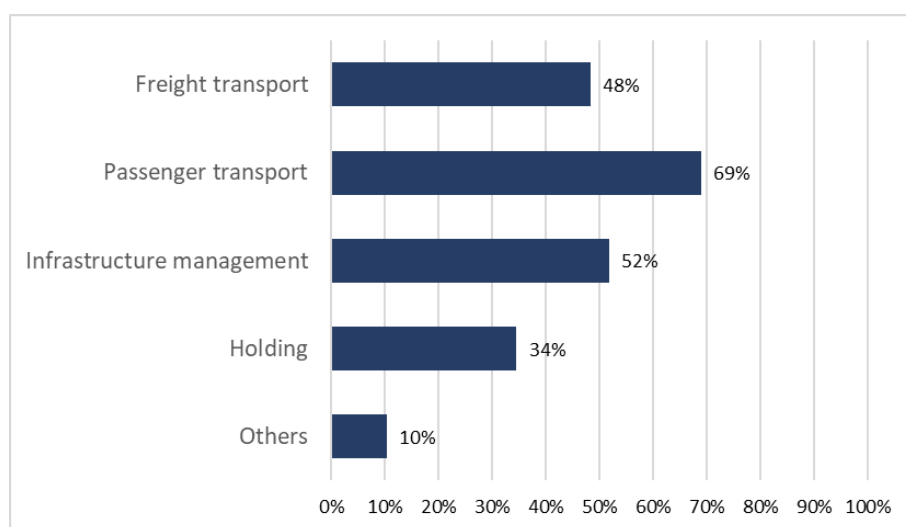


Figuur 1, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=29; WIR_trade_unions', n=21

BEDRIJFSACTIVITEITEN VAN DEELNEMENDE BEDRIJVEN

Zoals te zien is in Figuur 2 en rekening houdend met meerdere antwoorden, is ongeveer de helft van de deelnemende spoorwegondernemingen actief in zowel het goederenvervoer als het infrastructuurbeheer. Daarnaast is meer dan twee derde actief in het personenvervoer en is ongeveer een derde van de ondervraagde bedrijven ook een holding. Enkele bedrijven zijn ook actief in andere

bedrijfstakken, namelijk engineering, onderhoud van rollend materieel en dochterondernemingen (bijv. locatiediensten, onroerend goed).



Figuur 2, Bron: L&R-database "WIR_companies", n=29; ; Opmerking: meerdere antwoorden mogelijk

Freight transport - goederenvervoer

Passenger transport - personenvervoer

Infrastructure management - Infrastructuurbeheer

Holding- holding

Others - overige

BEDRIJVEN DIE DEELNEMEN AAN HET WIR-ONDERZOEK

Alle deelnemende bedrijven en hun belangrijkste kenmerken staan hieronder vermeld.⁷

LAND	BEDRIJFSNAAM	AANTAL WERKNEMERS	BEDRIJFSSECTOREN (Gegevens met betrekking tot)
Oostenrijk	ÖBB-Holding	40.452	Goederenvervoer, Personenvervoer, Infrastructuurbeheer, Holding
België	Eurostar	2.691	Personenvervoer
België	Société Nationale des Chemins de Fer Belges/Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (SNCB/NMBS BELGIUM)	17.512	Personenvervoer
Tsjechië	České Dráhy (CD)	13.388	Personenvervoer
Denemarken	Danske Statsbaner (DSB)	6.500	Personenvervoer
Estland	Eesti Raudtee (EVR)	703	Infrastructuurbeheer
Finland	VR-Yhtymä Oy (VR Group)	8.416	Goederenvervoer, Personenvervoer
Frankrijk	SNCF-Holding	153.456	Goederenvervoer, Personenvervoer, Infrastructuurbeheer, Holding
Duitsland	Deutsche Bahn (DB)	231.080	Goederenvervoer, Personenvervoer,

⁷ De bedrijven zijn alfabetisch gerangschikt op het land waar ze actief zijn.

			Infrastructuurbeheer, Holding
Duitsland	e.g.o.o. Spoorwegonderneming	55	Goederenvervoer
Duitsland	eurobahn GmbH Co. KG	866	Personenvervoer
Hongarije	Magyar Államvasutak (MÁV)	16.734	Infrastructuurbeheer
Ierland	Iarnród Éireann (IÉ)	4.689	Personenvervoer, Infrastructuurbeheer
Italië	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)	68.444	Goederenvervoer, Personenvervoer, Infrastructuurbeheer, Holding
Italië	FNM Group	210	Holding
Litouwen	Lietuvos Geležinkeliai (LTG)	5.697	Goederenvervoer, Personenvervoer, Infrastructuurbeheer, Holding
Luxemburg	CFL	5.125	Goederenvervoer, Personenvervoer, Infrastructuurbeheer, Holding
Nederland	Nederlandse Spoorwegen (NS)	20.559	Personenvervoer
Noord-Macedonië	ŽRSM Infrastructure	795	Infrastructuurbeheer
Polen	Polskie Koleje Państwowe (PKP)	12.331	Holding
Servië	ŽS Infrastructure	5.786	Infrastructuurbeheer
Slowakije	Železnice Slovenskej Republiky (ŽSR)	12.707	Infrastructuurbeheer
Slowakije	Železničná Spoločnosť Cargo Slovakia (ZSSK Cargo)	3.771	Goederenvervoer
Slowakije	Železničná Spoločnosť Slovensko (ŽSSK)	5.240	Personenvervoer
Slovenië	Slovenske Železnice (SŽ)	7.102	Goederenvervoer, Personenvervoer, Infrastructuurbeheer, Holding
Spanje	Renfe Operadora (RENFE)	15.872	Goederenvervoer, Personenvervoer
Zwitserland	BLS	3.930	Goederenvervoer, Personenvervoer, Infrastructuurbeheer
Zwitserland	Schweizerische Bundesbahnen / Chemins de Fer Fédéraux Suisses / Ferrovie Federali Svizzere (SBB CFF FFS)	32.002	Goederenvervoer, Personenvervoer, Infrastructuurbeheer, Holding
Verenigd Koninkrijk	Rail Delivery Group (RDG)	n.D.	Goederenvervoer, Personenvervoer

VAKBONDEN DIE DEELNEMEN AAN HET WIR-ONDERZOEK

Alle deelnemende vakbonden en hun belangrijkste kenmerken staan hieronder vermeld.⁸

LAND	VAKBOND	VERTEGENWOORDIGER VAN DE WERKNEMERS VAN HET BEDRIJF
Oostenrijk	Vida	ÖBB-Holding
Oostenrijk	Vida	Fachverband der Schienenbahnen (WKO)
Bulgarije	Federatie van transportvakbonden in Bulgarije	BDŽ Holding
Kroatië	Vakbond van spoorwegingenieurs	Hrvatske Željeznice Infrastructure (HŽ Infrastructure)
Kroatië	Vakbond van spoorwegingenieurs	Hrvatske Željeznice Passenger (HŽ Passenger)
Denemarken	Dansk Jernbaneforbund	Danske Statsbaner (DSB)
Frankrijk	CGT Cheminots	SNCF-Holding
Frankrijk	FGTE CFDT (Fédération Générale des Transports et de l'Environnement)	SNCF-Holding

⁸ De vakbonden zijn alfabetisch gerangschikt op het land waar ze actief zijn.

Duitsland	EVG	Deutsche Bahn (DB)
Duitsland	EVG	Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)
Hongarije	Vakbond van Hongaarse spoorwegpersoneel (Vasutasok Szakszervezete)	Magyar Államvasutak (MÁV)
Hongarije	Vakbond van Hongaarse spoorwegpersoneel (Vasutasok Szakszervezete)	Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút/Raab-Oedenburg-Ebenfurter Eisenbahn (GySEV/Raaberbahn)
Ierland	SIPTU (Vakbond voor diensten, industrie, professionals en technici)	Iarnród Éireann (IÉ)
Italië	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Italië	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	FNM Group
Letland	Letse vakbond voor spoorwegen en transport (Latvijas Dzelzelnieku Arodbiedriba)	RailBaltica (RB Rail)
Letland	Letse vakbond voor spoorwegen en transport (Latvijas Dzelzelnieku Arodbiedriba)	Latvijas Dzelzceļš (LDZ)
Luxemburg	FCPT-SYPROLUX	Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL)
Luxemburg	FCPT-SYPROLUX	CFL
Nederland	FNV	Nederlandse Spoorwegen (NS)
Spanje	FeSMC-UGT	Euskotren

Daarnaast gaven vertegenwoordigers van de Oekraïense vakbond (Vakbond van Spoorwegpersoneel en Transportbouwvakkers van Oekraïne) ons inzicht in hun werkterrein.

GOEDKEURING EN ALGEMENE IMPLEMENTATIE VAN DE WIR-OVEREENKOMST

Hieronder volgt een overzicht van de implementatie en de samenwerking tussen bedrijven en vakbonden. Er moet rekening mee worden gehouden dat een vergelijking tussen bedrijven en vakbonden slechts in beperkte mate mogelijk is, omdat bij sommige bedrijven het perspectief van de vakbond ontbreekt en vice versa. Toch is het zinvol om beide standpunten te vergelijken, enerzijds om beide perspectieven mee te nemen en anderzijds om de mogelijk uiteenlopende beoordelingen te kunnen presenteren.

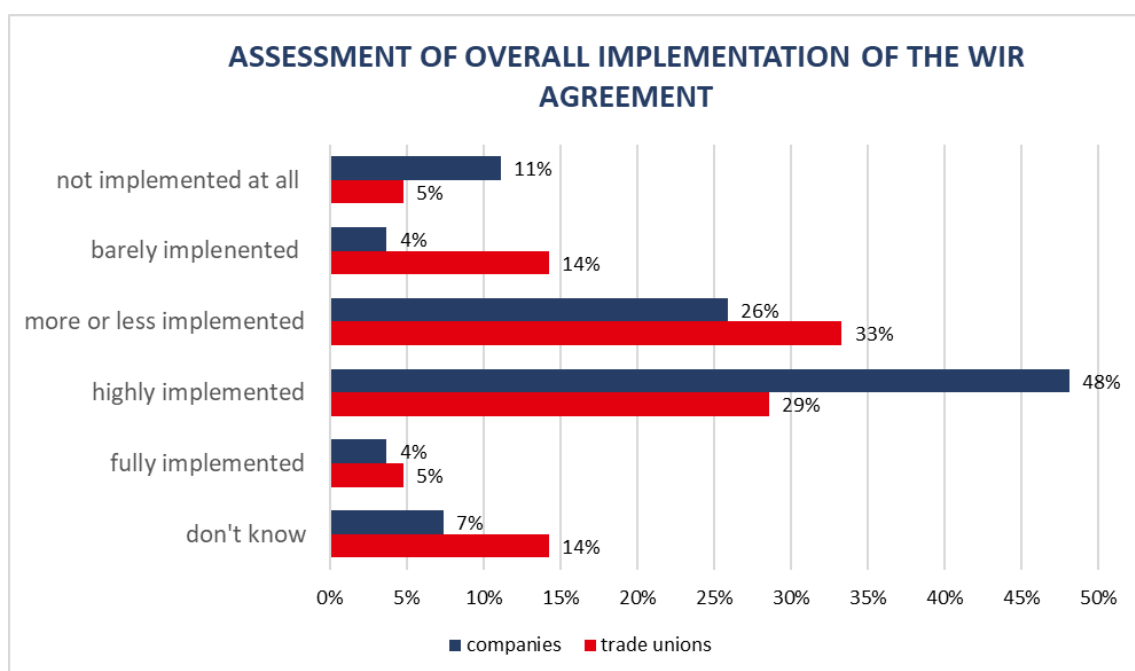
In totaal gaf meer dan 90 % van de spoorwegondernemingen die aan de enquête hebben deelgenomen, aan dat zij de WiR-overeenkomst in hun onderneming hebben ingevoerd, hetzij als lid van de CER, hetzij als niet-EU-partneronderneming die de overeenkomst vrijwillig toepast. Nog eens twee spoorwegondernemingen hebben vrijwillig aan de enquête deelgenomen, zonder de overeenkomst voorafgaand aan de enquête te hebben ingevoerd. Wat het implementatieproces betreft, is 4% van mening dat de overeenkomst volledig is geïmplementeerd en – op een schaal van 1 tot 10⁹ – vindt nog eens 48% dat de overeenkomst in hun bedrijf in hoge mate is geïmplementeerd. Ongeveer een kwart is van mening dat de overeenkomst min of meer is geïmplementeerd. 15% van de deelnemende bedrijven heeft geen of nauwelijks maatregelen genomen om de doelstellingen van de overeenkomst te bereiken (zie figuur). De meeste van hen hebben de overeenkomst niet

⁹ Voor een betere begrijpelijkheid zijn de waarden gegroepeerd. 1 = helemaal niet geïmplementeerd, 2, 3 en 4 = nauwelijks geïmplementeerd, 5, 6 en 7 = min of meer geïmplementeerd, 8 en 9 = in hoge mate geïmplementeerd en 10 = volledig geïmplementeerd.

aangenomen en daarom zijn alle maatregelen die door deze bedrijven zijn genomen op vrijwillige basis.

Als we de algemene beoordeling vergelijken met die van de vakbonden, zien we enkele verschillen. Ongeveer hetzelfde percentage (5 %) vindt dat de overeenkomst volledig is geïmplementeerd, maar slechts 29 % vindt dat deze in hoge mate is geïmplementeerd. Ongeveer een derde van de vakbonden zegt dat de overeenkomst min of meer is geïmplementeerd, 14 % zegt dat deze nauwelijks is geïmplementeerd en 5 % zegt dat de overeenkomst helemaal niet is geïmplementeerd, wat een lager percentage is dan bij de beoordeling door de bedrijven.

Beoordeling van de algemene uitvoering indien WIR-overeenkomst



Figuur 3, Bron: L&R Database 'WIR_companies', n = 27; 'WIR_trade_unions', n=21

Helemaal niet geïmplementeerd
Nauwelijks geïmplementeerd
Meer of minder geïmplementeerd
Sterk geïmplementeerd
Volledig geïmplementeerd
Weet niet

SAMENWERKING TUSSEN BEDRIJVEN EN VAKBONDEN

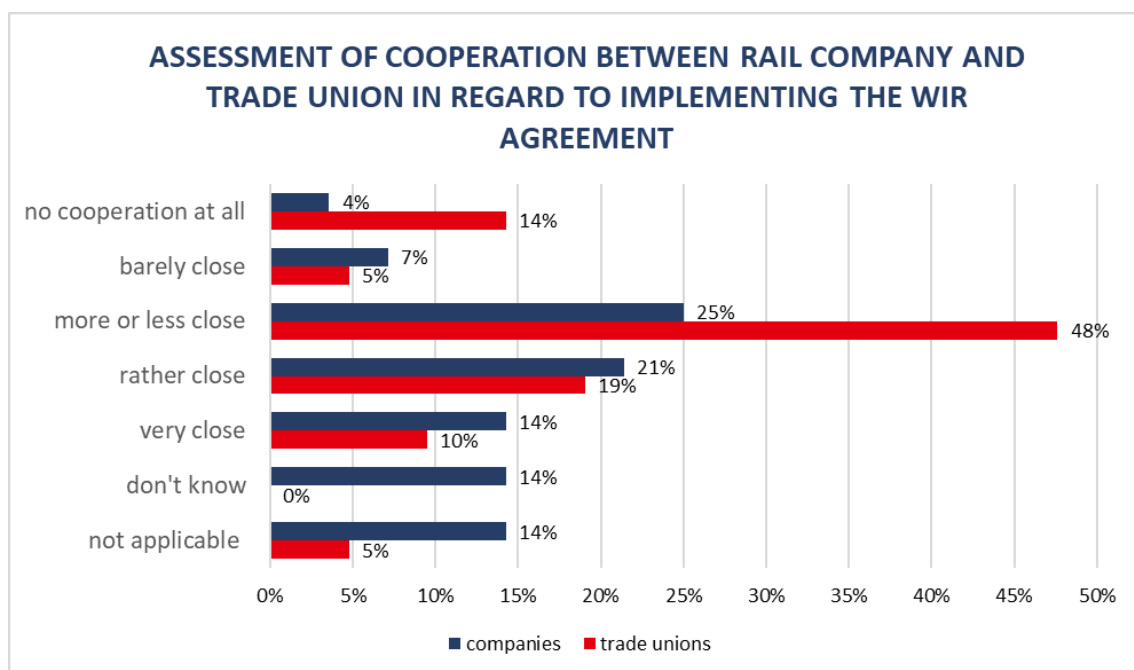
Met betrekking tot de krachtige gezamenlijke maatregelen die zijn genomen, is nauwe samenwerking tussen bedrijven en vakbonden niet alleen essentieel, maar ook een vereiste van de WIR-overeenkomst zelf.

Daartoe beoordeelt 14% van de deelnemende bedrijven het huidige niveau van samenwerking tussen deze twee partijen als “zeer nauw”, 21% als “vrij nauw” en een kwart als “min of meer nauw”. Daarentegen zegt 4% dat er helemaal geen samenwerking is tussen de vakbond en het bedrijf met betrekking tot de uitvoering van de WiR-overeenkomst, en 7% beschouwt deze als “nauwelijks nauw”. Bovendien weet 14% niet of en hoe deze partijen samenwerken, en evenveel vindt de beoordeling niet van toepassing op hun situatie.

De beoordeling van de vakbonden verschilt op sommige punten. Een groter deel – 14% – zegt dat de samenwerking helemaal niet nauw is, en nog eens 5% beoordeelt de gezamenlijke werkrelatie voor het implementatieproces als “nauwelijks nauw”. Er zijn echter aanzienlijk hogere waarden te zien in de beoordeling van de samenwerking als “min of meer nauw”, een beoordeling die door bijna de helft van de deelnemende vakbonden werd gegeven. Nog eens 19% beschouwt de werkrelatie met betrekking tot de overeenkomst als “vrij nauw” en 10% als “zeer nauw”.

Het is niet verwonderlijk dat de waarden voor het gebrek aan informatie en de geschiktheid van de beoordeling aanzienlijk lager zijn: 5% zegt dat deze beoordeling niet op hen van toepassing is.

Beoordeling van de samenwerking tussen spoorwegonderneming en vakbond met betrekking tot de uitvoering van de WIR-overeenkomst



Figuur 4, Bron: L&R Database ,WIR_companies', n = 28; WIR_trade_unions', n=21

Helemaal geen samenwerking

Nauwelijks dichtbij

Vrij dichtbij

Heel dichtbij

Weet niet

Niet van toepassing

Companies - Ondernemingen

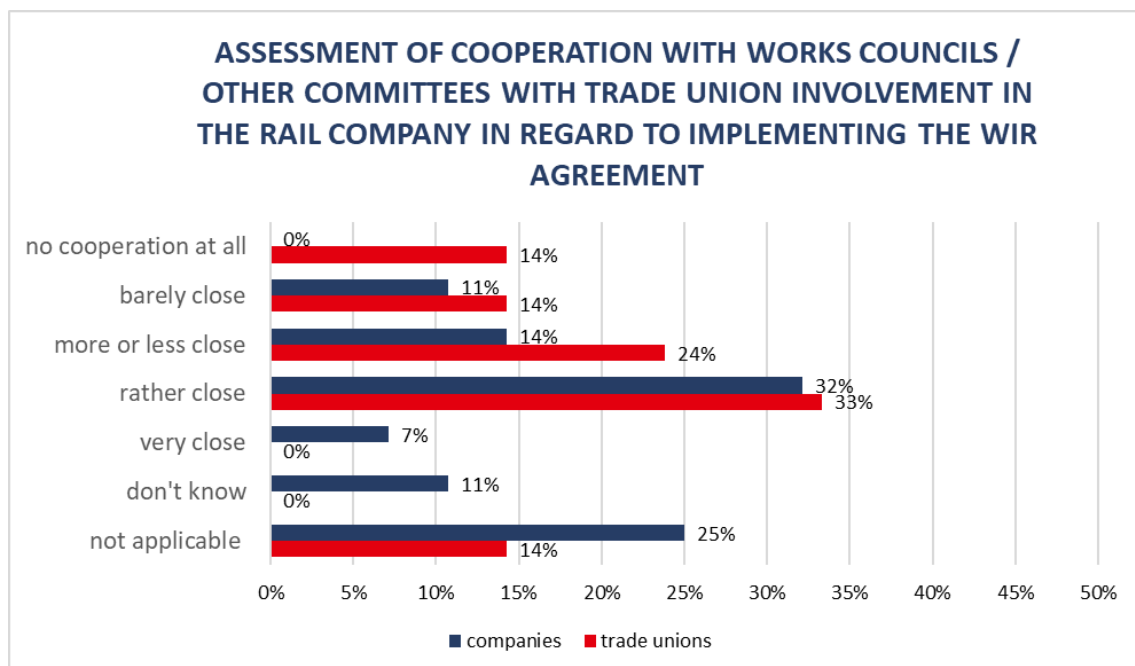
Trade unions - vakbonden

SAMENWERKING TUSSEN BEDRIJVEN EN ONDERNEMINGSRADEN

Wat betreft de samenwerking tussen spoorwegondernemingen en ondernemingsraden of andere commissies waarbij vakbonden betrokken zijn bij het implementatieproces, verschillen de beoordelingen enigszins binnen zowel de bedrijven als de vakbonden. Een kleiner deel van de spoorwegondernemingen beschouwt deze samenwerking als “zeer” of “vrij nauw” in vergelijking met die tussen bedrijven en vakbonden. Ongeveer een derde beoordeelt het werkproces als “vrij nauw”.

Bovendien zegt een kwart dat deze beoordeling niet op hen van toepassing is, en heeft nog eens 11% geen informatie over deze relaties. Dit kan ook verband houden met het feit dat er in Europese landen verschillende vormen van werknemersvertegenwoordiging bestaan, waarbij ondernemingsraden niet in alle landen dezelfde rol en hetzelfde takenpakket hebben.

Het grootste deel van de deelnemende vakbonden beoordeelt de samenwerking tussen de spoorwegondernemingen en ondernemingsraden of andere comités waarbij vakbonden betrokken zijn als “vrij nauw” (33%) of “min of meer nauw”. 14% zegt echter dat er helemaal geen samenwerking is en hetzelfde percentage zegt dat de werkrelatie tussen de partijen “nauwelijks nauw” is. Nog eens 14% zegt dat deze beoordeling niet op hen van toepassing is.



Figuur 5, Bron: L&R Database ,WIR_companies', n = 27; WIR_trade_unions', n=21

Beoordeling van de samenwerking met ondernemingsraden/andere commissies met vakbondsbetrokkenheid bij de spoorwegonderneming met betrekking tot de uitvoering van de WIR-overeenkomst

Helemaal geen samenwerking

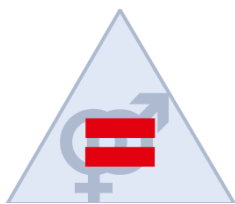
Nauwelijks dichtbij

Vrij dichtbij

Heel dichtbij

Weet niet

Niet van toepassing
Companies – Ondernemingen
Trade unions - vakbonden



BELEIDSTERREIN 1: ALGEMEEN BELEID GENDERGELIJKHEID

Gelijkheid tussen vrouwen en mannen is een fundamentele waarde en doelstelling van de EU. Daarom moet gender-gelijkheid op de werkplek het beginsel van non-discriminatie, gelijke behandeling en gelijke kansen volgen. Directe en indirecte discriminatie is niet toegestaan.¹⁰



¹⁰ WiR-overeenkomst, pagina 8.

Gendergelijkheid is een cruciale, overkoepelende kwestie in de Europese spoorwegsector, die raakvlakken heeft met meer specifieke onderwerpen die in toekomstige beleidsterreinen aan de orde komen en die belangrijke gevolgen heeft voor de diversiteit van het personeelsbestand. Naarmate de Europese spoorwegnetwerken zich verder uitbreiden, is het van cruciaal belang om gender-gelijkheid aan te pakken door middel van gediversifieerde, maar geïntegreerde benaderingen om een meer inclusieve, innovatieve en rechtvaardige werkomgeving te waarborgen. Daarom vormt het algemene beleid inzake gender-gelijkheid de hoeksteen van de WiR-overeenkomst, waarin concrete maatregelen worden voorgesteld om gender-gelijkheid binnen spoorwegondernemingen te bevorderen:

- ✓ *Gendergelijkheid moet deel uitmaken van het beleid, de visie en de doelstellingen van de ondernemingen. Bedrijven moeten zich committeren aan principes en maatregelen die in hun organisaties moeten worden toegepast.*
- ✓ *Bedrijven moeten een beleid inzake gender-gelijkheid ontwikkelen, implementeren en monitoren volgens een top-downbenadering. [...] Het doel is om de werkcultuur te veranderen en deze vrij te maken van genderstereotypen.*
- ✓ *Bedrijven moeten een beleidsdocument aannemen waarin de waarden van het bedrijf met betrekking tot gelijkheid worden uiteengezet en hoe deze in hun respectieve organisaties in de praktijk zullen worden gebracht. [...]*
- ✓ *Bovendien moet onder verantwoordelijkheid van het topmanagement van de bedrijven een strategie voor gender-gelijkheid worden vastgesteld.*

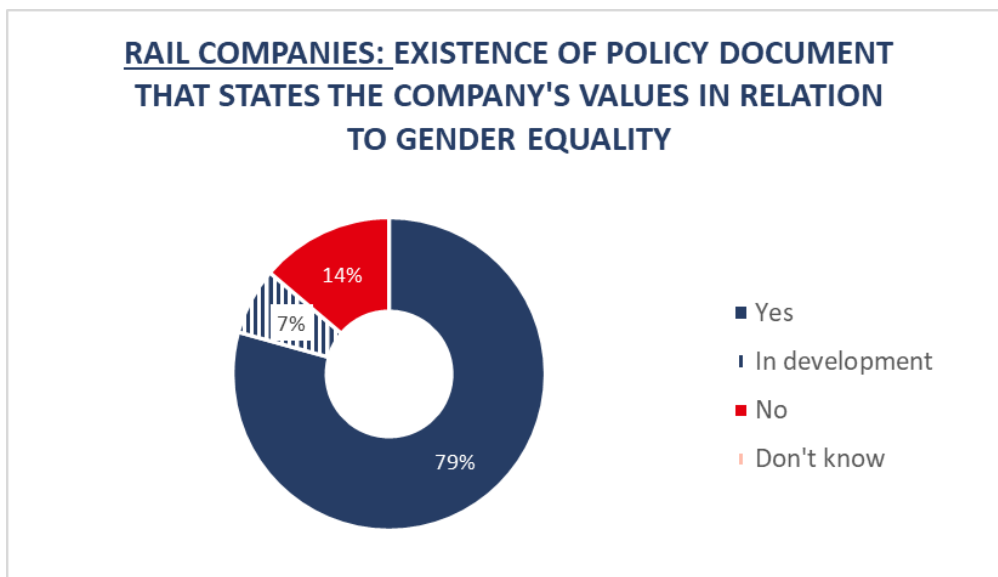
In dit deel van het rapport worden de bevindingen van het onderzoek gepresenteerd over de manier waarop spoorwegondernemingen en vakbonden in Europese landen algemene beginselen en maatregelen inzake gender-gelijkheid in hun werksituatie integreren en samen streven naar meer rechtvaardigheid en toegankelijkheid voor hun werknemers. De analyse is gebaseerd op de principes en verbintenissen die zijn vastgelegd in de WiR-overeenkomst tussen CER en ETF. Deze overeenkomst vormt een cruciaal kader voor het bevorderen van gender-gelijkheid in de spoorwegsector en versterkt de verbintenis van de Europese sociale partners tot non-discriminatie, gelijke behandeling en gelijke kansen, terwijl tegelijkertijd alle vormen van genderdiscriminatie worden uitgebannen. In dit deel van het rapport wordt specifiek onderzocht hoe bedrijven doelen stellen, verantwoordelijkheden toewijzen en de voortgang bij het bereiken van hun doelstellingen op het gebied van gender-gelijkheid meten, waarbij wordt gezorgd voor afstemming op de beginselen van de WiR-overeenkomst.

HET BELEID VAN BEDRIJVEN WAARIN HUN WAARDEN OP HET GEBIED VAN GENDER-GELIJKHEID WORDEN UITEENGEZET

De WiR-overeenkomst legt sterk de nadruk op de verbintenis van de ondertekenende partijen tot beginselen die zijn gebaseerd op gender-gelijkheid en non-discriminatie. Daarom zijn spoorwegondernemingen en vakbonden in de beginfase ondervraagd over het bestaan van beleid dat de waarden van de bedrijven en vakbonden met betrekking tot gender-gelijkheid weerspiegelt.

Van de 29 spoorwegondernemingen die aan de enquête hebben deelgenomen, bevestigde 79 % dat zij over een of ander beleidsdocument beschikken, of het nu gaat om een strategie- of beleidsdocument, een resolutie of een ethische code. Bovendien werkt nog eens 7 % momenteel aan de ontwikkeling van een dergelijk beleidsdocument, terwijl 14 % aangeeft dat zij er geen hebben.

Spoorwegondernemingen: bestaan van beleidsdocument dat de waarde van de onderneming weergeeft in verband met gendergelijkheid



Figuur 6, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=29

Ja

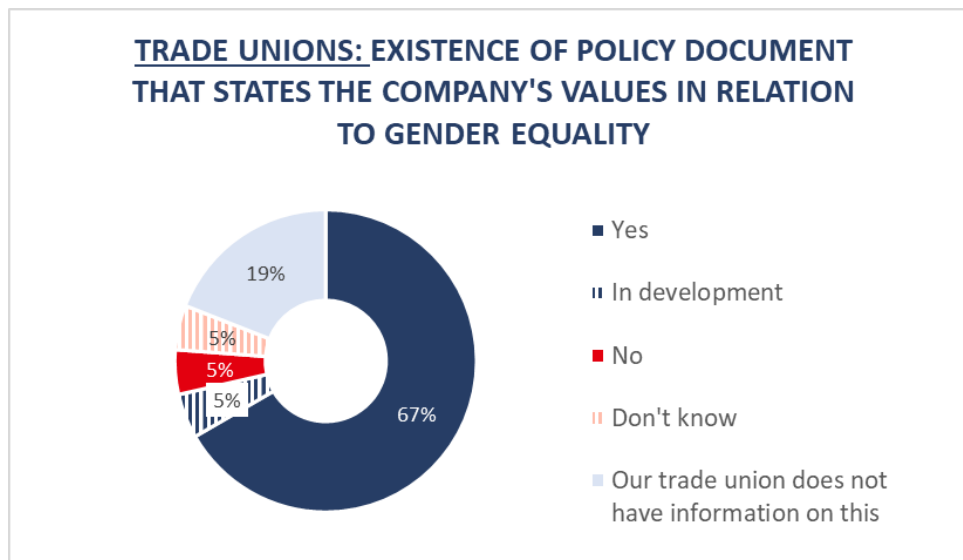
In ontwikkeling

Nee

Weet niet

De ondervraagde vakbonden schetsen een vergelijkbaar beeld: meer dan twee derde (67 %) bevestigt dat de spoorwegondernemingen waar hun leden werkzaam zijn, een beleidsdocument hebben waarin de bedrijfsvisie op gender-gelijkheid wordt uiteengezet. Opvallend is dat 19 % van de vakbonden helemaal geen informatie heeft over dit onderwerp. Ondanks de over het algemeen positieve beoordeling van de samenwerking tussen spoorwegondernemingen en vakbonden, zoals blijkt uit het vorige hoofdstuk, kan dit in bepaalde gevallen toch een teken zijn van slechte communicatie.

Vakbonden: bestaan van beleidsdocument dat de waarde van de onderneming weergeeft in verband met gendergelijkheid

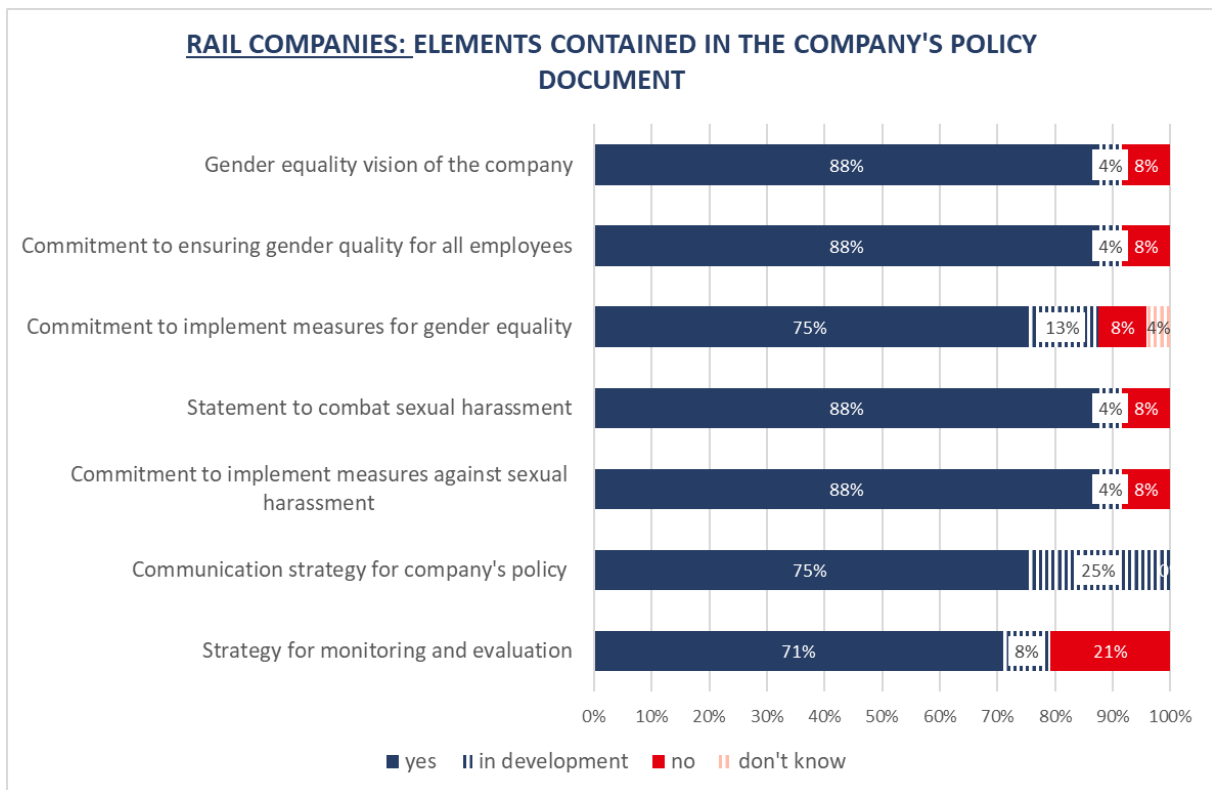


Figuur 7, Bron: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

Ja
In ontwikkeling
Nee
Weet niet
Onze vakbond heeft geen informatie hierover

In een volgende stap werden spoorwegondernemingen verder ondervraagd over specifieke elementen in hun beleidsdocumenten. De overgrote meerderheid van de deelnemende bedrijven bevestigde dat hun beleidsdocument een visie op gender-gelijkheid en een verklaring ter bestrijding van seksuele intimidatie bevat (88 % voor elk element), evenals toezeggingen om gender-gelijkheid voor alle werknemers te waarborgen en maatregelen tegen seksuele intimidatie te nemen. Iets minder bedrijven hebben een communicatiestrategie of een toezegging om maatregelen voor gender-gelijkheid te nemen in hun beleidsdocument opgenomen (elk 75 %), evenals een strategie voor monitoring en evaluatie (71 %).

SPOORWEGONDERNEMINGEN: ELEMENTEN IN HET BELEIDSDOCUMENT VAN DE ONDERNEMING



Figuur 8, Bron: L&R Database "WIR_companies"; n=24

Visie van het bedrijf over gendergelijkheid

Toewijding om te zorgen voor gendergelijkheid voor alle werknemers

Toewijding om maatregelen te implementeren voor gendergelijkheid

Verklaring om seksuele intimidatie te bestrijden

Toewijding om maatregelen te implementeren seksuele intimidatie

Communicatiestrategie voor het beleid van de onderneming

Strategie voor monitoren en evaluatie

Ja

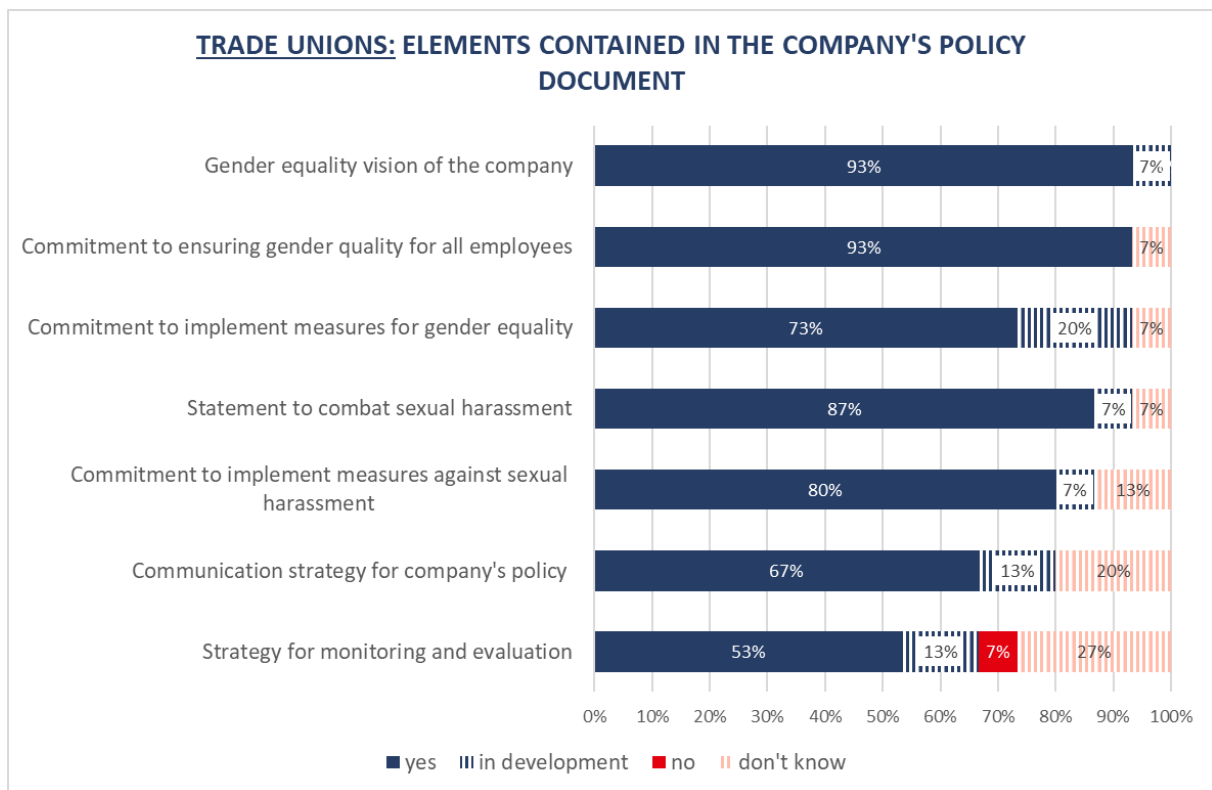
In ontwikkeling

Nee

Weet niet

Deze bevindingen komen grotendeels overeen met de antwoorden van de ondervraagde vakbonden: een opvallende meerderheid bevestigde dat een bedrijfsvisie op gender-gelijkheid en een engagement om gender-gelijkheid voor alle werknemers te waarborgen, elementen zijn die al zijn opgenomen in het beleidsdocument van de spoorwegondernemingen (93 % voor elk element). Hetzelfde geldt voor verklaringen om seksuele intimidatie te bestrijden en toezeggingen om maatregelen daartoe te nemen, waarvan de aanwezigheid in de beleidsdocumenten van de bedrijven werd bevestigd door respectievelijk 87 % en 80 % van de ondervraagde vakbonden. De laagste mate van overeenstemming werd waargenomen met betrekking tot strategieën voor monitoring en evaluatie, waarbij slechts iets meer dan de helft van de deelnemende vakbonden (53 %) op de hoogte was van de opname daarvan in het beleidsdocument van de bedrijven.

Vakbonden: Elementen in het beleidsdocument van de onderneming



Figuur 9, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions"; n=15

Visie van het bedrijf over gendergelijkheid

Toewijding om te zorgen voor gendergelijkheid voor alle werknemers

Toewijding om maatregelen te implementeren voor gendergelijkheid

Verklaring om seksuele intimidatie te bestrijden

Toewijding om maatregelen te implementeren tegen seksuele intimidatie

Communicatiestrategie voor het beleid van de onderneming

Strategie voor monitoren en evaluatie

Ja

In ontwikkeling

Nee

Weet niet

Bovendien noemden de ondervraagde spoorwegondernemingen ook aanvullende elementen die in hun beleidsdocumenten zijn opgenomen en die niet in bovenstaande lijst voorkomen. Deze elementen worden nader beschreven in het onderstaande kader.

AANVULLENDE ELEMENTEN DIE ZIJN OPGENOMEN IN DE BELEIDSDOCUMENTEN VAN DE SPOORWEGONDERNEMINGEN

IÉ, Ierland

Diverse initiatieven op het gebied van gendervertegenwoordiging en gelijkheid, zoals beleid om gender-gelijkheid in de raden van bestuur van bedrijven te waarborgen en beleid om eerlijke werving en promotie te garanderen.

Beleid op de werkplek dat flexibele werkregelingen en gelijke beloning ondersteunt, en dat intimidatie voorkomt en de veiligheid van vrouwen garandeert.

ÖBB, Oostenrijk

Beleid inzake gelijke behandeling, met programma's ter bevordering van de vertegenwoordiging van vrouwen en ter verbetering van het evenwicht tussen werk en privéleven

Richtlijnen tegen pesten op de werkplek en een diversiteitscharter (Vida, Oostenrijk).

LTG, Litouwen

Richtlijnen voor het voorkomen van geweld en intimidatie en het bevorderen van gelijke kansen binnen het bedrijf.

NS, Nederland

Gendergelijkheid wordt sinds de jaren tachtig toegepast en er is momenteel een rapportagesysteem voor dit doel.

Actieplan voor diversiteit en inclusie en gedragscode waarin de waarden van het bedrijf op het gebied van gender-gelijkheid worden uiteengezet.

SNCB/NMBS, België

Diversiteitscharter, Actiris-diversiteitsplan en Compass PROS-gedragscode (inclusief een hoofdstuk over respect en gelijkheid).

Beleid inzake gelijkheid en diversiteit (RDG, België).

SNCF, Frankrijk

Bedrijfsvisie op gender-gelijkheid, maatregelen voor ouderschap en maatregelen tegen seksuele intimidatie. Verbintenis om alle vormen van discriminatie te bestrijden, vastgelegd in het Diversiteitscharter sinds 2004. Bedrijfsovereenkomsten inzake gender-gelijkheid sinds 2006 en specifieke commissies met de vakbonden om toe te zien op de uitvoering van deze overeenkomsten. Werknemersnetwerk voor de bevordering van gender-gelijkheid sinds 2012.

Strategische raad voor gender-gelijkheid met CEO's van de holding en alle bedrijven van de groep sinds 2020.

MÁV, Hongarije

Plan voor gelijke kansen op werk, bedoeld om alle werknemers vertrouwd te maken met de beginselen van non-discriminatie.

DB, Duitsland

Een streven naar diversiteit en inclusie vormt sinds 2019 een van de pijlers van de bedrijfsstrategie van DB.

Herbevestiging van het streven naar gelijke kansen en diversiteit, bijvoorbeeld door diversiteit binnen het bedrijf te erkennen en te bevorderen en tegelijkertijd duidelijk stelling te nemen tegen discriminatie en genderspecifieke achterstanden. Het begrip gender gaat verder dan het onderscheid

tussen vrouwen en mannen en omvat ook genderidentiteit.

Groepsafspraken, bijvoorbeeld over de verenigbaarheid van carrière, gezin en biografie, om gendergelijkwaardige participatie te bevorderen.

CFL, Luxemburg

Specificaties op het gebied van governance, waarbij een specifieke commissie wordt aangewezen om toezicht te houden op de uitvoering van het beleidsdocument.

GESELECTEERDE VOORBEELDEN VAN MAATREGELEN EN PLANNEN VOOR EEN EVENWICHTIGE VERTEGENWOORDIGING VAN MANNEN EN VROUWEN IN SPOORWEGONDERNEMINGEN

DB, Duitsland

Diversiteit, waaronder gender-gelijkheid, is verankerd in de strategie van DB Group; toewijding aan gelijke kansen en diversiteit.

Op lange termijn streeft DB naar gelijke participatie. In dit verband is een driemaandelijks rapport aan de Groepsdirectie ingevoerd om de voortgang te evalueren. Transparante cijfers over de genderverdeling in interne en externe rapporten.

Erkenning en bevordering van diversiteit binnen het bedrijf, met inbegrip van geslacht, afkomst, seksuele geaardheid, handicap, leeftijd en religie. Duidelijke stellingname tegen discriminatie en genderspecifieke nadelen. Maatregelen om werk en privéleven te combineren, internationale mensenrechtennormen als basis voor het bedrijfsbeleid.

IÉ, Ierland

Samenstelling van het personeelsbestand (bijv. meer vrouwelijke afgestudeerden aannemen/werven; beleid afstemmen via jaarlijkse evaluaties om te zorgen dat het aansluit bij genderdoelstellingen, waaronder aanpassingen aan de regelingen voor ouderschapsverlof, structurele ondersteuning door het SHINE Women's Network voor mentorschap en beleidsbeïnvloeding in stand te houden en uit te breiden.

Voortdurende monitoring (bijvoorbeeld jaarlijkse rapporten over de loonkloof tussen mannen en vrouwen; binnenkort te verschijnen document over de ED&I-strategie 2030).

ÖBB, Oostenrijk

Het beleid inzake gelijke behandeling van de Groep omvat programma's ter bevordering van vrouwen en programma's ter verbetering van het evenwicht tussen werk en privéleven.

De doelstellingen zijn vastgelegd in het Diversiteitscharter 2026 en zijn toegankelijk voor alle medewerkers en managers van het bedrijf. Dit charter bevat doelstellingen op verschillende niveaus. Implementatie van de Women's Career Index (FKI) in 2021, met een herindexering om de twee jaar. In het kader van deze FKI zijn in totaal 72 maatregelen afgeleid, waarvan 70% al is geïmplementeerd.

SNCB/NMBS, België

Pijler 1/Werving en selectie

Pijler 2/Bewustmaking, interne communicatie en externe positionering: Voortdurende communicatie van cijfers en de evolutie van diversiteit binnen het bedrijf op een eenvoudige, duidelijke en expressieve manier door middel van infographics.

Pijler 3/Personeelsmanagement: Voortdurende monitoring en analyse van genderdiversiteit en

andere vormen van diversiteit in het bedrijf. Monitoring van de voortzetting van het leiderschapsmodel waarin diversiteit en inclusie zijn geïntegreerd, evenals de voortdurende integratie van inclusie.

CFL, Luxemburg

Ontwikkeling van een reeks maatregelen met betrekking tot de aanwerving van vrouwen en loopbaanontwikkeling om een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen te bereiken binnen het totale personeelsbestand en/of in specifieke beroeps categorieën.

SBB CFF FFS, Zwitserland

Structurele maatregelen (bijv. het uitvoeren van personeelsenquêtes, inclusief het meten van genderongelijkheid; het oprichten van een D&I-raad, bestaande uit topmanagers die zich bezighouden met D&I-kwesties en het onderwerp binnen het bedrijf uitdragen; het vormen van een werkgroep met HR-specialisten om maatregelen te ontwikkelen en te implementeren ter bevordering van gelijkheid en diversiteit; het implementeren van het “Naleven of uitleggen”-principe bij de werving van leidinggevende functies; het opstellen van diversiteits- en gelijkheidsrapportages voor de raad van bestuur en de raad van commissarissen; het aanbieden van een leiderschapsdashboard met realtime-gegevens om het aandeel vrouwen in de respectieve gebieden weer te geven.

RENFE, Spanje

Het tweede gelijkheidsplan van de groep bevat fundamentele maatregelen om echte gelijkheid te blijven bevorderen en het genderperspectief in het management te integreren.

PKP, Polen

Binnen de PKP Groep wordt een gelijkheidsbeleid gevoerd, dat is goedgekeurd door het management van de PKP Groep. Elk bedrijf heeft de mogelijkheid om meer gedetailleerde bepalingen in het kader van dit beleid te implementeren.

Eurostar, België

Elke bedrijfsafdeling zal samenwerken met het Team Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie om een uitvoerbaar plan op te stellen, dat elementen kan bevatten zoals werving, behoud en ontwikkeling.

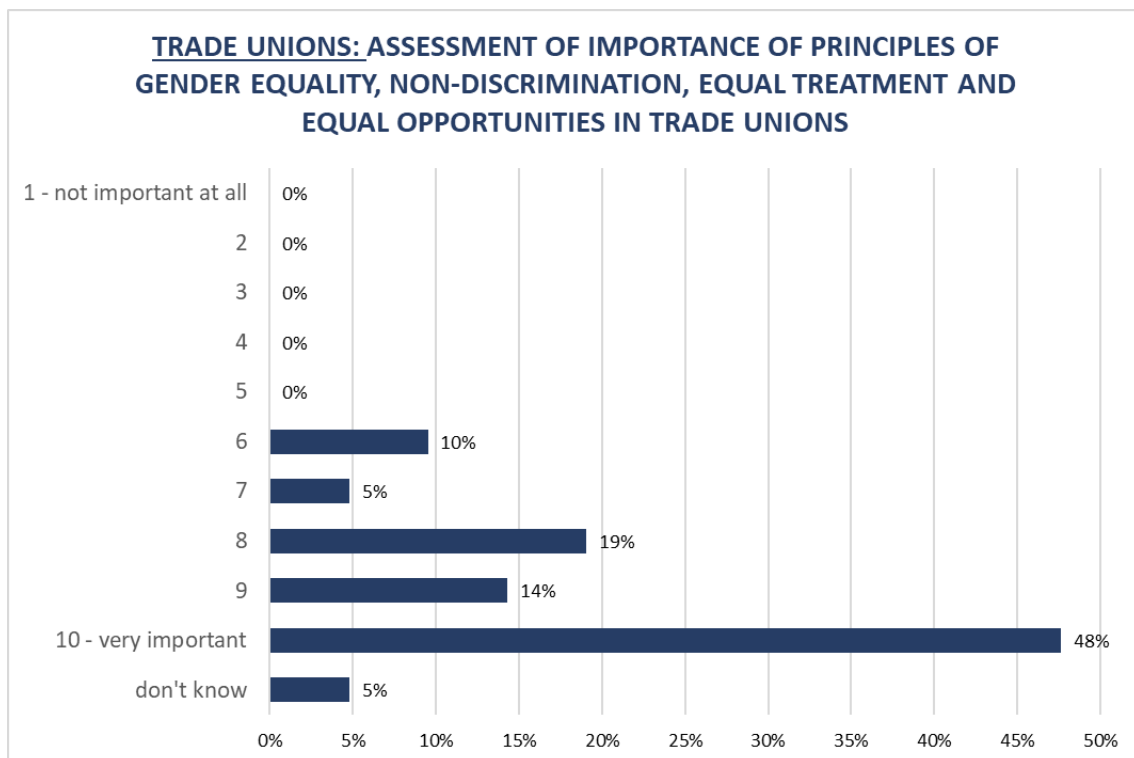
NS, Nederland

De strategie voor gender-gelijkheid tot 2025 maakt deel uit van het actieplan Diversiteit & Inclusie van onze raad van bestuur.

STANDPUNT VAN VAKBONDEN TEN AANZIEN VAN GENDER-GELIJKHEID

Zowel spoorwegondernemingen als vakbonden spreken hun grote waardering uit voor gender-gelijkheid en andere daarmee samenhangende beginselen met betrekking tot non-discriminatie, gelijke behandeling en gelijke kansen. Bijna de helft van de ondervraagde vakbonden (48 %) geeft het belang van deze beginselen binnen hun organisatie de hoogst mogelijke score van tien, gevolgd door nog eens een derde die een score van acht of negen geeft. In het algemeen moet worden opgemerkt dat, met uitzondering van één vakbond die deze vraag niet heeft beantwoord, alle andere vakbonden die aan de enquête hebben deelgenomen, het belang van de beginselen van gender-gelijkheid in hun organisaties met een score van ten minste zes op tien hebben beoordeeld.

Vakbonden: beoordeling van het belang van principes van gendergelijkheid, non-discriminatie, gelijke behandeling en dezelfde kansen in vakbonden



Figuur 10, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=21

1- Helemaal niet belangrijk

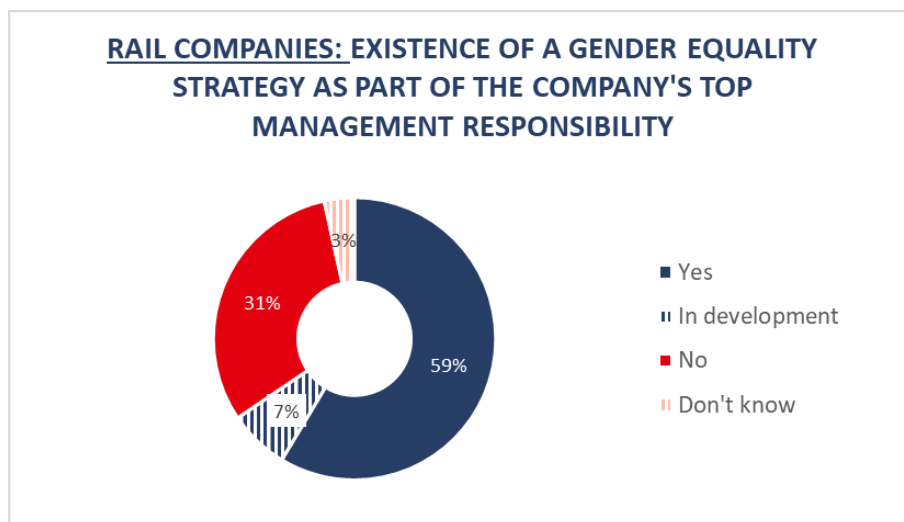
10- Heel belangrijk

Weet niet

GENDERGELIJKHEIDSSTRATEGIE ALS VERANTWOORDELIJKHEID VAN HET TOPMANAGEMENT

Naast een beleidsdocument werd de spoorwegondernemingen ook gevraagd of zij beschikken over een gendergelijkheidsstrategie die door het topmanagement van de onderneming wordt gehandhaafd. Van de 29 spoorwegondernemingen die aan de enquête hebben deelgenomen, gaf 59 % aan dat zij een dergelijke strategie hebben als onderdeel van de verantwoordelijkheden van het topmanagement, gevolgd door 7 % die momenteel bezig is met het opstellen van een dergelijke strategie. In totaal heeft echter 31% van de ondervraagde spoorwegondernemingen geen strategie voor gender-gelijkheid.

Spoorwegondernemingen: bestaan van een gendergelijkheidsstrategie als onderdeel van de verantwoordelijkheid van het topmanagement



Figuur 11, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=29

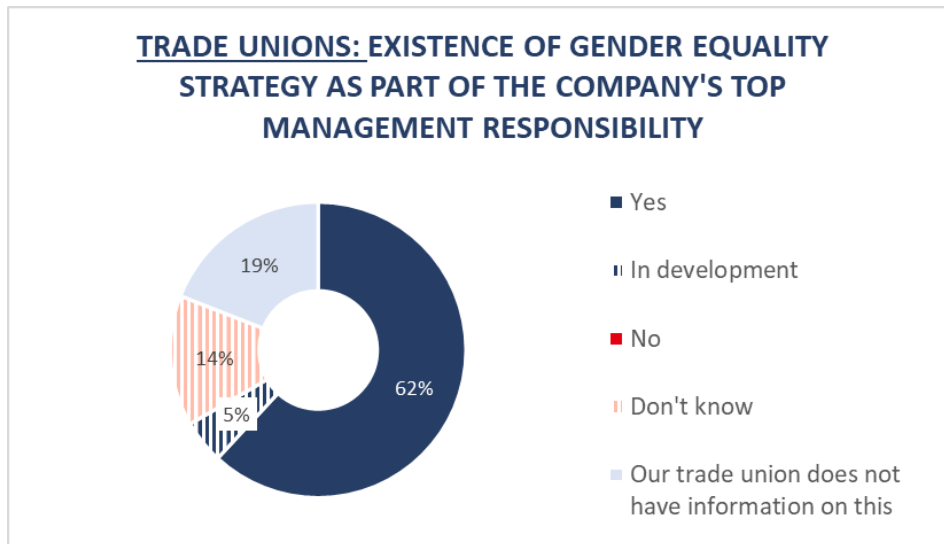
Ja

In ontwikkeling

Nee

Weet niet

Wat betreft de beoordeling door de vakbonden van de strategieën die worden gehanteerd bij de spoorwegondernemingen waar hun leden werkzaam zijn, kan worden vastgesteld dat zij grotendeels dezelfde mening zijn toegedaan als de bedrijven: 62 % van de ondervraagde vakbonden bevestigde dat er binnen de spoorwegondernemingen een strategie voor gender-gelijkheid bestaat. Ongeveer een derde van de vakbonden kon deze vraag echter opnieuw niet beantwoorden vanwege een gebrek aan informatie.



Figuur 12, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=21

Vakbonden: bestaan van een gendergelijkheidsstrategie als onderdeel van de verantwoordelijkheid van het topmanagement

Ja

In ontwikkeling

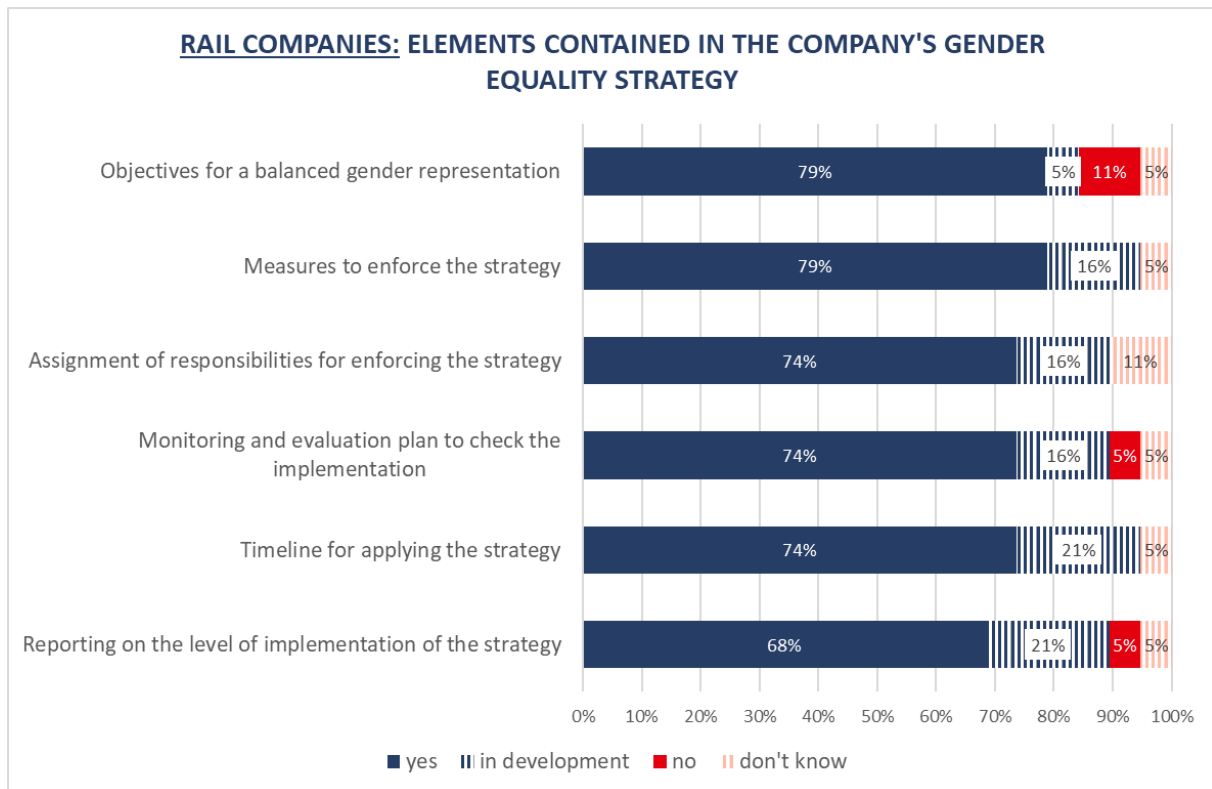
Nee

Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

In een vervolgvraag werden specifieke elementen geïdentificeerd die deel uitmaken van de gendergelijkheidsstrategieën van de ondervraagde spoorwegondernemingen die over dergelijke documenten beschikken. Met percentages tussen 68 % en 79 % bevestigden de spoorwegondernemingen grotendeels alle genoemde elementen, gaande van doelstellingen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen en maatregelen om de strategie te handhaven (elk 79 %), tot de toewijzing van verantwoordelijkheden voor de handhaving van de strategie, monitoring- en evaluatieplannen om de uitvoering van de strategie te controleren, en tijdschema's voor de toepassing van de strategie (allemaal 74 %), alsook rapportage over de mate van uitvoering van de strategie (68 %). Een aanzienlijk deel van de ondervraagde bedrijven is echter nog bezig met het opstellen van tijdschema's voor de toepassing van de strategie en rapportageactiviteiten (elk 21%).

SPOORWEGONDERNEMINGEN: ELEMENTEN IN GENDERGELIJKHEIDSSTRATEGIE VAN EEN ONDERNEMING



Figuur 13, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=19

Doelstellingen voor een evenwichtige genderrepresentatie

Maatregelen om de strategie te versterken

Toewijzing van verantwoordelijkheden om de strategie te versterken

Monitoring en evaluatieplan om de implementatie te controleren

Tijdschema om de strategie toe te passen

Vermelding van het implementatieniveau van de strategie

JA

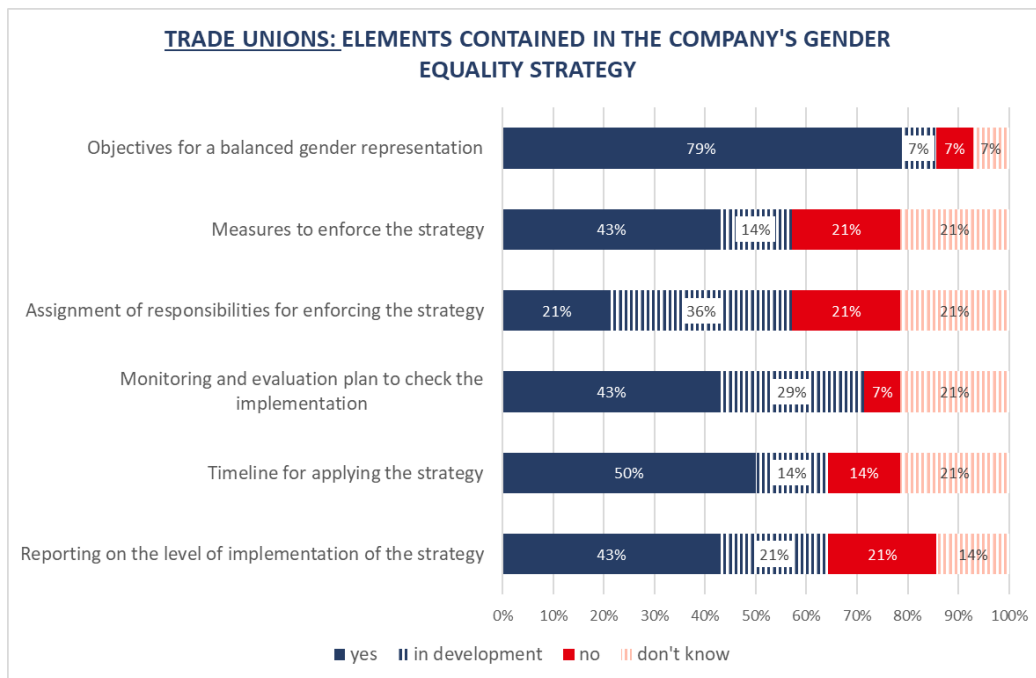
IN ONTWIKKELING

NEE

WEET NIET

Omgekeerd schetsen de ondervraagde vakbonden een enigszins uiteenlopend beeld met betrekking tot specifieke elementen van de gendergelijkheidsstrategie van de spoorwegondernemingen: slechts 79 % van de vakbonden bevestigt duidelijk dat doelstellingen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen deel uitmaken van de gendergelijkheidsstrategie, terwijl de bevestiging van de andere punten onder de drempel van 50 % ligt. Met name kon slechts 21 % van de ondervraagde vakbonden bevestigen dat bedrijven verantwoordelijkheden toewijzen voor de handhaving van de strategie voor gender-gelijkheid, terwijl nog eens 21 % van mening was dat dit nog niet was gebeurd of niet in staat was om de vraag te beantwoorden.

VAKBONDEN: ELEMENTEN IN DE GENDERGELIJKHEIDSSTRATEGIE VAN EEN ONDERNEMING



Figuur 14, Bron: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=14

Doelstellingen voor een evenwichtige genderrepresentatie

Maatregelen om de strategie te versterken

Toewijzing van verantwoordelijkheden om de strategie te versterken

Monitoring en evaluatieplan om de implementatie te controleren

Tijdschema om de strategie toe te passen

Vermelding van het implementatieniveau van de strategie

Ja

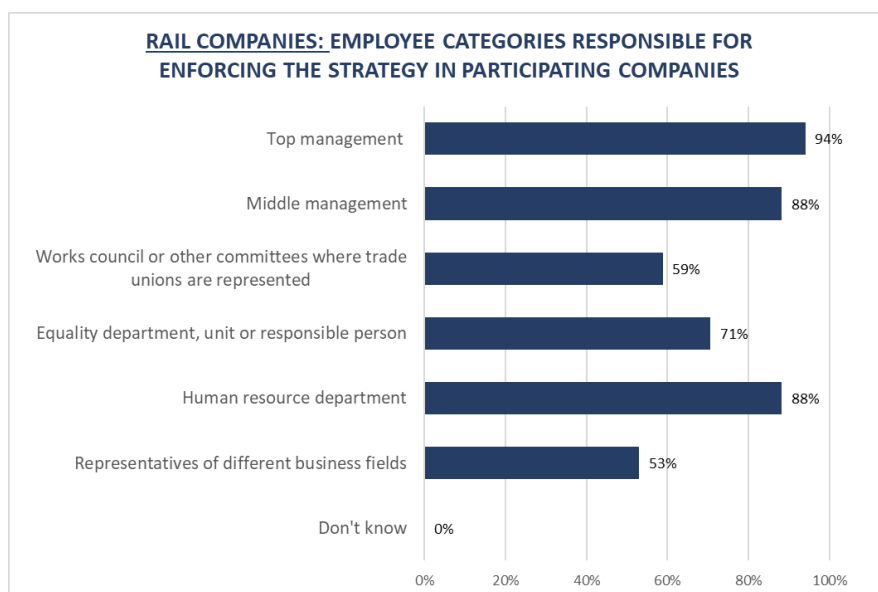
In ontwikkeling

Nee

Weet niet

De ondervraagde spoorwegondernemingen gaven ook aan welke categorieën werknemers verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het gendergelijkheidsbeleid in hun organisatie: in totaal 94 % van deze bedrijven legde deze verantwoordelijkheid bij het topmanagement, terwijl 88 % deze verantwoordelijkheid bij het middenkader en de personeelsafdelingen legde. Bij 71% van de deelnemende bedrijven ligt deze verantwoordelijkheid bij een speciale afdeling, eenheid of verantwoordelijke persoon voor gelijkheid. In mindere mate belasten bedrijven ondernemingsraden of andere commissies waarin vakbonden vertegenwoordigd zijn met de uitvoering van de strategie voor gender-gelijkheid. Het komt iets minder vaak voor dat vertegenwoordigers van verschillende bedrijfsonderdelen verantwoordelijk worden gemaakt voor de uitvoering van deze strategie.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: WERKNEMERCATEGORIEËN VERANTWOORDELIJK OM DE STRATEGIE TE VERSTERKEN OM ONDERNEMINGEN TE LATEN DEELNEMEN



Figuur 15, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=8

Topmanagement

Middenkader

Ondernemingsraad of andere commissies waar vakbonden aanwezig zijn

Gelijkheidsafdeling, eenheid of verantwoordelijk persoon

Human resources afdeling

Vertegenwoordigers van verschillende bedrijfsgebieden

Weet niet

DOELSTELLINGEN EN MAATREGELEN VOOR EEN EVENWICHTIGE VERTEGENWOORDIGING VAN MANNEN EN VROUWEN IN SPOORWEGONDERNEMINGEN

Op verzoek hebben verschillende van de ondervraagde spoorwegondernemingen hun doelstellingen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen hun organisatie uiteengezet. Verschillende van deze doelstellingen waren ook bekend bij de vakbonden die de werknemers van de respectieve spoorwegondernemingen vertegenwoordigen, die deze doelstellingen dan ook grotendeels konden bevestigen.

VOORBEELDEN: DOELSTELLINGEN VOOR EEN EVENWICHTIGE VERTEGENWOORDIGING VAN MANNEN EN VROUWEN IN SPOORWEGONDERNEMINGEN

DB, Duitsland

Het aandeel vrouwen in leidinggevende functies binnen de ondernemingsgroep verhogen tot 40% in 2035 (in 2024 is al een aandeel van ten minste 30% vrouwen in leidinggevende functies binnen de

ondernemingsgroep bereikt). Daartoe worden 40 maatregelen uitgevoerd op vier gebieden. Het aandeel vrouwen in het totale personeelsbestand verhogen van het huidige niveau van ongeveer 24% naar 28% in 2035, met als lange termijn doelstelling het bereiken van gelijke participatie. De doelstelling voor het aandeel vrouwen in de Groepsdirectie van Deutsche Bahn is door de Raad van Commissarissen van DB vastgesteld op 50% tegen 30 juni 2027.

LTG, Litouwen

Het totale aantal vrouwen in de ondernemingsgroep verhogen van 33% in 2024 naar 36% in 2028. Het aantal vrouwen in leidinggevende functies op alle niveaus binnen de ondernemingsgroep verhogen van 31% in 2024 naar 34% in 2028.

IÉ, Ierland

Verdubbel het aantal vrouwen tegen 2030: 25% van alle nieuwe medewerkers moet vrouw zijn.

ÖBB, Oostenrijk

Volgens het Diversiteitscharter 2026:

Het aandeel vrouwen in de bedrijfsgroep verhogen tot 17%.

Het aandeel vrouwen in de volledig geconsolideerde bedrijven van de internationale bedrijfsgroep verhogen tot 26,7%. Het aandeel vrouwen in de binnenlandse bedrijfsgroep verhogen tot 15,9%. Het aandeel vrouwen in leidinggevende functies in de binnenlandse bedrijfsgroep verhogen tot 20%. Het aandeel vrouwen onder nieuwe medewerkers van de binnenlandse groep **van het bedrijf op minimaal 20% houden**.

Het aandeel vrouwen in leerlingenopleidingen in de binnenlandse groep van het bedrijf op minimaal 20% houden.

Het aandeel vrouwen in managementopleidingen van de ÖBB Akademie in de binnenlandse groep van het bedrijf op minstens 25% brengen.

Het aandeel vrouwen in de raden van commissarissen van de geconsolideerde bedrijven van de groep met een deelneming van $\geq 50\%$ door de federale overheid op minstens 35% (kapitaalvertegenwoordiging) brengen.

SNCB/NMBS, België

Het aandeel vrouwen in de regio Brussel met 2% verhogen in de periode 2024-2026 (volgens het diversiteitsplan van Actiris).

CFL, Luxemburg

Stel doelen voor de vertegenwoordiging van vrouwen in de groep als geheel

Een indicator geïntroduceerd om de loopbaanontwikkeling van vrouwen en mannen te monitoren

Er zijn geen doelstellingen vastgesteld voor specifieke niveaus van beroepscategorieën, maar de genomen maatregelen zijn gericht op niveaus en gebieden waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn.

FS Italiane, Italië

Invoering van structurele maatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen in leidinggevende functies te verkleinen.

Bevordering van DE&I als een onderscheidende professionele competentie van de medewerkers van de ondernemingsgroep.

Bewustmaking van structurele gender-gelijkheid.

SBB CFF FFS, Zwitserland

Verhoog het aantal vrouwen met twee medewerkers in elk managementteam.

SNCF, Frankrijk

Werf meer vrouwen aan.

Het aandeel vrouwen in het management vergroten.

Het aandeel vrouwen in de raden van bestuur en raden van commissarissen van het bedrijf verhogen tot ten minste 40% (volgens de wet Copé-Zimmermann van 2011)

.Het aandeel vrouwen in leidinggevende functies verhogen tot ten minste 30% in 2026 en 40% in 2029 (volgens de wet Rixain van 2021).

ŽS Infrastructure, Servië

Het aantal vrouwen dat werkzaam is in diensten die zich bezighouden met hoofdactiviteiten verhogen (in nevenactiviteiten is al een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bereikt).

SŽ, Slovenië

Het aandeel vrouwen in toezichthoudende organen en collectieve bestuursorganen verhogen tot 25% in de periode 2025-2027 en vervolgens tot 40% tussen 2028-2030.

BLS, Zwitserland

Het aandeel vrouwen in leidinggevende functies verhogen tot 20% in 2030.

Het totale aandeel vrouwen verhogen tot 25% in 2030.

RENFE, Spanje

Integratie van Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling 5 (SDG 5), die betrekking heeft op gendergelijkheid, in de bedrijfsstrategie.

Eurostar, België

Overeenkomst over streefcijfers voor gendervertegenwoordiging voor elk bedrijfsonderdeel in 2025, om naar 2030 toe te werken.

INSPIRELENDE PRAKTIJEN: ALGEMEEN BELEID INZAKE GENDERGELIJKHEID

SNCF, FRANKRIJK EEN GESTRUCTUREERDE BEDRIJFSOVEREENKOMST VOOR GENDER-GELIJKHEID EN DIVERSITEIT

SNCF, de nationale spoorwegonderneming van Frankrijk, heeft een verstrekkende overeenkomst (2021-2024) geïmplementeerd, waarover is onderhandeld met de vertegenwoordigende vakbonden, om gender-gelijkheid en diversiteit in alle delen van de organisatie te bevorderen. Voortbouwend op eerdere overeenkomsten die teruggaan tot 2006, definieert deze vierde versie een duidelijk en gestructureerd beleid op drie prioritaire gebieden: het vergroten van de genderdiversiteit bij werving en interne mobiliteit, het waarborgen van gelijkheid in loopbaanontwikkeling en beloning, en het bestrijden van gender-gerelateerd en seksueel geweld.

Om meer vrouwen aan te trekken voor technische functies en managementposities, heeft SNCF gerichte maatregelen genomen, zoals wervingsforums alleen voor vrouwen, campagnes onder leiding van influencers en coöptatiebonussen voor vrouwelijke kandidaten. Daarnaast bevordert het bedrijf vrouwelijk leiderschap door middel van professionele ontwikkelingsprogramma's en trainingen over non-discriminatie voor recruiters en managers. Initiatieven zoals "Les Potentielles" (voorheen "Girls Day") brengen jonge meisjes al vroeg in contact met technische loopbanen door middel van schoolbezoeken, getuigenissen en rondleidingen op locatie, met als doel stereotypen te doorbreken.

Ook de arbeidsomstandigheden staan centraal: SNCF past faciliteiten zoals kleedkamers aan, biedt beschermende uitrusting aan die geschikt is voor alle lichaamstypes, ook voor zwangere werknemers, en verstrekt menstruatieproducten en borstvoedingspauzes. Het bedrijf zorgt er verder voor dat zwangerschapsverlof geen belemmering vormt voor loonontwikkeling of toegang tot opleidingen en ondersteunt het evenwicht tussen werk en privéleven door middel van stimuleringsmaatregelen voor vaderschapsverlof en kinderopvang.

Tegelijkertijd hanteert SNCF een nultolerantiebeleid ten aanzien van seksueel en gendergerelateerd geweld, met duidelijke ondersteuningsmechanismen zoals verlof voor slachtoffers, vertegenwoordigers voor intimidatiekwesties in ondernemingsraden en speciale trainingen. De voortgang wordt gemonitord via gestructureerde stappenplannen en stuurgroepen, waarbij vakbondsparticipatie en sterke verantwoordingsplicht worden gewaarborgd. De overeenkomst is gebaseerd op zowel de Franse wetgeving als proactieve maatschappelijke verantwoordelijkheid, waardoor het een robuust model is voor systematische gender-gelijkheid in de spoorwegsector.

CFL (LUXEMBURG): WOMEN@CFL-INITIATIEF – BEVORDERING VAN GENDER-GELIJKHEID IN EEN TRADITIONEEL DOOR MANNEN GEDOMINEERDE SECTOR

Het "Women@CFL"-initiatief van de Luxemburgse spoorwegonderneming CFL is een voorbeeld van een alomvattende en participatieve aanpak om de gender-gelijkheid te vergroten in een sector die van oudsher door mannen wordt gedomineerd. Geconfronteerd met een laag percentage vrouwelijke werknemers (slechts 15 % in 2021) en geen vrouwen in de raad van bestuur op dat moment, lanceerde CFL een strategisch programma dat aansluit bij de bedrijfsdoelstellingen voor 2021-2025. Het initiatief is gebaseerd op Europese kaders zoals de Women in Rail Agreement en integreert nationale instrumenten zoals het label "Actions Positives".

De aanpak van CFL omvat een gendergelijkheidsbeleid dat door de hele raad van bestuur is ondertekend en een groepsbreed actieplan dat gericht is op werving, loopbaanontwikkeling, evenwicht tussen werk en privéleven, gelijke beloning en het voorkomen van intimidatie. Concrete maatregelen zijn onder meer werkgeversimago-campagnes (bijvoorbeeld “Empow(her)ing Journey”), genderbewuste wervingstrainingen en communicatiemiddelen zoals een speciale carrièrepagina voor vrouwen. Intern promoot CFL vrouwelijke rolmodellen via campagnes zoals “LeadHership” en past het de werkomgeving aan, bijvoorbeeld door de faciliteiten te verbeteren en flexibele werkmodellen aan te bieden.

Om het evenwicht tussen werk en privéleven te ondersteunen, heeft CFL verschillende flexibele opties geïntroduceerd, zoals deeltijdwerk (zelfs voor mensen die aan het begin van hun carrière staan), flexibele werktijden, ouderschaps- en sociaal verlof, en partnerschappen met kinderdagverblijven – wat vooral waardevol is voor ploegendienstmedewerkers. Deze maatregelen hebben bijgedragen aan een inclusieve werkomgeving waarin zowel vrouwen als mannen zich kunnen ontplooiën.

Er werd ook aandacht besteed aan fysieke en psychologische veiligheid: van het verstrekken van genderspecifieke persoonlijke beschermingsmiddelen en sanitaire voorzieningen tot campagnes en trainingen tegen intimidatie. CFL heeft procedures ingevoerd voor het melden van discriminatie en intimidatie en heeft concrete maatregelen genomen, zoals het verbieden van ongepast materiaal en het lanceren van bewustmakingsmateriaal in de hele organisatie.

De vakbond (Syprolux) benadrukt het belang van sociale dialoog op dit gebied op alle niveaus, inclusief de raad van bestuur; de vakbond maakt deel uit van Women@CFL en de commissie voor gender-gelijkheid.

De resultaten zijn meetbaar: tussen 2022 en 2024 is het aandeel van vrouwen in de aanwervingen gestegen van 14,5 % naar 24,5 %, en is het aantal vrouwen in de raad van bestuur gestegen van 0 naar 2. Deze eerste resultaten tonen aan dat met een voortdurende inzet en een brede betrokkenheid van de belanghebbenden echte vooruitgang kan worden geboekt bij het bevorderen van gender-gelijkheid in de spoorwegsector.

Website: [Women@CFL - Empow\(her\)ing Journey](#)

ÖBB (OOSTENRIJK): “VEEL LUIDRUCHTIGE VROUWEN” – HET GROEPSBREDE PROJECT VOOR ÖBB VROUWENDAG (“LAUTER FRAUEN”)

Doelgroep(en) van de maatregel/activiteit:

Alle vrouwen/vrouwelijke werknemers en beroepsgroepen in de technologie gedreven, nog steeds door mannen gedomineerde ÖBB (van stagiaires tot CFO), van jonge vrouwelijke stagiaires tot werknemers die bijna met pensioen gaan

Tijdschema voor de uitvoering van de maatregel/activiteit:

01-2025–03-2025: Start en voorbereidingen

07-03-2025: Uitvoering van de enquête/World Café in heel Oostenrijk

03-2025–07-2025: Kwalitatieve analyse van de input / Afleiding van maatregelen / Presentatie van de resultaten aan de belanghebbenden

Sinds 06-2025: Voorbereiding en uitvoering van de eerste maatregelen -> lange termijn verwerking van de resultaten

Beschrijving: Inhoud van de maatregel/activiteit: “Lauter Frauen” (Luide en vele vrouwen) werken bij ÖBB. Ze hebben iets te zeggen en wij willen weten wat dat is. Want ÖBB heeft niet alleen meer vrouwen nodig, maar ook vrouwen die lang in hun baan blijven en daar plezier in hebben. Het is belangrijk om een werkomgeving te creëren waarin iedereen (ook vrouwen!) zich op zijn gemak voelt en een gelijkwaardige bijdrage kan leveren. Daarvoor zijn de juiste omstandigheden nodig.

In een grote onderneming als ÖBB is er veel potentieel en zijn er veel mogelijkheden om de toekomst vorm te geven. Daarom is het des te belangrijker om de betrokkenen erbij te betrekken – vooral degenen die operationeel actief zijn in hun dagelijkse werk en weinig contact hebben met andere vrouwen (bijvoorbeeld een zeer laag percentage vrouwen of alleen werkend, bijvoorbeeld als machinist).

Dat is het doel van het project “Lauter Frauen” (Luide Vrouwen). Alle vrouwelijke ÖBB-medewerkers werden uitgenodigd om deel te nemen aan een World Café op ÖBB-vrouwendag (7 maart 2025): Wat houdt vrouwelijke ÖBB-medewerkers bezig in hun dagelijkse werk?

In alle negen deelstaten van Oostenrijk werden 27 verschillende vragen gesteld: van veiligheid op het werk tot vrouwen boven de 50, de gezondheid van vrouwen, loopbaanontwikkeling, door mannen gedomineerde sectoren, technologie en het evenwicht tussen werk en privéleven. De feedback bracht specifieke probleemgebieden aan het licht die in de toekomst kunnen worden aangepakt en weggewerkt, met als doel de door technologie en mannen gedomineerde werkomgevingen voor vrouwen positief te veranderen. In het kader van het project “Lauter Frauen” werden 11 clusters van bevindingen geïdentificeerd, die in de toekomst zullen worden aangepakt. Snel uitvoerbare maatregelen, zoals zelfverdedigingscursussen of bewustmakingsmaatregelen voor mentale belasting, zijn al concreet in planning.

Bevindingen: Impact van de maatregel/activiteit (bijv. op basis van rapporten, evaluaties):

600 vrouwen namen persoonlijk deel, 9 locaties in heel Oostenrijk, meer dan 1.000 bijdragen van deelnemers, 27 onderwerpen: Arbeidsveiligheid, uitwisseling en communicatie, preventie van intimidatie, onderwijs, zorgwerk, flexibele werktijdmodellen, vrouwen van 50+, vrouwen aantrekken, vrouwen behouden, aandeel vrouwen, successen van vrouwen, gezondheid van vrouwen, leidinggevende functies, innovatie en AI, loopbaanontwikkeling, culturele diversiteit, mannelijke bondgenoten, door mannen gedomineerde sectoren, fysieke en psychologische stress, veiligheid en externe geweldpleging, solidariteit, technologie en IT, communicatietoon, balans tussen werk en privéleven, netwerken, voltijds/deeltijds

82 thematabellen verspreid over heel Oostenrijk 11 clusters van bevindingen

Blijvende impact: De meer dan 1.000 reacties werden kwalitatief geanalyseerd en in een meerfasig proces geclusterd. In de eerste stap werden de 11 clusters van bevindingen in detail aan de individuele belanghebbenden gepresenteerd. Voor elke cluster van bevindingen worden nu maatregelen afgeleid – concrete maatregelen die direct kunnen worden geïmplementeerd (bijv. training in copingstrategieën in door mannen gedomineerde bedrijven) worden concreet gepland. Strategische verankering wordt gewaarborgd dankzij de integratie met de groepsbrede management-tool “Women's Career Index”. De 11 clusters van bevindingen en de daaruit afgeleide maatregelen zullen de komende jaren als werkdocumenten dienen.

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



BELEIDSTERREIN 2: DOELSTELLINGEN VOOR EEN EVENWICHTIGE VERTEGENWOORDIGING VAN MANNEN EN VROUWEN

Het vergroten van het evenwicht tussen mannen en vrouwen in het personeelsbestand en in het management van het bedrijf en het zorgen voor een passende vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van het bedrijf is een voorwaarde om de onevenwichtigheden tussen mannen en vrouwen te verhelpen, zodat het volledige potentieel van een gemengd personeelsbestand voor de spoorwegsector kan worden benut.¹¹



¹¹ WiR-overeenkomst, pagina 9.

Het bereiken van een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in het personeelsbestand en het management van spoorwegondernemingen is niet alleen een kwestie van gelijkheid, maar ook een strategische noodzaak om het potentieel van een divers personeelsbestand in de Europese spoorwegsector volledig te ontsluiten, te realiseren en te benutten. Daartoe worden in de Europese sociale partnerovereenkomst inzake vrouwen in de spoorwegsector (WiR-overeenkomst) de volgende maatregelen voorgesteld:

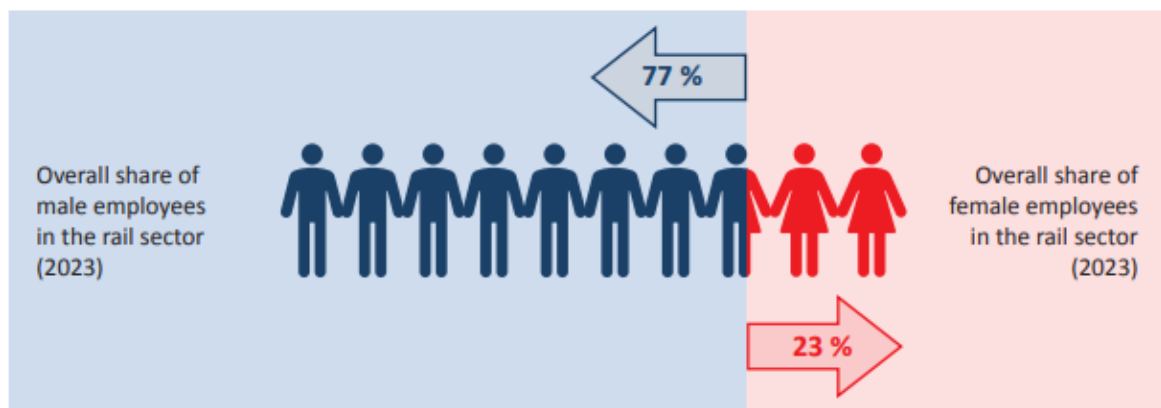
- ✓ *Bedrijven moeten streven naar een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, namelijk door het aandeel van het ondervertegenwoordigde geslacht te vergroten wanneer er sprake is van een sterke onevenwichtigheid.*
- ✓ *Om een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen te bereiken onder het totale personeelsbestand en/of in specifieke beroepscategorieën, moeten bedrijven de belangrijkste belemmeringen in kaart brengen en passende maatregelen nemen.*

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in sleutelposities in de spoorwegsector beperkt het vermogen van de sector om te innoveren en te groeien. Daarom is het bereiken van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de spoorwegsector van cruciaal belang om het volledige potentieel van deze sector te benutten. Een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op alle niveaus van de spoorwegsector is niet alleen essentieel om gelijkheid te bevorderen, maar ook om het toenemende tekort aan arbeidskrachten aan te pakken en te zorgen voor duurzame groei en betere besluitvorming in een snel evoluerende sector. Door een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen te bevorderen, kunnen spoorwegondernemingen een innovatievere en inclusievere werkomgeving creëren die de diversiteit van hun personeelsbestand weerspiegelt.

In dit deel van het rapport worden de bevindingen van het onderzoek besproken in relatie tot de inspanningen van spoorwegondernemingen in heel Europa om een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in het personeelsbestand, het management en de raden van bestuur te bereiken. Daarnaast wordt inzicht gegeven in het standpunt van de vakbonden. De resultaten bieden waardevolle inzichten in hoe bedrijven en vakbonden werken aan het herstellen van de onevenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in het personeelsbestand, zodat de voordelen van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen volledig worden benut. We beoordelen met name de bereidheid, het engagement en de bereidwilligheid van bedrijven en vakbonden in de spoorwegsector om de gender-gelijkheid te verbeteren. Dit omvat een evaluatie van de beschikbaarheid van relevante strategieën, resoluties en actieplannen die in overeenstemming zijn met de WiR-overeenkomst.

AANDEEL VAN DE WERKNEMERS IN 2023 PER GESLACHT

Op basis van gegevens van 28 spoorwegondernemingen waren in 2023 ongeveer 696.100 mensen werkzaam in de spoorwegsector, waarvan een aanzienlijke meerderheid mannelijke werknemers. Concreet was 77 % van de werknemers man en slechts 23 % vrouw, waarbij het aandeel vrouwelijke werknemers varieerde van 12 % tot 59 % bij de verschillende onderzochte bedrijven, en één bedrijf precies overeenkwam met het gemiddelde aandeel.



Figuur 16, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=28

Totaal aandeel van mannelijke werknemers in de spoorwegsector (2023)

Totaal aandeel van vrouwelijke werknemers in de spoorwegsector (2023)

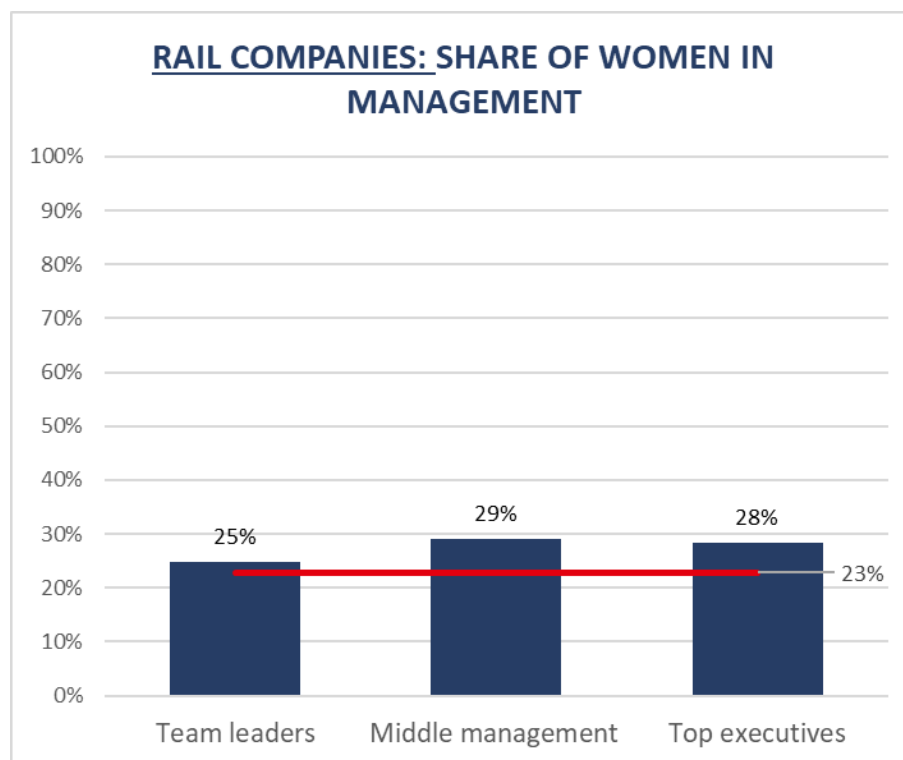
Van de twaalf onderzochte bedrijven met een bovengemiddeld aandeel vrouwelijke werknemers zijn er twee actief in alle vier de bedrijfstakken, terwijl meer dan de helft actief is in het personenvervoer en een derde respectievelijk actief is in infrastructuurbeheer en holdingactiviteiten. Hoewel de meeste van deze bedrijven gevestigd zijn in Tsjechië, Slowakije, Polen en Duitsland, is er ook een bovengemiddeld aandeel vrouwen te vinden bij spoorwegondernemingen in Litouwen, Estland, België en Nederland.

Een onder gemiddeld aandeel vrouwelijke werknemers werd aangetroffen bij 16 van de onderzochte bedrijven, waarvan twaalf actief zijn in het personenvervoer en elf in infrastructuurbeheer. Van deze 16 bedrijven zijn er zes actief in alle vier de bedrijfstakken, namelijk goederen- en personenvervoer, infrastructuurbeheer en holding. Regionaal gezien zijn deze bedrijven gevestigd in verschillende landen in Europa, variërend van Finland tot Ierland, Duitsland, Zwitserland en Luxemburg, maar ook Spanje, Italië en Noord-Macedonië.

AANDEEL VROUWEN IN HET MANAGEMENT

Als we kijken naar de verschillende managementniveaus, zien we een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in vergelijking met het algemene beeld. Dit is vooral duidelijk in het middenkader, waar het totale aandeel vrouwelijke werknemers binnen de onderzochte spoorwegondernemingen 29 % bedraagt, gevolgd door 28 % onder de topmanagers. Teamleiders staan op de derde plaats met een iets bovengemiddeld totaal aandeel vrouwelijke werknemers van 25%. Van de ongeveer 700.000 mensen die in 2023 bij de onderzochte spoorwegondernemingen in dienst waren, waren 5.573 topmanagers, 24.255 middenkaderleden en 22.389 teamleiders.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: AANDEEL VAN VROUWEN IN HET MANAGEMENT



Figuur 17, Bron: L&R Database "WIR_companies", n tussen 23 en 27

Teamleider

Middenkader

Topmanagers

De resultaten variëren echter ook aanzienlijk op managementniveau. Onder **topmanagers** varieert het aandeel vrouwelijke werknemers van 0% tot een perfect evenwichtige gendervertegenwoordiging van 50%. In totaal scoren 17 van de ondervraagde spoorwegondernemingen onder het gemiddelde aandeel vrouwelijke topmanagers, waarbij zes bedrijven een aandeel van 0% in deze categorie registreren. Het gaat hierbij voornamelijk om kleinere bedrijven met minder dan 1.000 werknemers en bedrijven die uitsluitend actief zijn op het gebied van infrastructuurbeheer.

Opgemerkt moet worden dat de ondervraagde spoorwegondernemingen het begrip topmanagers heel verschillend definiëren. Sommige bedrijven beschouwen CEO's en bestuursleden als onderdeel van hun topmanagement, terwijl andere hen expliciet uitsluiten. Andere functies die tot het topmanagement worden gerekend, zijn afdelings- of sectorhoofden, directeuren-generaal en adjunct-directeuren, evenals leden van uitvoerende leiderschapsteams en uitvoerende comités met aanzienlijke beslissingsbevoegdheid bij strategische beslissingen.

Op het **middenkader niveau** varieert het aandeel vrouwelijke werknemers van 12% tot 50%.

Vier bedrijven registreerden een hoog aandeel vrouwen in het middenkader (meer dan 40%). Van deze vier bedrijven zijn er twee middelgrote bedrijven, respectievelijk gevestigd in Litouwen en Servië, gevolgd door een grote holdingmaatschappij uit Polen en een klein Duits bedrijf dat uitsluitend actief is op het gebied van personenvervoer.

Tien bedrijven scoorden onder het gemiddelde. Dit waren voornamelijk middelgrote of grote bedrijven met meer dan 1000 werknemers die actief zijn in alle vier de bedrijfstakken. Vanuit regionaal perspectief zien we dat bedrijven met een onder gemiddeld aandeel vrouwen in het middenkader voornamelijk actief zijn in Zwitserland, Duitsland, Tsjechië, Oostenrijk en Slowakije.

Functies in het middenkader omvatten directeuren en adjunct-directeuren van afdelingen of organisatie-eenheden, hoofden van divisies, afdelingen of cellen, evenals coördinatoren met uitgebreide leidinggevende verantwoordelijkheden en werknemers met een beperktere bevoegdheid dan topmanagers, maar die ook een hogere beroepsopleiding hebben gevolgd en leidinggevende functies uitoefenen.

Op het **niveau van teamleiders** varieert het aandeel vrouwen nog meer tussen de spoorwegondernemingen, van 0 % tot 71 %. In 13 bedrijven werd een onder gemiddeld aandeel geregistreerd, waarbij vier bedrijven een opvallend laag aandeel hadden van minder dan 15 %. Hoewel slechts één van deze bedrijven ook een holding is en actief is in alle bedrijfstakken, liggen de activiteiten voornamelijk op het gebied van goederenvervoer en infrastructuurbeheer.

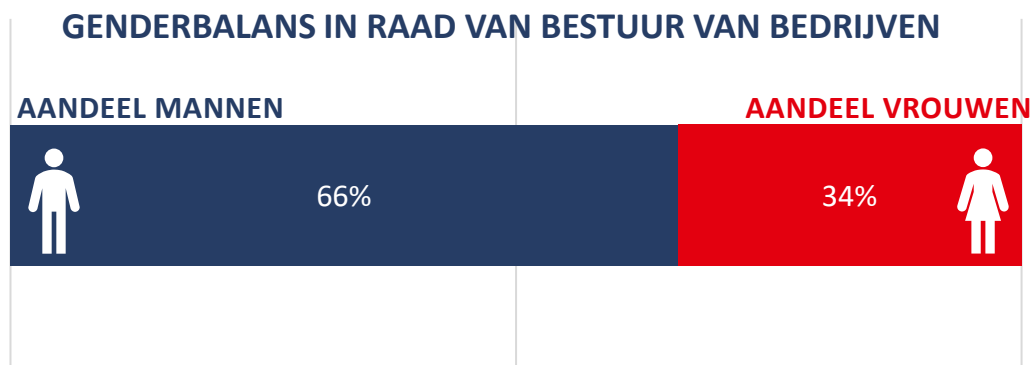
Zeer hoge aandelen van meer dan 40 % zijn te vinden in vier andere bedrijven die gevestigd zijn in Slowakije, Italië, Polen en Spanje. Hiervan zijn twee bedrijven uitsluitend holdings, terwijl het derde bedrijf alleen actief is op het gebied van goederenvervoer en het vierde bedrijf actief is op het gebied van goederen- en personenvervoer.

Het is vermeldenswaard dat de ondervraagde bedrijven verschillende definities gebruiken om dit managementniveau te beschrijven, afhankelijk van hun individuele structuren en organigrammen. Dit leidt tot sterk uiteenlopende verdelingen van verantwoordelijkheden tussen teamleiders en aanverwante functies. Een gemeenschappelijk kenmerk is echter de leiderschapsverantwoordelijkheid ten opzichte van andere werknemers, hoewel het aantal werknemers onder hun leiding beperkt kan zijn. Bovendien omvat het teamleider niveau functies zoals hoofden van afdelingen, eenheden, centra, secties of werkplekken, evenals coaches en experts op uitzonderlijke gebieden en supervisors met geavanceerde technische kwalificaties die managementfuncties uitoefenen op een lager verantwoordelijkheidsniveau dan het middenkader.

Er kan worden vastgesteld dat het onderscheid tussen het middenkader en andere niveaus niet altijd duidelijk is, aangezien sommige bedrijven hoofden van afdelingen of eenheden definiëren als middenkader in plaats van teamleiders. Een belangrijk verschil met topmanagers is dat deze laatste vooral aanzienlijke beslissingsbevoegdheid hebben over strategische bedrijfsaangelegenheden, terwijl de twee lagere managementniveaus zich vooral richten op personeelsbeslissingen.

AANDEEL VROUWEN IN RAAD VAN BESTUUR

In 2023 was het aandeel vrouwen op het niveau van de raad van bestuur bij de onderzochte spoorwegondernemingen iets hoger dan hun aandeel in het management, met een totaal aandeel van ongeveer een derde (34 %). Het aandeel vrouwen in de bedrijven loopt opnieuw sterk uiteen, met waarden die in sommige bedrijven zo laag zijn als 0% en in andere zo hoog als 75%.



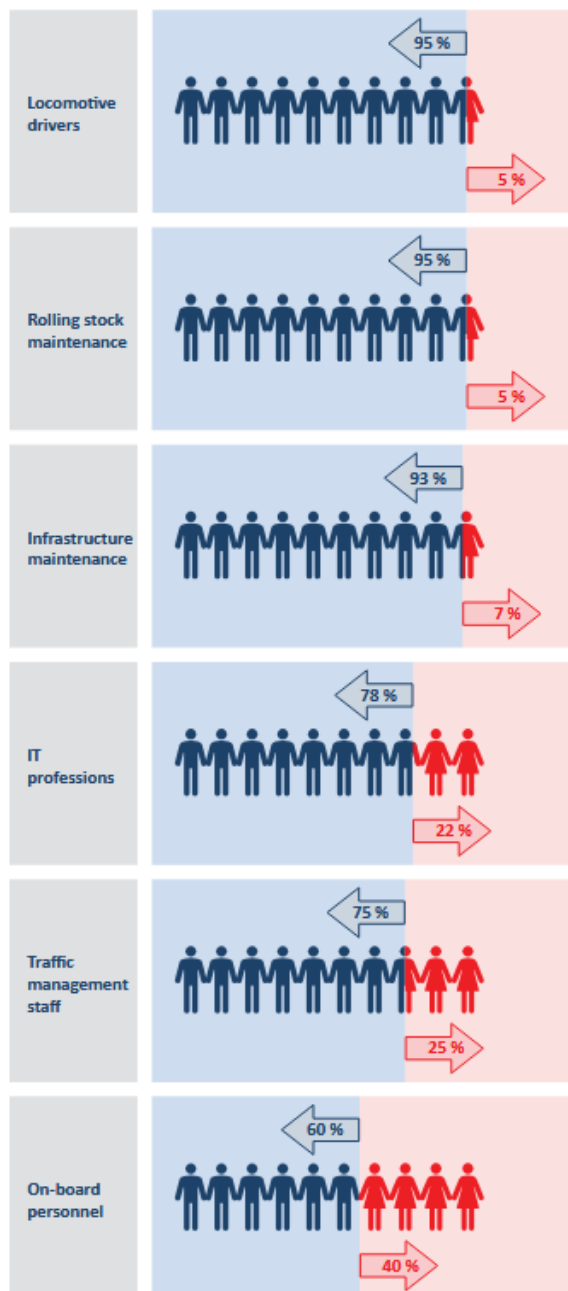
Figuur 18, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=26

Opvallend is dat in tien bedrijven geen enkele vrouw in de raad van bestuur zit. Bovendien hebben vijf van deze bedrijven ook geen vrouwelijke vertegenwoordiging in het topmanagement, wat wijst op een dieper liggend probleem van verticale segregatie in de vorm van een "glazen plafond". Dit betreft vier bedrijven die uitsluitend actief zijn op het gebied van infrastructuurbeheer en een vijfde bedrijf dat gespecialiseerd is in personenvervoer. Deze bedrijven zijn gevestigd in Slowakije, Noord-Macedonië, Servië en Estland en zijn overwegend kleine tot middelgrote ondernemingen.

In acht van de onderzochte bedrijven is een hoog aandeel van 40 % of meer geregistreerd. Deze bedrijven zijn over het algemeen groter en zijn verspreid over heel Europa, van Ierland en het Verenigd Koninkrijk tot Denemarken, Frankrijk, Oostenrijk, Duitsland en Italië. Wat de bedrijfstakken betreft, zien we dat op één na alle bedrijven actief zijn in het personenvervoer, terwijl het overige bedrijf een holdingmaatschappij is. Drie bedrijven zijn echter actief in alle bedrijfstakken, wat in overeenstemming is met de grotere omvang van deze bedrijven.

AANDEEL VAN VROUWEN IN SPECIFIEKE SPOORWEG-GERELATEERDE BEROEPEN

De onderstaande resultaten laten aanzienlijke verschillen zien wat betreft de vertegenwoordiging van vrouwen in specifieke beroepen, met enerzijds een gemiddeld aandeel van vrouwen van minder dan 7 % in de helft van de onderzochte beroepen en anderzijds een aandeel tussen 22 % en 40 %. Er is een uitzonderlijk laag aandeel vrouwen te zien bij machinisten, onderhoud van rollend materieel en onderhoud van infrastructuur – alle drie bekend als vrij technische, door mannen gedomineerde beroepen. Hogere percentages, die ongeveer overeenkomen met het sectorgemiddelde, worden aangetroffen bij IT-professionals en verkeersleiders, terwijl het hoogste percentage vrouwen wordt aangetroffen bij het treinpersoneel.



Van de 73.606 **machinisten**¹² die in 2023 bij de onderzochte spoorwegondernemingen in dienst waren, is gemiddeld slechts 5 % vrouw. Bij nadere beschouwing van de afzonderlijke bedrijven blijkt er niet veel variatie te zijn, aangezien alle onderzochte bedrijven een aandeel vrouwen van minder dan 9% registreren.

Hetzelfde lage gemiddelde aandeel vrouwelijke werknemers (5%) wordt ook geregistreerd bij het **onderhoud van rollend materieel**, een gebied waar in totaal 61.068 personen werkzaam waren bij de onderzochte bedrijven. Op dit gebied zien we aandelen variëren tussen 0% en 23%, waarbij in totaal elf bedrijven een onder gemiddeld aandeel registreren, waarvan vijf grotere holdings die ook actief zijn in alle andere bedrijfstakken, namelijk goederen- en personenvervoer en infrastructuuronderhoud.

Een relatief hoog percentage van 23 %, in overeenstemming met het totale percentage vrouwen in de spoorwegsector, wordt geregistreerd in een middelgroot Deens bedrijf dat uitsluitend actief is op het gebied van personenvervoer. Een iets hogere vertegenwoordiging van vrouwen doet zich voor in het **onderhoud van infrastructuur**, met een gemiddeld percentage van 7 % vrouwelijke werknemers op een totaal van 94.389 werknemers. Op bedrijfsniveau variëren de percentages van 0% tot 41%. Twee grote bedrijven hebben een hoog percentage vrouwen van meer dan een derde, namelijk een Tsjechisch bedrijf dat

¹² Deze categorie omvat ook machinisten in bredere zin.

actief is op het gebied van personenvervoer en een Slowaaks bedrijf dat gespecialiseerd is in infrastructuuronderhoud.

Machinisten, treinbestuurders
Onderhoud van rollend materieel
Infrastructuuronderhoud
IT-beroepen
Verkeersmanagementpersoneel
Boordpersoneel

Figuur 19, Bron: L&R Database "WIR_companies", n tussen 17 en 26

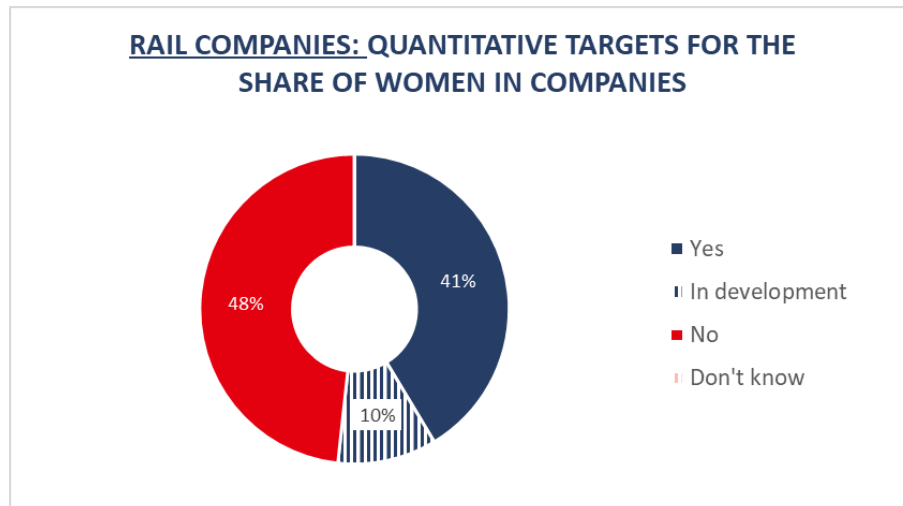
In 2023 waren in totaal 19.037 **IT professionals** in dienst bij de spoorwegondernemingen die aan het onderzoek deelnamen. Gemiddeld was 22% van deze werknemers vrouw, hoewel dit cijfer varieerde van 0% tot 55% per bedrijf. Bij één klein bedrijf werd een aandeel van 0% geregistreerd. Tien andere bedrijven hadden echter ook een lager dan gemiddeld aandeel vrouwen onder IT-professionals. Deze bedrijven zijn zowel middelgroot als groot, actief in verschillende bedrijfstakken, met uitzondering van twee bedrijven die gespecialiseerd zijn in personenvervoer en een ander in vrachtvervoer, evenals een holdingmaatschappij. Twee kleine bedrijven die uitsluitend actief zijn op het gebied van infrastructuuronderhoud registreerden een relatief hoog aandeel van meer dan 40%.

Van de 65.779 werknemers die in 2023 in het **verkeersmanagement** werkzaam waren, was gemiddeld 25 % vrouw. Bij nadere beschouwing van de afzonderlijke bedrijven blijkt dat het aandeel sterk varieert, van 4 % tot 85 %. Uitzonderlijk hoge percentages van meer dan 50 % worden aangetroffen bij vier bedrijven in Litouwen, Tsjechië, België en Estland. Een van deze bedrijven is actief in alle vier de bedrijfstakken, terwijl twee gespecialiseerd zijn in personenvervoer en één in infrastructuuronderhoud.

Het hoogste percentage vrouwelijke werknemers komt voor bij het **boordpersoneel**. Van de 53.030 mensen die in 2023 in dit beroep werkzaam waren bij de onderzochte spoorwegondernemingen, was gemiddeld 40 % vrouw. Ook hier zien we grote verschillen tussen de bedrijven, van 13% tot 81%. Drie middelgrote bedrijven uit Litouwen, Slowakije en Zwitserland die actief zijn in verschillende bedrijfstakken en een grote holdingmaatschappij in Polen hebben een zeer hoog percentage vrouwen van meer dan 50%.

KWANTITATIEVE DOELSTELLINGEN VOOR HET AANDEEL VROUWEN IN BEDRIJVEN

Om de vertegenwoordiging van vrouwen te vergroten, hebben sommige van de ondervraagde bedrijven ervoor gekozen om duidelijke doelstellingen vast te stellen voor het aandeel vrouwen dat in de nabije toekomst moet worden bereikt. Concreet gaf 41 % van de bedrijven die aan de enquête deelnamen aan dat ze dergelijke doelstellingen hadden vastgesteld, terwijl nog eens 10 % op het moment van de enquête bezig was met de implementatie van deze maatregel. Bijna de helft van



de bedrijven (48 %) had op dat moment echter nog geen kwantitatieve doelstellingen.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: KWANTITATIEVE DOELEN VOOR HET AANDEEL VAN VROUWEN IN ONDERNEMINGEN

Ja

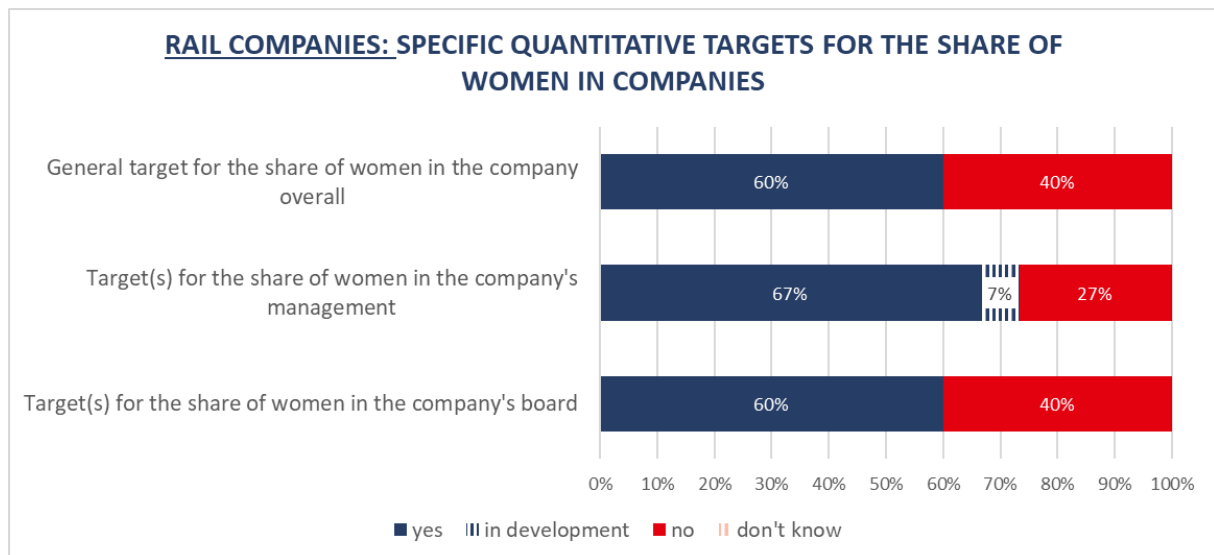
In ontwikkeling

Nee

Weet niet

Figuur 20, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=29

Bovendien werden bedrijven die al kwantitatieve doelstellingen hadden vastgesteld of momenteel bezig waren met het ontwikkelen van doelstellingen, verder ondervraagd over de aard van deze doelstellingen. Meestal hadden de gestelde doelen betrekking op het aandeel van vrouwen in het management van het bedrijf, zoals aangegeven door meer dan twee derde van deze bedrijven, terwijl nog eens 7% momenteel bezig is met het ontwikkelen van dergelijke doelen. Deze doelen variëren van een aandeel van 20% vrouwen onder de topmanagers in een middelgroot Zwitsers bedrijf tot 40% in twee middelgrote bedrijven in Denemarken en Slovenië. Voor het middenkader en teamleiders variëren de gestelde doelen ook tussen 20% en 40%. Opvallend is dat het vooral middelgrote of grotere bedrijven zijn die doelen hebben gesteld voor het middenkader. Deze bedrijven zijn actief in alle bedrijfstakken, variërend van vracht- en personenvervoer tot infrastructuuronderhoud en Drukmerkuitschakeling.



Figuur 21, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=15

SPOORWEGONDERNEMINGEN: SPECIFIEKE KWANTITATIEVE DOELEN VOOR HET AANDEEL VAN VROUWEN IN ONDERNEMINGEN

Algemeen doel voor het aandeel van vrouwen in het management van de onderneming

Doel(en) voor het aandeel van vrouwen in het management van de onderneming

Doel(en) voor het aandeel van vrouwen in het bestuur van de onderneming

Ja

In ontwikkeling

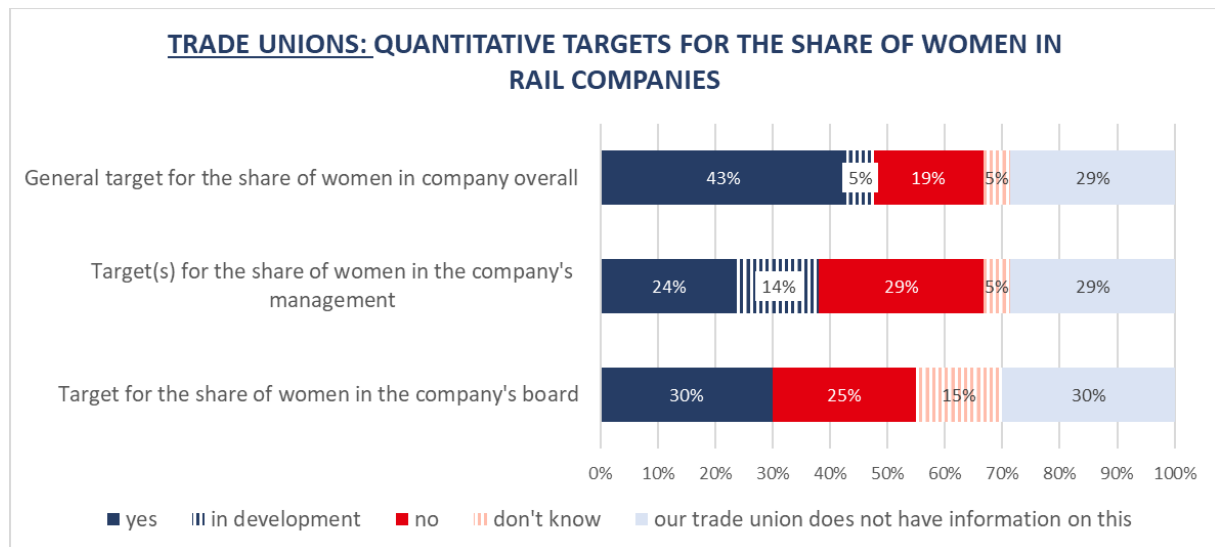
Nee

Weet niet

Bovendien had 60 % van de doelstellingen van de bedrijven betrekking op een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, zowel binnen het bedrijf als geheel als in hun raden van bestuur. De algemene doelstellingen voor vrouwelijke werknemers variëren van 5 % tot 40 %, afhankelijk van het bedrijf. Een Servisch spoorwegonderneming dat gespecialiseerd is in infrastructuurbeheer heeft een doelstelling van 5% vastgesteld, terwijl een Deens bedrijf dat gespecialiseerd is in personenvervoer streeft naar een totale vertegenwoordiging van vrouwen van 40%. De doelstellingen voor de raden van bestuur variëren van een aandeel van 20% vrouwen in een Zwitsers spoorwegonderneming tot 50% in Duitsland en Ierland.

De ondervraagde vakbonden konden de bevindingen van de bedrijfsenquête daarentegen slechts gedeeltelijk bevestigen. Het meest opvallend is dat ongeveer 30 % van de vakbonden aangaf geen informatie te hebben over doelstellingen van de bedrijven met betrekking tot een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Bovendien is slechts 24 % van de vakbonden op de

hoogte van doelstellingen met betrekking tot het aandeel vrouwen in het management, terwijl 30 % op de hoogte is van doelstellingen met betrekking tot het aandeel vrouwen in de raden van bestuur van bedrijven.



Figuur 22, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n tussen 20 en 21

VAKBONDEN: KWANTITATIEVE DOELEN VOOR HET AANDEEL VAN VROUWEN IN SPOORWEGONDERNEMINGEN

Algemeen doel voor het aandeel van vrouwen in de totale onderneming

Doel(en) voor het aandeel van vrouwen in het management van de onderneming

Doel voor het aandeel van vrouwen in het bestuur van de onderneming

Ja

In ontwikkeling

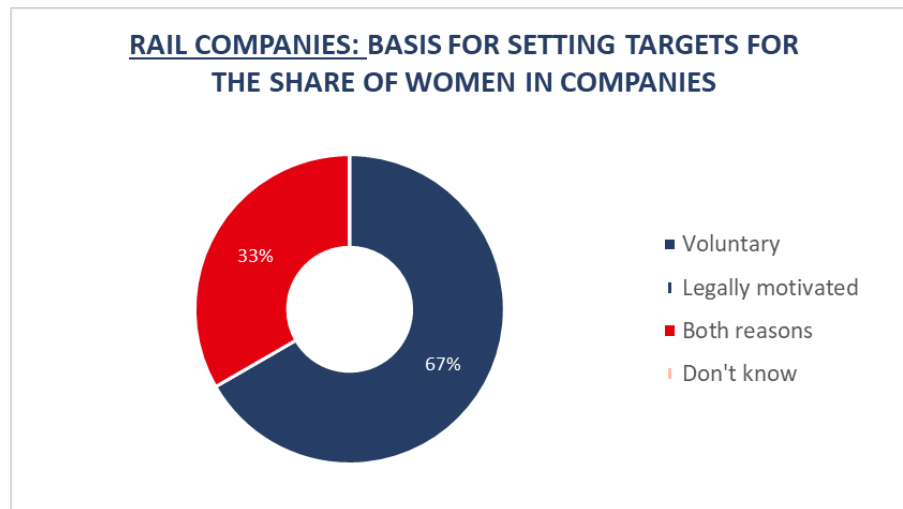
Nee

Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

Wat betreft de drijfveren voor het vaststellen van kwantitatieve doelstellingen, gaf meer dan twee derde van de ondervraagde spoorwegondernemingen die al dergelijke doelstellingen hebben of plannen hebben om deze te ontwikkelen, aan dat dit op vrijwillige basis gebeurde. De overige 33% definieerde de basis voor het vaststellen van dergelijke doelstellingen als zowel vrijwillig als wettelijk gemotiveerd.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: BASIS VOOR HET ZETTEN VAN DOELSTELLINGEN VOOR HET AANDEEL VAN VROUWEN BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 23, Bron: L&R Database, "WIR_companies", n=15

Vrijwillig

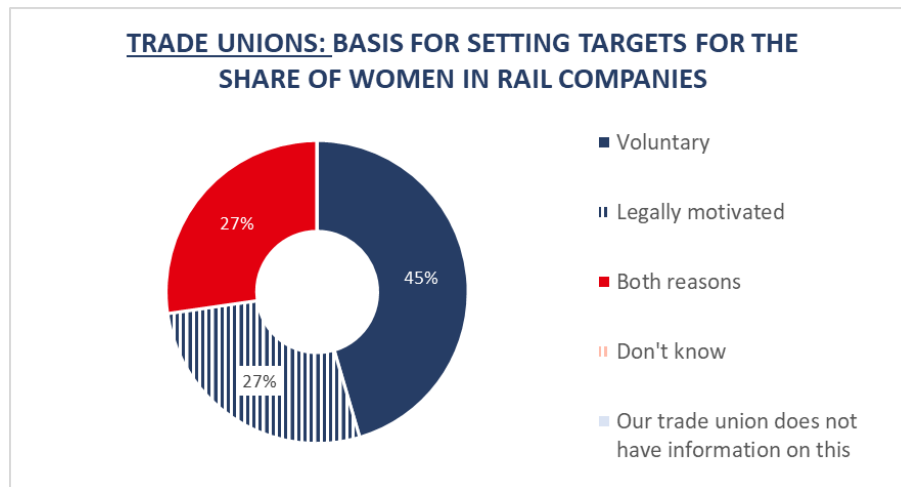
Wettelijk gemotiveerd

Beide redenen

Weet niet

Deze stelling werd grotendeels bevestigd door de ondervraagde vakbonden, met dit verschil dat slechts 45 % van de vakbonden de basis voor het vaststellen van kwantitatieve doelstellingen als louter vrijwillig beschouwde, 27 % deze acties toeschreef aan wettelijke drijfveren en slechts 27 % beide redenen als de drijfveer beschouwde voor spoorwegondernemingen om doelstellingen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen vast te stellen.

VAKBONDEN: BASIS VOOR HET ZETTEN VAN DOELSTELLINGEN VOOR HET AANDEEL VAN VROUWEN



BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

Figuur 24, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=11

Vrijwillig

Wettelijk gemotiveerd

Beide redenen

Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

MAATREGELEN VAN BEDRIJVEN OM BELEMMERINGEN VOOR HET BEREIKEN VAN GENDEREVENWICHT AAN TE PAKKEN

Zowel de ondervraagde spoorwegondernemingen als de vakbonden hebben verschillende belemmeringen geïdentificeerd die de inspanningen van spoorwegondernemingen om genderevenwicht te bereiken in de weg staan. Kort gezegd zien de spoorwegondernemingen de belangrijkste belemmeringen als het gevolg van een complexe wisselwerking tussen een beperkt aantal vrouwelijke sollicitanten voor technische functies, diepgewortelde culturele percepties en stereotypen over de spoorwegsector en genderrollen, alsmede wettelijke en fysieke beperkingen als gevolg van het veeleisende karakter van het werk, en een mannelijke interne organisatorische en culturele dynamiek die de werving en promotie van vrouwen bij spoorwegondernemingen belemmert. De vakbonden zijn het grotendeels eens met deze beoordeling, maar wijzen ook op aanvullende aspecten, zoals belemmeringen die geworteld zijn in onderwijstrajecten en een algemeen gebrek aan aantrekkelijkheid van de spoorwegsector – althans in sommige landen.

Een van de meest urgente uitdagingen op het gebied van onderwijs is het gebrek aan vrouwelijke studenten in technische studierichtingen in het hoger onderwijs (hoger voortgezet onderwijs en universiteit) en in de specifieke opleidingen die voor de meeste technische functies nodig zijn, wat ook leidt tot een kleiner aanbod van gekwalificeerde vrouwelijke kandidaten. Wat de werving betreft, zijn er uitdagingen als gevolg van een gebrek aan vrouwelijke sollicitanten, met name voor

technische, operationele en ambachtelijke functies zoals machinisten, IT-professionals, onderhoudspersoneel en mechatronica-ingenieurs. Bovendien speelt onbewuste genderdiscriminatie waarschijnlijk ook een rol bij de werving en loopbaanontwikkeling.

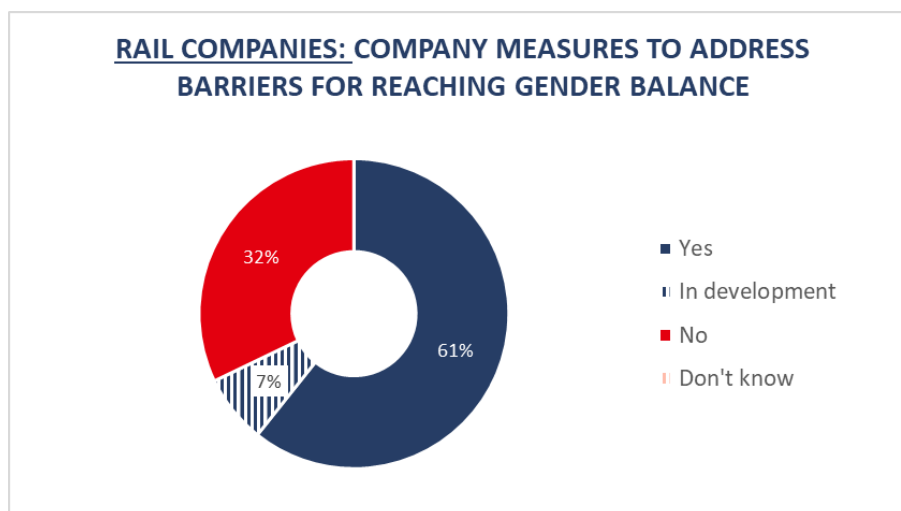
De publieke en culturele perceptie van de spoorwegsector als een sector die van oudsher door mannen wordt gedomineerd, vormt een andere belemmering voor het bereiken van genderevenwicht in bedrijven. Omdat deze sector traditioneel als een mannelijk domein wordt gezien en dit beeld wordt versterkt door stereotiepe rollen, kan de indruk ontstaan dat de spoorwegsector geen vrouwvriendelijke omgeving is, waardoor vrouwen worden afgeschrikt om een carrière in deze sector te overwegen. Bovendien kan het feit dat vrouwen minder in aanraking komen met de spoorwegsector dan met andere sectoren, een andere factor zijn die bijdraagt aan een gebrek aan bewustzijn bij vrouwen en een gebrek aan interesse in een carrière in deze sector.

Daarnaast werden ook interne culturele en structurele problemen binnen bedrijven geïdentificeerd als belemmeringen voor het bereiken van genderevenwicht. Door de door mannen gedomineerde cultuur binnen bedrijven kunnen vrouwen zich onder druk gezet voelen om zich aan te passen aan “mannelijk gedrag” – met name in het licht van de mogelijke stigmatisering die gepaard gaat met het label “quotavrouw” – en kunnen diepgewortelde vooroordelen en denkwijzen hun vooruitgang in het algemeen belemmeren. Bovendien kan de bevordering van vrouwen in spoorwegondernemingen leiden tot weerstand van sommige mannelijke collega's die zich benadeeld voelen en hun eigen carrièremogelijkheden in gevaar zien komen. Onaantrekkelijke randvoorwaarden op hogere managementniveaus (bijvoorbeeld hoge tijdsinvestering, permanente beschikbaarheid) belemmeren ook een goede balans tussen werk en privéleven en weerhouden vrouwen ervan om te solliciteren naar promoties. Hier spelen ook individuele factoren een rol, zoals de invloed van ouderschap op de carrièrekeuze en -ontwikkeling als gevolg van een gebrek aan balans tussen werk en privéleven en onaantrekkelijke randvoorwaarden. Bovendien spelen kwesties in verband met een gebrek aan zelfvertrouwen bij vrouwelijke werknemers om te solliciteren naar promoties en zelfcensuur ook een cruciale rol in genderongelijkheid binnen bedrijven, aangezien sommige vrouwen hun carrièrekeuzes of ambities mogelijk zelf beperken op basis van maatschappelijke verwachtingen of interne overtuigingen. Een ander punt van kritiek is de uiteenlopende mate van inzet voor genderevenwicht op verschillende management- en/of operationele niveaus in spoorwegondernemingen, waardoor de carrièremogelijkheden van vrouwen verder worden beperkt. Tegelijkertijd belemmert een gebrek aan datagestuurde analyse een diepgaand begrip van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in spoorwegondernemingen en de daarmee samenhangende gerichte maatregelen.

Bovendien staan beperkingen zoals ontoereikende faciliteiten en een gebrek aan vrouwvriendelijke arbeidsomstandigheden, evenals de hoge fysieke eisen van voornamelijk operationele en onderhoudstaken, in combinatie met wettelijke beperkingen voor bepaalde soorten zwaar fysiek werk voor vrouwen in sommige landen (bijvoorbeeld het tillen van voorwerpen die meer dan 20 kg wegen), ook het bereiken van genderevenwicht in bedrijven in de weg. Afgezien van gender gerelateerde verschillen, bekritisieren bedrijven ook het algemene gebrek aan aantrekkelijkheid van de spoorwegsector, op basis van de afnemende belangstelling onder potentiële werknemers vanwege het zeer veeleisende karakter van het werk en de arbeidsomstandigheden in de sector.

Om deze problemen tegen te gaan, voert 61 % van de spoorwegondernemingen maatregelen door die gericht zijn op het verbeteren van het genderevenwicht binnen de ondernemingen, terwijl nog eens 7 % momenteel actief werkt aan de ontwikkeling van maatregelen voor de toekomst. Toch pakt bijna een derde van de ondervraagde bedrijven de huidige belemmeringen in de spoorwegsector op dit moment niet aan.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: MAATREGELEN VAN DE ONDERNEMING OM BARRIÈRES VOOR BEREIKEN VAN EEN GENDEREVENWICHTIGHEID AAN TE PAKKEN



Figuur 25, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=28

JA

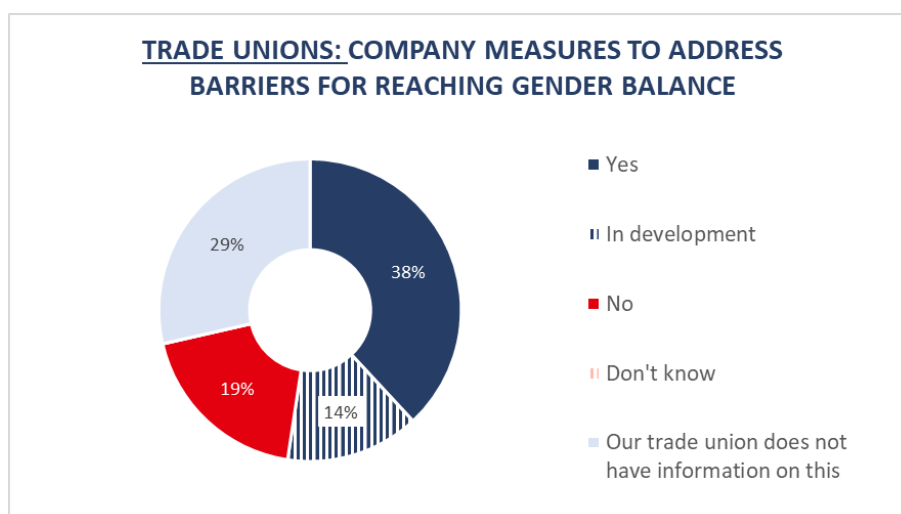
IN ONTWIKKELING

NEE

WEET NIET

De vakbonden geven aan dat zij onvoldoende informatie hebben over maatregelen van bedrijven om belemmeringen voor het bereiken van genderevenwicht aan te pakken – dit geldt voor 29 % van de ondervraagde vakbonden. Meer dan de helft van de vakbonden is echter op de hoogte van dergelijke maatregelen van bedrijven die al zijn ingevoerd (38 %) of momenteel worden ontwikkeld (14 %).

VAKBONDEN: MAATREGELEN VAN DE ONDERNEMING OM BARRIÈRES VOOR BEREIKEN VAN EEN GENDEREVENWICHTIGHEID AAN TE PAKKEN



JA

IN ONTWIKKELING

NEE

WEET NIET

ONZE VAKBOND HEEFT GEEN INFORMATIE HIEROVER

Figuur 26, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=21

VOORBEELDEN VAN MAATREGELEN OM BELEMMERINGEN VOOR HET BEREIKEN VAN GENDEREVENWICHT AAN TE PAKKEN

EXTERNE COMMUNICATIE, BEWUSTMAKING, NAAMBEEKENDHEID EN MARKETING

Werkgeversimago campagnes, waarbij verschillende werknemers betrokken zijn en thema's als gendergelijkheid aan bod komen, en het vergroten van de betrokkenheid bij dit onderwerp in het algemeen (SNCF, Frankrijk; LTG, Litouwen; ÖBB, Oostenrijk; SNCB/NMBS, België; DB, Duitsland)

Jongeren – en met name meisjes – bewust maken van de activiteiten van het bedrijf en genderstereotypen bestrijden, bijvoorbeeld via het programma "Les Potentielles" of het programma ELLES BOUGENT, of via partnerschappen met verenigingen zoals CAPITAL FILLES (voorheen Girls' Day) (SNCF, Frankrijk; DB, Duitsland)

Met vrouwenverenigingen praten over het belang van spoorwegtechniek (EVR, Estland)

Gerichte reclamecampagnes ontwikkelen met vrouwen in de hoofdrol. Afbeeldingen van vrouwen opnemen in promotiemateriaal (PKP, Polen; DB, Duitsland; SNCF, Frankrijk)

Gebruik van genderneutraal taalgebruik en afbeeldingen (RENFE, Spanje; SNCF, Frankrijk; DB, Duitsland)

Organisatie en media-aandacht voor een tentoonstelling getiteld "Vrouwen in spoorwegberoepen" om de tewerkstelling van vrouwen in het bedrijf te bevorderen (SŽ, Slovenië)

Promotie van vrouwelijke ambassadeurs, zowel intern als extern, om stereotypen te doorbreken dat de spoorwegsector niet geschikt is voor vrouwen (DB, Duitsland; LTG, Litouwen; SNCF, Frankrijk)

INTERNE PROCESSEN EN BEDRIJFSCULTUUR DIE GENDERGELIJKHEID BEVORDEREN

Versterking van betrokkenheid en verantwoordelijkheid: Duidelijke doelstelling van 40 % vrouwen in managementfuncties tegen 2035, met regelmatige rapportage aan de raad van bestuur van de groep (DB, Duitsland)

Versterking van maatregelen om tegen 2026 een aandeel van ten minste 30 % vrouwen in managementfuncties te bereiken en tegen 2029 een aandeel van 40 % (SNCF, Frankrijk)

Samenwerken met interne communicatie om een open en respectvolle cultuur te creëren, doorlopende interne campagnes om vooroordelen weg te nemen en het belang van gendergelijkheid te benadrukken (LTG, Litouwen; DB, Duitsland; SNCF, Frankrijk)

Bewustmaking van managers over non-discriminatie, training voor managers over onbewuste vooroordelen om bewuste en onbewuste vooroordelen in het selectieproces te verminderen (SNCF, Frankrijk; DB, Duitsland)

Verbetering van de transparantie en toegankelijkheid van maatregelen: Duidelijkere communicatie over loopbaanmaatregelen en hoe hier toegang toe te krijgen om onzekerheid te verminderen (DB, Duitsland; SNCF, Frankrijk)

De maatregelen tot nu toe maken deel uit van de algemene strategie voor het verkrijgen van een gendergelijkheidscertificaat, die onder meer de oprichting van een stuurgroep voor gendergelijkheid, het opstellen van een driejarig voortschrijdend plan (2025-2027) en het opzetten van een managementsysteem voor gendergelijkheid omvat (FS Italiane, Italië)

Naast de bedrijfsovereenkomst over gendergelijkheid en diversiteit heeft de raad van bestuur gestemd over een routekaart voor gendergelijkheid en diversiteit voor SNCF voor de periode 2020-2030 (SNCF, Frankrijk)

Betrokkenheid van werknemersgroepen bij de ontwikkeling van strategieën en groepswaarden, bijvoorbeeld de digitaliseringsstrategie. Innovatieprocessen met werknemers die rechtstreeks door de innovatie worden beïnvloed, en nog veel meer (ÖBB, Oostenrijk).

Ontwikkeling van een tool box met presentaties en workshops voor zelf-service; versterking van eigen Werknemersinformatiegroepen (ERG's) door financiële ondersteuning van evenementen; communicatie en portretten over gelijkheid, werk-privébalans, diversiteit (SBB CFF FFS, Zwitserland; SNCF, Frankrijk; DB, Duitsland).

Regelmatige evenementen over diversiteitsthema's (bijvoorbeeld informatie- en wervingsavonden voor alle leeftijden, met de nadruk op gender), samenwerking met het Vrouwen netwerk en het Queer-netwerk (DB, Duitsland)

Elke bedrijfsafdeling zal samenwerken met het Team Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie om een uitvoerbaar plan op te stellen, dat elementen kan bevatten zoals werving, behoud en ontwikkeling (Eurostar, België; SNCF, Frankrijk).

VERBETERING VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN VOOR VROUWEN

Verbetering van de fysieke arbeidsomstandigheden (LTG, Litouwen; SNCF, Frankrijk)

Flexibelere arbeidsmodellen: “Waar je maar wilt” -banen, modellen voor het delen van banen voor managers, maatregelen voor het evenwicht tussen werk en privéleven voor managers, zodat een overstap naar een managementfunctie niet gepaard gaat met een verlies aan flexibiliteit (DB, Duitsland)

Acties en maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden en loopbaanontwikkeling, evenals het evenwicht tussen werk en privéleven in verband met werktijden, maar ook gezondheid op het werk en gendergerelateerd geweld (RENFE, Spanje; SNCF, Frankrijk)

INTERNE OPLEIDINGS-, COACHING- EN MENTORPROGRAMMA'S VOOR VROUWEN

Programma's voor vrouwen in leidinggevende functies, deels in samenwerking met externe netwerken (IÉ, Ierland; RDG, Verenigd Koninkrijk; DB, Duitsland)

Coaching- en mentorcirkels onder leiding van de CEO (RDG, Verenigd Koninkrijk)

Organisatie van cursussen voor machinisten om vrouwen aan te moedigen een machinistenrijbewijs en vervolgens een certificaat te behalen (PKP, Polen)

Mentoring via het SNCF-netwerk voor gendergelijkheid en diversiteit "SNCF Mixité" en leiderschapsprogramma's (SNCF, Frankrijk)

Zichtbaarheid van vrouwelijke rolmodellen en rolmodellen om vrouwen aan te moedigen managementfuncties na te streven, mentorprogramma's om vrouwen specifiek voor te bereiden op hogere functies (DB, Duitsland; SNCF, Frankrijk)

Vrouwennetwerk en mentorprogramma's; betrokken partijen zijn het topmanagement, het D&I-kernteam en de gemeenschap (BLS, Zwitserland; SNCF, Frankrijk)

Acties en maatregelen op het gebied van opleiding (RENFE, Spanje; SNCF, Frankrijk)

Strategische partnerschappen met verschillende organisaties zoals "Advance - Gender Equality in Business (weadvance.ch)"; *Profawo.ch (Compatibiliteit)" (SBB CFF FFS, Zwitserland)

GENDERKLOOF IN HET PERSONEELSVERLOOP VAN SPOORWEGONDERNEMINGEN

Hoewel dit niet rechtstreeks als bindend element in de WiR-overeenkomst is opgenomen, wordt de genderkloof in het personeelsverloop beschouwd als een belangrijk element van de meeste genderstatistieken, omdat het een indicatie geeft van de werktevredenheid onder werknemers en een maatstaf is voor het succes van de retentiestrategieën van bedrijven. Dit wordt geïllustreerd aan de hand van de indicator die zich richt op de genderkloof in het personeelsverloop. Voor de berekening worden alleen werknemers in aanmerking genomen die in het referentiejaar 2023 vrijwillig ontslag hebben genomen, en worden deze verder uitgesplitst naar geslacht. Dit resulteert in een geaggregeerde genderkloof in het personeelsverloop van 0,03 % bij alle tien spoorwegondernemingen die gegevens over dit onderwerp hebben verstrekt. Dit opvallend lage cijfer geeft aan dat er geen significant verschil is in het gedrag van mannelijke en vrouwelijke werknemers bij de beslissing om een spoorwegonderneming te verlaten.

INSPIRERENDE PRAKTIJKEN: DOELSTELLINGEN VOOR EEN EVENWICHTIGE VERTEGENWOORDIGING VAN MANNEN EN VROUWEN

DB (DUITSLAND): DB WERELDVROUWENMAAND

Doelgroep(en) van de maatregel/activiteit: Algemeen bedrijf: werknemers, leidinggevend, topmanagement en vrouwen buiten het bedrijf

Tijdschema voor de uitvoering van de maatregel/activiteit: Nationale campagne: Elk jaar in maart, eerste lancering in maart 2020 ter gelegenheid van Internationale Vrouwendag/Vrouwenmaand

Beschrijving:

Inhoud van de maatregel/activiteit: In plaats van vrouwen slechts één dag per jaar te vieren op Internationale Vrouwendag, zet Deutsche Bahn vrouwen en met name vrouwelijke collega's een hele maand lang in de schijnwerpers. Het doel is om ons te profileren als een bedrijf dat vrouwen stimuleert en meer vrouwen aan te trekken. Elk jaar presenteren we ons als een topwerkgever en vieren we de zogenaamde Wereldvrouwenmaand met een breed scala aan beelden en wervingsformats. We richten ons op de thema's diversiteit en gelijke kansen en genereren media-aandacht. Onze maatregelen zijn effectief: We hebben het aantal sollicitaties en aanstellingen van vrouwen bij DB verhoogd.

Activiteit: We voeren een wervings- of imagocampagne voor de hele Wereldvrouwenmaand in maart. Mogelijke campagnes variëren van regionale maatregelen, een DB-join-in-campagne en marketing via onze eigen DB-kanalen tot wervingsevenementen met een marketingcampagne met een groot bereik.

Bevindingen:

We zijn erin geslaagd om het merk “Wereldvrouwenmaand” te vestigen en het aandeel vrouwen bij DB sinds de start in 2020 te vergroten. Ons maandelijkse wervingsrapport voor vrouwen laat ook zien dat het aantal sollicitaties van vrouwen na maart toeneemt. Als een van de 30 maatregelen was de campagne dan ook een belangrijke hefboom om de doelstelling van 30% vrouwen in leidinggevende functies tegen eind 2024 te halen. In 2024 werd deze strategie uitgebreid tot 40 maatregelen met als doelstelling 40% vrouwen in leidinggevende functies tegen 2035.

Weblink [Db.jobs/weltfrauenmonat2025](https://db.jobs/weltfrauenmonat2025) (verandert elk jaar)

DSB (DENEMARKEN): BEVORDERING VAN GENDERDIVERSITEIT BIJ METRO-TREINVERKEER (METROBAANBESTUURDER)

Als reactie op de veranderingen die de invoering van een nieuw signaalsysteem (CBTC) met zich meebracht, zag DSB – de grootste spoorwegonderneming van Denemarken – een unieke kans om de rol van de metrotreinbestuurder (metrobaanbestuurder) te hervormen. Deze functie, die traditioneel door mannen werd gedomineerd, biedt nu mogelijkheden voor meer flexibiliteit en een meer servicegericht profiel. Dit was voor DSB aanleiding om de wervings- en opleidingsprocessen te herzien, met een sterke focus op inclusie en diversiteit.

Deze transformatie was niet alleen technisch, maar ook cultureel van aard. DSB heeft de wetgeving systematisch herzien, een nieuw opleidingsprogramma ontwikkeld en de arbeidsvoorwaarden herzien om de functie toegankelijker te maken, met name voor vrouwen en jongere sollicitanten. Een snel en efficiënt implementatieproces was cruciaal, en binnen minder dan een jaar ging DSB van idee naar uitvoering – met de eerste lichte nieuwe metrotreinbestuurders opgeleid en aan boord.

Om een meer divers talentpool aan te trekken, lanceerde DSB een gerichte werkgeversimago-campagne, met onder meer wervingsvideo's, advertenties op sociale media en een vernieuwd

carrièreportaal. Het sollicitatieproces werd vereenvoudigd tot een mobielvriendelijk systeem met één muisklik, waarbij geen cv meer nodig was, maar in plaats daarvan een korte vragenlijst en een verplichte veiligheidstest. Met behulp van trackingtools kon DSB de gegevens van sollicitanten in realtime analyseren en waar nodig aanpassen.

Deze strategische inspanningen leverden indrukwekkende resultaten op: het aandeel vrouwelijke sollicitanten voor functies als S-treinbestuurder steeg van ongeveer 6% naar 18%. Bovendien was de score voor de betrokkenheid van de nieuwe bestuurders hoog, namelijk tussen 75 en 85 in de jaarlijkse welzijnsenquête van 2024.

De belangrijkste lessen uit het initiatief benadrukken het belang van het afstemmen van de wervingservaringen op de campagneboodschap, het creëren van een gastvrije omgeving voor nieuwe medewerkers en het behouden van een sterke focus en betrokkenheid gedurende het hele proces. Dit initiatief had ook een positief neveneffect op de rest van DSB, waardoor de wervingsinspanningen voor andere functies, zoals machinisten voor langeafstandstreinen, werden verbeterd.

Door een traditioneel rigide functie te herzien en inclusiever te maken, heeft DSB een benchmark gezet voor moderne, doelgerichte werving in de openbaarvervoerssector.

ÖBB (OOSTENRIJK) “JIJ BENT ONS POTENTIEEL”/“DU BIST UNSER POTENZIAL” – INTERNE CAMPAGNE OM HET BEWUSTZIJN EN DE KENNIS OVER WERKNEMERS MET EEN HANDICAP TE VERGROTEN – FOCUS OP HET VERGROTEN VAN HET AANDEEL VROUWEN IN HET BEDRIJF

Doelgroep(en) van de maatregel/activiteit: Hele bedrijf: werknemers, leidinggevenden, topmanagement

Tijdschema voor de uitvoering van de maatregel/activiteit: Interne campagne: Begin 2023 tot oktober 2025, herlancering van de campagne halverwege 2025

Beschrijving:

Inhoud: Werknemers met een handicap vertellen over hun passie voor het bedrijf, over hun werk, waarin ze uitblinken, en over hoe hun dagelijkse werk eruitziet en wat alle collega's en managers moeten weten over handicaps.

Activiteit: Posters met werknemers met een handicap om andere collega's en leidinggevenden aan te moedigen om zelfverzekerd en positief om te gaan met handicaps. Gesprekken en interviews met collega's met een handicap op interne sociale mediakanalen, op schermen en in gedrukt materiaal. Training en diepgaande inzichten voor leidinggevenden en werknemers, e-learning, kennistests, evenementen en discussies. Samenwerking met carrièreplatforms voor werkzoekenden met een handicap, samenwerking met de vereniging van vrouwen met een handicap, met als doel het aandeel vrouwelijke werknemers met een handicap te vergroten.

Bevindingen: Impact van de maatregel/activiteit (bijv. op basis van rapporten, evaluaties):

De toename van het aandeel werknemers met een handicap is een strategische bedrijfsdoelstelling (Diversiteitscharter).

De campagne werd in het najaar van 2024 geëvalueerd. Uit de evaluatie blijkt dat het bewustzijn en de kennis over handicaps is toegenomen en dat de onzekerheid van managers over aanwerving is afgenomen. Een ander resultaat van de interne campagne is de oprichting van een intern netwerk voor werknemers met een handicap. Dit netwerk fungeert ook als sparringpartner voor leidinggevend.

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

RENFE GROUP ONDERTEKEND MET SEMAF, CC.OO., UGT (SPANJE): HET TWEEDE GELIJKHEIDSPAN VAN DE RENFE GROUP, ONDERTEKEND IN HET JAAR 2022

Doelgroep(en) van de maatregel/activiteit: De vrouwelijke bevolking die solliciteert naar openbare vacatures voor operationeel personeel

Tijdschema voor de uitvoering van de maatregel/activiteit: Deze maatregelen treden in werking op het moment dat het II-gelijkheidsplan in 2022 wordt ondertekend, waarmee wordt voortgebouwd op wat sinds 2018 is ontwikkeld op het gebied van gelijkheid binnen het aanbod van overheidsbanen.

Beschrijving:

Al deze acties en maatregelen zijn opgenomen in het II Gendergelijkheidsplan van de RENFE-groep.

Eerste voorbeeld: Toegang tot de Renfe-groep. Openbare vacature voor operationeel personeel. Criterium: Doorgaan met criteria van gelijkheid, verdienste en bekwaamheid voor toelating tot het bedrijf, die gelijke kansen garanderen. Specifieke doelstelling: Discriminatie op grond van geslacht bij toegang tot werk bij Renfe voorkomen.

In de basisvoorwaarden van de vacatures staat het volgende:

“...met inachtneming van de beginselen van gelijkheid, verdienste en bekwaamheid, zullen zij het genderevenwicht bevorderen en zoveel mogelijk de toename van het ondervertegenwoordigde geslacht binnen hun personeel stimuleren, rekening houdend met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot werkgelegenheid, overeenkomstig artikel 14 van de Spaanse grondwet, organieke wet 3/2007 van 22 maart...”

Net als in het selectieproces, waar:

“In geval van een gelijke stand, zal de rangschikking met de totale score worden gebaseerd op de volgende criteria:

1. Ten eerste, op het ondervertegenwoordigde geslacht in de beroepsgroep van de aangeboden functies...”

Tweede voorbeeld: “Blijf gelijkheid bevorderen in de rechtbanken en selectieorganen, met speciale nadruk op het bekleden van hun meest representatieve functies (voorzitterschap en secretariaat)”, waarbij dit voorbeeld een aanvulling vormt op het vorige.

Dit zijn maatregelen die effectief bijdragen aan het vergroten van het aantal vrouwen in een door mannen gedomineerde sector als de spoorwegsector, en die zijn overeengekomen met de RLPT.

Bevindingen:

Impact van de maatregel/activiteit (bijv. op basis van rapporten, evaluaties):

In 2018 vertegenwoordigden vrouwen in de Renfe-groep 13,49%. Vóór de ondertekening van het II-gelijkheidsplan vertegenwoordigden vrouwen 17,08%. In 2024 vertegenwoordigen vrouwen 22,01% van het personeelsbestand.

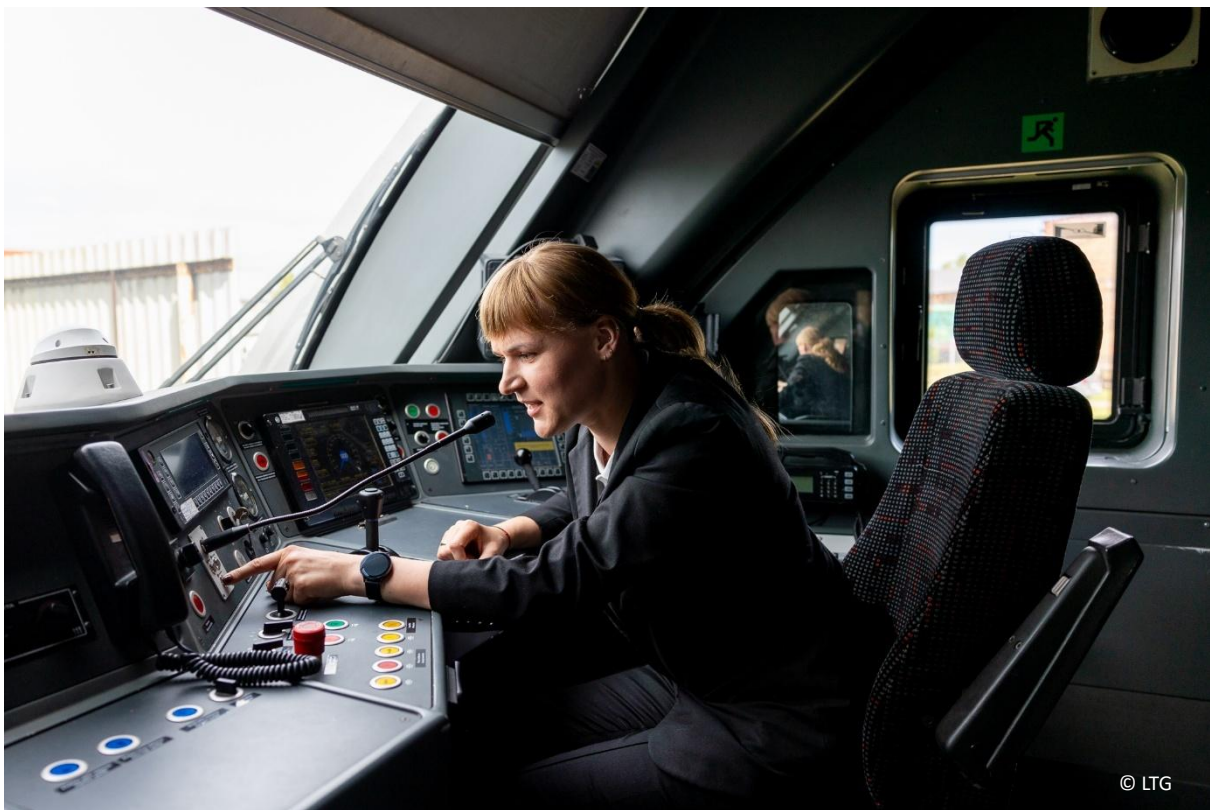
Weblink II Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe,
empleo.renfe.com (zie de voorwaarden van de oproepen)



BELEIDSTERREIN 3: WERVING

Om vrouwen aan te trekken om te solliciteren naar een baan of een carrière in de spoorwegsector, moeten bedrijven hen tijdens het hele communicatie- en wervingsproces, inclusief de functieomschrijvingen, rechtstreeks aanspreken.

13



¹³ Europese sociale partnerovereenkomst over VROUWEN IN HET SPOORVERVOER, blz. 10

Om het aandeel van vrouwen in de spoorwegsector te vergroten, zijn effectieve wervingspraktijken van cruciaal belang om de basis te leggen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op alle niveaus van de sector. Dit omvat specifieke maatregelen of vacatureadvertenties die expliciet op vrouwen zijn gericht. Het evalueren van het wervingsproces op mogelijke genderdiscriminatie en het ontwikkelen van de bijbehorende gendercompetenties bij verantwoordelijk personeel kan echter ook bijdragen aan het doel om meer vrouwen aan te trekken voor beroepen in de spoorwegsector.

Gezien het belang van dit onderwerp wijdt de WiR-overeenkomst een beleidsterrein aan werving. De te nemen maatregelen houden in dat de externe communicatie en de functieomschrijvingen van het bedrijf worden geëvalueerd op genderbewuste taal en non-discriminatiebeginselen en, indien nodig, dienovereenkomstig worden aangepast. Bovendien verplicht de overeenkomst recruiters om bewustzijn en competenties te ontwikkelen om een eerlijk sollicitatieproces voor iedereen te garanderen, ongeacht geslacht. Verder worden netwerken met onderwijsinstellingen en publieke campagnes gezien als relevante maatregelen om vrouwen actief aan te moedigen om in de spoorwegsector te gaan werken.

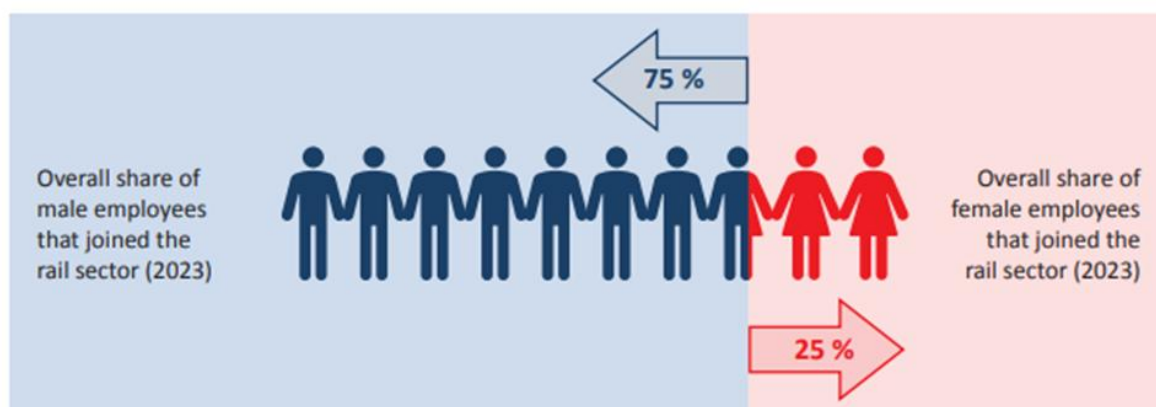
Dit deel van het rapport bevat een overzicht van de belangrijkste prestatie-indicatoren (KPI's) met betrekking tot werving. Daarnaast worden de initiatieven en maatregelen onderzocht die door bedrijven en vakbonden in Europese landen zijn genomen om een meer inclusief wervingsproces te creëren. Deze inspanningen zijn erop gericht gender gerelateerde belemmeringen weg te nemen, niet-discriminerende praktijken te waarborgen en de spoorwegsector onder de aandacht te brengen als een haalbare en aantrekkelijke carrièrekeuze voor vrouwen. Door inclusieve wervingsstrategieën toe te passen, kunnen spoorwegondernemingen niet alleen een bredere talentenpool aantrekken, maar ook een personeelsbestand opbouwen dat een afspiegeling is van de diversiteit van de gemeenschappen die zij bedienen.

De analyse biedt waardevolle inzichten in best practices, uitdagingen en kansen bij het bevorderen van een genderbewuste aanpak van werving in de spoorwegsector. Het benadrukt het belang van het creëren van een omgeving waarin vrouwen worden aangemoedigd om toe te treden en zich te ontplooiën, waardoor ze bijdragen aan het lange termijnsucces en de duurzaamheid van de sector.

TOTAAL AANDEEL VROUWEN EN MANNEN DAT IN 2023 BIJ EEN SPOORWEGONDERNEMING IN DIENST TRAD

Volgens de rapportages van de bedrijven zijn in 2023¹⁴, 64.592 mensen in de spoorwegsector in dienst getreden, waarvan 25 % vrouwelijke werknemers en 75 % mannelijke werknemers. In vergelijking met het totale aandeel vrouwen (23%; zie Beleidsterrein 2) wijst dit op een lichte stijging van het aandeel vrouwen en dus op een stap in de richting van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen.

¹⁴ Het aantal nieuwe instromers in de sector is gebaseerd op de gegevens van 24 bedrijven; van 5 bedrijven ontbreekt deze informatie.



Figuur 27, Bron: L&R Database “WIR_companies”, n = 25

Totaal aandeel van mannelijke werknemers die bij de spoorwegsector is gegaan (2023)

Totaal aandeel van vrouwelijke werknemers die bij de spoorwegsector is gegaan (2023)

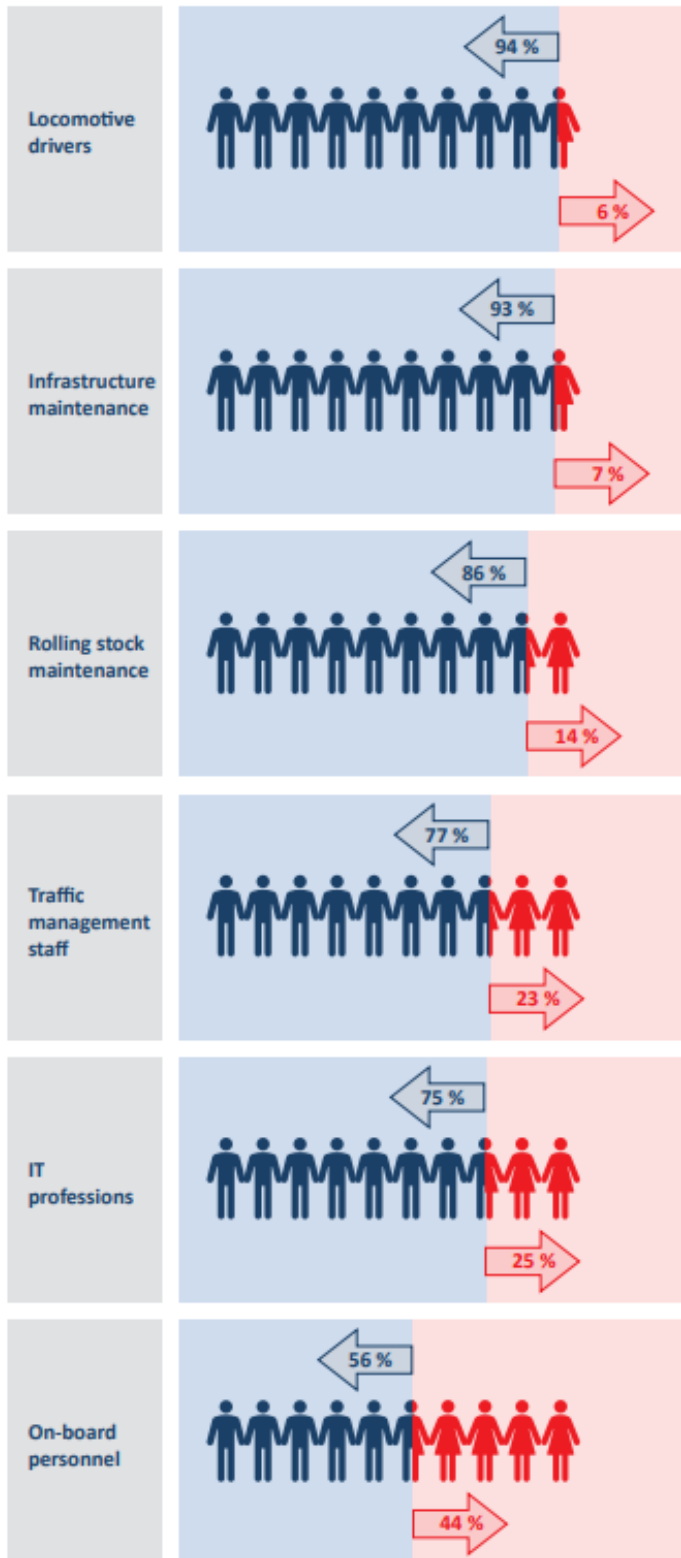
Het aandeel vrouwen onder de nieuwe instromers varieert van 0% tot 77%, waarbij de meest extreme cijfers voorkomen bij kleine bedrijven. Het hoogste percentage is te zien bij een bedrijf dat gegevens heeft verstrekt als holding, een bedrijfstak die traditioneel geen door mannen gedomineerde beroepen in de spoorweginindustrie omvat.

De meeste bedrijven die gegevens verstrekken voor alle vier de bedrijfstakken liggen dicht bij het gemiddelde van 25 %. Het aandeel vrouwen onder alle nieuwe werknemers in 2023 was iets hoger, variërend van 27 % in Slovenië – zoals eerder vermeld – tot 31 % in Tsjechië (gegevens met betrekking tot personenvervoer), Servië en Estland (gegevens met betrekking tot infrastructuurbeheer).

Ook in Polen (33 %) en Slowakije (37 %) is het aandeel vrouwen onder de nieuwe werknemers hoog. Deze landen hebben echter gegevens verstrekt over de bedrijfstakken “holding” (Polen) en “personenvervoer” (Slowakije), die doorgaans niet door mannen worden gedomineerd. In Litouwen is 41 % van de nieuwe werknemers in 2023 vrouw, waarbij deze gegevens betrekking hebben op alle vier de bedrijfstakken.

AANDEEL VROUWEN EN MANNEN DIE BIJ EEN SPOORWEGONDERNEMING IN DIENST TREDED: SPECIFIEKE BEROEPEN

Wat bepaalde beroepen betreft, zijn er aanzienlijke verschillen in het aandeel vrouwen onder de nieuwe werknemers.



Het laagste percentage van 6 % is te zien bij **machinisten**, wat iets hoger is dan het totale percentage vrouwen dat in dit beroep werkt (5 %; zie beleidsterrein 2).

Vergelijkbare percentages zijn te vinden in **infrastructuurbeheer**, waar in 2023 7 % van de vrouwen werkzaam zal zijn. In vergelijking met het aandeel vrouwen in het totale personeelsbestand (7 %; beleidsterrein 2) valt hier nauwelijks een stijging te verwachten.

Daarentegen is er een duidelijke stijgende trend voor beroepen in het **onderhoud van rollend materieel**. 14 % van de nieuwe aanwervingen is vrouwelijk, wat een stijging van negen procentpunten betekent ten opzichte van alle vrouwelijke personeelsleden (5 %; beleidsterrein 2).

Wat het **verkeersmanagementpersoneel** betreft, is echter een lichte daling van het aandeel vrouwen te verwachten. Van de nieuwe werknemers in 2023 is 23 % vrouw, terwijl het aandeel vrouwelijke werknemers in het algemeen 25 % bedraagt (beleidsterrein 2).

Het aandeel vrouwen onder de nieuwe werknemers in **IT-beroepen** bedraagt 25 %, wat overeenkomt met het gemiddelde aandeel nieuw aangeworven vrouwen in 2023. In vergelijking met het aandeel vrouwen in deze beroepen als geheel (22%; beleidsterrein 2) kan hier een lichte stijgende trend worden verwacht.

Machinisten/treinbestuurders

Infrastructuuronderhoud

Onderhoud aan rollend materieel

Verkeersmanagementpersoneel

IT-beroepen

Boordpersoneel

Het hoogste percentage vrouwelijke werknemers komt zoals verwacht, voor bij het **boordpersoneel**. In 2023 bestaat 44 % van het personeelsbestand uit vrouwen, wat iets hoger is dan het aandeel vrouwen in dit beroepssegment als geheel (40 %; beleidsterrein 2).

Figuur 28, Bron: L&R Database "WIR_companies", n tussen 14 en 20

In alle beroepssegmenten varieert het aandeel vrouwen onder de nieuwe werknemers in de bedrijven min of meer sterk. Het aandeel vrouwen dat

in 2023 nieuw is aangeworven als machinist varieert van 0% tot 14%, met aandelen boven het gemiddelde van 6% in België, Zwitserland, Italië, Ierland, Frankrijk en Spanje.

Voor infrastructuuronderhoud ligt het aandeel vrouwelijke nieuwe werknemers in de bedrijven tussen 0% en 44%, met de hoogste waarde in Tsjechië. Het aantal vrouwen dat in 2023 in dienst treedt voor het onderhoud van rollend materieel varieert tussen 1 % en 100 %, zonder rekening te houden met bedrijven met een laag aantal gevallen.

Afgezien van extreme waarden, die kunnen worden teruggevoerd op zeer lage aantallen gevallen, varieert het aandeel vrouwen dat in 2023 in dienst treedt voor verkeersmanagementfuncties tussen 11 % en 82 %, met het hoogste aandeel in Estland. Ook hier zijn de aantallen gevallen echter laag. Hogere percentages (vanaf 30 %) worden ook gevonden in Litouwen, Tsjechië, Oostenrijk, Italië, Hongarije, Servië en Slowakije.

Als we de IT-beroepen nader bekijken en ook extreme waarden op basis van lage aantallen gevallen (minder dan 16 werknemers) buiten beschouwing laten, varieert het percentage vrouwen onder de nieuwe werknemers in deze beroepen van 19 % tot 31 %. Hogere percentages zijn te zien in Oostenrijk, Luxemburg en Italië, terwijl Duitsland, Litouwen en Frankrijk dicht bij het gemiddelde liggen.

Zoals reeds vermeld, is het percentage nieuw aangeworven vrouwen gemiddeld het hoogst bij het boordpersoneel, namelijk 44 %. Er is echter een variatie van 25% tot 73% aan vrouwelijke nieuwe werknemers. Lage percentages zijn te zien bij bedrijven met slechts een klein aantal nieuwe werknemers in deze sector. Het hoogste percentage is te vinden in Litouwen, dat ook het land is met het hoogste percentage vrouwen onder de nieuwe werknemers in het algemeen. Hetzelfde geldt voor Slovenië, Polen en Tsjechië – landen die ook een relatief hoger percentage vrouwen onder de nieuwe werknemers hebben.

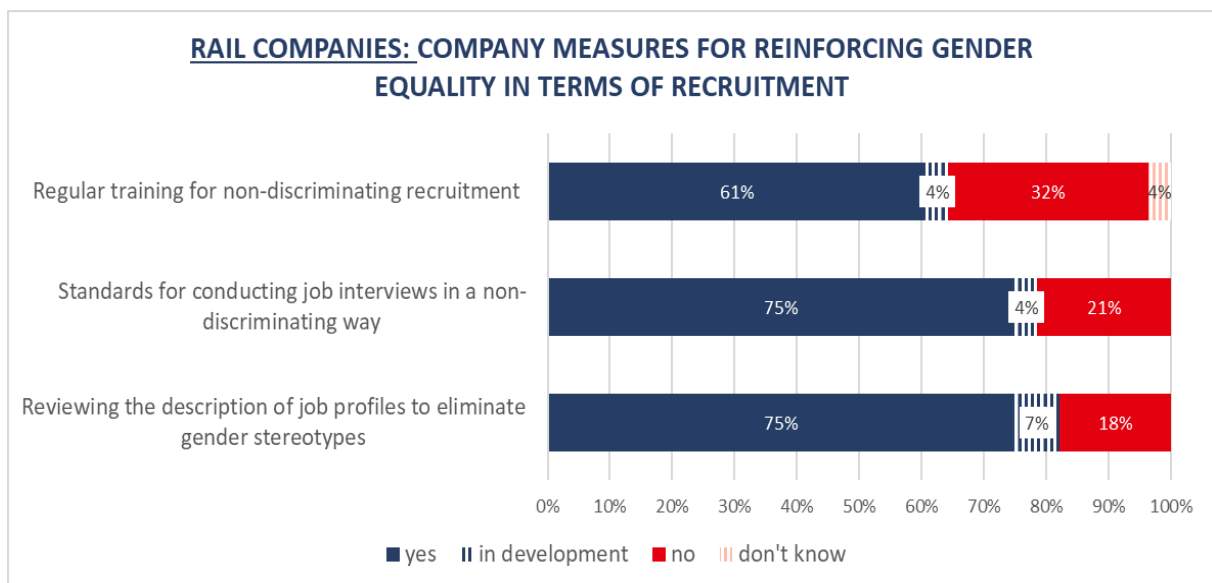
MAATREGELEN TER VERSTERKING VAN DE GENDERGELIJKHEID OP HET GEBIED VAN WERVING

Om de spoorwegsector aantrekkelijker te maken voor vrouwen, zijn maatregelen op het gebied van werving van cruciaal belang. Op basis van de WIR-overeenkomst is de uitvoering van drie belangrijke maatregelen onderzocht. In totaal hebben 16 van de 28 ondervraagde bedrijven alle drie de maatregelen uitgevoerd.

Zoals blijkt uit de volgende figuur, biedt 61 % van de deelnemende bedrijven regelmatig opleidingen aan voor niet-discriminerende werving, en heeft 75 % normen voor het voeren van sollicitatiegesprekken op een niet-discriminerende manier, alsook voor het herzien van de functieomschrijvingen om genderstereotypen te elimineren.

Ongeveer een derde biedt echter geen regelmatige training aan, 21% heeft geen normen voor niet-discriminerende sollicitatiegesprekken en 18% herzielt de functieomschrijvingen niet vanuit het perspectief van genderstereotypen. Hoewel hieronder ook enkele bedrijven vallen die nog niet gebonden zijn aan de WiR-overeenkomst, werd geen van bovenstaande maatregelen geïmplementeerd in bedrijven die wel deel uitmaken van de overeenkomst.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: MAATREGELEN VAN DE ONDERNEMING OM GENDERGELIJKHEID BIJ WERVING TE VERSTERKEN



Figuur 29, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=28

Regelmatige scholing voor non-discriminerende werving

Normen voor het houden van sollicitatiegesprekken op een non-discriminerende manier

Opnieuw bekijken van de beschrijving van de functieprofielen om genderstereotypen uit te bannen

Ja

In ontwikkeling

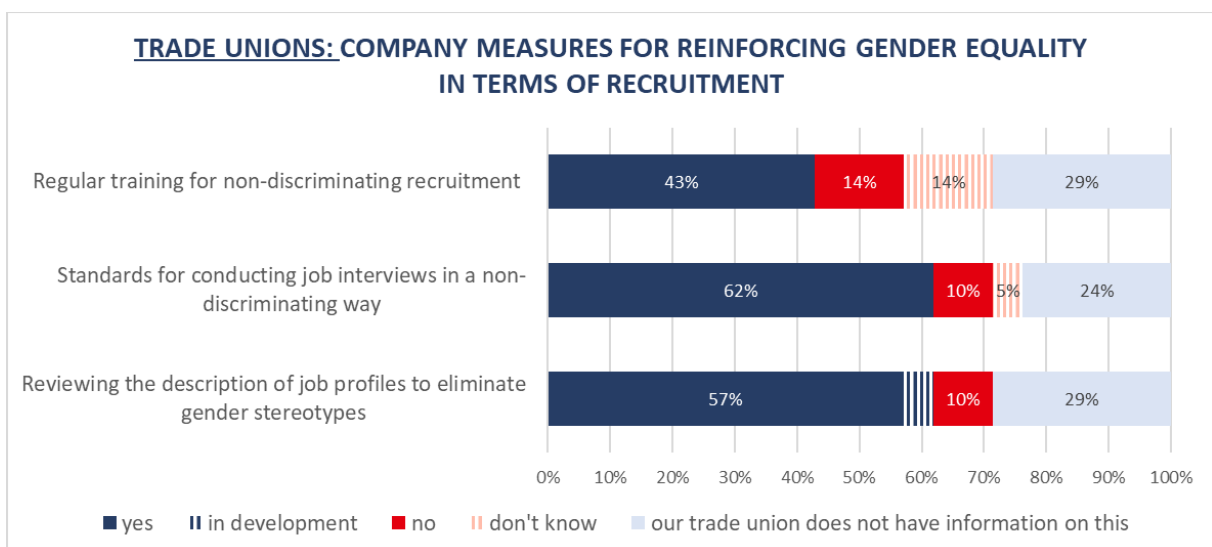
Nee

Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

De implementatie van de genoemde maatregelen houdt niet rechtstreeks verband met het aandeel vrouwen onder nieuwe medewerkers. Onder de bedrijven die alle genoemde maatregelen hebben geïmplementeerd, bevinden zich zowel bedrijven met een relatief lager aandeel vrouwelijke nieuwe medewerkers als bedrijven met een relatief hoger aandeel. Dit betekent echter niet dat de maatregelen geen verband houden met een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen onder nieuwe medewerkers en werknemers.

VAKBONDEN: MAATREGELEN VAN DE ONDERNEMING OM GENDERGELIJKHEID BIJ WERVING TE VERSTERKEN



Figuur 30, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=21

Regelmatige scholing voor non-discriminerende werving

Normen voor het houden van sollicitatiegesprekken op een non-discriminerende manier

Opnieuw bekijken van de beschrijving van de functieprofielen om genderstereotypen uit te bannen

Ja

In ontwikkeling

Nee

Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

De beoordeling van de vakbonden verschilt per onderzochte maatregel die door de bedrijven is genomen. 43% is het ermee eens dat er regelmatig trainingen worden gegeven, 62% zegt dat er normen zijn voor sollicitatiegesprekken en 57% zegt dat de functieprofielen worden beoordeeld op genderstereotypen. Tussen 24% en 29% zegt echter dat de vakbond geen informatie heeft over deze maatregelen. Gezien dit feit is het aandeel van degenen die zeggen dat elke maatregel niet wordt uitgevoerd, lager in vergelijking met de enquête onder bedrijven.

VOORBEELDEN VAN MAATREGELEN VOOR GENDERGEVOELIGHEID BIJ WERVING

TALENTBEVORDERING EN OP VROUWEN-GERICHTE WERVING

Werving en marketing omvatten op vrouwen gerichte advertenties en een genderdecoder, de gangbare praktijk om het vrouwelijke geslacht op de eerste plaats te zetten in vacatures, speciale campagnes om vrouwelijke werknemers aan te trekken, zoals vrouwelijke ingenieurs, waarbij met name jonge vrouwen worden aangesproken (IÉ, Ierland; LTG, Litouwen; MÁV, Hongarije; PKP, Polen; DB, Duitsland; eurobahn, Duitsland; SNCF, Frankrijk)

Specifieke maatregelen met betrekking tot werving (DB, Duitsland; CFL, Luxemburg; RENFE, Spanje; SNCF, Frankrijk)

Het meten van het aantal sollicitaties van vrouwen op elk gebied. Betrokkenheid van de afdeling talentwerving (SBB CFF FFS, Zwitserland; SNCF, Frankrijk; DB, Duitsland)

Deelname aan banenbeurzen om een breder publiek te bereiken (PKP, Polen; SNCF, Frankrijk; DB, Duitsland)

Vrouwen aanmoedigen om ingenieurswetenschappen te studeren en vrouwelijke stagiaires aanwerven, samenwerken met universiteiten (DB, Duitsland, EVR, Estland; PKP, Polen)

Jonge meisjes aanmoedigen om technische vakken te studeren en voor een baan in de spoorwegsector te kiezen, in samenwerking met institutionele spelers, het nationale onderwijsstelsel, universiteiten en technische hogescholen, evenals de Franse openbare dienst voor arbeidsvoorziening "France Travail" (SNCF, Frankrijk)

Voorkeur geven aan vrouwelijke kandidaten, bijvoorbeeld voor managementfuncties, op voorwaarde dat de kandidaten in aanmerking komen met gelijke kwalificaties (ŽS Infrastructure, Servië; eurobahn, Duitsland; DB, Duitsland)

OPLEIDING VOOR NIET-DISCRIMINERENDE WERVING

Recruiters nemen deel aan een uitgebreid opleidingsprogramma (e-learning en tweedaagse face-to-face cursus) dat zich richt op juridisch overzicht, bewustwording van onbewuste vooroordelen en praktische oefeningen door middel van rollenspellen (SNCF, Frankrijk)

Opleiding voor recruiters en wervingsmanagers over diversiteit en gender (DB, Duitsland)

Een "Recruiting Academy" leidt recruiters op met de nadruk op diversiteit en inclusie (FS Italiane, Italië).

Online-cursussen (Irish Centre of Diversity) gericht op onbewuste vooroordelen, eerlijkheid en inclusie (IÉ, Ierland), webinars over onbewuste vooroordelen en trainingen over psychologische veiligheid (BLS, Zwitserland), trainingen over onbewuste vooroordelen (SBB CFF FFS, Zwitserland).

Recruiters krijgen jaarlijks training van RoestvrijTaal (NS, Nederland)

Train recruiters op het gebied van stereotypen, bijvoorbeeld "Recruter les talents de demain" (Recruteer de talenten van morgen) (CFL, Luxemburg)

Managers en recruiters volgen de training EQUALITY ABC en non-discriminatie (LTG, Litouwen)

Managers krijgen een training in bewustwording rond werving met brochures "Recept voor goede werving" (PKP, Polen)

Bevordering van inclusieve werving door middel van training in barrièrevrij werven, toegankelijke communicatie en niet-discriminerende praktijken (ÖBB, Oostenrijk)

Medewerkers zijn verplicht een training over ethische principes te volgen (VR Group, Finland)

E-learningprogramma sinds 2023, met 74 deelnemers, eerste klassikale trainingssessie gericht op rollenspel (SNCB/NMBS, België)

Alle medewerkers hebben een training gevolgd over bondgenootschap en omstanderschap. Managers zijn ook getraind in het voeren van inclusieve sollicitatiegesprekken; "blinde cv's" bij werving (RDG, Verenigd Koninkrijk)

NORMEN VOOR HET VOEREN VAN SOLLICITATIEGESPREKKEN EN HET AANNEMEN VAN PERSONEEL OP EEN NIET-DISCRIMINERENDE MANIER

Richtlijnen voor het schrijven van genderbewuste vacatureteksten; vrouwen krijgen voorrang op shortlists voor actieve werving; er zijn specifieke maatregelen voor verschillende functiegroepen (SBB CFF FFS, Zwitserland)

Richtlijnen voor het schrijven van niet-discriminerende en genderneutrale vacatureadvertenties; de wervingsteams geven voorrang aan sollicitaties van vrouwen (SNCF, Frankrijk).

Vrouwen toevoegen aan shortlists voor leidinggevende functies (minstens één vrouw), online sollicitatiegesprekken, interne sollicitatiegesprekken (DB, Duitsland); shortlists bevatten indien mogelijk minstens één vrouw (LTG, Litouwen); vrouwen krijgen voorrang op shortlists voor bepaalde functies (SBB CFF FFS, Zwitserland), voorkeur voor vrouwelijke kandidaten bij gelijke kwalificaties (ŽS Infrastructure, Servië); voor elke vacature worden, afhankelijk van de beschikbaarheid, voorstellen gedaan voor ten minste één vrouwelijke en ten minste één mannelijke kandidaat, en wordt gegarandeerd dat de voorgestelde kandidaten naar behoren in overweging worden genomen en worden ontvangen (SNCF, Frankrijk)

Verschillende geslachten opnemen in elk sollicitatiepanel (NS, Nederland); genderbewuste wervingscommissies (PKP, Polen); waar mogelijk wordt ten minste één vrouwelijke interviewer opgenomen; voor sommige seniorfuncties wordt gebruikgemaakt van externe recruiters (IÉ, Ierland); waarborging van genderdiversiteit onder degenen die verantwoordelijk zijn voor de werving, met name in technische beroepen (SNCF, Frankrijk)

Interne procedures zorgen voor gendergelijkheid in selectieprocessen (FS Italiane, Italië), waarbij de betrokkenheid bij de verdere professionalisering van de selectiejury's wordt gehandhaafd door ook opleidingen te organiseren voor alle werknemers die in de toekomst een rol zullen spelen tijdens selectiegesprekken (SNCB/NMBS, België).

Audit met betrekking tot genderdiscriminatie bij aanwerving en interne loopbaantransitieprocessen (SNCF, Frankrijk).

Wervingsprotocollen (bijv. gender-gebalanceerde panels met 50 % vrouwelijke vertegenwoordiging in alle wervings-/promotiepanels tegen 2027; vertegenwoordiging in de laatste fase met ten minste één vrouw die de laatste fase van elk wervings-/promotieproces bereikt) (IÉ, Ierland)

Externe partners die betrokken zijn bij selectieprocessen worden geïnformeerd over het streven van het bedrijf naar gelijke kansen en gendergelijkheid in selectiecommissies (met name voor belangrijke functies zoals voorzitter en secretaris); actieve preventie van genderdiscriminatie bij werving (RENFE, Spanje)

AANVULLENDE MAATREGELEN

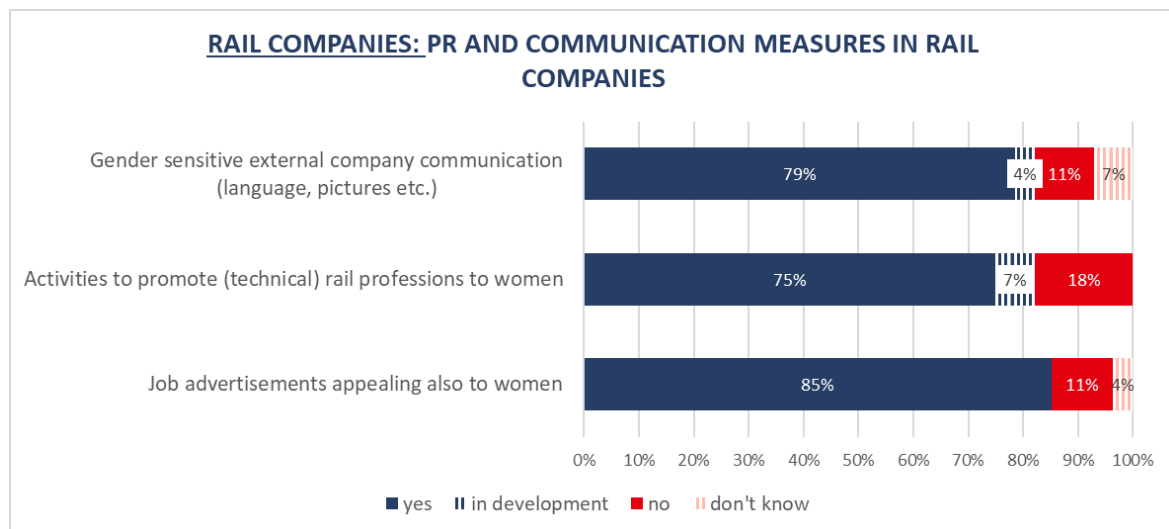
Wervingsdagen voor vrouwen om specifiek vrouwen te werven voor specialistische en managementfuncties; vrouwelijke headhunters om actief vrouwelijk talent voor managementfuncties te identificeren, rapportage over het aantal vrouwen in leidinggevende functies en vacatures in het Rapport over de werving van vrouwen en management (DB, Duitsland)

Werving en outreach, bijvoorbeeld STEM-partnerschappen om jonge vrouwen aan te trekken voor een carrière bij de spoorwegen, ook via schoolprogramma's zoals Women in STEM Girl's School Initiative; "Doelgerichte werving" gericht op ondervertegenwoordigde groepen via community outreach (IÉ, Ierland); het LES POTENTIELLES-programma (voorheen Girls' Day) (SNCF, Frankrijk)

PUBLIC RELATIONS (PR) EN COMMUNICATIEMAATREGELEN BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

De WiR-overeenkomst stelt ook dat externe communicatie kan en moet worden gebruikt om vrouwen aan te trekken voor de spoorwegsector. Naast het gebruik van genderbewuste taal, verwijst dit ook naar het actief promoten van specifieke, voornamelijk door mannen gedomineerde beroepen bij vrouwen.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: PR OR COMMUNICATIEMAATREGELEN BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 31, Bron: L&R Database 'WIR_companies', n=28

Gendergevoelige externe communicatie in de onderneming (taal, afbeeldingen enz.)

Activiteiten om (technische) spoorwegberoepen voor vrouwen te promoten

Advertenties voor functies die ook aantrekkelijk zijn voor vrouwen

Ja

In ontwikkeling

Nee

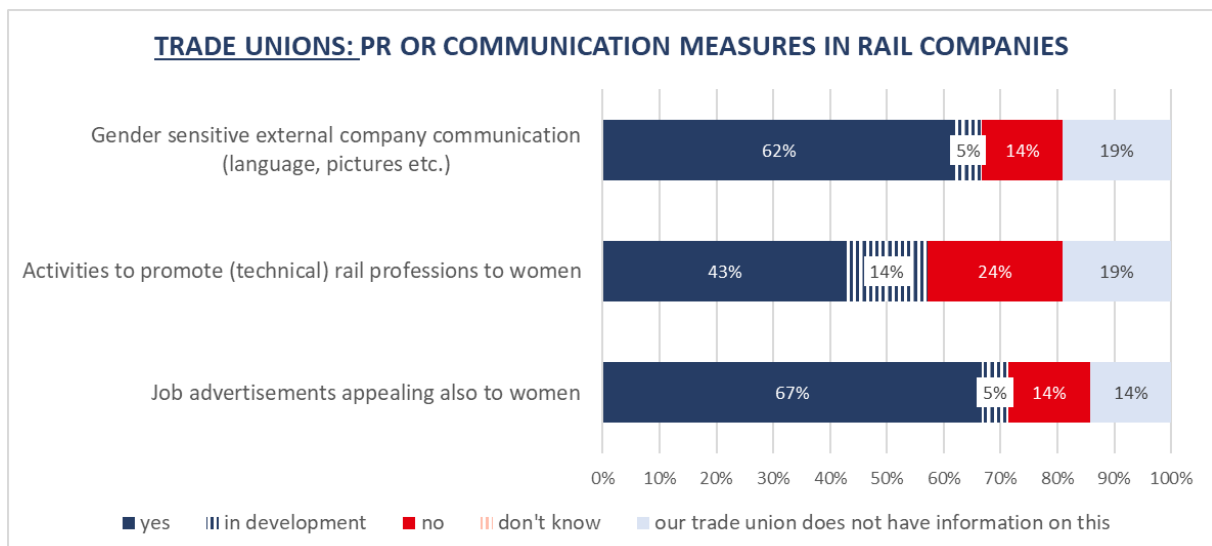
Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

In totaal hebben 29 van de 28 bedrijven alle drie de onderzochte maatregelen met betrekking tot PR- en communicatiestrategieën geïmplementeerd. Zoals te zien is in de volgende figuur, streeft 79% van de spoorwegondernemingen naar genderbewuste externe bedrijfscommunicatie, zet 75% activiteiten op om (technische) spoorwegberoepen bij vrouwen te promoten en zegt 85% dat hun vacatures zowel vrouwen als mannen aanspreken.

Slechts één bedrijf heeft geen van de genoemde maatregelen geïmplementeerd, maar 11% zegt dat ze geen genderbewuste taalmaatregelen hebben geïmplementeerd of geen vacatures hebben die zowel vrouwen als mannen aanspreken. Bovendien promoot 18% geen (technische) beroepen voor vrouwen.

VAKBONDEN: PR OR COMMUNICATIEMAATREGELEN BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 32, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=21

Gendergevoelige externe communicatie in de onderneming (taal, afbeeldingen enz.)

Activiteiten om (technische) spoorwegberoepen voor vrouwen te promoten

Advertenties voor functies die ook aantrekkelijk zijn voor vrouwen

Ja

In ontwikkeling

Nee

Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

In tegenstelling tot de genderbewuste wervingsmaatregelen is het percentage vakbonden dat aangeeft dat er geen maatregelen worden genomen op het gebied van PR en communicatie hoger dan bij de bedrijven. 14% geeft aan dat er geen genderbewuste bedrijfscommunicatie is en evenveel zegt dat vacatures niet even aantrekkelijk zijn voor vrouwen als voor mannen. Bovendien ziet 24% geen maatregelen om (technische) spoorwegberoepen actief bij vrouwen te promoten, en zegt 14% tot 19% geen informatie over dergelijke maatregelen te hebben.

VOORBEELDEN VAN MAATREGELEN MET BETREKKING TOT PR EN BEDRIJFSCOMMUNICATIE

GENDERGERICHTE EXTERNE BEDRIJFSCOMMUNICATIE EN VACATUREADVERTENTIES

Ontwikkeling en toepassing van gender inclusieve taal in vacatureadvertenties en bedrijfscommunicatie (SNCB/NMBS, België; DB, Duitsland; PKP, Polen; IÉ, Ierland; SNCF, Frankrijk)

Gebruik van genderneutrale functietitels in vacatures (CD, Tsjechië), screening van vacatures op vooroordelen om inclusiviteit te waarborgen (DSB, Denemarken), met een interne audit (SNCF, Frankrijk)

Gebruik van genderbewuste beelden en taal, waaronder afbeeldingen van vrouwen (DB, Duitsland; PKP, Polen; SNCF, Frankrijk)

Bevordering van diversiteit (gender, LGBTI+, handicaps, migratieachtergrond) in externe communicatiecampagnes (NS, Nederland; SNCF, Frankrijk)

Sociale media-inhoud belicht vrouwen in de spoorwegsector om meer vrouwelijke sollicitanten aan te trekken (IÉ, Ierland; SNCF, Frankrijk)

ACTIVITEITEN OM SPOORWEGBEROEPEN BIJ VROUWEN TE PROMOTEN

Campagnes, evenementen en strategische partnerschappen

Ontwikkeling van strategische partnerschappen, mediacampagnes en initiatieven gericht op vrouwen op de arbeidsmarkt (SNCB/NMBS, België; SNCF, Frankrijk; DB, Duitsland)

Deelname aan Girls' Day, nationale carrièredagen en samenwerkingsverbanden met scholen om genderstereotypen te doorbreken en technische beroepen bij jonge vrouwen te promoten (SNCF, Frankrijk; ÖBB, Oostenrijk; NS, Nederland; DB, Duitsland)

Organisatie van gerichte wervingsevenementen en mentorprogramma's, waaronder "Female Recruiting Days", "Women's Talks", "Women Recruiting Dashboards" en ondersteuning van externe vrouwennetwerken (DB, Duitsland; SBB CFF FFS, Zwitserland)

Wereldvrouwenweek (rond 8^e maart) met als thema gendergelijkheid, met themaconferenties, bewustmakingsworkshops, communicatieactiviteiten, interne verspreiding van profielen van vrouwen en toespraken door senior managers; Deelname aan de Nationale Industrieweek met het programma LES POTENTIELLES; Internationale Dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen op 25 november; Nationale Dag tegen seksisme op 25 januari; Internationale Dag tegen homofobie,

transfobie en bifobie op 17 mei, en een maand lang aandacht voor diversiteit op externe netwerken (SNCF, Frankrijk)

Wereldvrouwenmaand en diversiteitsevenementen om het thema gelijkheid zichtbaar te maken binnen het bedrijf en daarbuiten, en aandacht te besteden aan vrouwen in technische beroepen om rolmodellen te creëren voor de volgende generatie. Deelname aan externe campagnes (bijvoorbeeld Equal Pay Day, Diversity Day, Internationale Dag tegen Geweld tegen Vrouwen, Internationale Vrouwendag) (DB, Duitsland)

Deelname aan banenbeurzen en initiatieven gericht op vrouwen, zoals de wedstrijd “Beste werkgever voor vrouwen in de spoorwegsector” (PKP, Polen; ŽS Infrastructure, Servië; SBB CFF FFS, Zwitserland; SNCF, Frankrijk; DB, Duitsland)

Werkgeversimago en zichtbaarheid

Het voeren van op vrouwen-gerichte campagnes voor het werkgeversimago, zoals “Missions that Rock” en “Empow(her)ing Journey”; speciale carrièrepagina's en HR-blogposts waarin de ervaringen van vrouwen worden belicht; jaarlijkse acties gericht op het presenteren van vrouwen in spoorwegberoepen tijdens de Wereldvrouwendag, met verschillende formats en motto's (DB Duitsland; CFL, Luxemburg; SNCF, Frankrijk)

Het organiseren van jaarlijkse evenementen gericht op vrouwen en het opzetten van initiatieven om de zichtbaarheid van vrouwen in technische beroepen te vergroten, als onderdeel van de wervingsstrategie voor vrouwen (FS Italiane, Italië; SNCF, Frankrijk; DB Duitsland)

Het gebruik van hashtags en storytelling zoals #WomenInRailway, campagnes op sociale media en deelname aan podcasts en conferenties om rolmodellen en vrouwennetwerken te promoten (LTG, Litouwen; DB, Duitsland)

Activiteiten van de Women's Club, waaronder mentoring en interne netwerken voor vrouwelijke werknemers (LTG, Litouwen)

Intern vrouwennetwerk sinds 2015, dat verschillende vormen van uitwisseling biedt (DB, Duitsland)

Activiteiten van het netwerk voor gendergelijkheid en diversiteit “SNCF Mixité” (voorheen “SNCF au Féminin”) sinds 2010 met meer dan 13.000 leden (het grootste werknemersnetwerk in Frankrijk), waaronder mentoring en netwerken voor vrouwelijke werknemers (SNCF, Frankrijk)

Unieke engagement-formats zoals “Diner op hakken”, “Young Talent Award” en “Topvrouw” om vrouwen in technische functies te promoten (NS, Nederland)

Mentorprogramma's voor vrouwen en vrouwelijke studenten, waaronder initiatieven als EmpowHER, ChallengeHER, WIM (FS Italiane, Italië), het Female Mentoring Program (ÖBB, Oostenrijk) en verschillende andere mentorprogramma's voor vrouwen (DB, Duitsland).

Interne vrouwenclubs en back-to-business-programma's die vrouwen ondersteunen bij hun terugkeer op de arbeidsmarkt na een onderbreking (LTG, Litouwen; SBB CFF FFS, Zwitserland).

INSPIRERENDE PRAKTIJEN: WERVING

DB (DUITSLAND): DIVERSITEITSWERVING BIJ DEUTSCHE BAHN – DATAGESTUURDE WERVING VOOR MEER INCLUSIE

Deutsche Bahn (DB) heeft een uitgebreide en datagestuurde diversiteitswervingsstrategie ontwikkeld om te voldoen aan de eisen van een veranderende arbeidsmarkt en om de komende jaren ongeveer 100.000 vacatures te vervullen. Gezien de demografische verschuivingen, het tekort aan geschoolde arbeidskrachten en de veranderende verwachtingen van kandidaten, beschouwt DB diversiteit niet alleen als een waarde, maar ook als een strategische noodzaak. Hun aanpak, die is gebaseerd op de “Strong Rail”-strategie, is erop gericht om ondervertegenwoordigde groepen – met name vrouwen – actief te bereiken door middel van een combinatie van mentaliteitsverandering, marketing, gerichte wervingsmaatregelen en voortdurende monitoring.

Een centraal instrument is het driemaandelijks Diversity Recruiting Report, waarin de werving wordt gemonitord en geëvalueerd op belangrijke diversiteitsaspecten zoals geslacht, leeftijd, afkomst en bekwaamheid. Dit rapport visualiseert het hele wervingsproces – van sollicitatie tot aanstelling – en vergelijkt de voortgang met het potentieel van de arbeidsmarkt. Dankzij de specifieke wervingsstrategie voor vrouwen “Women@DB2035” is het aandeel vrouwen onder nieuwe medewerkers bijvoorbeeld gestegen van 21% in 2020 tot ongeveer 26% in 2024.

Belangrijke maatregelen zijn onder meer inclusieve marketingcampagnes (bijvoorbeeld voor de Internationale Vrouwendag), gender sensitieve taal in vacatures, flexibele werkvormen (jobsharing, werken op afstand) en interne diversiteitstrainingen voor recruiters en wervingsmanagers. DB heeft ook een “rolmodellenpool” ontwikkeld en outreach-strategieën op maat gemaakt, waaronder grensoverschrijdende werving en gerichte benaderingen van vrouwen, oudere werknemers en mensen met een handicap.

Door realtime-gegevens te gebruiken om de wervingsinspanningen te sturen en de impact te meten, vergroot DB niet alleen de zichtbaarheid van diversiteit, maar zorgt het er ook voor dat zijn personeelsbestand een afspiegeling is van het volledige spectrum aan talent dat in de samenleving beschikbaar is. Het voorbeeld van DB laat zien hoe een systematische, op gegevens gebaseerde aanpak diversiteitsdoelstellingen kan omzetten in meetbare resultaten bij de werving.

db.jobs/vielfalt en db.jobs/frauen

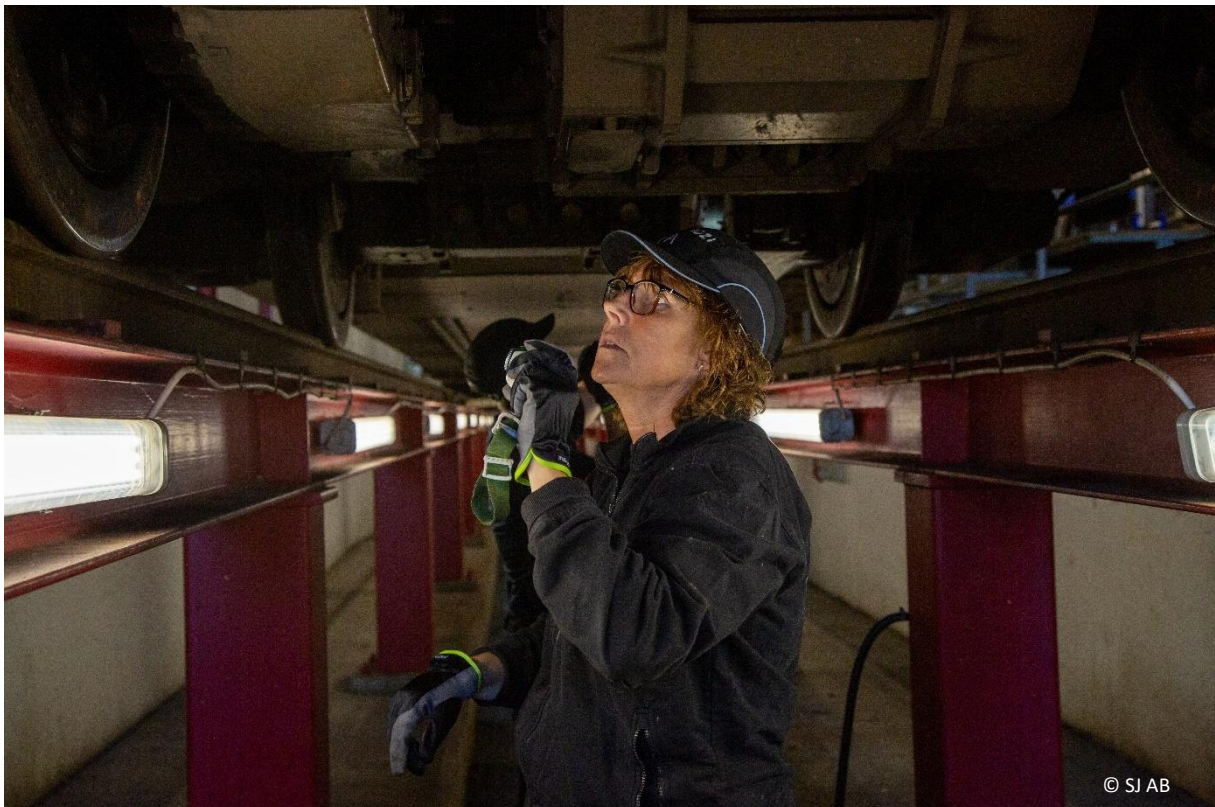
Algemene diversiteitsstrategie voor de hele groep:

<https://www.deutschebahn.com/de/konzern/Menschen-Einziganders-/Einziganders--10365240>



BELEIDSTERREIN 4: COMBINATIE VAN WERK EN PRIVÉLEVEN

De mogelijkheid om werk en privéleven te combineren is essentieel om vrouwen aan te trekken en te behouden in de spoorwegsector. Flexibele werkregelingen en zwangerschaps-, vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof kunnen de balans tussen werk en privéleven van werknemers aanzienlijk verbeteren. De verschillende middelen moeten beschikbaar zijn voor alle werknemers en voor alle soorten beroepen.¹⁵



© SJ AB

¹⁵ WiR-overeenkomst, pagina 10.

Een evenwicht tussen werk en privéleven is essentieel om zowel vrouwen als mannen aan te trekken en te behouden in de spoorwegsector, met name degenen met zorgverantwoordelijkheden. Flexibele werkregelingen en actieve ondersteuning van zwangerschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof zijn essentiële instrumenten om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werknemers te verbeteren. Het is belangrijk dat deze mogelijkheden voor iedereen beschikbaar zijn, ongeacht hun geslacht en functie, ook voor mensen die in ploegdienst werken of een operationele functie hebben.

Dit deel van het verslag gaat over hoe spoorwegondernemingen deze uitdagingen aanpakken in overeenstemming met de Europese sociale partnerovereenkomst over vrouwen in de spoorwegsector. In de overeenkomst wordt benadrukt hoe belangrijk het is om flexibele werkregelingen te creëren die zijn afgestemd op individuele behoeften, en tegelijkertijd ervoor te zorgen dat deze regelingen eerlijk en haalbaar zijn voor alle soorten functies en posities. Daarnaast benadrukt het rapport het belang van afstemming op bestaande wettelijke kaders, zoals Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en zorgverleners,¹⁶ om consistentie en rechtvaardigheid bij de uitvoering van het beleid te waarborgen.

Een ander cruciaal aspect is ervoor te zorgen dat flexibele werkopties de loopbaanontwikkeling of de ontwikkeling van vaardigheden van werknemers niet belemmeren. Door een bedrijfscultuur te bevorderen waarin zowel professionele vooruitgang als persoonlijk welzijn worden gewaardeerd, kunnen spoorwegondernemingen een ondersteunende en inclusieve werkomgeving creëren.

Het evenwicht tussen werk en gezinsleven wordt in wezen beïnvloed door de mate waarin zorgverleningswerkzaamheden in aanmerking worden genomen bij betaald werk en de mate waarin betaald werk ook kan worden afgestemd op zorgverleningswerkzaamheden.

Deze analyse onderzoekt de vooruitgang die is geboekt bij de implementatie van maatregelen om werk en privéleven te combineren. Het is niet eenvoudig om te beoordelen in hoeverre deze inspanningen bijdragen aan een evenwichtiger, rechtvaardiger en duurzamere spoorwegsector, mede vanwege de verschillende nationale wetgeving en combinatiesystemen in de betrokken landen. Niettemin worden enkele conclusies getrokken op basis van de beschikbare cijfers en antwoorden van spoorwegondernemingen en vakbonden.

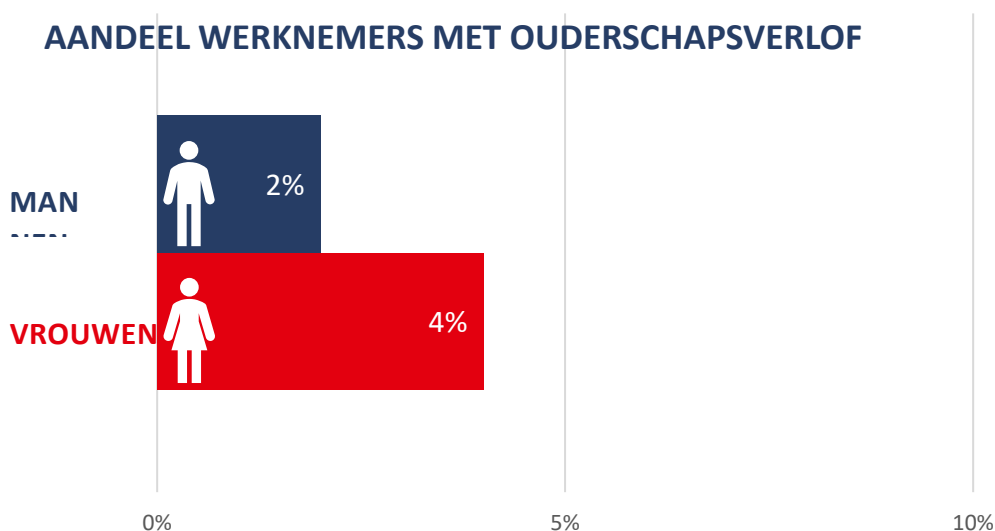
VROUWEN EN MANNEN OVER OUDERSCHAPSVERLOF EN RESPECTIEVE RE-INTEGRATIEMAATREGELEN

De regelingen voor ouderschapsverlof verschillen sterk binnen Europa. Voor de landen van de Europese Unie zijn gemeenschappelijke minimumnormen vastgesteld in Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en verzorgers. Deze normen garanderen een minimale duur van het verlof voor vrouwen en mannen: Ouders moeten minimaal vier maanden ouderschapsverlof kunnen opnemen, waarvan twee maanden niet overdraagbaar zijn van de ene ouder naar de andere, en die twee niet-overdraagbare maanden moeten minimaal worden gecompenseerd op een niveau dat in elk EU-land wordt vastgesteld. Sinds augustus 2022

¹⁶ Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en zorgverleners en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, in PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79-93

moeten deze minimumvereisten van kracht zijn in de EU-landen, wat betekent dat deze vereisten al van kracht waren in de referentieperiode 2023. Niettemin hebben ouders in EU-landen en vooral in niet-EU-landen te maken met verschillende ouderschapsverlofregelingen – van minimumvereisten tot betaalde verlofperiodes van 30 maanden en meer. Het is tegen deze achtergrond dat de volgende cijfers en vooral specifieke maatregelen moeten worden geïnterpreteerd. Terwijl in sommige landen de betaalde verlofperiodes vrij lang zijn, zijn ze in andere landen erg kort. Reïntegratiemaatregelen kunnen daarom belangrijker zijn in landen met lange ouderschapsverlofregelingen, terwijl vrije dagen van bijzonder belang kunnen zijn in landen met korte verlofregelingen, om maar een voorbeeld te geven.

Zoals uit onderstaande figuur blijkt, nam 4 % van alle vrouwelijke werknemers in 2023 ten minste voor een bepaalde periode ouderschapsverlof op, terwijl het overeenkomstige cijfer voor alle mannelijke werknemers 2 % bedroeg.

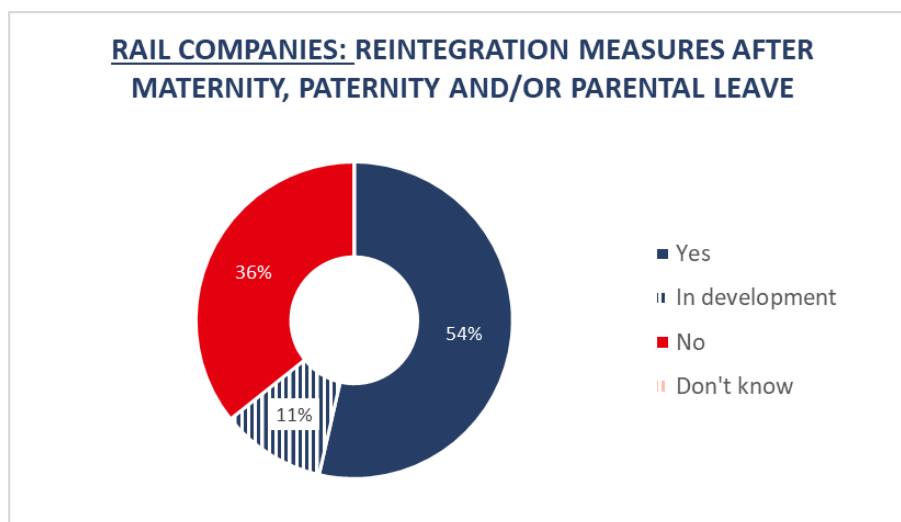


Figuur 33, Bron: L&R Database "WIR_companies", n tussen 19 en 20

Hoewel er nog steeds een verschil bestaat tussen vrouwen en mannen wat betreft het opnemen van ouderschapsverlof – vooral gezien het feit dat vrouwen doorgaans (veel) langere periodes ouderschapsverlof opnemen – is het vermeldenswaard dat een aanzienlijk deel van de mannen bij veel, maar niet alle, spoorwegondernemingen ten minste een deel van het ouderschapsverlof opneemt. Deze trend is mogelijk ondersteund door nationale wetgeving en maatregelen die zijn vastgelegd in de Europese sociale partnerovereenkomst inzake vrouwen in de spoorwegsector. Nationale maatregelen op het gebied van zorginfrastructuur kunnen het ook overbodig maken om ouderschapsverlof op te nemen.

Het is niet mogelijk om te bepalen of het totale percentage werknemers met ouderschapsverlof bij spoorwegondernemingen boven of onder het nationale gemiddelde ligt. Het is daarom moeilijk te beoordelen of de spoorwegen bijzonder ondersteunend zijn op het gebied van ouderschapsverlof. De vraag hoe ouders worden behandeld na het opnemen van verlof is daarom een belangrijke indicator.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: REÏNTEGRATIEMAATREGELEN NA MOEDERSCHAP, VADERSCHAP EN/OF OUDERSCHAPSVERLOF



Figuur 34, Bron: L&R Database 'WIR_companies', n=28

JA

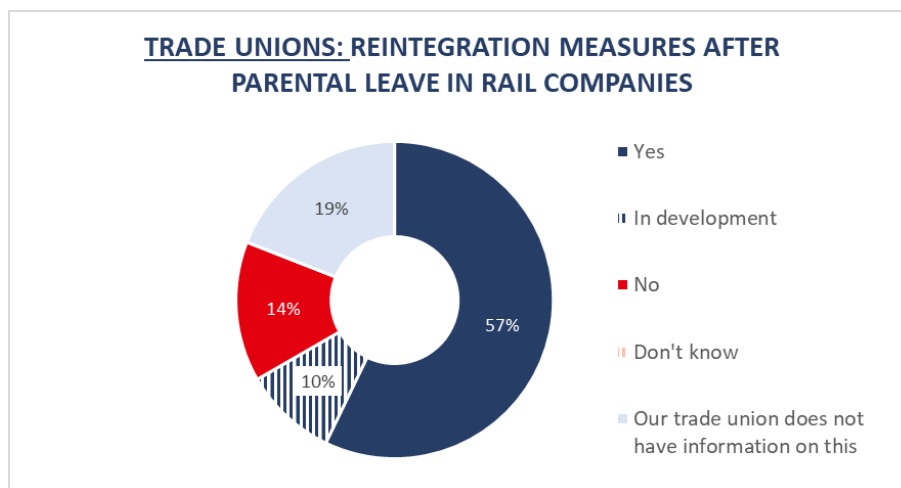
IN ONTWIKKELING

NEE

WEET NIET

54% van de bedrijven geeft aan dat ze re-integratiemaatregelen hebben getroffen na zwangerschaps-, vaderschaps- en/of ouderschapsverlof en 11% is bezig met het ontwikkelen van dergelijke maatregelen, terwijl iets meer dan een derde geen specifieke maatregelen heeft om re-integratie te ondersteunen. De beoordeling van de vakbonden is vrijwel gelijk: 57% van de vakbonden is het ermee eens dat er re-integratiemaatregelen zijn getroffen en 19% geeft aan geen informatie over dit onderwerp te hebben.

VAKBONDEN: REÏNTEGRATIEMAATREGELEN OUDERSCHAPSVERLOF BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 35, Bron: L&R Database ,WIR_companies', n=21

JA

IN ONTWIKKELING

NEE

WEET NIET

ONZE VAKBOND HEEFT GEEN INFORMATIE HIEROVER

De spoorwegondernemingen die wel re-integratiemaatregelen hebben, melden heel verschillende benaderingen in de manier waarop ze terugkerende moeders of vaders ondersteunen, zoals gestructureerde terugkeer- en herintredingsprogramma's, communicatiemiddelen of ondersteuning van borstvoedingsvriendelijke voorzieningen, kinderopvanginfrastructuur en flexibele werkmodellen. In het volgende kader worden de maatregelen van de bedrijven opgesomd en gesorteerd per categorie om een idee te geven van hoe bedrijven de re-integratie na ouderschapsverlof ondersteunen.

VOORBEELDEN VAN MAATREGELEN TER ONDERSTEUNING VAN DE RE-INTEGRATIE NA ZWANGERSCHAPS-, VADERSCHAPS- EN/OF OUDERSCHAPSVERLOF VOLGENS DE SPOORWEGONDERNEMINGEN

Ondersteuning vóór het verlof en bij de planning

Een voorbereidende vergadering aangeboden door de manager aan het begin van het zwangerschapsverlof om de werkorganisatie te plannen, aanpassingen van de

arbeidsomstandigheden te bespreken, de rechten van de werknemer te bespreken en de re-integratie te plannen (SNCF, Frankrijk)

Reboarding-bijeenkomsten vóór het verlof, tijdens en vóór de terugkeer, met ingebouwde planning en flexibiliteit (DB, Duitsland)

Vóór en na het zwangerschaps-, vaderschaps- en/of ouderschapsverlof worden de voorwaarden voor de terugkeer naar het werk in detail besproken, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de behoeften en belangen van de werknemers. Bovendien worden werknemers uitgebreid geïnformeerd over de verschillende mogelijkheden om weer aan het werk te gaan (bijvoorbeeld in deeltijd) en over aanvullende ondersteuning die de werkgever biedt (bijvoorbeeld kinderopvang van het bedrijf, oppasdienst) (ÖBB, Oostenrijk).

Gestructureerde terugkeer- en reboarding-programma's

Onboarding-programma na terugkeer van langdurig verlof (VR Group, Finland).

Gestructureerde reboarding-programma's: gesprekken met managers en HR voor, tijdens en na het ouderschapsverlof; geïndividualiseerde plannen voor terugkeer naar het werk met flexibele opties; geleidelijke terugkeer en flexibele werktijden (DB, Duitsland)

Alle terugkerende werknemers hebben een gesprek met het "Team Mensen en Inclusie" om ondersteuning en volledige re-integratie te garanderen (RDG, Verenigd Koninkrijk)

Een nieuw proces (vanaf 2025): HR wordt 3 maanden voor het einde van het verlof op de hoogte gebracht, evalueert mogelijke functies met de manager en neemt contact op met de werknemer om zijn of haar voorkeuren te beoordelen (LTG, Litouwen).

Tijdens zwangerschaps-, vaderschaps- en/of ouderschapsverlof is het ook mogelijk – afhankelijk van de specifieke functie – om in deeltijd te blijven werken om op de hoogte te blijven van de huidige ontwikkelingen in de afdeling, als de werknemer dat wenst (ÖBB, Oostenrijk).

Genderbewuste loopbaanplanning om gelijke kansen op promotie na het verlof te garanderen (DB, Duitsland).

Interne workshops en terugkeer-naar-het-werk-evenementen voor ouders (DB, Duitsland).

Re-integratiegesprek met de manager: aanpassing van de werkorganisatie, opleidingsbehoeften, herziening van doelstellingen, loopbaanplan, verplichting om terug te keren naar dezelfde of een gelijkwaardige functie (SNCF, Frankrijk)

Maatregelen gericht op vaders

Aanzetten van vaders om ouderschapsverlof op te nemen om traditionele genderrollen ter discussie te stellen (DB, Duitsland; SNCF, Frankrijk)

Intern onderzoek naar het opgenomen vaderschapsverlof binnen het bedrijf (SNCF, Frankrijk)

Flexibele werkmodellen

Omkeerbare deeltijdbanen en verkorte werktijden om de terugkeer naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, deeltijdbanen tijdens ouderschapsverlof (FS Italiane, Italië; DB, Duitsland)

Deeltijdwerk, flexibele werktijden, jobsharing, telewerken, ouderschapsverlof, kinderopvangverlof, flexibele werktijden wanneer het kind naar school gaat, recht om te ontkoppelen (SNCF, Frankrijk)

Flexibele werktijden, thuiswerken, jobsharing – zelfs in managementfuncties – plus functies waarbij je zelf kunt kiezen waar je wilt werken (DB, Duitsland)

Flexibele werkregelingen afgestemd op de functie en sociale behoeften; ondersteuning voor ouders en verzorgers (NS, Nederland)

Flexibele werktijden, werken op afstand, integratief ouderschapsverlof (FNM Group, Italië)

Recht op dezelfde/gelijkwaardige functie, deeltijdwerk, verminderde werktijden tijdens ouderschapsverlof (PKP, Polen)

Communicatie, informatietools en interne netwerken

Digitale tool (Compatibiliteit spoorwegkaart) met checklists en informatie vanaf de zwangerschapsregistratie tot de terugkeer naar het werk (ÖBB, Oostenrijk)

Digitaal platform met uitgebreide informatie over zorg en ondersteuning (ÖBB, Oostenrijk)

Er worden e-learningcontent en een nieuwsbrief ontwikkeld voor werknemers die terugkeren na zwangerschaps-/vaderschaps-/zorgverlof (RENFE, Spanje)

Informatie over mogelijkheden om weer aan het werk te gaan (bijv. parttime) en beschikbare ondersteuning door de werkgever (bijv. Kinderopvang, kinderoppas-service) tijdens en na het verlof (ÖBB, Oostenrijk)

Oudernetwerk voor uitwisseling, advies en ondersteuning door collega's (DB, Duitsland)

Ouderschapsgids voor werknemers, managerkit ter ondersteuning van werknemers die ouders zijn, digitaal platform SharePoint met brochures over ouderschap, hulplijn SNCF sociale diensten, ouderschapsconferenties, interne maatschappelijk werkers van SNCF sociale diensten ter ondersteuning van ouders (SNCF, Frankrijk)

Faciliteiten en kinderopvanginfrastructuur

Investering in borstvoedingsvriendelijke infrastructuur (SNCB/NMBS, België)

Vier kolfruimtes voor moeders, samenwerkingsverbanden met kinderdagverblijven voor ploegendienstmedewerkers en een opvoedingsgids (CFL, Luxemburg)

Noodopvang voor kinderen om kortstondige tekorten op te vangen (DB, Duitsland)

Subsidies voor kinderopvangkosten en bedrijfsopvang op geselecteerde locaties ("Bahnbini") (DB, Duitsland)

Beschikbaarheid van een borstvoedingsruimte en betaald verlof voor werknemers om hun kind borstvoeding te geven tot één uur of twee keer een half uur per dag gedurende één jaar vanaf de geboortedatum (SNCF, Frankrijk)

De sociale ondersteuningsdienst van het bedrijf verstrekt informatie over financiële steun en brengt werknemers in contact met interne ondersteuning; de interne sociale ondersteuningsdienst biedt werknemers ondersteuning bij het vinden van kinderopvang en subsidies voor kinderopvangkosten (SNCF, Frankrijk)

Andere maatregelen

Proefproject met mentorschap voor moeders, Wellnesscentrum voor de gezondheid van vrouwen, Hulpverleningsprogramma voor werknemers met 6 gratis begeleidingssessies (IÉ, Ierland)

Naast enkele van de maatregelen die door de bovengenoemde bedrijven worden genoemd, benadrukken de vakbonden nogmaals het belang dat terugkerende werknemers op dit gebied dezelfde toegang tot opleiding en ondersteuning krijgen. Vooral na langere periodes van afwezigheid vinden vakbondsvertegenwoordigers opleidingsprogramma's voor het herstellen van vaardigheden essentieel voor deze werknemers. Een ander punt dat door vakbondsvertegenwoordigers naar voren wordt gebracht, is de noodzaak om de dienstroosters aan te passen aan de kinderopvangbehoeften van terugkerende ouders.

In dit verband werd bijvoorbeeld vermeld dat het bij terugkeer naar het werk essentieel is om opleidingsprogramma's voor het herstel van vaardigheden aan te bieden om de re-integratie van vrouwen te vergemakkelijken, hun professionele vaardigheden bij te werken en hun volledige terugkeer naar de arbeidsmarkt te ondersteunen. Deze maatregelen kunnen ook bijdragen tot het bevorderen van een inclusieve werkomgeving die zowel rekening houdt met gezins- als met professionele behoeften.

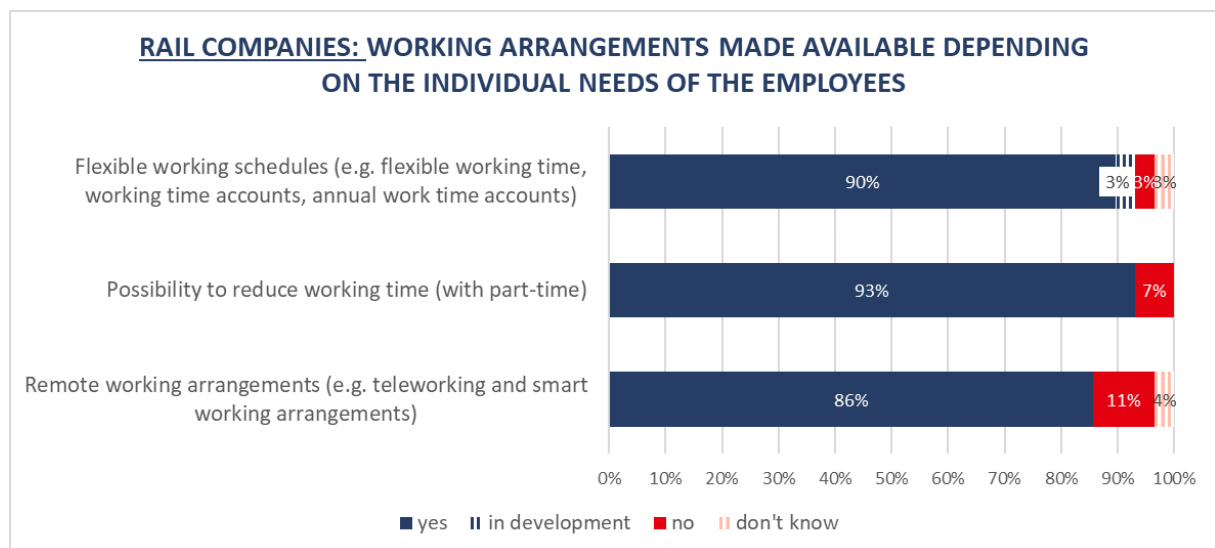
FLEXIBELE WERKREGELINGEN

Het belang van flexibele werkregelingen – waaronder flexibele werktijden en de mogelijkheid om kortere werktijden (met deeltijdwerk) en telewerken te regelen – wordt algemeen erkend als een middel om werk en zorgtaken te combineren. Naast Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en zorgverleners, omvat de WiR-overeenkomst ook het aanbieden van deze mogelijkheden aan mensen met zorgtaken, waarbij expliciet wordt vermeld dat ook voor ploegendienstmedewerkers en werknemers in operationele beroepen dergelijke opties moeten worden geboden.

Uit de volgende grafiek blijkt dat bijna alle bedrijven flexibele werktijden en de mogelijkheid tot werktijdverkorting bieden, met uitzondering van twee bedrijven die aangeven dat zij deze mogelijkheden niet bieden. Wat betreft de vraag in hoeverre telewerken mogelijk is, is 80 % het ermee eens dat deze regelingen mogelijk zijn, terwijl vier bedrijven aangeven dat zij dit niet weten.

Meer specifiek blijkt uit de enquête dat “flexibele werktijden” voor bijna alle bedrijven (93%) de mogelijkheid van flexibele werktijden omvatten (overeengekomen kernwerktijden en flexibele begin- en eindtijden), terwijl dit voor 67% ook werktijdrekeningen omvat (registratie van overuren die worden gecompenseerd met vrije tijd) en voor 26% ook jaarlijkse werktijdrekeningen (de mogelijkheid om werktijd over meerdere jaren te verzamelen voor langere sabbaticals).

SPOORWEGONDERNEMINGEN: WERKREGELINGEN DIE HET MOGELIJK HEBBEN GEMAAKT AFHANKELIJK VAN DE INDIVIDUELE BEHOEFTE VAN DE WERKNEMERS



Figuur 36, Bron: L&R Database “WIR_companies”, n tussen 28 en 29

Flexibele werkschema's (bijvoorbeeld werktijd, werktijdrekeningen, jaarlijkse werktijdrekeningen)

Mogelijkheid tot werkvermindering (met part time)

Regelingen voor werken op afstand (bijvoorbeeld telewerken en slimme werkregelingen)

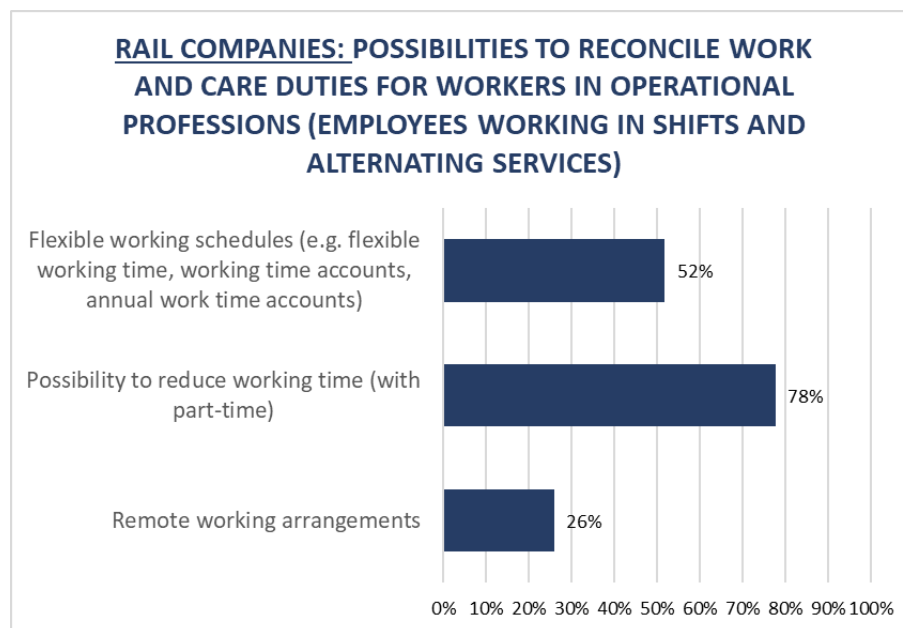
Ja

In ontwikkeling

Nee weet niet

De situatie voor operationele beroepen blijft echter ingewikkelder: de helft van de bedrijven biedt ook voor deze beroepen flexibele werktijden aan, driekwart biedt de mogelijkheid tot werktijdverkorting en een kwart biedt thuiswerken aan.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: MOGELIJKHEDEN VOOR OM WERK OPNIEUW IN TE ZETTEN EN ZORGPLICHTEN VOOR WERKNEMERS IN OPERATIONELE BEROEPEN (WERKNEMERS IN PLOEGDIENST EN ALTERNATIEVE DIENSTEN)



Figuur 37, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=25

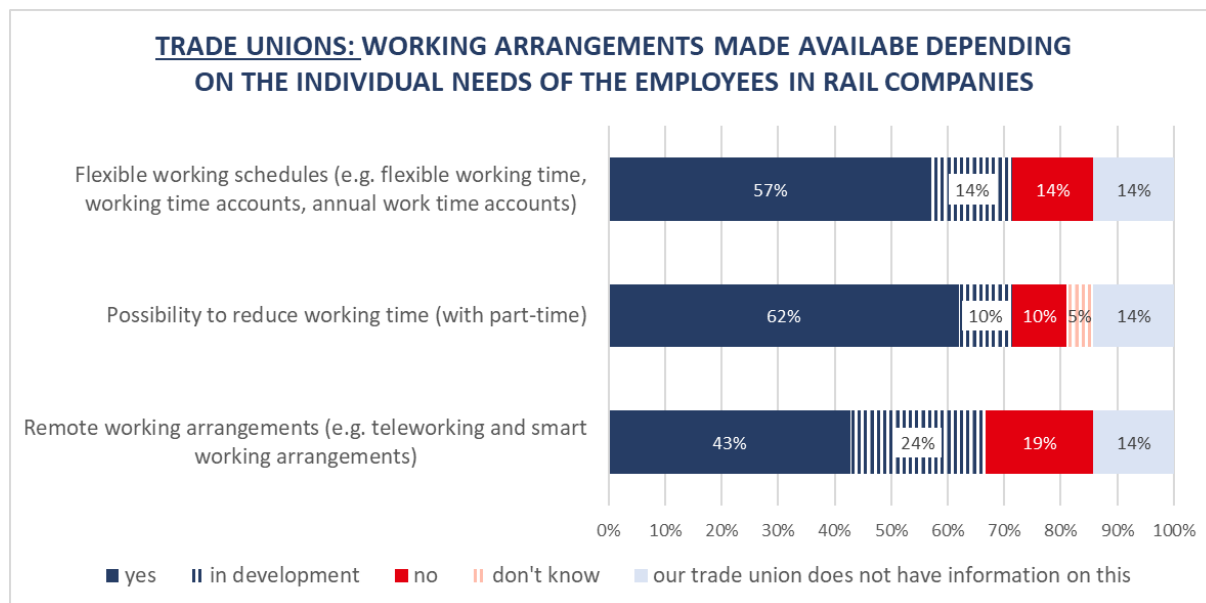
Deze cijfers geven aan dat het combineren van werk en zorgtaken nog steeds een grotere uitdaging kan zijn voor werknemers in operationele beroepen dan voor andere groepen werknemers.

Flexibele werkschema's (bijvoorbeeld flexibele werktijd, werktijd rekeningen, jaarlijkse werktijdrekeningen)

Mogelijkheid tot werktijdvermindering (met part time)

Regelingen voor werken op afstand

VAKBONDEN: WERKREGELINGEN DIE MOGELIJK GEMAAKT ZIJN AFHANKELIJK VAN DE INDIVIDUELE BEHOEFTE VAN DE WERKNEMERS BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 38, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=19

Flexibele werkschema's (bijvoorbeeld flexibele werktijd, werktijd rekeningen, jaarlijkse werktijdrekeningen)

Mogelijkheid tot werktijdvermindering (met part time)

Regelingen voor werken op afstand (bijvoorbeeld telewerken, en slimme werkregelingen)

Ja

In ontwikkeling

Nee

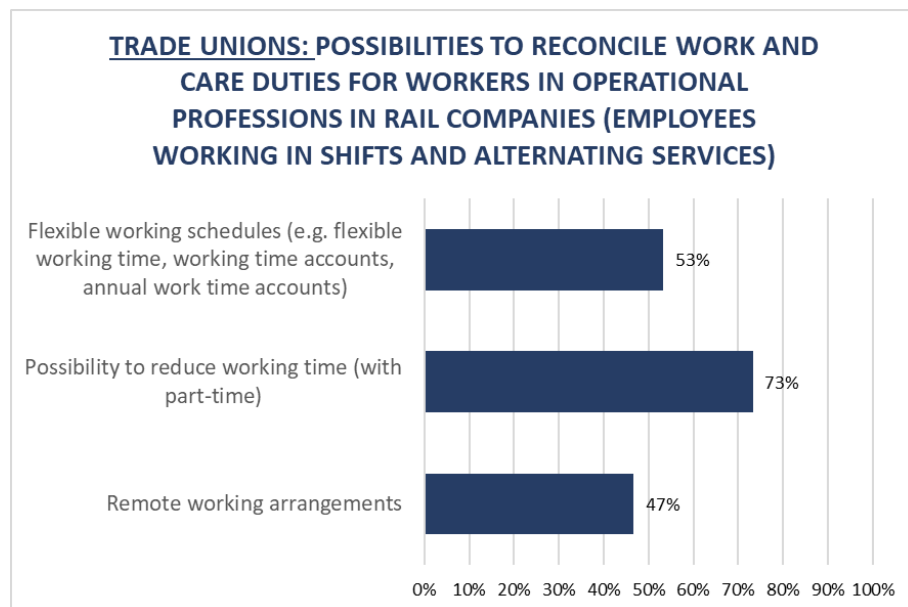
Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

Wat betreft de beschikbaarheid van flexibele arbeidsregelingen voor werknemers in operationele beroepen, schetsen de vakbonden een beeld dat sterk lijkt op dat van de vertegenwoordigers van de spoorwegondernemingen. Zoals blijkt uit bovenstaande figuur, neigt hun algemene beoordeling van de beschikbare arbeidsregelingen in alle drie dimensies naar een meer sceptische visie. Meer specifiek was 53 % van de ondervraagde vakbonden op de hoogte van flexibele werktijden bij de

spoorwegondernemingen waarvan zij de werknemers vertegenwoordigen, gevolgd door 73 % die de mogelijkheid van werktijdverkorting bij de spoorwegondernemingen noemde.

VAKBONDEN: MOGELIJKHEDEN VOOR OM WERK OPNIEUW IN TE ZETTEN EN ZORGPLICHTEN VOOR WERKNEMERS IN OPERATIONELE BEROEPEN (WERKNEMERS IN PLOEGDIENST EN ALTERNATIEVE DIENSTEN)



Figuur 39, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=15

Flexibele werkschema's (bijvoorbeeld flexibele werktijd, werktijd rekeningen, jaarlijkse werktijdrekeningen)

Mogelijkheid tot werktijdvermindering (met part time)

Regelingen voor werken op afstand

Meer dan de helft van de bedrijven en een derde van de vakbonden zijn het erover eens dat er aanvullende maatregelen zijn genomen om het combineren van werk en zorgtaken te ondersteunen. Ook hier kregen bedrijven en vakbonden de gelegenheid om deze maatregelen nader toe te lichten in een open antwoordveld.

VOORBEELDEN VAN AANVULLENDE GEZINSVRIENDELIJKE MAATREGELEN BIJ EUROPESE SPOORWEGONDERNEMINGEN

Flexibele werkregelingen

Werknemers kunnen kiezen voor telewerken, deeltijdwerk of individueel afgestemde werktijden (LTG, Litouwen).

Werknemers kunnen profiteren van deeltijdwerk, flexibele werktijden, jobsharing, telewerken, ouderschapsverlof, kinderopvangverlof, flexibele werktijden wanneer het kind naar school gaat, en het recht om zich af te sluiten (SNCF, Frankrijk).

Werknemers worden ondersteund door flexibele werktijden en jobsharing (IÉ, Ierland)

Werknemers kunnen gedurende meerdere maanden werkuren opsparen om een sabbatical van maximaal een jaar op te nemen (ÖBB, Oostenrijk).

Er worden flexibele werkmodellen aangeboden, waaronder flexibele werktijden en thuiswerken (DB, Duitsland)

Verbetering van de compatibiliteit in ploegendienst door middel van proefprojecten (SBB CFF FFS, Zwitserland)

Deeltijdopties zijn zelfs beschikbaar voor managementfuncties (SBB CFF FFS, Zwitserland)

Werknemers kunnen hun werktijd met maximaal 20% verminderen en twee extra weken vakantie per jaar kopen (BLS, Zwitserland)

Verloftopties voor zorg en familieaangelegenheden

Werknemers die voor kinderen zorgen, met name kinderen met een handicap of alleenstaande ouders, krijgen verlof met looncompensatie (ŽSR, Slowakije)

Er worden verschillende soorten zorgverlof aangeboden (deels volgens wettelijke vereisten: kortdurend (tot 10 dagen), zorgverlof (tot 6 maanden), gezinszorgverlof (tot 24 maanden deeltijd) en verlof voor terminale zorg (tot 3 maanden) (DB, Duitsland).

Werknemers kunnen zorgverlof opnemen (IÉ, Ierland).

Er worden extra vrije dagen toegekend voor gezin gerelateerde gebeurtenissen, zoals het begin van de schoolcarrière van een kind, huwelijken, overlijden, verhuizing of gezondheidspreventie (SŽ, Slovenië).

Werknemers hebben recht op onbetaald verlof en extra rustdagen, bijvoorbeeld voor huwelijk of gezinsbehoeften (LTG, Litouwen).

Er zijn verschillende soorten verlof voor mantelzorgers beschikbaar: ouderschapsverlof, verlof voor familiesolidariteit, verlof in geval van de diagnose van kanker of een handicap of chronische ziekte van het kind, verlof voor een naast familielid dat mantelzorger is en verlof om voor een ziek kind te zorgen; werknemers hebben recht om vrije dagen aan andere werknemers te schenken (SNCF, Frankrijk).

Financiële steun en welzijnsdiensten

Er wordt financiële steun verleend aan mantelzorgers, vergoeding van kosten voor kinderopvang en ouderenzorg, en loonbescherming tijdens ouderschapsverlof (CFL, Luxemburg).

Welzijnsdiensten dekken de kosten van kleuterdagverblijf en kinderopvang (FNM Group, Italië).

Er is financiële steun beschikbaar voor werknemers met gehandicapte gezinsleden (FS Italiane, Italië).

Er worden renteloze leningen en deskundig advies over mantelzorg aangeboden (DB, Duitsland).

Er is financiële steun beschikbaar voor externe kinderopvang (SBB CFF FFS, Zwitserland).

De dienst Prim'Enfance van SNCF biedt toeslagen voor kinderopvang: thuisopvang in geval van nood, tijdelijke kinderopvangplaatsen, hulp bij extra kosten voor kinderopvang tijdens bedrijfsopleidingen, extra kinderbijslag afhankelijk van het aantal kinderen (SNCF, Frankrijk).

Gratis en gereduceerde treinkaartjes voor het gezin en aanbiedingen van de ondernemingsraad in het kader van sociale en culturele activiteiten (vakantiekampen, activiteiten voor kinderen, enz.) (SNCF, Frankrijk)

Ondersteuning bij ouderschaps- en vaderschapsverlof

Er wordt verbeterde toegang tot vaderschapsverlof geboden; verbetering van de voorwaarden voor werknemers met ouderschapsverlof (LTG, Litouwen)

Ouderschapsverlof wordt ondersteund met het delen van ervaringen via interne communicatie (CFL, Luxemburg)

Vaderschaps-/moederschapsverlof heeft geen negatieve invloed op bonussen of variabel salaris (FS Italiane, Italië)

Bevordering van ouderschapsverlof voor mannen, ter ondersteuning van een gelijke verdeling van gezinstaken (DB, Duitsland)

Vader-crashcursus (SBB CFF FFS, Zwitserland)

Interne promotie van vaderschapsverlof met een gids over ouderschap, bewustmakingscampagnes en conferenties (SNCF, Frankrijk)

Begeleiding en sociale ondersteuningsdiensten

Er worden interne lezingen gegeven over onderwerpen als stress en tijdmanagement (LTG, Litouwen), bijvoorbeeld in het kader van de Gezondheidsweek (DB, Duitsland)

Begeleiding en kinderopvang worden aangeboden in samenwerking met externe partners; er wordt ook ondersteuning geboden aan een oudergemeenschap (SBB CFF FFS, Zwitserland; DB, Duitsland)

Een multidisciplinaire interne sociale ondersteuningsdienst (centra voor sociale actie, medisch-psychologische centra en centra voor onderwijsbegeleiding) voor werknemers en hun kinderen helpt werknemers bij het omgaan met veranderingen in hun persoonlijke/professionele leven, ziekte of gezinscrises (SNCF, Frankrijk), samenwerking met externe partners die ondersteuning bieden op deze gebieden (DB, Duitsland)

Ondersteuning voor zorgverleners binnen de bedrijfscultuur

Er zijn specifieke netwerken voor werkende ouders en zorgverleners (Iarnród Éireann, Ierland).

Collega's kunnen vrijwillig vakantiedagen overdragen aan collega's met zorgverantwoordelijkheden (FS Italiane, Italië; SNCF, Frankrijk).

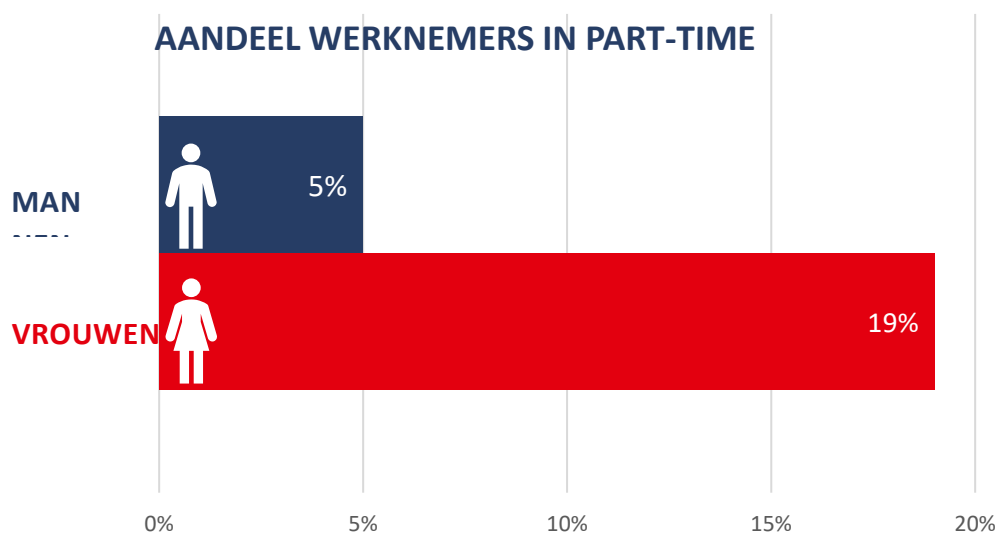
Financiële ondersteuning voor werknemers met zorgverantwoordelijkheden; het sociale actieprogramma ondersteunt zorgverleners door een gids voor werknemers te verspreiden (SNCF, Frankrijk).

Op de specifieke vraag naar maatregelen voor verschillende groepen werknemers werden voorbeelden gegeven van kinderopvang tijdens schoolvakanties – zogenaamde “vliegende kindermeisjes” – beschikbaar worden gesteld voor ploegendienstmedewerkers (Oostenrijk, ÖBB), een nieuw planningssysteem is ingevoerd om meer deeltijdwerk mogelijk te maken voor machinisten, buschauffeurs en boordpersoneel, evenals voor nieuwe werknemers in die beroepscategorieën (Luxemburg, CFL), of een digitale oplossing, een app genaamd “My Time” [Meine Zeit], is ontwikkeld, specifiek voor werknemers in de langeafstandsdienst aan boord. Met deze applicatie kunnen werknemers hun persoonlijke voorkeuren voor de komende weken aangeven. Individuele verzoeken, zoals vroege of late diensten, rustperiodes of nachtdiensten, kunnen bij de planning in aanmerking worden genomen. Dit maakt het voor werknemers, met name voor werknemers met gezins- of zorgverantwoordelijkheden, gemakkelijker om hun werkdag op lange termijn te organiseren. Ook werd de app “Mein Tausch” geïntroduceerd, die een spontane dienstruiloptie biedt (Duitsland, DB).

Vakbondsvertegenwoordigers benadrukken dat niet alle maatregelen ter verbetering van het evenwicht tussen werk en privéleven voor alle functiecategorieën gelden. Vooral in de kernsector van het spoorvervoer, met name in operationele functies, worden oplossingen zoals slim werken als onhaalbaar beschouwd en zijn deeltijdbanen vrij zeldzaam. Dit is deels te wijten aan het feit dat het voor bedrijven moeilijk is om personeel te vinden voor deze gespecialiseerde functies. Het gebrek aan mogelijkheden om vacatures te vervullen zou de uitvoering van dergelijke maatregelen kunnen bemoeilijken.

VROUWEN EN MANNEN DIE IN DEELTIJD WERKEN

Ten slotte kan het percentage deeltijdwerkers worden gebruikt als indicator voor de mate waarin spoorwegondernemingen bereid zijn om verschillende werktijdmodellen te ondersteunen, die het potentieel hebben om de combinatie van verschillende levenssferen te ondersteunen. In totaal werkt 5 % van alle werkende mannen in deeltijd, tegenover 19 % van alle werkende vrouwen. Dit percentage varieert per land en per bedrijf: het aandeel mannen dat in deeltijd werkt varieert van 0 % tot 21 %, en dat van vrouwen van 0 % tot 56 %, wat ook een weerspiegeling is van land specifieke normen. In 13 bedrijven ligt het aandeel werknemers dat in deeltijd werkt onder de 5% voor zowel vrouwen als mannen (meestal rond of lager dan 1%). In Midden-Europese landen zoals Oostenrijk, Frankrijk, Duitsland, Luxemburg, Italië en Zwitserland behoren de percentages voor deeltijdwerk tot de hoogste.



Figuur 40, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=22

De mate waarin deeltijdwerk een waardevol instrument is om betaald en onbetaald werk te combineren, of dat het kritisch moet worden bekeken omdat deeltijdwerk het inkomen en de carrièremogelijkheden kan beperken, is het onderwerp van een controversieel debat. In veel gevallen is deeltijdwerk een instrument om ondanks zorgverantwoordelijkheden aan het beroepsleven deel te nemen, vooral als er geen andere combinatiemiddelen beschikbaar zijn of de toegang tot institutionele kinderopvang beperkt is. Bedrijven die deze mogelijkheid niet bieden, kunnen daarom een nadeel zijn voor mensen met zorgtaken – nog steeds vaak vooral vrouwen – om betaald werk te kunnen uitoefenen. In vergelijking met het totale aandeel van deeltijdwerk in de bovengenoemde landen ligt het respectieve percentage deeltijdwerk in bedrijven nog steeds onder het nationale gemiddelde (Eurostat 2024).

VERDERE INSPANNINGEN NODIG

Volgens de open antwoorden van de vakbonden moeten spoorwegondernemingen betere oplossingen vinden voor ouders met zorgverantwoordelijkheden onder speciale arbeidsomstandigheden, zoals (onregelmatige) ploegendiensten en in operationele beroepen. Dit wordt door vakbondsvertegenwoordigers nog steeds gezien als een grote onopgeloste uitdaging.

INSPIRERENDE PRAKTIJKEN: COMBINATIE VAN WERK EN PRIVÉLEVEN

EVG EN DB (DUITSLAND): GEZAMENLIJKE OVEREENKOMST: ONDERSTEUNING VAN HET EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN VIA HET R-KBV BFB-KADER (DUITSLAND)

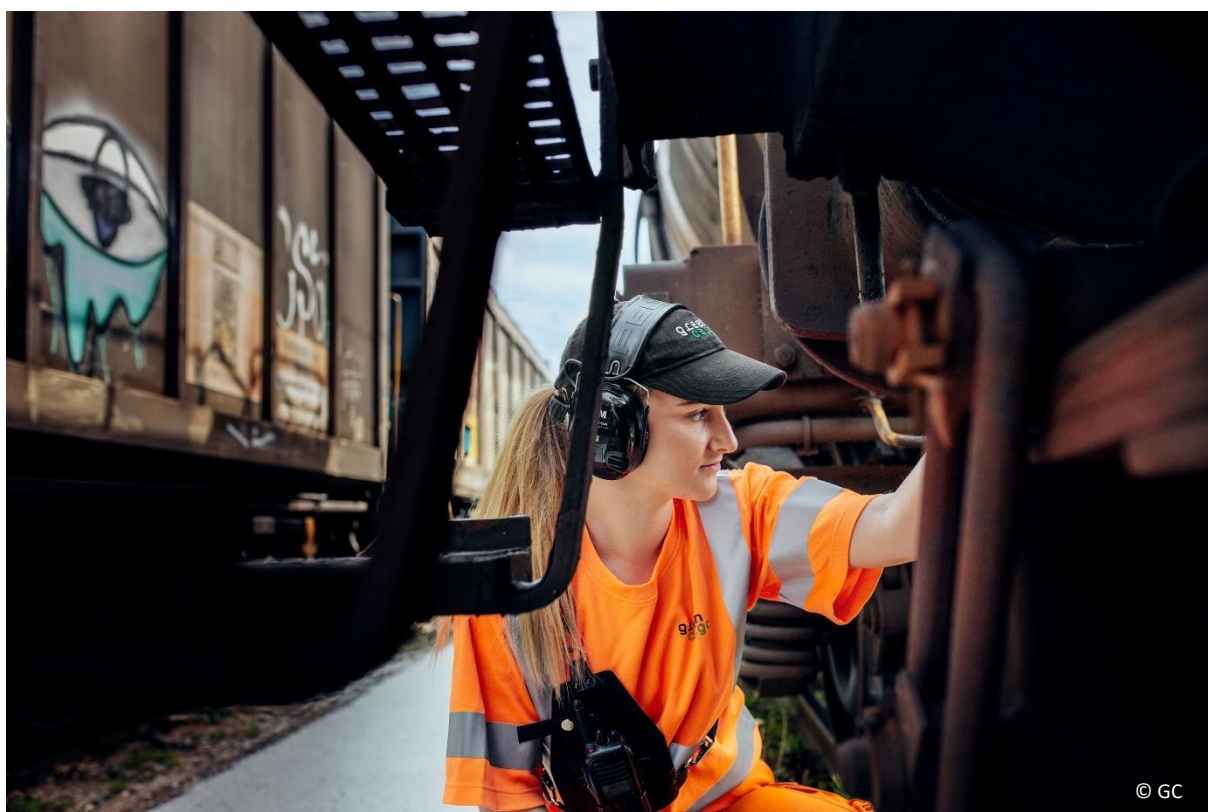
Duitsland, de Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG; vakbond voor spoorweg- en transportmedewerkers) en Deutsche Bahn hebben een vooruitstrevende kaderovereenkomst gesloten, bekend als de R-KBV BFB (Het combineren van carrière, gezin en biografie), die in herziene vorm sinds september 2022 van kracht is. Deze uitgebreide overeenkomst heeft tot doel de balans tussen werk en privéleven in verschillende levensfasen te verbeteren door flexibele en inclusieve arbeidsomstandigheden te creëren. De overeenkomst ondersteunt werknemers door middel van gestructureerde maatregelen, zoals de individualisering van werktijden, uitgebreide mogelijkheden voor deeltijdwerk en telewerken, en gerichte gesprekken over terugkeer naar het werk na ouderschaps- of gezinsverlof. Er wordt ook speciale aandacht besteed aan kinderopvang en zorgverantwoordelijkheden: werknemers kunnen een reeks flexibele regelingen aanvragen, waaronder deeltijd- of telewerkopties, het gebruik van lange termijn-tijdrekeningen of verlof voor zorgverlening. In samenwerking met sociale instellingen zoals de “Stiftungsfamilie” biedt het kader advies over wettelijke rechten en toegang tot ondersteunende diensten. Daarnaast bevat het kader duidelijke richtlijnen over moederschapsbescherming, conflictoplossing en nieuwe opleidingsaanbiedingen om het bewustzijn en de implementatie te waarborgen.

De overeenkomst wordt ondersteund door een gezamenlijk beheerd clearing-centrum en een gedetailleerde FAQ-sectie om het begrip te bevorderen. Met zijn holistische en werknemersgerichte aanpak is de R-KBV BFB een sterk voorbeeld van hoe sociaal partnerschap en op maat gemaakte flexibiliteit gendergelijkheid en zorgverantwoordelijkheden in de spoorwegsector kunnen ondersteunen.



BELEIDSTERREIN 5: LOOPBAANONTWIKKELING

Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in de spoorwegsector. Bijgevolg moeten de tot nu toe genomen maatregelen worden geïntensiveerd om de promotie en loopbaanontwikkeling van vrouwen op alle niveaus te bevorderen en te ondersteunen¹⁷



¹⁷ Europese sociale partnerovereenkomst over VROUWEN IN HET SPOORVERVOER, blz. 11

Het bevorderen van de loopbaanontwikkeling van vrouwen is essentieel om hun ondervertegenwoordiging in de spoorwegsector te overwinnen. Hoewel er enige vooruitgang is geboekt, zijn er meer gerichte inspanningen nodig om ervoor te zorgen dat vrouwen gelijke kansen hebben om carrière te maken en leidinggevende functies op alle niveaus van de sector te bekleden.

In dit hoofdstuk wordt onderzocht hoe de Europese sociale partnerovereenkomst inzake vrouwen in de spoorwegsector initiatieven ondersteunt om gendergelijkheid in loopbaanontwikkeling te bevorderen. Een belangrijk aandachtspunt is ervoor te zorgen dat interne promoties worden uitgevoerd volgens dezelfde non-discriminatieprincipes als externe werving. Het belang van gelijke toegang tot opleidingen, kwalificatieprogramma's en leidinggevende functies wordt benadrukt, ook voor vrouwen die mogelijk niet fulltime werken.

Om het genderevenwicht verder te bevorderen, worden bedrijven aangemoedigd om hun loopbaanevaluatie systemen te baseren op eerlijke, genderneutrale indicatoren, zodat beoordelingen gericht zijn op de kwaliteit van het werk en de resultaten. Daarnaast zijn inspanningen om vrouwen op de shortlist voor managementfuncties te plaatsen van cruciaal belang. In de overeenkomst wordt bepaald dat voor elke leidinggevende functie ten minste één vrouw in aanmerking moet worden genomen, tenzij alle redelijke inspanningen om een kandidaat te vinden zijn uitgeput.

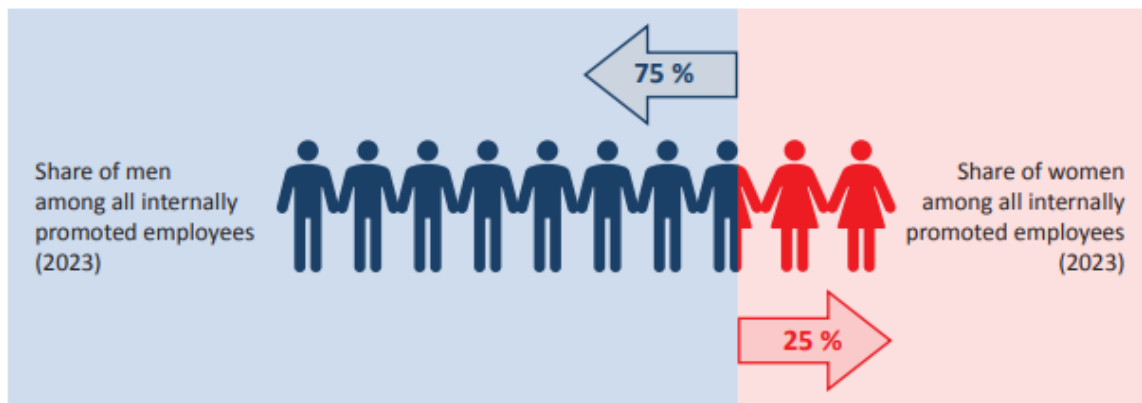
Transparantie en actieve aanmoediging spelen ook een cruciale rol. Werknemers moeten worden geïnformeerd over beschikbare carrièremogelijkheden en HR-afdelingen moeten proactieve maatregelen nemen om vrouwen te motiveren om te solliciteren naar hogere functies.

Deze analyse onderzoekt de vooruitgang en uitdagingen bij de uitvoering van deze maatregelen en benadrukt het belang van initiatieven voor loopbaanontwikkeling bij het opbouwen van een meer diverse, inclusieve en dynamische spoorwegsector.

AANDEEL VROUWEN ONDER INTERN GEPROMOVEERDE WERKNEMERS

In 2023 werden volgens de cijfers van de spoorwegondernemingen in totaal 19.151 werknemers intern gepromoveerd, waarvan 75 % mannen en 25 % vrouwen. In vergelijking met het totale aandeel van vrouwen in spoorwegondernemingen, dat 23 % bedraagt, kan dit iets hogere cijfer voorzichtig worden geïnterpreteerd als een indicatie dat vrouwen worden aangemoedigd om leidinggevende functies te bekleden. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat een interne promotie alle niveaus omvat, d.w.z. niet alleen leidinggevende functies, maar ook teamleiderschap of toezichthoudende functies.

Het aandeel vrouwen in interne promoties varieert per bedrijf, van 10 % tot 63 %; dit cijfer hangt voornamelijk af van het totale aandeel vrouwen in de respectieve bedrijven.



Figuur 41, Bron: L&R Database "WIR_companies", n tussen 28 en 29

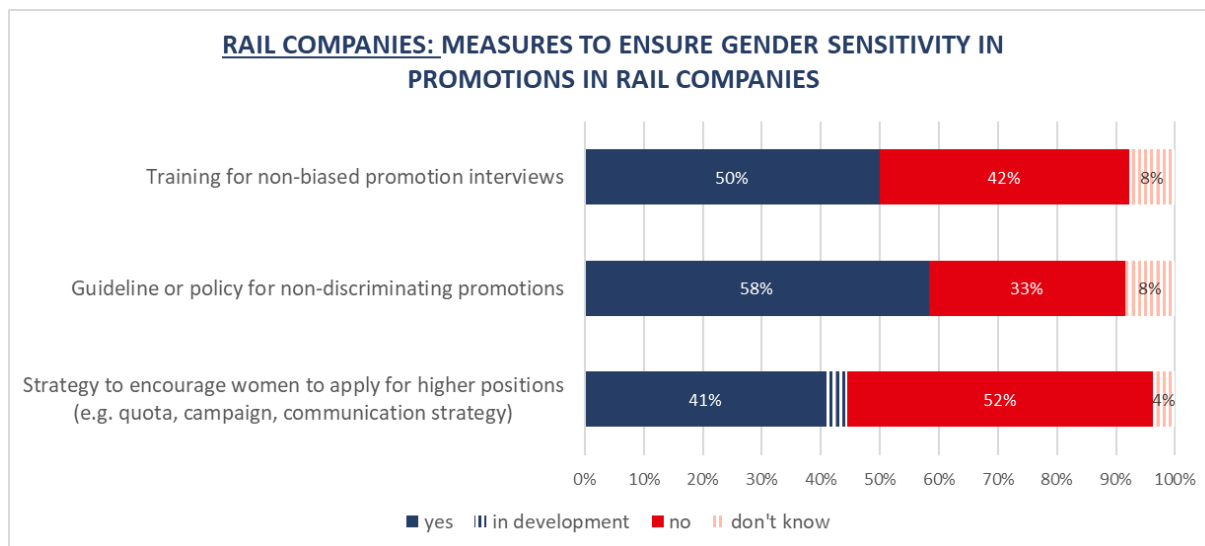
Aandeel van mannen onder alle intern bevorderde werknemers (2023)

Aandeel van vrouwen onder alle intern bevorderde werknemers (2023)

Bij de ontwikkeling van de indicator was het belangrijk om alleen te focussen op degenen die intern binnen het bestaande personeelsbestand werden gepromoveerd, aangezien deze indicator verwijst naar het interne promotieproces en de maatregelen die in dit verband worden genomen.

Gevraagd naar specifieke maatregelen om genderbewustzijn bij promoties te waarborgen, gaf 56% van de bedrijven aan dat zij niet-discriminerende promotierichtlijnen of -beleidsregels hebben, een vergelijkbaar percentage (50%) biedt trainingen aan voor onbevooroordeelde promotiegesprekken en 41% heeft specifieke strategieën om vrouwen aan te moedigen te solliciteren naar hogere functies (zie onderstaande figuur).

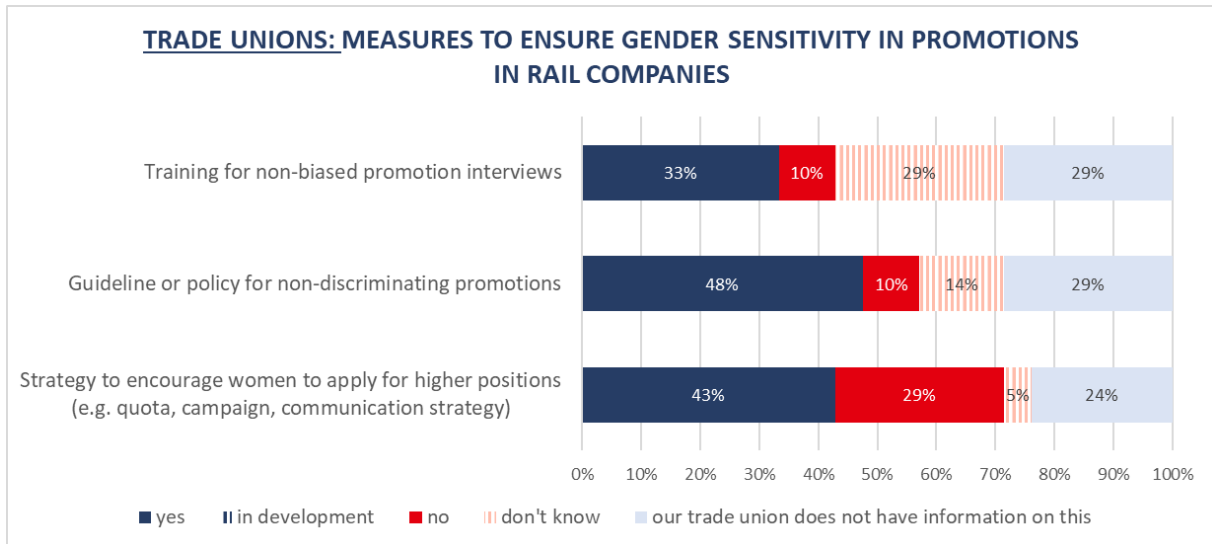
SPOORWEGONDERNEMINGEN: MAATREGELEN OM TE ZORGEN VOOR GENDEREVENWICHTIGHEID



IN PROMOTIES BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

Figuur 42, Bron: L&R Database "WIR_companies", n tussen 28 en 29

Vakbonden zijn enigszins sceptisch: ongeveer een kwart geeft aan geen informatie over deze kwesties te hebben, ongeveer de helft van de vakbonden is op de hoogte van bestaande richtlijnen, minder van strategieën om vrouwen aan te moedigen, en een derde is op de hoogte van trainingen voor onbevooroordeelde promotiegesprekken.



Figuur 43, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=19

Bij het beantwoorden van de open vragen om specifieke maatregelen te beschrijven die zijn ingesteld om de promotie van met name vrouwelijke werknemers te ondersteunen, benadrukken sommige bedrijven dat de maatregelen die zij in andere delen van de enquête hebben beschreven, ook dit beleidsdoel ondersteunen, met name kwalificatie- en opleidingsmaatregelen voor alle werknemers, die inclusief zijn en gendergelijkheid als zodanig ondersteunen.

Zeven bedrijven beschreven aanvullende maatregelen om genderbewustzijn bij promotie te waarborgen, die in het volgende kader worden vermeld.

VOORBEELDEN VAN MAATREGELEN OM GENDERGEVOELIGHEID BIJ BEVORDERING TE WAARBORGEN

Opleiding en bewustmaking voor inclusieve bevorderingspraktijken

Verplichte en optionele opleiding over onbewuste vooroordelen, inclusief leiderschap, interculturele communicatie, wetgeving inzake gelijke behandeling, omgaan met handicaps en seksuele intimidatie – gericht op het creëren van eerlijke bevorderingsstructuren (ÖBB, Oostenrijk; SNCF, Frankrijk)

DE&I-training (diversiteit, gelijkheid en inclusie) voor HR- en managementpersoneel, als onderdeel van een bredere strategie voor certificering en bevordering van gendergelijkheid (FS Italiane, Italië; SNCF, Frankrijk)

Empowermenttraining en gerichte aanmoediging voor vrouwen om te solliciteren naar leidinggevende functies, bijvoorbeeld door middel van trainingssessies voor sollicitaties gericht op vrouwen (SBB CFF FFS, Zwitserland; DB, Duitsland)

Coaching en mentoring voor leidinggevendenden om vrouwen aan te moedigen verantwoordelijke functies te bekleden, jaarlijkse herinnering aan HR-medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de beoordeling van werknemers (promotie en loonsverhogingen) aan het inclusie- en non-discriminatiebeleid, waarbij alle vrouwelijke werknemers met zwangerschaps- (of adoptie)verlof op het moment van de beoordelingscampagnes een minimale loonsverhoging krijgen die gelijk is aan het gemiddelde voor hun categorie (SNCF, Frankrijk).

Inclusief wervings- en evaluatiebeleid

Gebruik van een inclusief evaluatie- en promotiesysteem en gelijke toegang voor interne en externe kandidaten, met een streven naar openheid en transparantie in vacatures (PKP, Polen; NS, Nederland; SNCF, Frankrijk)

Beleid inzake minimumwerktijden (bijv. gelijke toegang tot promotie voor werknemers die 24+ uur per week werken), om structurele belemmeringen te verminderen (NS, Nederland)

Monitoring en jaarlijkse rapportage aan de gendercommissie met de vakbonden (SNCF, Frankrijk)

Genderbalans in opvolgingsplanning en shortlisting

Toepassing van richtlijnen voor een “50/50 genderbalans” in opvolgingsplanning, wat leidt tot meetbare resultaten (bijv. 35% van de opvolgers in 2024 waren vrouwen), en toezicht door een commissie voor gendergelijkheid met jaarlijkse rapportage (FS Italiane, Italië)

Intern wervingsbeleid dat actief vereist dat er naar vrouwelijke kandidaten wordt gezocht bij het invullen van interne functies (CFL, Luxemburg; SNCF, Frankrijk)

Opvolgingsplanning met verplichte aandacht voor vrouwen; netwerken en uitwisselingsplatforms zoals het DB Women's Network als sterke interne gemeenschap; rolmodelcampagnes om succesvolle vrouwen zichtbaar te maken; externe partnerschappen met organisaties zoals Frauen-Karriere-Index, Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Initiative Chef:innensache Charta der Vielfalt (DB, Duitsland)

Gelijke toegang tot promoties voor alle werknemers, vastgelegd in het bedrijfsbeleid; alle vacatures worden intern gepubliceerd en zijn toegankelijk voor alle werknemers; promotie van vrouwelijke rolmodellen die kunnen vertellen over hun carrièrepad (SNCF, Frankrijk)

Vrouwelijke kandidaten aanmoedigen om te solliciteren naar promoties

Ontwikkeling van motiverende strategieën om gekwalificeerde vrouwen aan te moedigen te solliciteren naar interne promoties (RENFE, Spanje)

Gerichte stimuleringsmaatregelen voor vrouwen om leidinggevende functies na te streven via interne programma's en communicatie, bijvoorbeeld het “Fast Track”-programma (DB, Duitsland; SBB CFF FFS, Zwitserland; SNCF, Frankrijk)

Degenen die aangaven dat hun bedrijf een strategie heeft om vrouwen aan te moedigen te solliciteren naar hogere functies, werd ook gevraagd om deze strategieën nader toe te lichten. De antwoorden zijn verzameld in het volgende kader en gegroepeerd op basis van overkoepelende thema's.

STRATEGIEËN OM VROUWEN AAN TE MOEDIGEN TE SOLLICITEREN NAAR HOGERE FUNCTIES

Mentoring en netwerken

Mentoring- en leiderschapsprogramma's maken deel uit van de nieuwe EDI-strategie (IE, Ierland)

Mentoring via SNCF Mixité (SNCF, Frankrijk)

Intern mentoringnetwerk voor vrouwen (Eurostar, België)

Ontwikkeling van een database met gekwalificeerde vrouwen en bijbehorende mentoring (RENFE, Spanje)

Platforms voor dialoog en netwerken voor werknemers: DB Vrouwennetwerk met meer dan 6500 leden als intern communicatieplatform; mentorprogramma "Vrouwen bij DB" en "Vrouwen in leidinggevende functies-programma" (DB, Duitsland)

Opleiding en ontwikkeling

Competentiegerichte sollicitatiegesprekken en sollicitatietraining voor personeel; loopbaanplanning via Oracle, zodat vrouwen kunnen zien welke kwalificaties en ervaring nodig zijn voor hun gewenste functie (IE, Ierland; DB, Duitsland)

Specifieke opleidingsmogelijkheden; gestructureerde monitoring (FS Italiane, Italië)

Ontwikkelingsmogelijkheden, waaronder uitwisselingen met vrouwelijke rolmodellen in leidinggevende functies (ÖBB, Oostenrijk)

Opleidingsprogramma's voor managers en leidinggevendenden (SNCF, Frankrijk)

Rolmodellen en zichtbaarheid

Interne campagne "LeadHership" waarin vrouwelijke leiders worden geportretteerd om anderen te inspireren (CFL, Luxemburg)

Promoten van vrouwelijke rolmodellen door middel van ontwikkelingsuitwisselingen (ÖBB, Oostenrijk)

Communicatie over rolmodellen en carrièrepaden van vrouwen (SNCF, Frankrijk)

Vrouwen in managementfuncties worden zichtbaar gemaakt en portretten van vrouwen worden gepubliceerd op DB Planet (DB, Duitsland)

Quota en evenwichtige promotiepraktijken

Evenwichtige praktijken, waaronder ten minste één vrouw op shortlists voor management- en teamleiderfuncties; sollicitaties zijn voor fulltime en parttime functies (DB, Duitsland)

Quotabepalingen, voorkeur voor vrouwen met gelijke kwalificaties, vacatures moedigen vrouwen aan om te solliciteren (ÖBB, Oostenrijk)

Managers moeten zorgen voor een “evenwichtige” talentenpool voor leidinggevende functies, Rixain-wet om de vertegenwoordiging van vrouwen in het management en het hoger management te waarborgen (SNCF, Frankrijk)

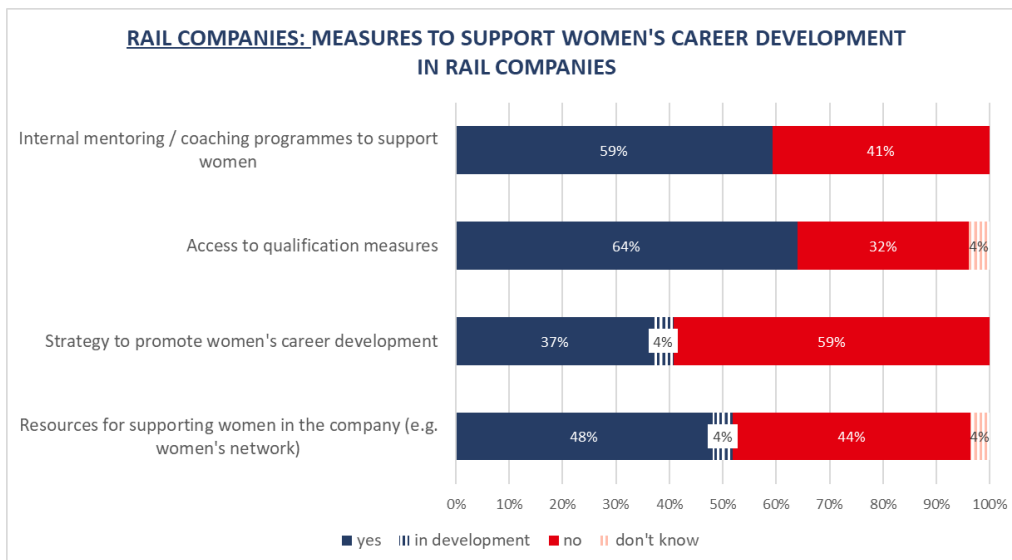
Ondersteunende werkcultuur

Beleid tegen intimidatie, psychologisch veilige omgeving en betrokkenheid van mannen bij genderdiscussies om een cultuur van inclusie te bevorderen (FS Italiane, Italië; SNCF, Frankrijk)

De vakbondsvertegenwoordigers die specifieke maatregelen van hun respectieve bedrijven noemen, halen ook soortgelijke benaderingen aan, met als enige kritiek dat er niet altijd voldoende rekening wordt gehouden met deeltijdwerknemers.

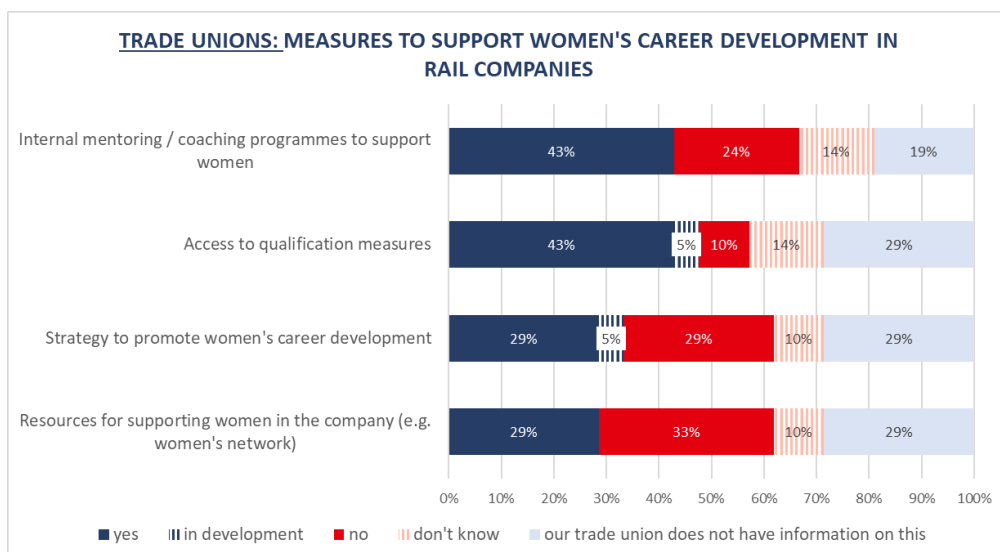
MAATREGELEN TER ONDERSTEUNING VAN DE LOOPBAANONTWIKKELING VAN VROUWEN IN SPOORWEGONDERNEMINGEN

Het volgende diagram illustreert welke maatregelen door bedrijven worden genomen om de loopbaanontwikkeling van vrouwen te ondersteunen – zonder specifieke focus op interne promotie – en in welke verhoudingen. Het populairste antwoord is dat er toegang wordt geboden tot kwalificatiemaatregelen (64% van de bedrijven), gevolgd door interne mentor-/coachingprogramma's ter ondersteuning van vrouwen (59%). Het verstrekken van middelen ter ondersteuning van vrouwen in het bedrijf – bijvoorbeeld een vrouwenennetwerk – werd door 48% genoemd als strategie. De vraag die het minst steun kreeg, was het bestaan van een strategie om de loopbaanontwikkeling van vrouwen te bevorderen (37%).



Figuur 44, Bron: L&R Database "WIR_companies", n tussen 28 en 29

Ook hieruit blijkt dat de vakbonden sceptischer zijn: ongeveer een kwart geeft aan geen informatie over deze kwesties te hebben, terwijl minder dan de helft van de vakbonden het ermee eens is dat hun respectieve bedrijven toegang tot kwalificatiemaatregelen en interne mentor-/coachingprogramma's bevorderen. Wat de andere twee opties betreft, is iets minder dan 30 % op de hoogte van initiatieven van bedrijven op deze gebieden.



Figuur 45, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=19

Vijf bedrijven hebben hun respectieve strategieën om de loopbaan van vrouwen te bevorderen nader toegelicht. Eén bedrijf – Lietuvos Geležinkeliai (LTG) – benadrukt dat het geen specifieke strategie voor de loopbaanontwikkeling van vrouwen heeft, maar dat het de loopbaanontwikkeling van iedereen ondersteunt door middel van jaarlijkse prestatiebeoordelingen, 360°-feedback voor managers, uitgebreide opleidingsprogramma's en eerlijke selectieprocedures voor leidinggevendenden. Het bedrijf bevordert diversiteitsbewustzijn en gendergelijkheid om gelijke kansen te garanderen.

BEDRIJFSSTRATEGIEËN OM DE LOOPBAANONTWIKKELING VAN VROUWEN TE BEVORDEREN

Leiderschapsontwikkelingsprogramma's en mentoring

Bevordering van vrouwelijk leiderschap door middel van speciale programma's, mentoring, coaching en workshops die zijn ontworpen om leiderschapsvaardigheden en loopbaanontwikkeling te stimuleren (IÉ, Ierland; ÖBB, Oostenrijk; DB, Duitsland; SNCF, Frankrijk)

Cross-mentoringinitiatieven en uitwisselingen tussen vrouwelijke leiders en jonge vrouwelijke talenten om netwerken en zichtbaarheid te bevorderen (ÖBB, Oostenrijk; SNCF, Frankrijk)

Gestructureerde talentpijplijnen en alumninetwerken voor vrouwen met een hoog potentieel om carrièregroei en behoud te ondersteunen (DB, Duitsland)

Mentoring, uitwisseling tussen vrouwelijke leiders en jonge talenten; ondersteuning van vrouwen door middel van training, certificering en een intern netwerk voor gendergelijkheid (SNCF, Frankrijk)

Strategieën en verantwoordingsplicht op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI)

DEI-principes integreren in werving, gelijke beloning, transparante loopbaantrajecten en op verdiensten gebaseerde evaluatieprocessen (FS Italiane, Italië; SNCF, Frankrijk)

Actieve inspanningen om genderstereotypen te bestrijden en inclusief gedrag op alle organisatieniveaus te bevorderen (FS Italiane, Italië; SNCF, Frankrijk)

Verantwoordelijkheid van het management voor het behalen van doelstellingen op het gebied van genderevenwicht (bijv. het aandeel vrouwen in leidinggevende functies verhogen tot 40% in 2035), gemeten aan de hand van KPI's (DB, Duitsland; ÖBB, Oostenrijk)

Eerlijke werving, gelijke beloning, transparante loopbaantrajecten en op verdiensten gebaseerde beoordelingen; het aandeel vrouwen in leidinggevende functies verhogen tot ten minste 30% in 2026 en 40% in 2029 (in overeenstemming met de Rixain-wet van 2021) (SNCF, Frankrijk)

Talentwerving en intern netwerken

Uitbreiding van talentteams en initiatieven (zoals jaarlijkse ontwikkelingsprogramma's voor vrouwen) om de leiderschapsvaardigheden te vergroten (IÉ, Ierland)

Promotie van vacatures en carrièremogelijkheden binnen op vrouwen gerichte netwerken en gemeenschappen (SBB CFF FFS, Zwitserland; DB, Duitsland)

Directe benadering van getalenteerde vrouwen voor carrièremogelijkheden (SBB CFF FFS, Zwitserland; SNCF, Frankrijk)

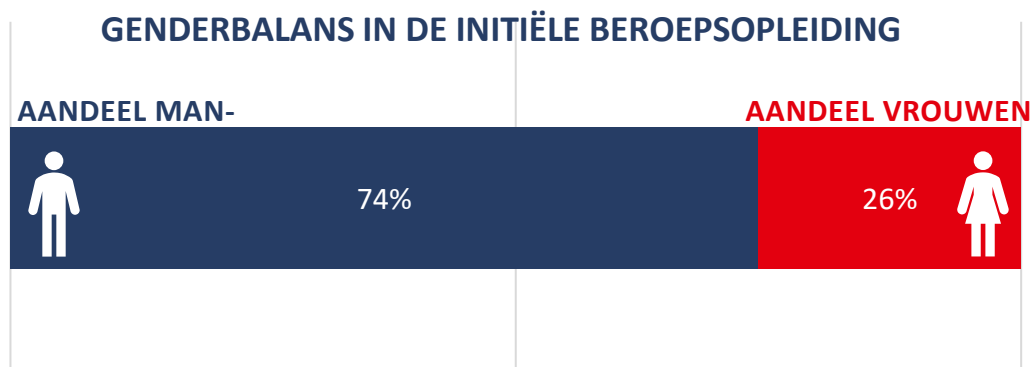
Vanuit de vakbonden werd voor de DB benadrukt dat managers minstens één keer per jaar moeten rapporteren over wat zij doen om meer vrouwen aan te trekken bij de DB. Een andere vakbond uit Bulgarije vermeldt expliciet dat zij momenteel campagne voert om een bedrijfsstrategie ter bevordering van de loopbaanontwikkeling van vrouwen in het bedrijf te verankeren. Daartoe worden voorlichtingscampagnes georganiseerd en conferenties gehouden waaraan werkgevers deelnemen.

AANDEEL VAN VROUWEN IN INITIËLE BEROEPSOPLEIDING EN PERMANENTE OPLEIDING

In dit verband is de deelname van vrouwelijke werknemers aan initiële en permanente opleiding een belangrijk onderwerp. Uit de cijfers die zijn gerapporteerd door de bedrijven die informatie hebben verstrekt over de deelnemers aan deze twee soorten opleidingen, komt het volgende beeld naar voren:

- In 2023 volgden 104.530 werknemers een initiële beroepsopleiding, waarvan 26% vrouwen.
- In 2023 volgden 281.745 werknemers een bijscholing, waarvan 23% vrouwen.

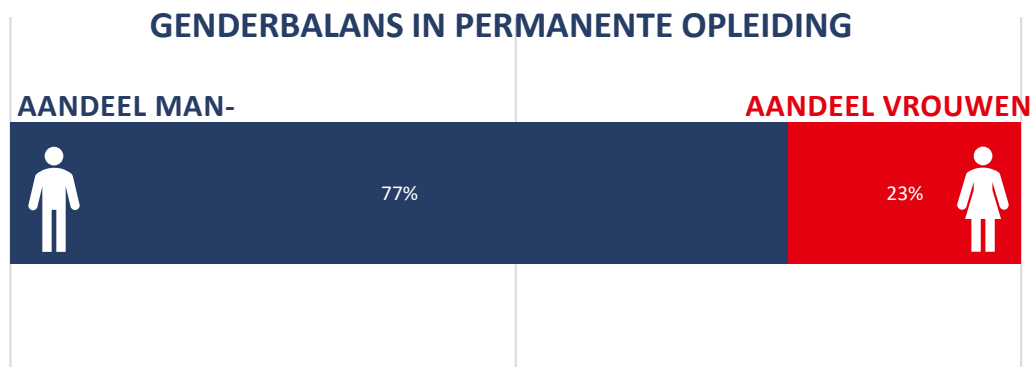
Laten we beginnen met meer details over de initiële beroepsopleiding: aangezien in veel landen initiële beroepsopleidingen worden aangeboden bij de start van de baan om de relevante kwalificaties voor het uitoefenen van de functie te verwerven, lijkt een vergelijking tussen het aandeel vrouwen onder nieuwe werknemers en deelnemers aan opleidingen passend. Zoals beschreven onder beleidsterrein 3 bedraagt het aandeel vrouwen onder de nieuwe werknemers 25 %, wat ongeveer overeenkomt met het aandeel vrouwen in de initiële beroepsopleiding (26 %). Tussen de bedrijven varieert het aandeel vrouwen in de initiële opleiding van 0% tot 47% (deze uitersten hebben betrekking op bedrijven met vrij kleine aantallen; voor bedrijven met ten minste 500 initiële beroepsleerlingen ligt het aandeel tussen 7% en 40%).



Figuur 46, Bron: L&R Database "WIR_companies", n tussen 28 en 29

In de volgende figuur staat het aandeel vrouwelijke werknemers in permanente opleiding centraal. Het percentage vrouwen onder alle werknemers is lager, namelijk 23 %. Aangezien dit percentage overeenkomt met het exacte aandeel van vrouwen in het personeelsbestand (ook 23%), wijst dit erop dat er geen expliciete bevordering van vrouwen in opleidingsmaatregelen lijkt plaats te vinden.

Als we kijken naar de afzonderlijke spoorwegondernemingen, variëren de participatiegraad van vrouwen in opleidingsprogramma's aanzienlijk, van 9% tot 55%. In vergelijking met het respectieve aandeel van vrouwen in bedrijven zijn er enkele bedrijven die aanzienlijk meer vrouwen bevorderen dan hun respectieve aandeel. MÁV (Hongarije), IÉ (Ierland) en ŽSR (Slowakije) springen hier in het bijzonder uit (waarbij moet worden opgemerkt dat de laatste twee daarentegen nauwelijks vrouwen opleiden in de initiële beroepsopleiding).



Figuur 47, Bron: L&R Database "WIR_companies", n tussen 28 en 29

Over het algemeen laten deze beleidsterreinen een gemengd beeld zien: ongeveer de helft van de bedrijven heeft veel specifieke maatregelen beschreven en geïmplementeerd (op sommige gebieden zelfs nog meer bedrijven), terwijl er tegelijkertijd ook bedrijven zijn die hier geen specifieke initiatieven nemen. Het aandeel vrouwen dat deelneemt aan opleidingen is ongeveer gelijk aan het aandeel vrouwen onder de werknemers, terwijl het aandeel vrouwen dat deelneemt aan interne promoties iets hoger is, alle functies en niveaus meegerekend.

INSPIRERENDE PRAKTIJEN: LOOPBAANONWIKKELING

SBB (ZWITSERLAND): ONTMOETINGSPUNT ONESBB 2025 ("TREFFPUNKT ONESBB 2025", LEIDERSCHAP – BIJEENKOMSTEN MET FOCUS OP DIVERSITEIT EN INCLUSIE)

Doelgroep(en) van de maatregel/activiteit: De doelgroep is "Führungskräfte der SBB" (leidinggevend personeel van de SBB). Deelname is vrijwillig, maar wordt sterk aanbevolen door het bedrijfsmanagement. Tijdschema voor de uitvoering van de maatregel/activiteit:

Het tijdschema voor de uitvoering loopt van april 2025 tot oktober 2025. Gedurende deze periode zullen er ongeveer 50 bijeenkomsten plaatsvinden, waaraan ongeveer 1000 leidinggevendenden zullen deelnemen. Elke bijeenkomst wordt zelf gemodereerd, met deelname van iemand uit het topmanagement en twee andere leidinggevendenden die de sessies faciliteren.

Beschrijving: Inhoud van de maatregel/activiteit:

De maatregel "Treffpunkt OneSBB 2025" is bedoeld om na te denken over diversiteit en de uitdagingen en voordelen ervan. Het doel is om een divisie-overschrijdende uitwisseling tussen leidinggevendenden uit alle divisies tot stand te brengen, zodat verschillende perspectieven kunnen worden gedeeld en begrepen om zo een algehele optimalisatie te bevorderen. De focus voor dit jaar ligt op de SBB-waarde "respectvol" en het versterken van de OneSBB-beweging. De activiteiten omvatten gemodereerde sessies, discussies over persoonlijke ervaringen, teamdynamiek en bedrijfsvisies met betrekking tot diversiteit en respect. Daarnaast is er een kaartenset ontwikkeld met verschillende realistische scenario's die uitdagingen vormen voor het dagelijkse leiderschap in de context van diversiteit en inclusie. Met deze kaartensets kunnen leiders ervaringen uitwisselen en elkaar met ervaringen en ideeën empoweren om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Door deze

interacties worden zelfreflectie en empathie versterkt, waardoor leiderschapscapaciteiten verder worden verbeterd en een respectvolle en inclusieve omgeving wordt bevorderd.

De activiteit richt zich op leiderschapsreflectie, diversiteit en het bevorderen van inclusiviteit binnen teams, wat goed aansluit bij initiatieven voor loopbaanontwikkeling. Het benadrukt leiderschapsontwikkeling door leiders aan te moedigen na te denken over diversiteitsuitdagingen, perspectieven te delen en respectvolle leiderschapspraktijken te verbeteren, wat cruciale componenten zijn voor carrièrevoortgang en -ontwikkeling.

Bevindingen: Impact van de maatregel/activiteit (bijv. op basis van rapporten, evaluaties):

De maatregel benadrukt respectvol leiderschap en diversiteit als centrale componenten voor het bereiken van de SBB-strategie. De strategie stelt het individu centraal en moedigt werknemers aan om diversiteit als een toegevoegde waarde te zien, waardoor een gevoel van inclusie en verbondenheid wordt bevorderd, wat vooral belangrijk is voor vrouwen, die vaak in de minderheid zijn. De focus op psychologische veiligheid en inclusie dient als preventie tegen seksisme. Bovendien wordt diversiteit binnen teams gewaardeerd omdat het nieuwe ideeën en innovaties oplevert en oplossingen bevordert die inclusief, klantgericht en duurzaam zijn.

LTG (LITOUWEN): VROUWENCLUB EN MENTORPROGRAMMA VAN DE SPOORWEGEN – EMPOWERMENT VAN VROUWELIJK TALENT VAN BINNENUIT

De Litouwse spoorwegen (LTG) hebben een proactieve aanpak gekozen om gendergelijkheid te bevorderen en een meer inclusieve organisatiecultuur op te bouwen door de LTG-vrouwenclub en een bijbehorend mentorprogramma te lanceren. Deze initiatieven maken deel uit van de bredere diversiteits- en inclusiestrategie van het bedrijf, die prioriteit geeft aan genderevenwicht, betrokkenheid van jongeren en de tewerkstelling van mensen met een handicap.

De vrouwenclub, opgericht in 2020, is uitgegroeid tot een club met ongeveer 230 vrouwen en richt zich op leiderschap, persoonlijke en professionele ontwikkeling, gezondheid en het evenwicht tussen werk en privéleven. De missie is om vrouwen binnen de LTG Group te verenigen, hun ontwikkeling te ondersteunen en LTG uiteindelijk te positioneren als de meest aantrekkelijke werkgever voor vrouwen in de Europese spoorwegsector.

Een centrale pijler van het initiatief is het mentorprogramma, dat in 2021 van start is gegaan en waarbij vrouwelijke werknemers worden gekoppeld aan ervaren mentoren uit alle managementniveaus, waaronder ook mannelijke mentoren. Het programma duurt zes maanden en omvat trainingssessies, ondersteuning door eerdere mentoren en discussies onder leiding van experts. Deelname is vrijwillig en creëert een ondersteunende ruimte voor loopbaanontwikkeling, uitwisseling en empowerment.

De resultaten zijn al zichtbaar: het aandeel vrouwen in leidinggevende functies is gestaag toegenomen – van 25% in 2021 tot 29% in 2024 – met een streefcijfer van 35% in 2029. Ook de loonkloof tussen mannen en vrouwen is kleiner geworden en toekomstige plannen omvatten het meten van correlaties tussen de betrokkenheid van vrouwen, hun welzijn en hun carrièremobiliteit.

Door interne gemeenschapsvorming te combineren met gestructureerde loopbaanondersteuning heeft Lithuanian Railways een schaalbaar model gecreëerd voor het bevorderen van vrouwelijk leiderschap en het doorbreken van genderstereotypen in de spoorwegsector.

RDG (VERENIGD-KONINKRIJK): INVOERPAD MENTORING TRACTEL

Doelgroep(en) van de maatregel/activiteit: Werknemers die momenteel geen leidinggevende functie bekleden. Hoewel de mentorcirkel een initiatief is van ons gendergelijkheidsnetwerk “Invoerpad”, staat deze open voor iedereen die er baat bij heeft en is deze niet beperkt tot vrouwelijke medewerkers.

Tijdschema voor de uitvoering van de maatregel/activiteit: De mentorcirkel duurt zes maanden – één sessie van een uur per maand.

Beschrijving: Inhoud van de maatregel/activiteit:

Ons netwerk voor gendergelijkheid ‘Invoerpad’ wordt gesponsord door onze CEO, Jac Starr. Om medewerkers te ondersteunen bij hun loopbaanontwikkeling, organiseerde zij groepsmentoringssessies met telkens een ander thema. Tijdens deze sessies deelde Jac haar ervaringen als vrouw in een leidinggevende en uitvoerende functie, en de uitdagingen en kansen die zij daarbij tegenkwam. De deelnemers aan de sessies konden ook leren van elkaars perspectieven en ervaringen. We hebben twee “rondes” van de mentorcirkel gehouden, met telkens 10 deelnemers uit het hele bedrijf.

Bevindingen: Impact van de maatregel/activiteit (bijv. op basis van rapporten, evaluaties):

De feedback van de deelnemers was zeer positief – het gaf hen de kans om hun zelfvertrouwen te ontwikkelen, te leren hoe ze veerkrachtiger kunnen worden en gaf hen de kans om diepgaande gesprekken te voeren met onze CEO.

Het succes van de mentorcirkel heeft geleid tot de oprichting van een nieuwe cirkel, geleid door ons netwerk voor etnische minderheden, “Embrace” en de deelnemers zullen worden begeleid door onze CFOO, Ola Ogun.

BLS AG (ZWITSERLAND): DIVERSITEITSMENTORING

Doelgroep(en) van de maatregel/activiteit: Tijdschema voor de uitvoering van de maatregel/activiteit:

Tijdschema voor de uitvoering van de maatregel/activiteit: De eerste ronde eindigt in januari 2026. Na evaluatie gaan we door naar de tweede ronde.

Beschrijving:

Het doel is om vrouwen in leidinggevende functies te versterken en het bewustzijn te vergroten van de belemmeringen voor de loopbaanontwikkeling van vrouwen (en andere vertegenwoordigde bevolkingsgroepen).

Bevindingen: Impact van de maatregel/activiteit (bijv. op basis van rapporten, evaluaties):

Nog niet geëvalueerd.

Zeer succesvolle start met meer dan 30 coaches/coach-ees

DB, EVG-VAKBOND, AGV MOVE (DUITSLAND): ONDERHANDELLEN OVER DE TOEKOMST – EMPOWERMENT VAN VROUWELIJKE HIGH POTENTIALS DOOR SAMENWERKING TUSSEN VAKBOND EN BEDRIJF

In een baanbrekende samenwerking lanceerden Deutsche Bahn (DB), de vakbond EVG en AGV MOVE in 2024 het gezamenlijke leiderschapsprogramma “Onderhandelen over de toekomst!” om vrouwelijke high potentials van zowel de werkgevers- als de werknemerskant te empoweren. Het programma selecteerde tien deelnemers – vijf van elke kant – en richtte zich op het vroeg opbouwen van leiderschapsvaardigheden door wederzijds begrip en gedeelde kwalificaties over de grenzen van de organisatie heen te bevorderen. Gedurende een jaar namen de deelnemers deel aan vijf modules over communicatie, onderhandelen, expertise en coöperatief leiderschap, met een sterke nadruk op identiteitsbehoudende ontwikkeling. Een belangrijk uitgangspunt van het programma was om vrouwen in leidinggevende functies te ondersteunen zonder hen te dwingen zich aan te passen aan traditionele mannelijke normen, vanuit het besef dat succes kan voortkomen uit authenticiteit en “leiden als vrouw”.

Er werd bijzondere aandacht besteed aan interpersoonlijke vaardigheden zoals empathie, actief luisteren en doelgerichte communicatie, samen met strategisch inzicht in het spoorwegsysteem in alle afdelingen. De laatste module ging over het leiden van diverse en ervaren teams – vooral relevant voor jongere, niet-traditionele of beginnende vrouwelijke leiders. Regelmatige digitale follow-ups en informele netwerkmogelijkheden vulden de trainingssessies aan. Er is ook een duurzaam alumninetwerk opgezet om voortdurende ondersteuning door collega's, sparren in nieuwe managementfuncties en advies over verschillende functies te stimuleren – wat vooral waardevol is voor mensen die zowel werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheden hebben. Dit initiatief bevordert niet alleen de genderdiversiteit in leidinggevende functies, maar vormt ook een voorbeeld van effectieve samenwerking tussen management en vakbonden bij het transformeren van de organisatiecultuur.



BELEIDSTERREIN 6: GELIJKE BELONING EN LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN.

Het recht op gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijk werk of werk van gelijke waarde is een van de grondbeginselen van de EU, vastgelegd in het Verdrag van Rome, en moet worden toegepast. Een basis voor een effectieve toepassing van dit recht op gelijke beloning is ervoor te zorgen dat het beloningsbeleid van een bedrijf transparant is voor alle werknemers.¹⁸



© CFL

¹⁸ WiR-overeenkomst, pagina 12.

Ondanks het feit dat gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde een fundamenteel beginsel van de Europese Unie is, bestaan er in veel sectoren, waaronder de spoorwegsector, nog steeds loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Een transparant en eerlijk beloningsbeleid is essentieel om gelijkheid en eerlijkheid te waarborgen en een werkplek te creëren waar vrouwen en mannen gelijk worden gewaardeerd voor hun bijdragen. In dit verband is de goedkeuring van de EU-richtlijn inzake loontransparantie in 2023¹⁹ van het grootste belang. Deze richtlijn heeft tot doel de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde tussen mannen en vrouwen te versterken door middel van loontransparantie en handhavingsmechanismen.

In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de toepassing van de maatregelen uit de WiR-overeenkomst die gericht zijn op het uitbannen van loondiscriminatie op grond van geslacht en het invoeren van loontransparantie. Deze maatregelen houden concreet in dat:

- ✓ *Bedrijven mogen niet discrimineren op grond van geslacht als het gaat om beloningsniveaus, salarisverhogingen en het toekennen van bonussen.*
- ✓ *Werkgevers moeten het loonniveau van mannen en vrouwen in vergelijkbare functies monitoren.*

Daarom worden spoorwegondernemingen aangemoedigd om hun beloningsbeleid regelmatig te herzien om eerlijkheid en naleving van de anti-discriminatiebeginselen te waarborgen. Bij deze herzieningen moet de waarde van het werk worden beoordeeld op basis van duidelijke, objectieve criteria, zoals vaardigheden, verantwoordelijkheden en de aard van de uitgevoerde taken, waardoor het risico op vooringenomenheid in de loonschalen wordt verminderd. Bovendien is het monitoren van de loonniveaus voor mannen en vrouwen in vergelijkbare functies een andere cruciale stap om ongelijkheden aan te pakken. Transparante salarisstructuren en rechtvaardige procedures voor salarisverhogingen en bonussen zijn noodzakelijk om vertrouwen op te bouwen en gendergelijkheid op de werkplek te bevorderen.

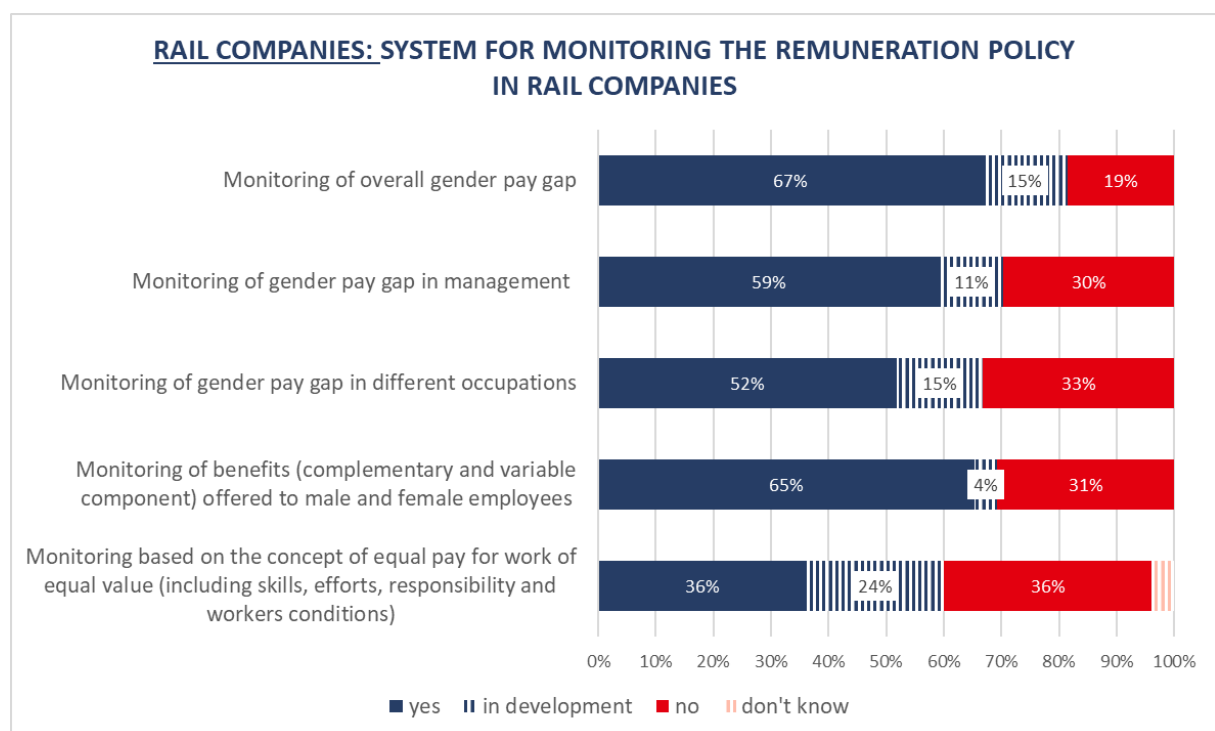
Door deze maatregelen te nemen, kan de spoorwegsector zinvolle stappen zetten om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten en een eerlijke en inclusieve omgeving te creëren die alle werknemers ten goede komt. In dit hoofdstuk worden de vooruitgang, uitdagingen en beste praktijken op het gebied van loongelijkheid binnen de sector geanalyseerd.

¹⁹ Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde tussen mannen en vrouwen door middel van loontransparantie en handhavingsmechanismen. Online beschikbaar op: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> (laatst geraadpleegd op: 12-06-2025).

MONITORING VAN HET BELONINGSBELEID BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

De WiR-overeenkomst benadrukt het belang en de onmisbaarheid van het recht op gelijk loon voor gelijk werk of werk van gelijke waarde, en roept op tot loontransparantie en regelmatige monitoring van loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Uit een evaluatie van de verschillende systemen voor het monitoren van het beloningsbeleid in spoorwegondernemingen, zoals beoordeeld door de spoorwegondernemingen zelf en bevestigd door de vakbonden, kunnen belangrijke conclusies worden getrokken.

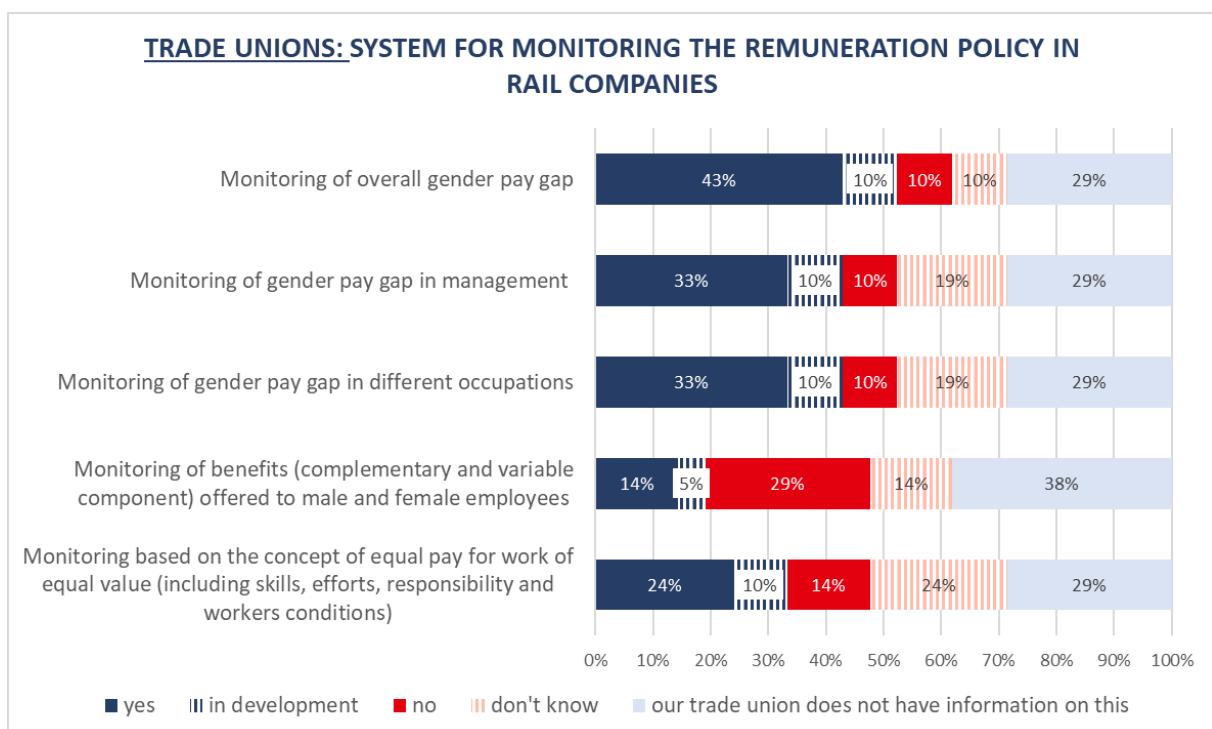
Op basis van de uitgevoerde analyse van de controle van het beloningsbeleid bij spoorwegondernemingen, controleert 67 % van de ondervraagde ondernemingen momenteel de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen, terwijl nog eens 15 % bezig is met de ontwikkeling van een controlesysteem voor dit doel. Tegelijkertijd controleert 59 % van de spoorwegondernemingen de loonkloof tussen mannen en vrouwen op managementniveau en 52 % op beroepsniveau. Wat de ontwikkeling van secundaire arbeidsvoorwaarden betreft, zoals bonussen of variabele looncomponenten, gaf slechts 65 % van de aan het onderzoek deelnemende spoorwegondernemingen aan dit aspect te monitoren. Het meest opvallend is echter dat slechts 36 % van de ondervraagde maatschappijen monitoring uitvoert op basis van het concept van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk, waarbij objectieve criteria voor de waarde van het werk worden gehanteerd en rekening wordt gehouden met vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden. Aangezien de EU-richtlijn inzake loontransparantie, die deze aspecten regelt, nog vrij nieuw is, kan het langer duren voordat spoorwegondernemingen deze volledig in hun monitoringsystemen hebben geïntegreerd, zoals blijkt uit het relatief hoge percentage spoorwegondernemingen dat momenteel bezig is met de ontwikkeling van dit systeem (24%).



Figuur 48, Bron: L&R Database "WIR_companies", n tussen 25 en 27

Hoewel er een relatief positieve trend is in het monitoren van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen, blijven er transparantieproblemen bestaan omdat vakbonden beperkte toegang hebben tot informatie. Ook is er onvoldoende kennis over het monitoren van genderongelijkheid in het management, wat wijst op een gebrek aan aandacht voor hiërarchische ongelijkheid. Een cruciale tekortkoming is het gebrek aan informatie aan de ondervraagde vakbonden over het bijhouden van secundaire arbeidsvoorwaarden en variabele beloningen bij spoorwegondernemingen. Er is ook een aanzienlijke kloof tussen de toepassing van objectieve criteria voor de beoordeling van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk – een kernbeginsel van de EU – in bedrijven en de kennis van de ondervraagde vakbonden over deze activiteiten.

Op basis van de enquête onder vakbonden levert de huidige stand van zaken met betrekking tot het toezicht op het beloningsbeleid in spoorwegondernemingen, met name wat betreft gelijke beloning voor mannen en vrouwen, een aantal kritieke inzichten op. In cijfers uitgedrukt is slechts 43 % van de ondervraagde vakbonden op de hoogte van het feit dat spoorwegondernemingen de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen monitoren, terwijl 39 % hierover geen informatie heeft. Voor zover de ondervraagde vakbonden weten, monitort slechts een derde van de spoorwegondernemingen waarvan zij de werknemers vertegenwoordigen de loonkloof tussen mannen en vrouwen in het management en in verschillende beroepen, en bijna de helft van hen heeft geen kennis van dergelijke inspanningen. Een even groot percentage van de ondervraagde vakbonden gaf aan geen informatie te hebben over spoorwegondernemingen die monitoringsystemen hebben voor secundaire arbeidsvoorwaarden of op basis van het concept van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk, terwijl slechts 24 % het laatste kon bevestigen en slechts 14 % het eerste.



Figuur 49, Bron: L&R Database “WiR-overeenkomst”, n=21

De ondervraagde spoorwegondernemingen en vakbonden noemden ook aanvullende elementen van monitoringsystemen die momenteel worden gepland of al bij de bedrijven worden gebruikt om de waarde van werk op basis van objectieve criteria te beoordelen en te vergelijken.

AANVULLENDE ELEMENTEN VAN MONITORINGSSYSTEMEN VOOR GELIJKE BELONING IN BEDRIJVEN

LTG, Litouwen

Rekening houden met informatie over de beloningsmarkt bij het vaststellen van het minimum- en maximumbedrag van het basissalaris dat aan het bedrijfsniveau van een functie wordt toegekend, met inbegrip van informatie over de selectie van werknemers of het personeelsverloop uit internationaal erkend en algemeen gebruikt onderzoek naar de beloningsmarkt, alsook uit openbaar gepubliceerde economische overzichten, bedrijfsrapporten en andere bronnen.

SBB CFF FFS, Zwitserland

Opdracht aan de Universiteit van St. Gallen voor een externe controle van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, waarna het bedrijf het label “we pay fair” (wij betalen eerlijk) heeft gekregen.

NS Nederland

Onderzoek dat naar verluidt bevestigt dat er geen loonkloof tussen mannen en vrouwen bestaat binnen het bedrijf

Sinds 2019 wordt er twee keer per jaar toezicht gehouden op de loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen het bedrijf

IÉ, Ierland

Toezicht houden op het aandeel vrouwen onder de best en slechtst betaalde werknemers van het bedrijf

Gebruikmaken van een beoordelingssysteem om gelijke beloning voor alle werknemers te garanderen en voorzieningen voor transparantie in vacatures, loonvaststelling en loonontwikkeling, als onderdeel van het transparante beloningsbeleid

SNCB/NMBS, België

Ontwikkeling van een functieclassificatiesysteem voor management-/deskundigenfuncties, in de toekomst ook voor operationeel personeel

ÖBB Oostenrijk

Ontwikkeling van een systeem om de arbeidsomstandigheden van functies en taken te beoordelen, in overeenstemming met de EU-richtlijn inzake loontransparantie

Het inkomstenverslag van ÖBB Holding is wettelijk verplicht en wordt daarom om de twee jaar op bedrijfsniveau opgesteld (Vida, Oostenrijk)

DB, Duitsland

De arbeidsomstandigheden en beloning zijn grotendeels gebaseerd op collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten met de relevante vakbonden, naast landspecifieke wettelijke voorschriften

Genderneutrale overeenkomsten en andere regelingen van de Groep inzake arbeidsvoorwaarden

Beoordelingen en beloningsniveaus uitsluitend gebaseerd op de vereisten van de betreffende functies

MÁV, Hongarije

Salarissen op basis van een functieclassificatiesysteem als maatregel om discriminatie te voorkomen

ŽRSM Infrastructure, Noord-Macedonië

Salarissen bepaald door functies binnen de bedrijfsstructuur

SNCF, Frankrijk

De nationale collectieve overeenkomst voor de spoorwegsector bevat de overeenkomst over classificatie en beloning; ondertekend in 2021 door de Franse beroepsorganisatie UTPF namens haar leden en de representatieve vakbonden van de sector

De beloningsniveaus zijn uitsluitend gebaseerd op de vereisten van de functieclassificatie en zijn daarom genderneutraal.

Eigen functieclassificatiesysteem en salarisschaal.

Monitoring van de loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt uitgevoerd in het kader van het vergelijkende situatieverslag, waarin ook de beloningsniveaus tussen vrouwen en mannen worden vergeleken en loongegevens over senioriteitsfuncties worden opgenomen, ook uitgesplitst naar kwalificaties en deeltijd- of voltijdwerk (CGT Cheminots, Frankrijk).

FS Italiane en FNM Group, Italy

Er is geen monitoringsysteem nodig, aangezien de salarissen duidelijk zijn vastgelegd in de nationale collectieve arbeidsovereenkomst (CCNL) en elke functie dus overeenkomt met een specifiek salaris en specifieke toeslagen, zonder dat verdere objectieve beoordelingen nodig zijn (FILT CGIL, Italië).

Er worden kritieke situaties geconstateerd voor alle functies die niet strikt contractueel zijn vastgelegd, aangezien managementfuncties binnen FS Italiane worden geregeld door individuele overeenkomsten, waarbij verschillen kunnen worden toegepast, bijvoorbeeld op het gebied van toelagen of beloningen (FILT CGIL, Italië).

BDŽ Holding, Bulgarije

De salarissen worden duidelijk beschreven in de lijst met functiekenmerken en daarom is er geen verschil in beloning tussen mannen en vrouwen, ongeacht de functie (Federatie van Vervoersvakbonden in Bulgarije).

LDZ, Letland

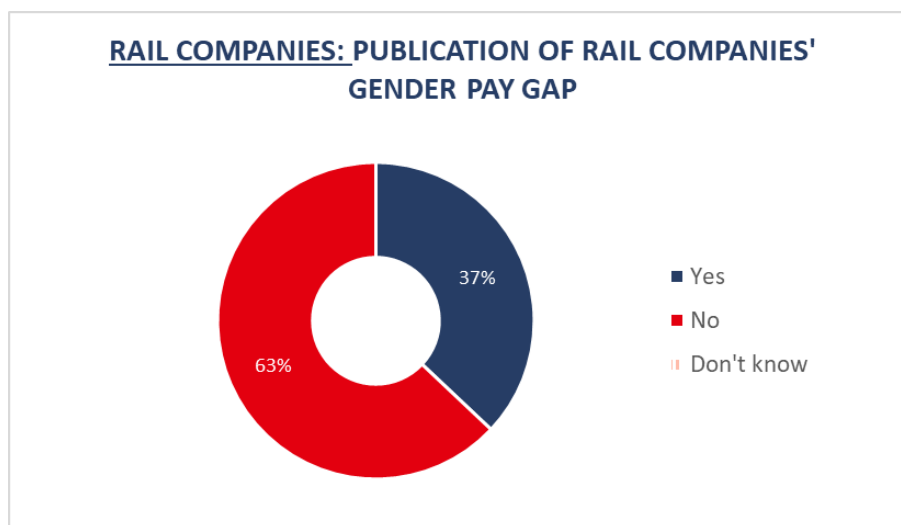
De vakbond heeft volledige toegang tot analyses van de salarissen binnen het spoorwegonderneming en kan zo op transparante wijze eventuele verschillen controleren (Letse vakbond voor de spoorwegen vervoerssector).

BELEID INZAKE LOONTRANSPARANTIE BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

Met de goedkeuring van de WiR-overeenkomst erkennen de Europese sociale partners loontransparantie als een belangrijk mechanisme om het beginsel van gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde te handhaven. Deze aanpak wordt versterkt door de EU-richtlijn inzake loontransparantie en ondersteund door de WiR-overeenkomst.

Of spoorwegondernemingen vrijwillig kiezen om hun loonkloof tussen mannen en vrouwen openbaar te maken, is een belangrijke indicator voor loontransparantie. Van de 27 ondervraagde spoorwegondernemingen maakt slechts 37 % hun gegevens over de loonkloof tussen mannen en vrouwen openbaar, terwijl een aanzienlijke 63 % afziet van het publiceren van dergelijke gegevens.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: PUBLICATIE VAN DE GELIJKHEIDSKLOOF TUSSEN MANNEN EN



VROUWEN BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

Figuur 50, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=27

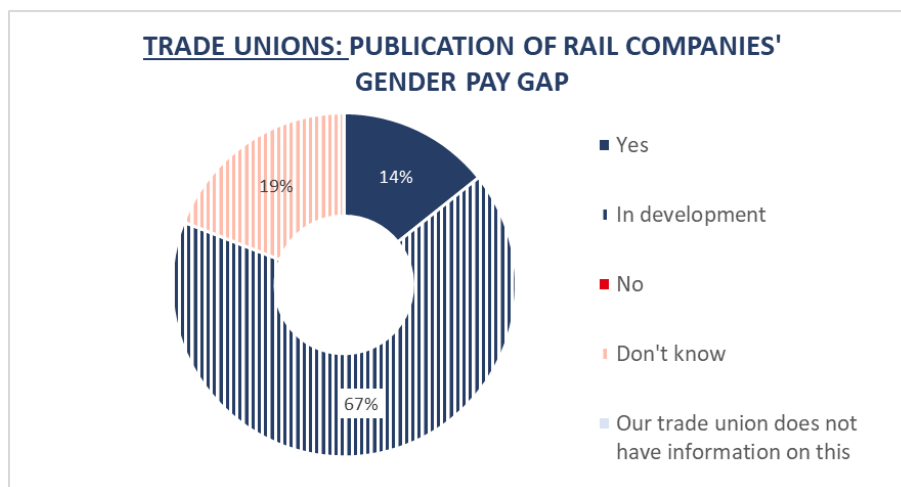
Ja

Nee

Weet niet

De vakbonden die aan het onderzoek hebben deelgenomen, gaven aan dat slechts 14 % op de hoogte is van het feit dat spoorwegondernemingen gegevens over de loonkloof tussen mannen en vrouwen publiceren. 67 % van de ondervraagde vakbonden gaat er echter van uit dat spoorwegondernemingen momenteel processen en systemen ontwikkelen om de publicatie van gegevens over de loonkloof tussen mannen en vrouwen te ondersteunen, wat wijst op mogelijke toekomstige vooruitgang op het gebied van loontransparantie.

VAKBONDEN: PUBLICATIE VAN DE GELIJKHEIDSKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 51, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=21

SPOORWEGONDERNEMINGEN: BELONINGSTRANSPAAANTIEBELEID BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

Ja

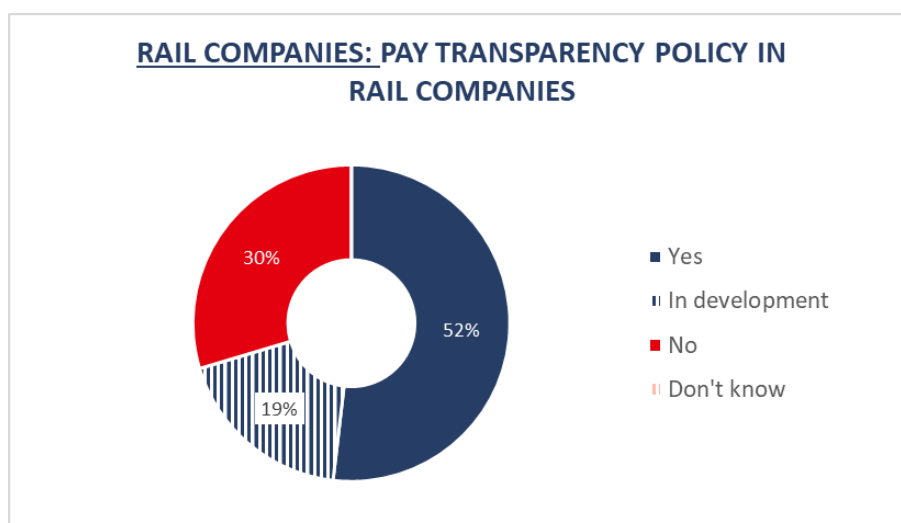
in ontwikkeling

Nee

Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

Volgens de ondervraagde spoorwegondernemingen heeft 52% al een beleid inzake loontransparantie ingevoerd, gevolgd door 19% die momenteel bezig is met de ontwikkeling daarvan. De overige 30%



geeft aan geen dergelijk beleid te hebben.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: BELONINGSTRANSPARANTIEBELEID BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

Ja

in ontwikkeling

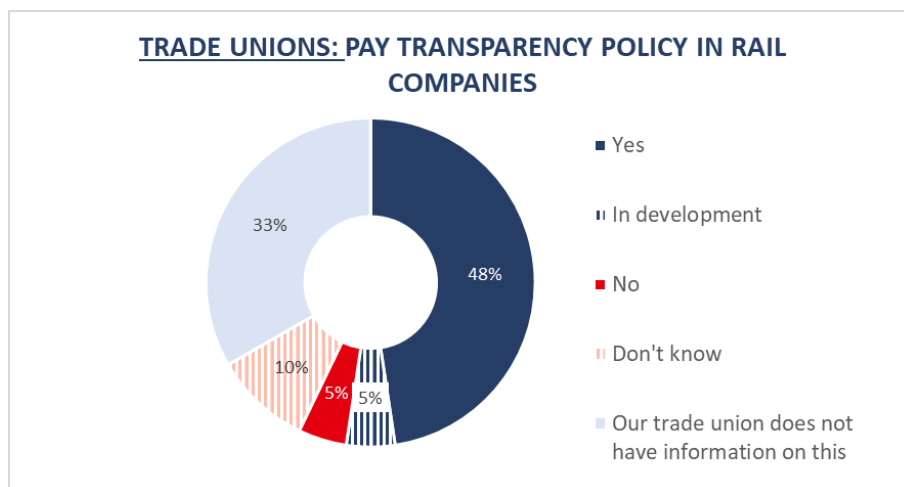
Nee

Weet niet

Figuur 52, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=27

De ondervraagde vakbonden schetsen een vergelijkbaar beeld: 48 % geeft aan op de hoogte te zijn van een beleid inzake loontransparantie bij de spoorwegondernemingen waarvan zij de werknemers vertegenwoordigen, en 5 % geeft aan dat een dergelijk beleid in ontwikkeling is of ontbreekt. Tegelijkertijd had een aanzienlijk deel van de vakbonden (43 %) geen informatie over een beleid inzake loontransparantie bij spoorwegondernemingen.

VAKBONDEN: BELONINGSTRANSPARAANTIEBELEID BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 53, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=21

Ja

In ontwikkeling

Nee

Weet niet

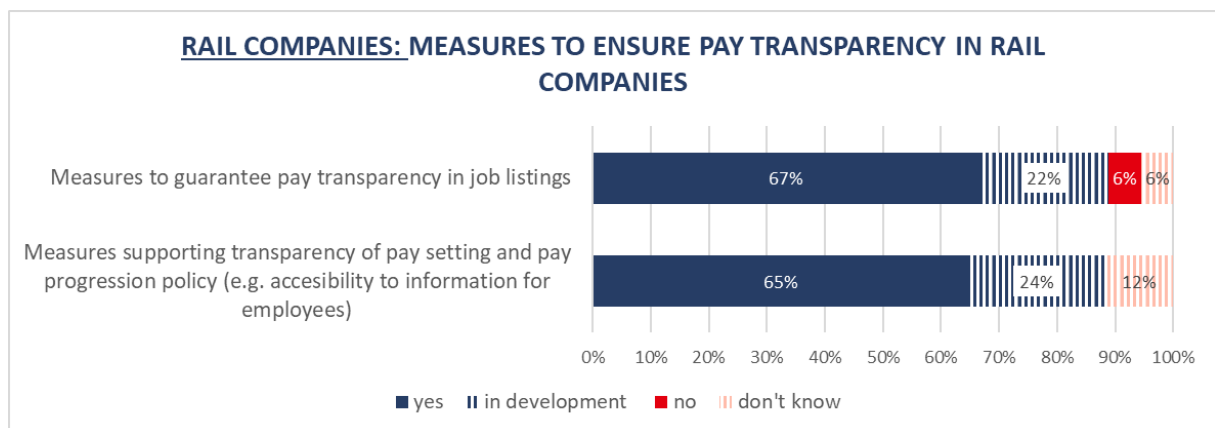
Onze vakbond heeft geen informatie hierover

Hoewel de meerderheid van de ondervraagde spoorwegondernemingen al maatregelen voor loontransparantie heeft genomen of bezig is daarmee, vormt de 30 % zonder een dergelijk beleid nog

steeds een aanzienlijke belemmering voor het waarborgen van eerlijke en niet-discriminerende beloning. Het verschil tussen de standpunten van bedrijven en vakbonden over de uitvoering van het beleid wijst op onvoldoende coördinatie en communicatie, alsook op inconsistentie bij de toepassing van transparantiebeginselen in de sector.

In overeenstemming met het EU-beleid inzake loontransparantie en de bepalingen van de WiR-overeenkomst zijn de Europese sociale partners verplicht concrete maatregelen te nemen om loontransparantie te waarborgen en specifieke maatregelen te implementeren om deze doelstellingen te bereiken. Volgens de ondervraagde spoorwegondernemingen heeft 67 % al maatregelen genomen om loontransparantie in vacatures te garanderen, en werkt nog eens 22 % momenteel aan de ontwikkeling van dergelijke maatregelen. Slechts 6 % van de bedrijven geeft aan momenteel geen dergelijke maatregelen te hebben. Evenzo meldt 65 % van de spoorwegondernemingen die aan de enquête hebben deelgenomen, maatregelen te hebben genomen ter ondersteuning van de transparantie van de loonvaststelling en loonontwikkeling, zoals de toegankelijkheid van informatie voor werknemers, gevolgd door 24 % die momenteel dergelijke maatregelen aan het ontwikkelen is.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: MAATREGELEN OM TE ZORGEN VOOR BELONINGSTRANSPARANTIE BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 54, Bron: L&R Database "IR_companies", n= 17 en 18

Maatregelen om te zorgen voor beloningstransparantie in functievermeldingen

Maatregelen die de transparantie ondersteunen van beloningsstelling bij beloningsbevorderingsbeleid (bijvoorbeeld toegang tot informatie voor werknemers)

Ja

In ontwikkeling

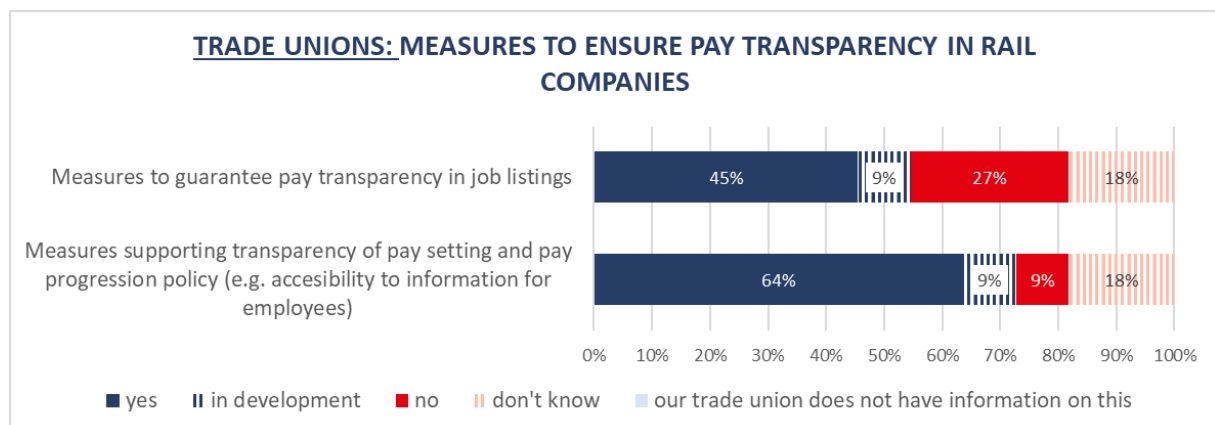
Nee

Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

Daarentegen bevestigde slechts 45 % van de ondervraagde vakbonden dat er maatregelen zijn genomen om loontransparantie in vacatures te garanderen bij de spoorwegondernemingen waarvan zij de werknemers vertegenwoordigen, gevolgd door 9 % die aangaf dat dergelijke maatregelen in ontwikkeling zijn. Een relatief veel groter deel van de vakbonden (27 %) geeft echter aan dat spoorwegondernemingen in hun land geen dergelijke maatregelen hebben genomen. Wat betreft maatregelen ter ondersteuning van de transparantie van het loonbeleid en de loonontwikkeling bij spoorwegondernemingen, komen de opvattingen van de ondervraagde vakbonden en spoorwegondernemingen grotendeels overeen: 64% van de vakbonden is op de hoogte van dergelijke maatregelen die momenteel worden toegepast, en nog eens 9% is op de hoogte van maatregelen die in ontwikkeling zijn. Toch geeft 9% aan dat dergelijke maatregelen momenteel ontbreken bij hun spoorwegondernemingen.

VAKBONDEN: MAATREGELEN OM TE ZORGEN VOOR BELONINGSTRANSPARANTIE BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 55, Bron: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=11

Maatregelen om te zorgen voor beloningstransparantie in functievermeldingen

Maatregelen die de transparantie ondersteunen van beloningsstelling bij beloningsbevorderingsbeleid (bijvoorbeeld toegang tot informatie voor werknemers)

Ja

In ontwikkeling

Nee

Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

Kortom, het gebrek aan transparantie in beloningspraktijken brengt tal van uitdagingen met zich mee en verhindert dat systemische loonongelijkheid en structurele vooroordelen worden vastgesteld. Bovendien beperkt het de mogelijkheden van werknemers om hun rechten te doen gelden, met name wat betreft gelijke beloning. Tegelijkertijd verzwakt het het vermogen van vakbonden om loonverschillen tussen mannen en vrouwen effectief te monitoren, te beoordelen en aan te pakken. Over het algemeen ondermijnt het de uitvoering van de EU-richtlijn inzake loontransparantie, die transparante beloningsstructuren en toegang tot verhaalmechanismen voorschrijft. Tot op zekere hoogte wijzen de bevindingen op een discrepantie tussen sommige huidige praktijken in de sector en de wettelijke normen van de EU, waardoor de realisatie van gelijke beloning in de spoorwegsector in gevaar komt. Toch moet worden opgemerkt dat een aanzienlijke meerderheid van de ondervraagde spoorwegondernemingen al basismaatregelen voor transparantie heeft ingevoerd (meer dan 65 % in beide categorieën). Ongeveer een kwart van de ondernemingen is bezig met de ontwikkeling van hun kaders, wat wijst op een positief momentum, maar ook op de behoefte aan ondersteuning. Een kleine minderheid heeft nog steeds geen transparantiemaatregelen genomen of is zich daar niet van bewust.

De precieze maatregelen die spoorwegondernemingen nemen om loontransparantie in vacatures te garanderen of om de transparantie van het loonbeleid en de loonontwikkeling te ondersteunen, worden hieronder nader beschreven. Bovendien dragen veel van deze maatregelen ook bij aan de inspanningen van de spoorwegondernemingen om gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde te waarborgen, zoals verschillende van de ondervraagde ondernemingen hebben bevestigd.

VOORBEELDEN VAN MAATREGELEN VAN SPOORWEGONDERNEMINGEN TER ONDERSTEUNING VAN LOONTRANSPARANTIE

TRANSPARANTE BELONINGSVOORWAARDEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS

Beloningsbeleid waarbij aan elke geadverteerde functie een beloningsbereik/schaal of een vermelding van het exacte salaris wordt toegekend, dat samen met de vacature openbaar wordt gemaakt (LTG, Litouwen; RDG, Verenigd Koninkrijk; SNCF, Frankrijk; ŽRSM Infrastructure, Noord-Macedonië)

Ontwikkeling van een model voor het publiceren van een salarisbereik in vacatures, getest voor geselecteerde gebieden/activiteiten (SNCB/NMBS, België; DB, Duitsland)

Minimumsalaris in vacatures volgens de respectieve collectieve arbeidsovereenkomst. In bepaalde gevallen, bijvoorbeeld voor managementfuncties, wordt een realistisch salaris vermeld (ÖBB, Oostenrijk)

Publicatie van het basissalaris in advertenties zonder verwijzing naar geslacht, en openbaarmaking van bonussen (ŽSSK Cargo, Slowakije)

Bedrijfsrichtlijn voor het invullen van vacatures (CD, Tsjechië)

Publicatie van functieprofielen met een beschrijving van de vereiste vaardigheden, ervaring en opleiding in vacatures, en gedefinieerde functiecategorieën en salarisbereik voor elke functie (SBB CFF FFS, Zwitserland; SNCF, Frankrijk)

Opname van salarisschaalclassificatie of functie-evaluatie voor interne vacatures (DB, Duitsland; SNCF, Frankrijk)

Controle op gelijke beloning voor vrouwen en mannen bij aanwerving en corrigerende maatregelen in geval van ongelijke beloning (SNCF, Frankrijk)

TRANSPARANTE BELONINGSVOORWAARDEN VOOR HET HUIDIGE PERSONEEL

Beloningsbeleid dat de beloning vaststelt op basis van het bedrijfsniveau dat voor de functie is vastgesteld, de resultaten die de werknemer in de jaarlijkse prestatiebeoordeling heeft behaald, de situatie op de beloningsmarkt en het budget dat voor salarissen is uitgetrokken (LTG, Litouwen)

De salarissen voor individuele functies worden geregeld door interne voorschriften of richtlijnen (ŽSSK Cargo, Slowakije; ŽSSK, Slowakije)

Een indexeringsstelsel dat de status en het salaris van CFL-werknemers in vaste dienst voor elke rang en trede vastlegt in overeenstemming met de functieclassificatietabel, de salarisindextabellen en aanvullende bepalingen. De waarde die overeenkomt met index honderd in de geïndexeerde beloningstabellen

is die welke geldt of zal gelden voor ambtenaren. De pensioenbare componenten van de salarissen van de personeelsleden zijn onderworpen aan een pensioeninhouding tegen het tarief dat van toepassing is op ambtenaren (CFL, Luxemburg).

Transparante salarisschalen (bv. salarismatrix) en evoluties binnen de salarisschalen. Salarissen bepaald op basis van functie, vaardigheden en beroepservaring (SNCB/NMBS, België; e.g.o.o., Duitsland; ŽSSK Cargo, Slowakije)

Toepassing van het beginsel van gelijke en billijke beloning, waarbij de voorwaarden voor het bepalen van de beloning voor hetzelfde of gelijkwaardig werk dezelfde zijn, maar ook rekening wordt gehouden met de kennis, vaardigheden en ervaring van de werknemer (EVR, Estland; PKP, Polen)

Door HR vastgestelde criteria voor het vaststellen en verhogen van salarissen, die worden gedeeld met personeelsvertegenwoordigers, en het totale budget voor individuele salarisverhogingsvoorstellen wordt gedeeld met personeelsvertegenwoordigers in speciale commissies (SNCF, Frankrijk)

Catalogus van functies of taken voor meer transparantie (CD, Tsjechië; BLS, Zwitserland; SNCF, Frankrijk)

Toewijding aan gelijke beloning: verbod op loondiscriminatie op basis van geslacht. Regelmatige herziening van de beloningsstructuur om een eerlijke beloning te garanderen (DB, Duitsland; SNCF, Frankrijk)

INTERNE TOOLS EN VERDERE ONDERSTEUNING VOOR HET BEVORDEREN VAN GELIJKE BELONING

HR-tool die de persoonlijke loonontwikkeling van werknemers illustreert (SBB CFF FFS, Zwitserland)

Monitoring aan de hand van de indicatoren die vereist zijn in het kader van de instrumenten "Equality Index" (jaarlijkse publicatie van de resultaten op de website van het bedrijf) en het jaarlijkse

vergelijkende rapport over gendergelijkheid; bescherming van zwangerschapsverlof tegen gevolgen voor bonussen en promotie (SNCF, Frankrijk)

Eigen beoordelingssysteem voor het evalueren van functies, met de mogelijkheid voor werknemers om een herbeoordeling aan te vragen (IE, Ierland)

Ondersteuning van de HR-businesspartners en Comp & Ben bij het vaststellen van de beloning (BLS, Zwitserland)

INTEGRATIE VAN NATIONALE OF EU-WETGEVING IN HET BELONINGSBELEID VAN HET BEDRIJF

Implementatie van richtlijnen inzake gelijke beloning gepland in 2025/26 (CD, Tsjechië)

Salarissen volgens de respectieve collectieve arbeidsovereenkomst, afhankelijk van specifieke functies (ÖBB, Oostenrijk; ŽS Infrastructure, Servië)

Inachtneming van beloningsstructuren in het team en de hele groep bij het vaststellen van salarissen (kan worden herzien op basis van informatie uit de EU-richtlijn inzake loontransparantie) (ÖBB, Oostenrijk)

Wettelijke verplichting op grond van nationale wetgeving en collectieve overeenkomsten om het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk te eerbiedigen (FS Italiane, Italië)

Wettelijk recht van werknemers om informatie op te vragen over het gemiddelde bruto maandsalaris van werknemers van het andere geslacht in hun loongroep op grond van de Duitse wetgeving (Entgelttransparenzgesetz) (DB, Duitsland)

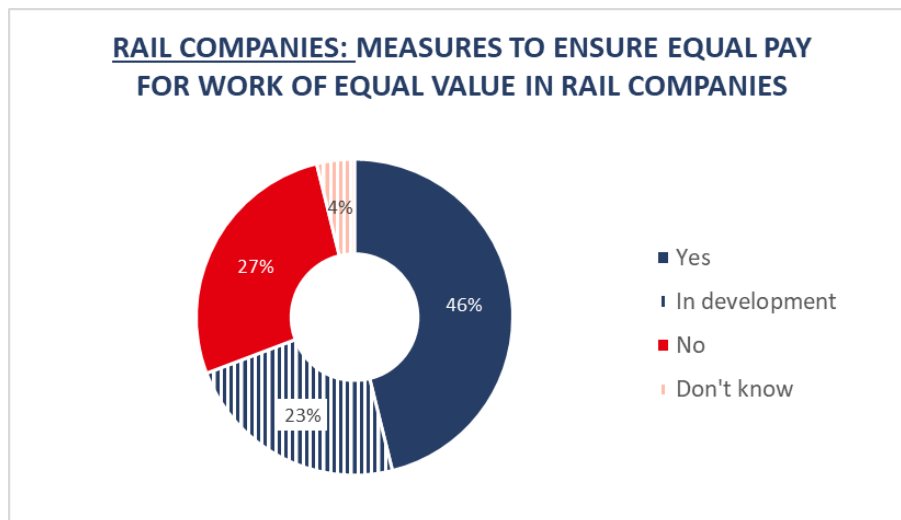
Hoewel de ondervraagde vakbonden deze maatregelen grotendeels bevestigen, wijzen zij tegelijkertijd ook op bepaalde blinde vlekken of tekortkomingen. Zo stelt de Oostenrijkse vakbond Vida dat meer transparantie op basis van reële lonen bij ÖBB wenselijk zou zijn om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. Evenzo constateert de Franse vakbond CGT Cheminots voor nieuwe werknemers die in 2020 bij de SNCF in dienst zijn getreden een verlies aan transparantie sinds het einde van het statuut en het uniforme salarisschaal. In dit verband wijst de Italiaanse vakbond FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL) er ook op dat, hoewel de salarissen over het algemeen duidelijk zijn vastgelegd in de nationale collectieve arbeidsovereenkomst (CCNL), het in het geval van FS Italiane moeilijk kan zijn om functies die niet strikt zijn vastgelegd in een contract, zoals leidinggevende functies die worden geregeld door individuele overeenkomsten, op een consistente manier in te delen.

GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK OF WERK VAN GELIJKE WAARDE BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

Wat betreft een eerlijk beloningsbeleid werden de spoorwegondernemingen ondervraagd over de maatregelen die zij hebben genomen om gelijk loon voor gelijk werk of werk van gelijke waarde te waarborgen. Van de 26 deelnemende spoorwegondernemingen bevestigde 46 % het bestaan van dergelijke maatregelen, terwijl nog eens 23 % aangaf dat deze maatregelen momenteel binnen hun

bedrijf worden ontwikkeld. In totaal 27 % geeft aan dat er momenteel geen dergelijke maatregelen zijn genomen of gepland.

SPoorwegOndernemingen: MAATREGELEN OM VOOR GELIJKE BELONING TE ZORGEN VOOR WERK OF GELIJKE WAARDE BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 56, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=26

JA

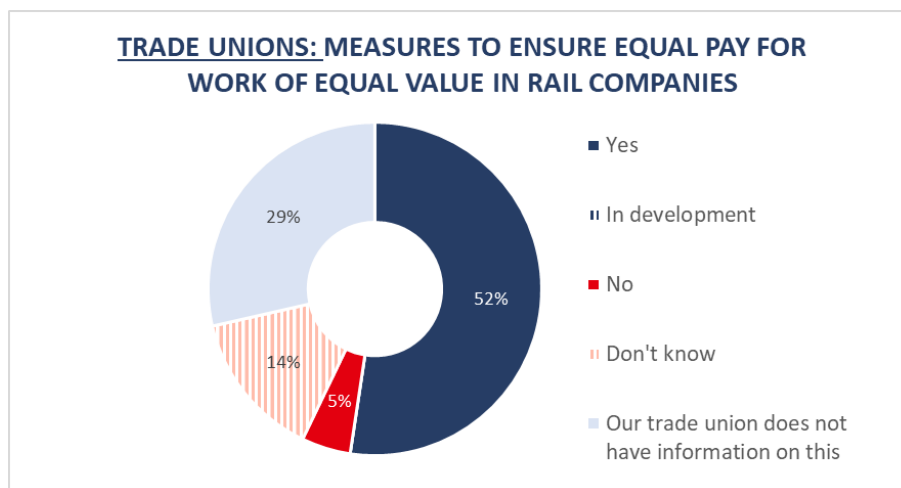
IN ONTWIKKELING

NEE

WEET NIET

Deze bevindingen worden grotendeels bevestigd door de ondervraagde vakbonden, waarvan meer dan de helft aangeeft op de hoogte te zijn van dergelijke maatregelen die worden uitgevoerd in de spoorwegondernemingen waarvan zij de werknemers vertegenwoordigen (52 %). 29 % van de ondervraagde vakbonden ervaart echter opnieuw een gebrek aan informatie over dit onderwerp, wat mogelijk wijst op slechte communicatie op nationaal niveau tussen de sociale partners of onvoldoende betrokkenheid van de werknemers bij de vakbonden.

VAKBONDEN: MAATREGELEN OM VOOR GELIJKE BELONING TE ZORGEN VOOR WERK OF GELIJKE WAARDE BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 57, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=21

JA

IN ONTWIKKELING

NEE

WEET NIET

ONZE VAKBOND HEEFT GEEN INFORMATIE HIEROVER

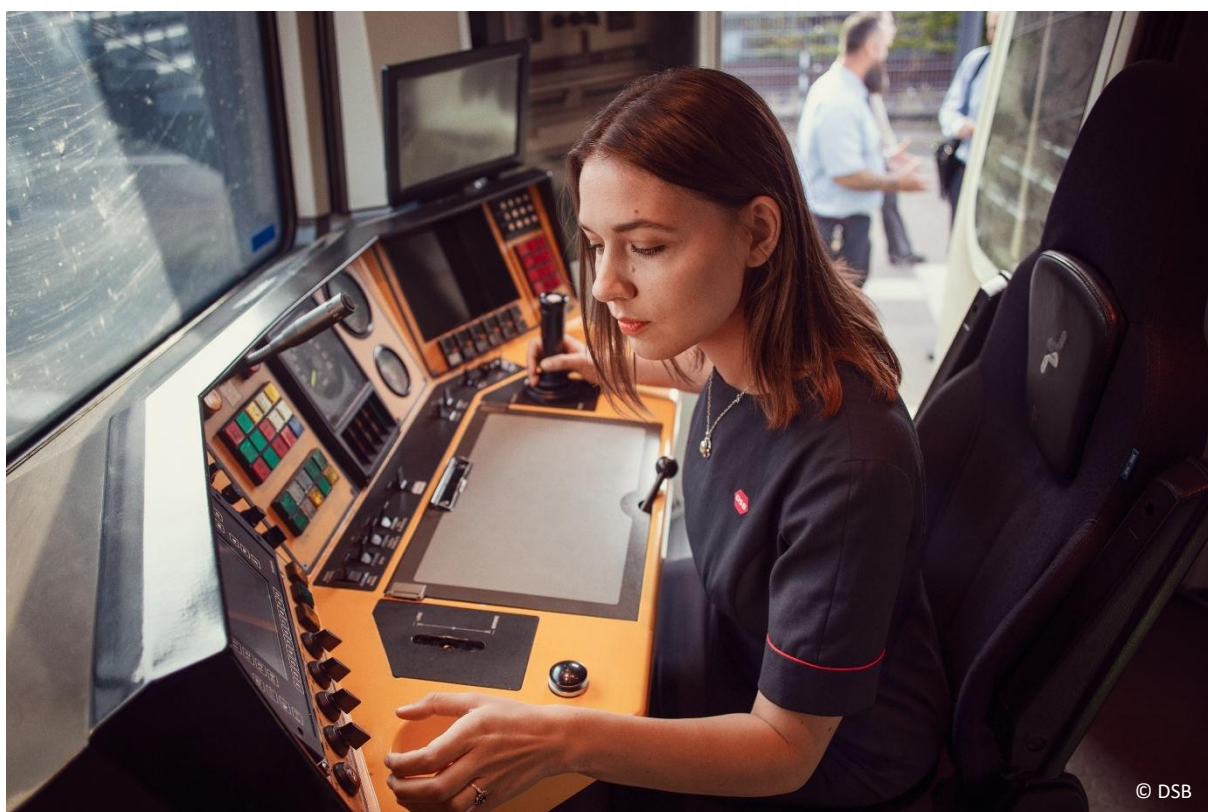
Hoewel de basiselementen van het belangrijkste beleid inzake gelijke beloning al aanwezig zijn bij de meeste van de onderzochte spoorwegondernemingen, vereist volledige naleving van de EU-richtlijn inzake loontransparantie systematische verbeteringen op het gebied van monitoring, transparantie en samenwerking met werknemersvertegenwoordigers. Loontransparantie is niet alleen een wettelijke verplichting, maar ook een strategische motor voor structurele verandering, die vertrouwen, motivatie en een eerlijke werkcultuur bevordert. Hoewel meer dan 65 % van de spoorwegondernemingen maatregelen voor loontransparantie heeft ingevoerd, is nog steeds universele naleving nodig, waarbij alle bedrijven een transparant, goed gedocumenteerd en toegankelijk loonbeleid hanteren dat genderspecifieke elementen bevat en gelijke toegang tot informatie en carrièremogelijkheden voor alle werknemers garandeert. Om een consistente en alomvattende uitvoering van een dergelijk beleid te bereiken, zijn gecoördineerde inspanningen nodig om de transparantie te vergroten, de toezichtmechanismen te versterken, de vakbonden actief te betrekken en het bewustzijn van loongelijkheid op alle organisatieniveaus te vergroten. Door deze tekortkomingen aan te pakken, zullen de praktijken in overeenstemming worden gebracht met de Europese normen en zal worden bijgedragen tot meer rechtvaardige, inclusieve en verantwoordelijke werkplekken in de spoorwegsector.



BELEIDSTERREIN 7: GEZONDHEID, VEILIGHEID

EN WERKOMGEVING OP HET WERK

Het preventiebeleid van bedrijven om de gezondheid en veiligheid op het werk en een veilige werkomgeving te waarborgen, vereist ook een genderperspectief om rekening te houden met de specifieke behoeften van vrouwen. Dit helpt om vrouwen binnen de spoorwegsector te houden.²⁰



²⁰ WiR-overeenkomst, pagina 13.

Het waarborgen van gezondheid en veiligheid op het werk is een fundamentele verantwoordelijkheid van spoorwegondernemingen. Om een inclusieve en ondersteunende werkomgeving te creëren, moet dit beleid ook een genderperspectief omvatten, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van vrouwen. Een werkplek die veiligheid vooropstelt en rekening houdt met genderspecifieke vereisten, verbetert niet alleen het welzijn van de werknemers, maar versterkt ook de inspanningen om vrouwen in de spoorwegsector te behouden.

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de uitvoering van de principes en maatregelen die in de WiR-overeenkomst zijn vastgelegd, met de nadruk op gezondheid, veiligheid en de werkomgeving op het werk. Een belangrijk aspect is het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) die niet alleen veilig en effectief zijn, maar ook zijn ontworpen voor een divers personeelsbestand, met inbegrip van de fysieke behoeften van vrouwen. Ervoor zorgen dat PBM goed passen, is essentieel voor de veiligheid en het comfort op het werk.

Een andere cruciale maatregel is het verbeteren van sanitaire voorzieningen om te voldoen aan de normen voor privacy en veiligheid voor alle werknemers, met speciale aandacht voor de behoeften van vrouwen. Een genderbewuste aanpak in dit verband onderstreept het belang van waardigheid en respect op de werkplek.

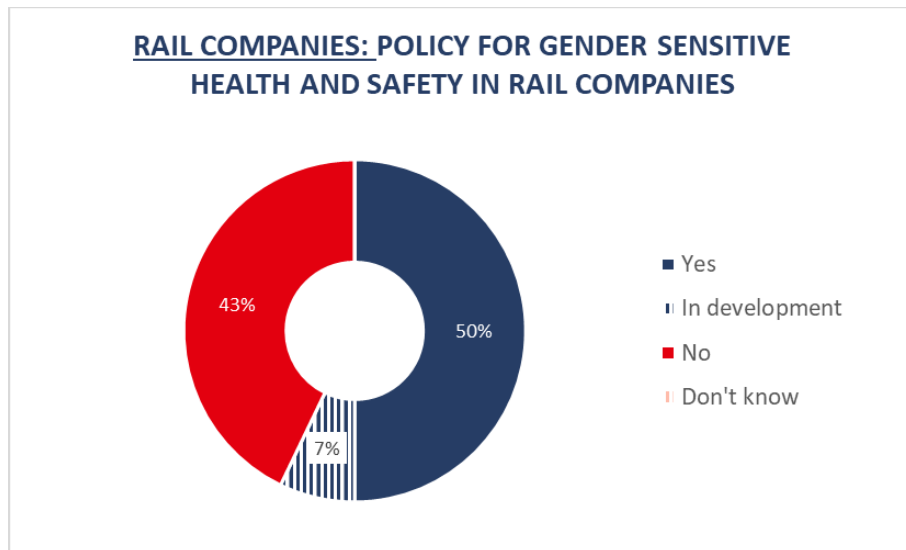
Bovendien vereist de veiligheid van vrouwen die als boordpersoneel op treinen werken, vooral tijdens late of nachtelijke uren, op maat gemaakte maatregelen om veilige werkomstandigheden te creëren. Door deze uitdagingen aan te pakken, tonen we onze toewijding aan het creëren van een omgeving waarin het personeel aan boord zich veilig en gesteund voelt.

In dit hoofdstuk wordt beoordeeld hoe verschillende initiatieven die bijdragen aan de hierboven genoemde doelstellingen worden geïmplementeerd, waarbij de nadruk ligt op de voortgang, uitdagingen en mogelijkheden voor verdere verbetering om een veilige en inclusieve werkomgeving voor alle werknemers in de spoorwegsector te waarborgen.

BELEID VOOR GENDERBEWUSTE GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP HET WERK

In de eerste fase richt de analyse zich op de vraag of spoorwegondernemingen beleid hebben dat bijdraagt aan het voldoen aan genderbewuste normen voor gezondheid en veiligheid op het werk en het waarborgen van een veilige werkomgeving voor alle werknemers. Hoewel de helft (50 %) van de ondervraagde spoorwegondernemingen al gendersensitief beleid heeft ingevoerd, heeft een aanzienlijk deel (43 %) momenteel nog geen enkele vorm van dergelijk beleid. Bovendien wijst het kleine percentage spoorwegondernemingen dat bezig is met de ontwikkeling van dergelijk beleid (7 %) op een trage vooruitgang in de richting van een meer gezondheidsbewuste aanpak en een veiligere werkomgeving.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: BELEID VOOR GENDERGEVOELIGE GEZONDHEID EN VEILIGHEID BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 58, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=28

JA

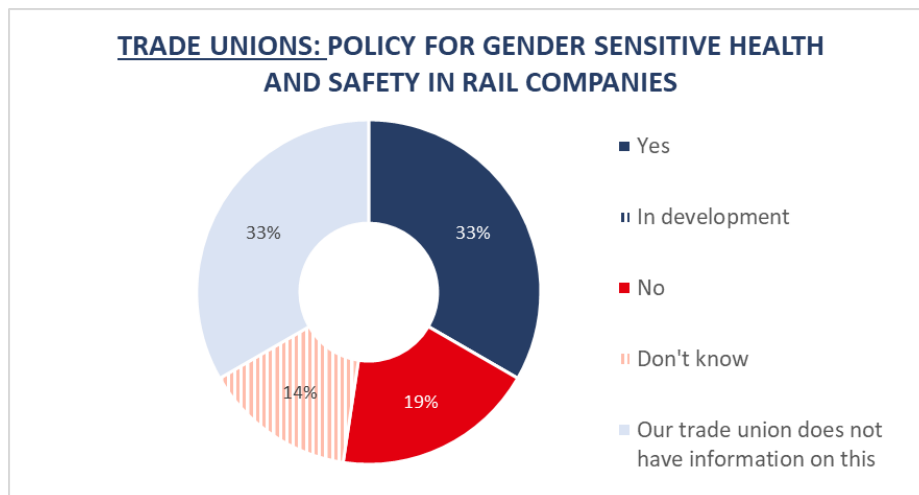
IN ONTWIKKELING

NEE

WEET NIET

De ondervraagde vakbonden hebben een verschillende perceptie van genderbewuste gezondheids- en veiligheidsbeleidsmaatregelen bij spoorwegondernemingen: slechts een derde is op de hoogte van het bestaan van dergelijke beleidsmaatregelen en 19 % geeft aan dat er momenteel geen dergelijke beleidsmaatregelen zijn. Een aanzienlijk deel van de deelnemende vakbonden (47 %) is niet op de hoogte van dergelijke beleidsmaatregelen of heeft geen informatie over dit onderwerp.

VAKBONDEN: BELEID VOOR GENDERGEVOELIGE GEZONDHEID EN VEILIGHEID BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 59, Bron: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

CONCRETE MAATREGELEN MET BETREKKING TOT GENDERBEWUSTE GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP HET WERK BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

Naast beleid zijn concrete genderbewuste gezondheids- en veiligheidsmaatregelen even belangrijk voor het creëren van inclusieve, eerlijke en veilige werkplekken in de spoorwegsector. Spoorwegondernemingen die inspelen op genderbehoeften door middel van passende faciliteiten, uitrusting en veiligheidsprotocollen, tonen daarmee hun betrokkenheid bij zowel het welzijn van hun werknemers als gendergelijkheid.

De volgende grafiek geeft een overzicht van de huidige status van verschillende gezondheids- en veiligheidsmaatregelen bij spoorwegondernemingen vanuit een genderperspectief. De grafiek laat zien in hoeverre de ondervraagde spoorwegondernemingen deze maatregelen tot nu toe hebben geïmplementeerd en geeft ook aan op welke gebieden meer aandacht nodig is. Wat betreft de levering van gendergerichte persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) bevestigde de overgrote meerderheid van de ondervraagde spoorwegondernemingen (82%) dat zij PBM leveren die voldoen aan de behoeften van alle geslachten. Dit is een belangrijke stap in de richting van inclusieve veiligheidsnormen, waarbij het belang van een goede pasvorm, comfort en bescherming voor elke werknemer, ongeacht geslacht, wordt erkend. Bij het ontwerpen van PBM is het belangrijk om rekening te houden met geslachtsverschillen in lichaamsvorm en -grootte, zowel voor het comfort als voor het voorkomen van gevaren. Niettemin geeft 11 % van de ondervraagde spoorwegondernemingen aan dat zij nog geen genderspecifieke PBM aanbieden. Deze groep vertegenwoordigt een kritieke veiligheidslacune die werknemers, met name vrouwen, mogelijk blootstelt aan ongemak of zelfs fysieke risico's als gevolg van onjuist passende uitrusting.

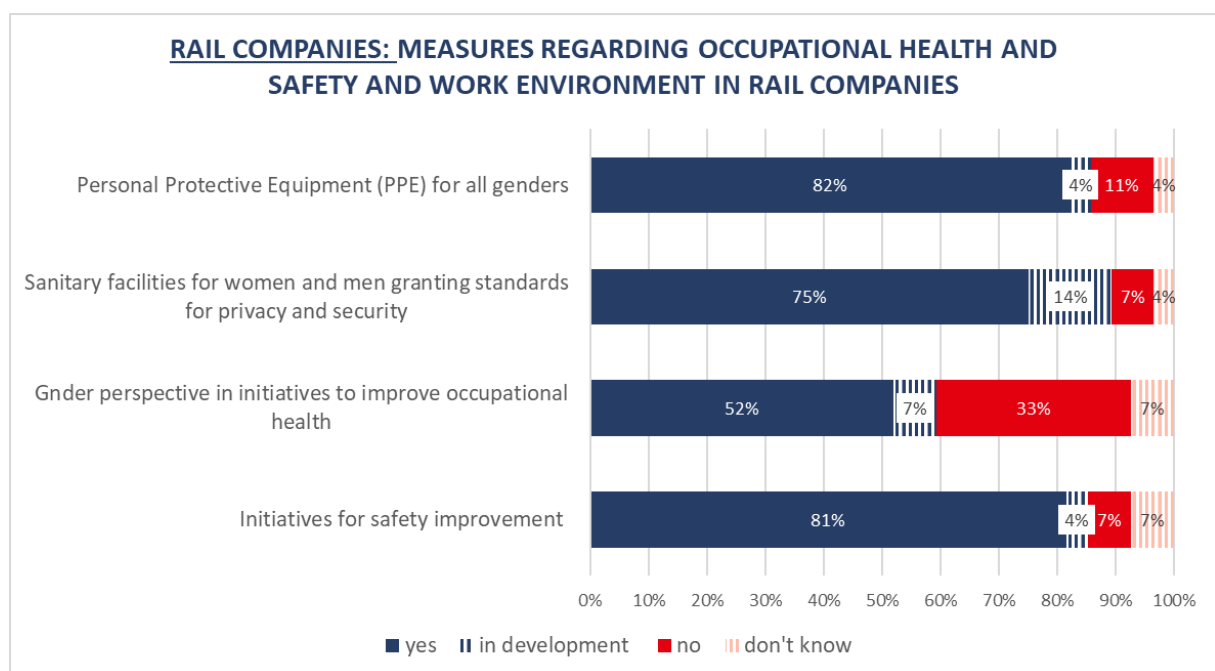
Volgens de enquête heeft 75% van de spoorwegondernemingen al passende sanitaire voorzieningen geïnstalleerd, wat erop wijst dat deze belangrijke norm algemeen wordt erkend. Bovendien is 14% van de ondervraagde spoorwegondernemingen momenteel bezig met het ontwikkelen of verbeteren van deze voorzieningen, wat wijst op positieve resultaten bij het dichten van de resterende hiaten. 7% van de bedrijven gaf echter toe dat ze niet over adequate voorzieningen beschikken en nog eens 4% kan de situatie niet beoordelen, wat neerkomt op 11% van de spoorwegondernemingen, waar het

gebrek aan voorzieningen de waardigheid en het welzijn van werknemers, met name vrouwen en genderdiverse medewerkers, kan ondermijnen.

Slechts iets meer dan de helft van de ondervraagde spoorwegondernemingen (52%) gaf aan dat zij actief een genderperspectief hebben geïntegreerd in hun strategieën voor gezondheid en veiligheid op het werk. Dit cijfer suggereert dat, ondanks een groeiend bewustzijn, de toepassing van specifieke gender sensitieve benaderingen van gezondheid en veiligheid op het werk nog steeds ongelijkmatig is. Nog eens 7% is momenteel bezig met de ontwikkeling van een dergelijk perspectief, maar 33% gaf aan dat hun beleid inzake gezondheid en veiligheid op het werk momenteel geen rekening houdt met genderaspecten.

De algemene betrokkenheid bij veiligheid op de werkplek lijkt groot te zijn: 81% van de ondervraagde spoorwegondernemingen gaf aan dat zij algemene veiligheidsinitiatieven hebben gelanceerd. Deze inspanningen weerspiegelen de wijdverbreide erkenning dat veiligheid van fundamenteel belang is voor de prestaties en het welzijn van de werknemers. Nog eens 4% van de bedrijven is momenteel bezig met de ontwikkeling van dergelijke initiatieven. 7% gaf echter aan dat zij geen veiligheid gerelateerde verbeteringen hebben doorgevoerd. Veiligheidsinitiatieven kunnen bestaan uit regelmatige trainingen, ergonomische beoordelingen, risicoanalyses of de invoering van digitale veiligheidsmonitoringsystemen.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: MAATREGELEN MET BETREKKING TOT GEZONDHEID EN VEILIGHEID IN DE WERKOMGEVING BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 60, Bron: L&R Database "WIR_companies", n tussen 27 en 28

Persoonlijke beveiligingsuitrusting (PBU) voor alle geslachten

Sanitaire voorzieningen voor vrouwen en mannen bij het toekennen van normen voor privacy en veiligheid

Genderperspectief in initiatieven om de gezondheid op het werk te verbeteren

Initiatieven voor verbetering van veiligheid

Ja

in ontwikkeling

nee

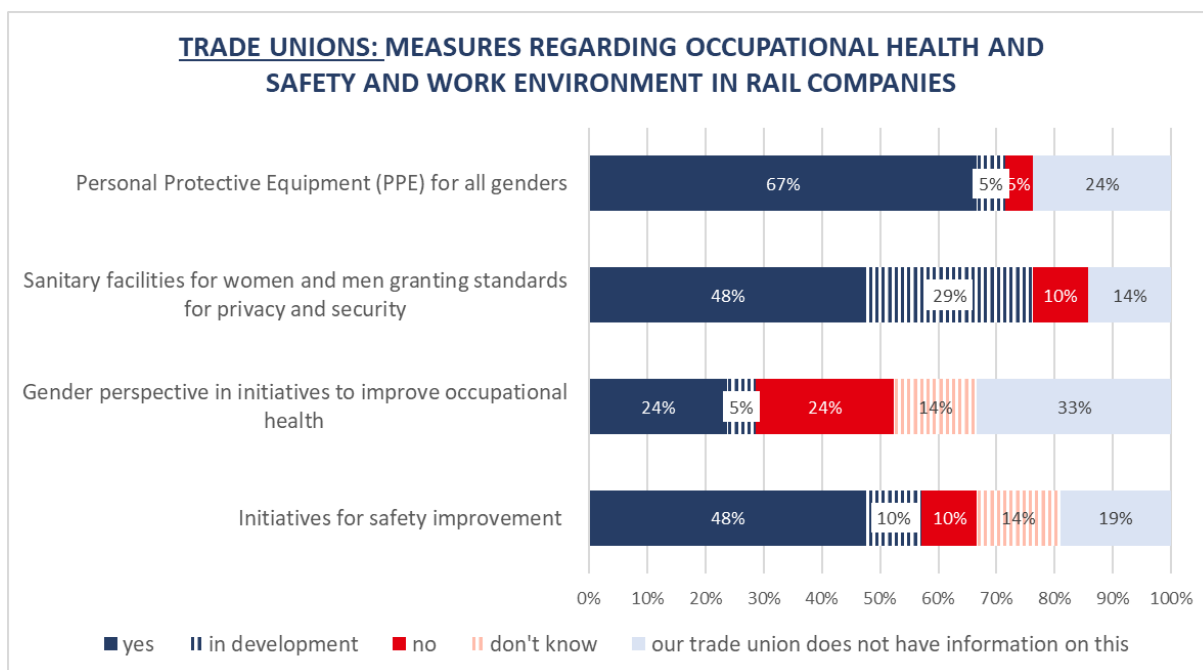
weet niet

onze vakbond heeft geen informatie hierover

Hieronder volgt een analyse van de antwoorden van de ondervraagde vakbonden, waarin zowel de geboekte vooruitgang als de punten voor verdere verbetering met betrekking tot genderbewuste gezondheids- en veiligheidsmaatregelen bij spoorwegondernemingen worden belicht. De gegevens geven een gemengd beeld: Hoewel veel spoorwegondernemingen zich sterk inzetten voor inclusieve veiligheidsnormen, blijven er kritieke hiaten bestaan. Opvallend is opnieuw het gebrek aan informatie aan vakbonden over belangrijke maatregelen op dit gebied – een indicatie dat sommige spoorwegondernemingen momenteel hun verplichtingen uit hoofde van de WiR-overeenkomst op dit punt niet nakomen.

Volgens de ondervraagde vakbonden is de meest toegepaste maatregel in spoorwegondernemingen het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) voor alle geslachten, waarbij 67 % bevestigt dat deze beschikbaar zijn in spoorwegondernemingen. Sanitaire voorzieningen die voldoen aan de privacy- en veiligheidsnormen voor zowel vrouwen als mannen in spoorwegondernemingen worden bevestigd door 48 % van de ondervraagde vakbonden, terwijl nog eens 29 % aangeeft dat dergelijke voorzieningen in ontwikkeling zijn. Een veel kleiner deel van de ondervraagde vakbonden – slechts 24% – meldt dat spoorwegondernemingen een genderperspectief hebben opgenomen in initiatieven op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk. Dit is een kritieke kloof, vooral gezien het bredere belang van inclusieve gezondheid en veiligheid op het werk. Algemene initiatieven ter verbetering van de veiligheid bij spoorwegondernemingen worden door 48% van de ondervraagde vakbonden bevestigd.

VAKBONDEN: MAATREGELEN MET BETREKKING TOT GEZONDHEID EN VEILIGHEID IN DE WERKOMGEVING BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 61, Bron: L&R Database "WIR_trade_union", n=21

Persoonlijke beveiligingsuitrusting (PBU) voor alle geslachten

Sanitaire voorzieningen voor vrouwen en mannen bij het toekennen van normen voor privacy en veiligheid

Genderperspectief in initiatieven om de gezondheid op het werk te verbeteren

Initiatieven voor verbetering van veiligheid

Ja

in ontwikkeling

nee

weet niet

onze vakbond heeft geen informatie hierover

Steeds meer Europese spoorwegondernemingen erkennen het belang van het integreren van een genderperspectief in het beleid inzake gezondheid en veiligheid op het werk (OSH) en in de werkomgeving. Hoewel het algemene niveau van institutionalisering varieert, illustreren succesvolle initiatieven in verschillende landen de toenemende inspanningen om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van diverse groepen werknemers. Hieronder volgt een overzicht van de genomen maatregelen, waarbij zowel de vooruitgang als de innovatie worden belicht.

MAATREGELEN MET BETREKKING TOT GENDERGERICHTE ARBO- en WERKOMSTANDIGHEDEN BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

GENDERGERICHTE ARBEIDSVOORWAARDEN

Aangepaste werkplekken aanbieden (verlichting, geluid, fysieke belasting) (LTG, Litouwen)

Inclusief beleid voor werknemers met zorgtaken (IÉ, Ierland)

Levert genderbewuste persoonlijke beschermingsmiddelen Levert genderbewuste persoonlijke beschermingsmiddelen (ŽSSK, Slowakije; Oostenrijk; SNCF, Frankrijk; CFL, Luxemburg)

Er zijn wettelijke vereisten dat bepaalde werk gerelateerde risico's (bijvoorbeeld het tillen en dragen van zware lasten) op genderspecifieke basis worden beoordeeld en dat passende maatregelen worden genomen (DB, Duitsland; SNCF, Frankrijk).

Toegang tot externe partners voor kinderopvang en gezinsdiensten – bijdragen aan een holistische, inclusieve werkomgeving (SBB CFF FFS, Zwitserland)

Intern aangeboden kinderopvang en gezinsdiensten (SNCF, Frankrijk)

Integreert genderbewuste praktijken door middel van interne evaluaties en flexibele planning, en past de arbeidsomstandigheden aan om rekening te houden met ouderschaps- of zorgverantwoordelijkheden (SŽ, Slovenië)

Heeft een welzijnssysteem dat gericht is op het evenwicht tussen werk en privéleven, intercollegiale ondersteuning voor zorgverleners (FS Italiane, Italië)

Maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van transportpersoneel, waaronder de ontwikkeling van werkkleding voor vrouwen, digitalisering (BDŽ Holding, Bulgarije; SNCF, Frankrijk)

GEZONDHEIDSBEVORDERENDE MAATREGELEN

Ziektekostenverzekering en toegang tot particuliere gezondheidszorg (LTG, Litouwen; SNCF, Frankrijk)

Interne medische dienst; sportmogelijkheden (SNCF, Frankrijk)

Actieve psychologische en mentale gezondheidsondersteuning (CD, Tsjechië; LTG, Litouwen; SBB CFF FFS, Zwitserland; SNCF, Frankrijk)

Proactieve ergonomische beoordeling (LTG, Litouwen; ŽSSK, Slowakije; SNCF, Frankrijk)

Werkgroep Menopauze. Chemist on Call-programma, de medische verzekering GP Scheme, de afdeling Welzijn van werknemers, het Hulpverleningsprogramma voor werknemers (EAP) en inkomensondersteuning voor personen met een langdurige handicap (IÉ, Ierland)

Werkzaamheden gaande ter ondersteuning van vrouwelijke werknemers die door de menopauze gaan en endometriose hebben (SNCF, Frankrijk)

Verstrekking van menstruatieproducten aan vrouwelijke werknemers (ÖBB, Oostenrijk; SNCF, Frankrijk)

Gender responsieve risicobeoordelingen (bijvoorbeeld tijdens de zwangerschap) door een interne medische afdeling
(IÉ, Ierland; SNCB/NMBS, België; SNCF, Frankrijk)

Aanpassing van functies voor zwangere vrouwen of werknemers met tijdelijke gezondheidsbeperkingen (ŽSSK, Slowakije; SNCF, Frankrijk)

Organiseert gezondheidsdagen, vaccinatiecampagnes en workshops over veiligheid en gezondheid op het werk, met aandacht voor gender (CD, Tsjechië; SNCF, Frankrijk)

Biedt regelmatige gezondheidscontroles aan (SBB CFF FFS, Zwitserland; SNCF, Frankrijk)

Welzijnsmaatregelen, bijvoorbeeld trainingen voor veerkracht, stressvermindering, vaccinatiemogelijkheden, sportmogelijkheden, instructies voor veiligheid tijdens de zwangerschap op de werkplek (BLS, Zwitserland)

Maatregelen om de preventie van gezondheid gerelateerde problemen te verbeteren (bijv. elektronische training over de verplichtingen van werkgevers op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk, digitale hulpmiddelen voor het afhandelen van afspraken en beoordelingen voor bedrijfsgezondheidsadvies), regelmatige gezondheidsbijeenkomsten, digitale en lokale preventiemaatregelen, digitale gezondheidsweek, verschillende communicatiekanalen over het onderwerp gezondheid (DB, Duitsland)

Overgangsverlof, speciale voorwaarden tijdens de menstruatie en het verstrekken van hygiëneproducten voor vrouwelijke werknemers (NS, Nederland)

MAATREGELEN OM DE VEILIGHEID EN BEVEILIGING TE WAARBORGEN

Implementeert een uitgebreide veiligheidsstrategie met regelmatige trainingen (bijv. zelfverdediging, geweldbestrijding), voorspellende analyses om risico's te identificeren en een anoniem meldingssysteem om een cultuur van vertrouwen en openheid te behouden. Aanvullende maatregelen zijn onder meer begeleiding tijdens kaartcontroles, informatie over het gebruik van bodycams en vervoersverboden voor overtreders (ÖBB, Oostenrijk)

Zorgt voor veilige werkomstandigheden voor alle geslachten en bevordert open melding van veiligheidskwesties (SNCB/NMBS, België)

Moedigt het melden van onveilige praktijken aan (CD, Tsjechië)

Conflictmanagementtraining voor werknemers, zelfverdedigingsworkshops, stand-upworkshops over hoe te reageren op seksistische of seksuele intimidatie, interne barometer over seksistisch en seksueel geweld en actieplan (SNCF, Frankrijk).

Biedt speciale training gericht op het verbeteren van de veiligheidsomstandigheden voor het boordpersoneel. Test het gebruik van bodycams om het personeel te beschermen (DB, Duitsland)

Implementatie van specifieke preventie- en beschermingsmaatregelen voor het risico van agressie en geweld, in overeenstemming met ILO-verdrag nr. 190 van 2019 (bijvoorbeeld specifieke opleidings- en voorlichtingsactiviteiten voor personeel) (FS Italiane, Italië)

Ontwikkeling van zelfverdedigingscursussen en -trainingen voor personeel aan boord (CFL, Luxemburg; BLS, Zwitserland; SNCF, Frankrijk)

Ontwikkeling van hulpmiddelen om incidenten tegen personeel in treinen en stations te helpen opsporen. Het boordpersoneel wordt in 12 % van de treinen begeleid door (particuliere) veiligheidsagenten (CFL, Luxemburg)

Zelfverdedigingscursussen, incidentmonitoring en veiligheidsagenten begeleiden het personeel in 12 % van de treinen (het streefcijfer voor 2025 is 15 %). Videobewaking is aanwezig in alle treinen,

bussen en stations. De maatregelen gelden voor al het personeel, inclusief machinisten, conducteurs, kaartjesverkopers en stationspersoneel (CFL, Luxemburg).

Verhoogde politiecontrole op risicovolle routes om de veiligheid te verbeteren (BDŽ Holding, Bulgarije).

Er worden regelmatig trainingen, seminars en risicobeoordelingen gehouden en het veiligheidsbeheersysteem wordt voortdurend onderhouden (IÉ, Ierland).

Deze voorbeelden onderstrepen een veranderend landschap waarin spoorwegondernemingen steeds meer erkennen dat gendergelijkheid en het welzijn van werknemers een integraal onderdeel zijn van de veiligheid op de werkplek. Niettemin wijst het ontbreken van specifieke gendermaatregelen in sommige bedrijven op de noodzaak van verdere mainstreaming, gestructureerde audits en de uitwisseling van beste praktijken in de hele sector.

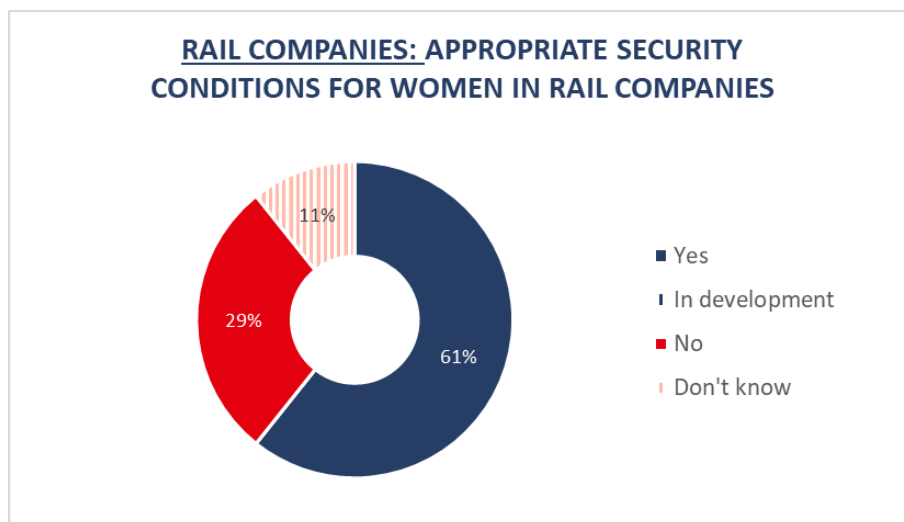
Volgens de ondervraagde vakbonden voeren Europese spoorwegondernemingen verschillende maatregelen door om een veilige, gezonde en inclusieve werkomgeving te garanderen, met een toenemende focus op gender sensitieve benaderingen. Naast de bovenstaande lijst geven de vakbonden nog meer voorbeelden van maatregelen die gericht zijn op verbeteringen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk bij spoorwegondernemingen, met de nadruk op gezamenlijke initiatieven van bedrijven in samenwerking met vakbonden. Hieronder volgt een kort overzicht van de belangrijkste praktijken, geïllustreerd met voorbeelden van individuele bedrijven.

GENDERSENSITIEVE VEILIGHEIDSVOORWAARDEN BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

Het waarborgen van een veilige en beveiligde werkomgeving is essentieel voor het bevorderen van gendergelijkheid en het aantrekken van meer vrouwen naar traditioneel door mannen gedomineerde sectoren zoals het spoorvervoer. De hieronder gepresenteerde resultaten geven een beeld van de huidige stand van zaken met betrekking tot de implementatie van passende veiligheidsvoorwaarden voor vrouwen bij de ondervraagde spoorwegondernemingen.

Volgens de enquête gaf de meerderheid van de spoorwegondernemingen (61 %) aan dat zij al passende veiligheidsvoorwaarden voor vrouwelijke werknemers hebben gecreëerd. Dit is een belangrijke stap voorwaarts in het aanpakken van gender gerelateerde veiligheidskwesties op de werkplek en een duidelijk signaal van inzet voor inclusiviteit en gelijke behandeling. Bijna een derde van de ondervraagde spoorwegondernemingen (29 %) gaf echter aan dergelijke maatregelen nog niet te hebben geïmplementeerd.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: GEPASTE VEILIGHEIDSVOORWAARDEN VOOR VROUWEN BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 62, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=28

Ja

In ontwikkeling

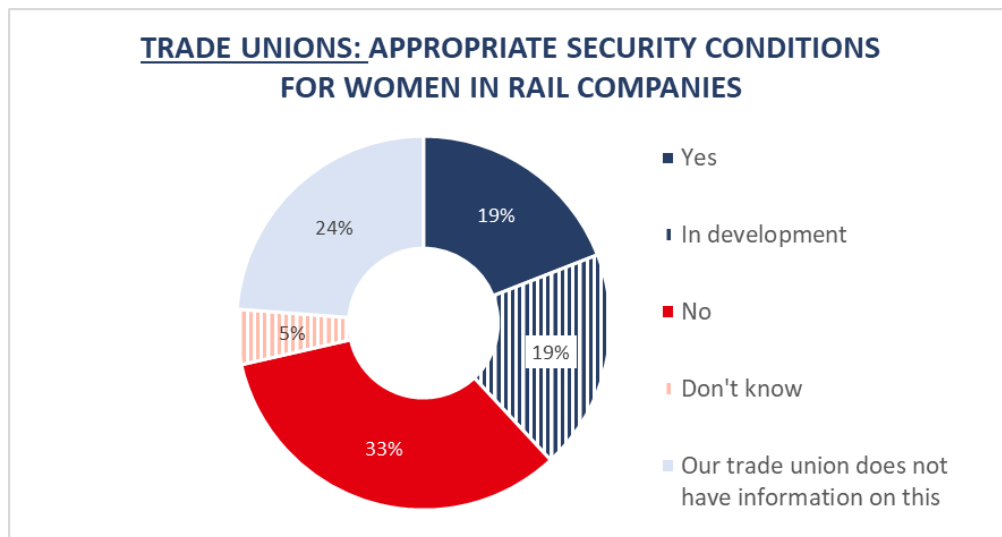
Nee

Weet niet

De visie van de ondervraagde vakbonden loopt opnieuw uiteen: Slechts 19 % van de vakbonden bevestigt dat er momenteel passende veiligheidsmaatregelen voor vrouwen zijn getroffen in de spoorwegondernemingen waarvan zij de werknemers vertegenwoordigen. Een vergelijkbaar percentage vakbonden (19%) geeft aan dat dergelijke maatregelen in ontwikkeling zijn. Een derde van de ondervraagde vakbonden meldt echter dat er momenteel geen dergelijke maatregelen zijn getroffen in spoorwegondernemingen, en nog eens 24% verklaart geen informatie over dit

onderwerp te hebben, wat eens te meer de beperkte transparantie over de uitvoering van dergelijke maatregelen in spoorwegondernemingen weerspiegelt.

VAKBONDEN: GEPASTE VEILIGHEIDSVORWAARDEN VOOR VROUWEN BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 63, Bron: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

Ja

In ontwikkeling

Nee

Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

Op basis van de analyse van gegevens die zijn verzameld bij spoorwegondernemingen en vakbonden, zijn er verschillende verbeterpunten vastgesteld op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk en de werkomgeving. Een belangrijk punt van zorg dat in de open antwoorden naar voren komt, is de kwestie van onregelmatige werktijden en ploegendiensten, die een bijzondere uitdaging vormen voor vrouwen die werk en gezinsverantwoordelijkheden proberen te combineren. Deze inzichten wijzen op de dringende noodzaak om flexibelere, inclusieve en genderbewuste werkregelingen in te voeren om te zorgen voor veiligere en meer ondersteunende werkomgevingen in de hele spoorwegsector. Het ontbreken van specifieke gendermaatregelen bij sommige van de ondervraagde spoorwegondernemingen onderstreept de noodzaak van verdere mainstreaming, gestructureerde audits en de uitwisseling van beste praktijken in de hele sector.

INSPIRENDEN PRAKTIJEN: GEZONDHEID, VEILIGHEID EN WERKOMGEVING OP HET WERK

NS EN FNV (NEDERLAND): MENSTRUELE GEZONDHEID EN PRODUCTEN, NEDERLAND

Doelgroep(en) van de maatregel/activiteit: vrouwen

Tijdschema voor de uitvoering van de maatregel/activiteit: Q1 2025

Beschrijving:

Ondersteuning bij menstruatie- en/of menopauzeklachten. NS wil werknemers ondersteunen die beperkt zijn in hun functioneren door menstruatie- of menopauzeklachten.

Onderzoek toont aan dat menstruatiearmoede ook in Nederland voorkomt: het niet of slechts in beperkte mate kunnen betalen van menstruatieproducten. NS zal gratis menstruatieproducten beschikbaar stellen in vrouwentoiletten in de buurt van de werkplek om het menstruatietaboe, menstruatie gerelateerd verzuim en menstruatiearmoede te verminderen. Het onderwerp werd in 2023 voor het eerst aangekaart door de FNV Unie Nederland en overeengekomen door de Nederlandse spoorwegonderneming. Beide partners kwamen overeen om het onderwerp menstruatiegezondheid op de agenda te zetten. Hierdoor kon de vakbond in 2024 eisen dat menstruatiemaatregelen in de collectieve arbeidsovereenkomst werden opgenomen. In de gezamenlijke overeenkomst is vastgelegd dat vrouwen met hun leidinggevendenden kunnen praten over de behandeling op het werk als ze tijdens hun menstruatie problemen hebben op het werk. En dat er op elke werkplek menstruatieproducten voor vrouwen beschikbaar zijn.

Webink (indien beschikbaar): [63697-akkoord-caon-s-2024-2025.pdf](https://www.fnv.nl/mediacentrum/publicaties/63697-akkoord-caon-s-2024-2025.pdf) (in Nederlands), zie paragraaf 8 "Diverse".

DB (DUITSLAND): NON-BINAIRE BEDRIJFSKLEDING BIJ DEUTSCHE BAHN

Doelgroep: Medewerkers die direct contact hebben met klanten, d.w.z. op treinstations, in treinen, reiscentra en DB-bussen.

Beschrijving: Sinds 2022 hoeven medewerkers van Deutsche Bahn zich niet langer in slecht passende kleding te wurmen, maar kunnen ze bedrijfskleding kiezen die bij hun lichaam en smaak past. Dit geldt ongeacht hun biologische geslacht of genderidentiteit. De ongeveer 80 verschillende bedrijfskledingstukken – van broeken, rokken en jurken tot blazers, vesten en gewatteerde jassen, maar ook stropdassen, sjaals en hoeden – kunnen volgens het garderobe-principe worden gecombineerd. De achtergrond hiervan is dat steeds meer medewerkers zich hebben uitgesproken voor het afschaffen van gendersegregatie. Dit verhoogt niet alleen het welzijn op het werk, maar bevordert ook de identificatie met het werk en de bedrijfscultuur. Deze stap geeft een sterk signaal van openheid en diversiteit af, omdat het de positie van DB als kosmopolitische en diverse werkgever weerspiegelt.

Link: <https://www.deutschebahn.com/de/konzern/Menschen-Einziganders-/DB-Unternehmensbekleidung-feiert-Non-Binary-10439104#>



BELEIDSTERREIN 8: VOORKOMEN VAN SEKSUELE INTIMIDATIE EN SEKSISME

Veiligheid en wederzijds respect zijn cruciaal voor het welzijn van werknemers en daarmee ook voor hun prestaties op het werk. Gedragingen die verband houden met intimidatie, seksuele intimidatie en seksisme zijn vernederend, kleinerend en schadelijk voor het welzijn, de waarde of de waardigheid van een persoon; dit is onaanvaardbaar en kan een negatieve invloed hebben op de kwaliteit van het toegewezen werk. Bovendien hebben dergelijke vormen van gedrag een reëel economisch effect in termen van verzuim, personeelsverloop en het welzijn van werknemers. Intimidatie wordt beschouwd als discriminatie.²¹



²¹ WiR-overeenkomst, pagina 13.

Het waarborgen van een veilige, respectvolle en ondersteunende werkomgeving is essentieel voor het welzijn en de productiviteit van werknemers in de spoorwegsector. Seksuele intimidatie, pesterijen en seksisme schaden niet alleen de waardigheid van het individu, maar verstoren ook de harmonie op de werkplek, verhogen het ziekteverzuim, het personeelsverloop en verlagen het moreel van de werknemers. Dergelijk gedrag is onaanvaardbaar en moet ondubbelzinnig worden gestopt.

In dit hoofdstuk wordt onderzocht hoe spoorwegondernemingen de bepalingen van de WiR-overeenkomst ten uitvoer leggen om intimidatie en seksisme op de werkplek te bestrijden. Een belangrijk aandachtspunt is het ontwikkelen en handhaven van een duidelijk beleid dat ongepast gedrag definieert, dergelijke acties ontmoedigt en bestraft, een veilige ruimte creëert waar slachtoffers hun klachten kunnen uiten, en transparante disciplinaire procedures vaststelt. Dit beleid moet een nultolerantiecultuur creëren en ervoor zorgen dat alle werknemers hun rechten en verantwoordelijkheden begrijpen.

Managers spelen een cruciale rol in deze inspanningen door het goede voorbeeld te geven, beleid tegen intimidatie te implementeren en snel corrigerende maatregelen te nemen wanneer zich incidenten voordoen. Hun leiderschap is van cruciaal belang voor het bevorderen van een werkcultuur waarin waardigheid en wederzijds respect worden gewaardeerd.

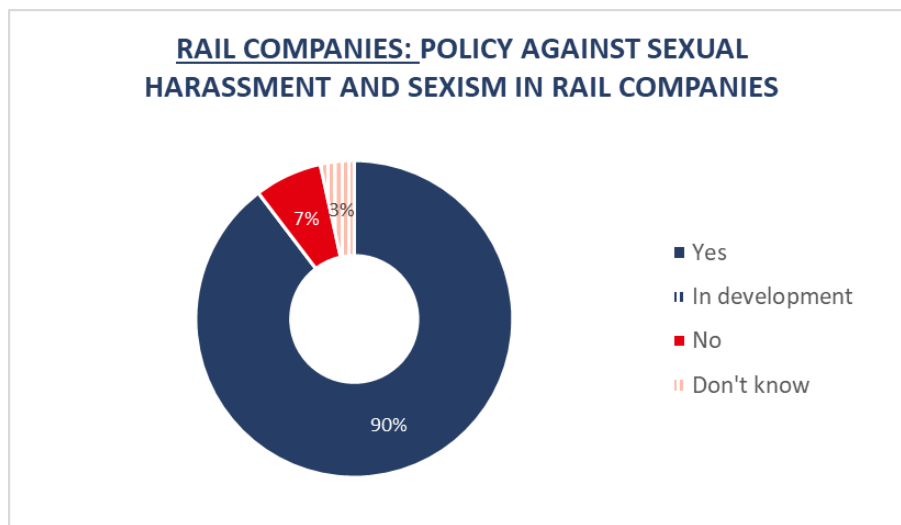
Het rapport benadrukt ook het belang van het beschermen van slachtoffers wanneer zij incidenten melden, het waarborgen van privacy en het voorkomen van vergeldingsmaatregelen. Regelmatige monitoring en evaluatie van de effectiviteit van het beleid zijn essentieel om te zorgen voor voortdurende verbetering en verantwoordingsplicht bij de aanpak van intimidatie en seksisme.

Door ongepast gedrag actief te voorkomen en aan te pakken, kunnen spoorwegondernemingen een veiligere en meer inclusieve werkomgeving creëren, wat bijdraagt aan het lange termijnsucces en de duurzaamheid van de spoorwegsector.

BELEID TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE EN SEKSISME BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

De enquêtes onder spoorwegondernemingen en vakbonden gingen dieper in op het beleid dat in de spoorwegsector wordt gevoerd om seksuele intimidatie en seksisme te bestrijden, alsook op de specifieke kenmerken en individuele elementen die dit beleid kunnen onderscheiden. Het zeer hoge percentage van 90 % van de ondervraagde spoorwegondernemingen dat aangeeft dat een dergelijk beleid al in hun organisatie wordt gevoerd, is een krachtige bevestiging van het grote belang van dit onderwerp en van hun engagement om op dit vlak een positieve bijdrage te leveren

SPOORWEGONDERNEMINGEN: BELEID TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE EN SEKSISME BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 64, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=29

Ja

In ontwikkeling

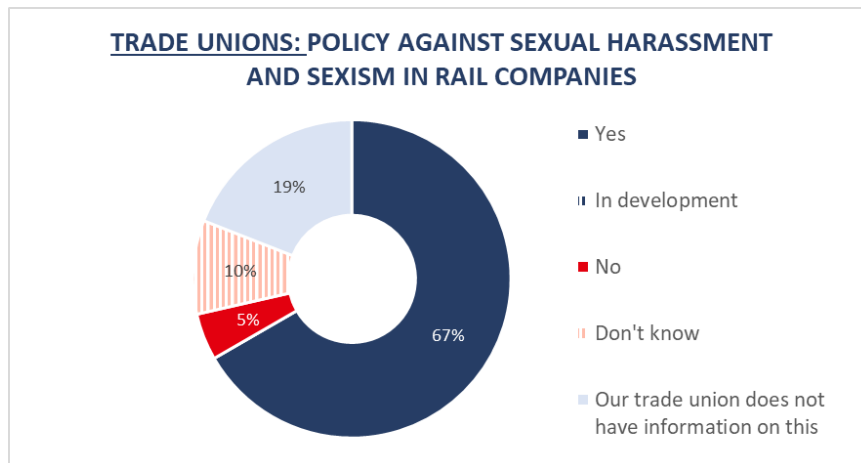
Nee

Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

Hoewel in iets mindere mate, wordt deze bevinding duidelijk ondersteund door de ondervraagde vakbonden, waarvan 67 % bevestigt op de hoogte te zijn van dergelijke beleidsmaatregelen die al zijn ingevoerd bij de spoorwegondernemingen waarvan zij de werknemers vertegenwoordigen. Net als bij eerdere reacties van vakbonden geeft een aanzienlijk deel (29 %) aan geen informatie over dit onderwerp te hebben of niet op de hoogte te zijn van dergelijke maatregelen.

VAKBONDEN: BELEID TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE EN SEKSISME BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

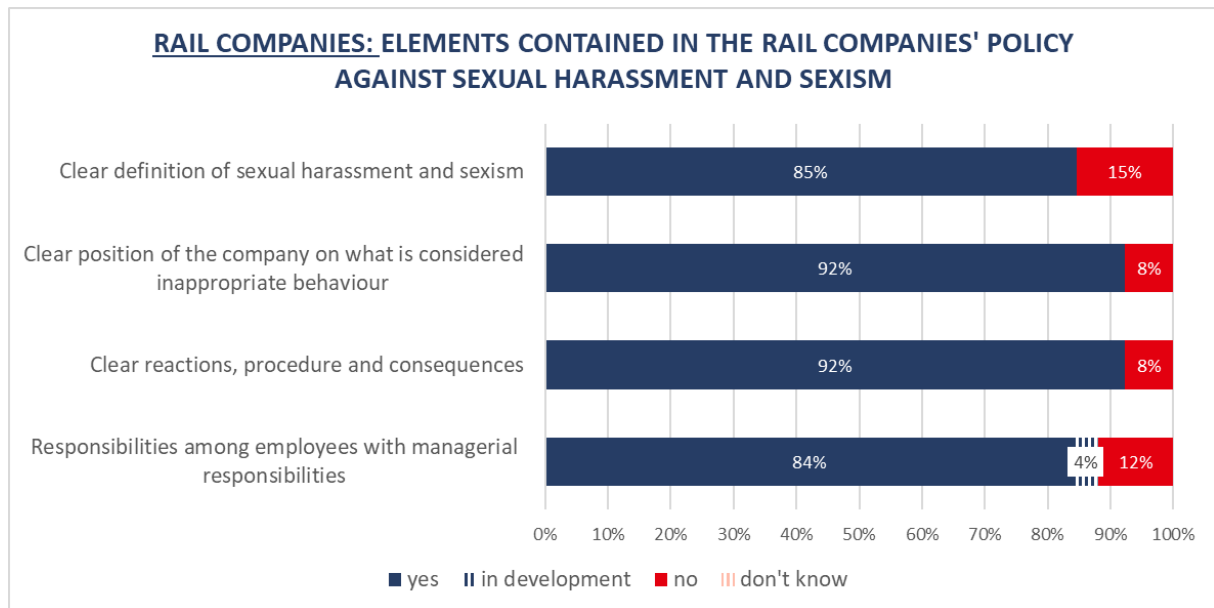


Figuur 65, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=21

Ja
In ontwikkeling
Nee
Weet niet
Onze vakbond heeft geen informatie hierover

In lijn met de sterke betrokkenheid die de ondervraagde spoorwegondernemingen tonen bij het tegengaan van seksuele intimidatie en seksisme via hun bedrijfsbeleid, is hun instemming met de verschillende elementen in dat beleid even groot. Dit geeft aan dat bedrijven niet alleen beleid tegen seksuele intimidatie en seksisme hebben, maar dat dit beleid ook volwassen en uitgebreid is. Zo geeft 85 % van de ondervraagde spoorwegondernemingen aan dat hun beleid een duidelijke definitie van seksuele intimidatie en seksisme bevat – een cruciaal uitgangspunt voor verdere maatregelen. Bovendien meldt 92 % dat hun beleid een duidelijk standpunt inneemt over wat als ongepast gedrag wordt beschouwd, en dat het duidelijke reacties, procedures en gevolgen in dit verband bevat. Duidelijke verantwoordelijkheden voor werknemers met leidinggevende taken zijn bovendien al vastgelegd bij 84% van de deelnemende spoorwegondernemingen, terwijl nog eens 4% momenteel bezig is met de ontwikkeling daarvan.

SPOORWEGONDERNEMINGEN: ELEMENTEN DIE IN HET BELEID VAN SPOORWEGONDERNEMINGEN ZITTEN TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE EN SEKSISME



Figuur 66, Bron: L&R Database "WIR_companies", n tussen 25 en 26

Duidelijke definitie van seksuele intimidatie en seksisme

Duidelijke positie van de onderneming over wat als ongepast gedrag wordt beschouwd

Duidelijke reacties, procedure en gevolgen

Verantwoordelijkheden onder werknemers met managers verantwoordelijkheden

Ja

In ontwikkeling

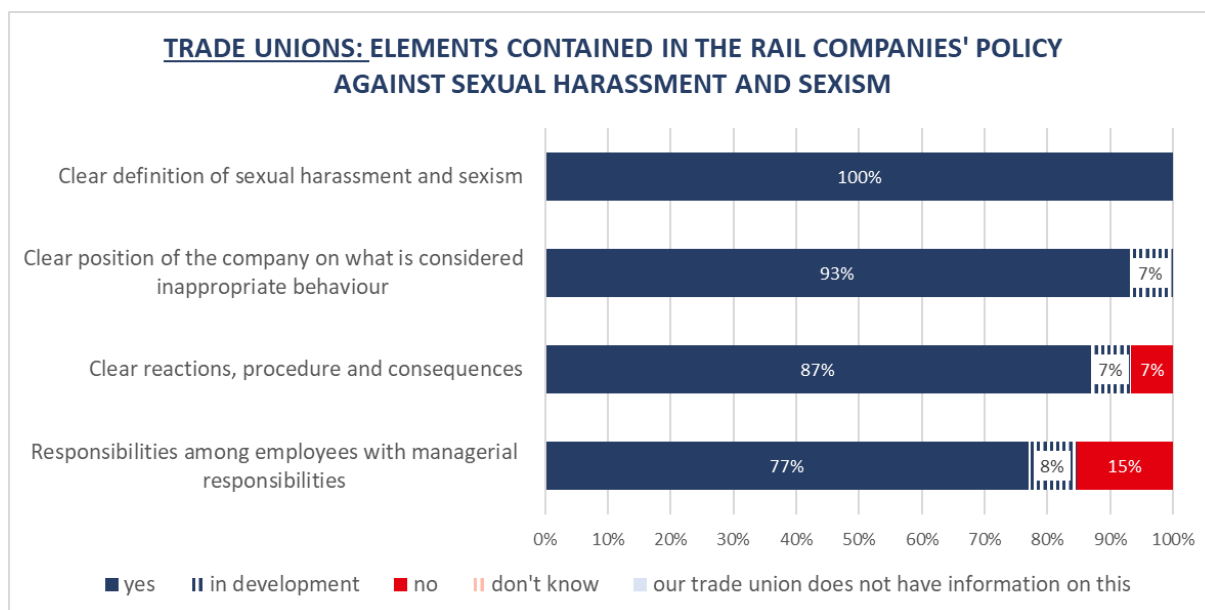
nee

weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

Volgens de ondervraagde vakbonden is de inhoud van het beleid van de spoorwegondernemingen tegen seksuele intimidatie en seksisme algemeen bekend: Alle vakbonden geven aan op de hoogte te zijn van de duidelijke definities van seksuele intimidatie en seksisme die in het beleid zijn opgenomen. Evenzo is 93 % van de ondervraagde vakbonden op de hoogte van het duidelijke standpunt van de spoorwegondernemingen over wat als ongepast gedrag wordt beschouwd, en 87 % van de duidelijke reacties, procedures en gevolgen. Alleen de toewijzing van verantwoordelijkheden voor de bestrijding van seksuele intimidatie en seksisme binnen het managementniveau werd bevestigd door een relatief kleiner, maar nog steeds aanzienlijk deel van de ondervraagde vakbonden (77%).

VAKBONDEN: ELEMENTEN DIE IN HET BELEID VAN SPOORWEGONDERNEMINGEN ZITTEN TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE EN SEKSISME



Figuur 67, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n tussen 13 en 15

Duidelijke definitie van seksuele intimidatie en seksisme

Duidelijke positie van de onderneming over wat als ongepast gedrag wordt beschouwd

Duidelijke reacties, procedure en gevolgen

Verantwoordelijkheden onder werknemers met managers verantwoordelijkheden

Ja

In ontwikkeling

nee

weet niet

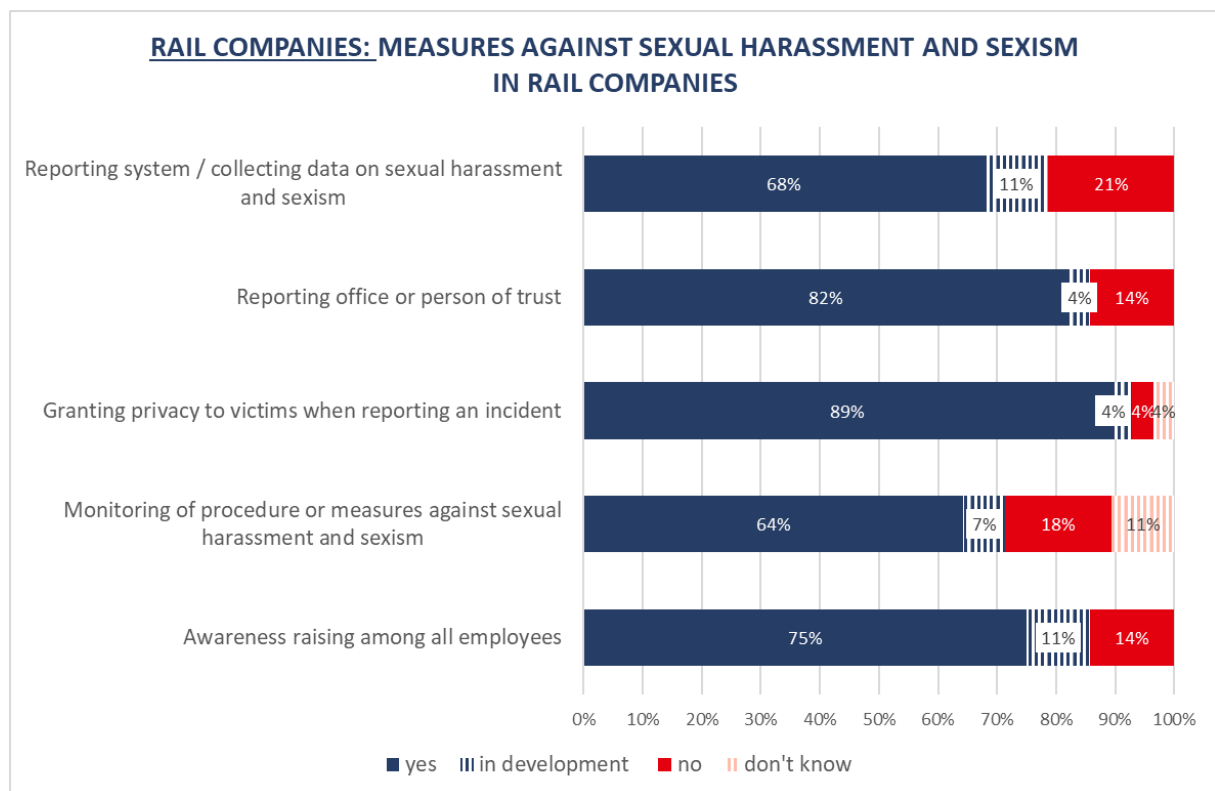
Onze vakbond heeft geen informatie hierover

MAATREGELEN TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE EN SEKSISME BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN

De ondervraagde spoorwegondernemingen beperken zich echter niet tot het aannemen van beleid tegen seksuele intimidatie en seksisme, maar ontwerpen en implementeren ook in grote mate concrete maatregelen om dit doel te bereiken. De hoogste mate van overeenstemming onder 89% van de ondervraagde spoorwegondernemingen was het feit dat het van het grootste belang is om slachtoffers privacy te bieden wanneer zij een incident melden. Bovendien heeft 82% van de bedrijven een meldpunt of vertrouwenspersoon voor dergelijke incidenten ingesteld.

Meldingssystemen voor het verzamelen van gegevens over seksuele intimidatie en seksisme en bewustmakingsmaatregelen onder alle werknemers zijn ook wijdverbreide maatregelen bij de ondervraagde spoorwegondernemingen, met een aandeel van respectievelijk 68% en 75%. Ter vergelijking: minder spoorwegondernemingen hebben controlemechanismen voor procedures of maatregelen tegen seksuele intimidatie en seksisme ingesteld (64%).

SPOORWEGONDERNEMINGEN: MAATREGELEN TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE SEKSISME BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 68, Bron: L&R Database "WIR_companies", n=28

Meldingssysteem/ verzamelen van gegevens van seksuele intimidatie en seksisme

Meldingsbureau of vertrouwenspersoon

Toewijzen van privacy aan slachtoffers wanneer ze een incident melden

Monitoren of procedure of maatregelen tegen seksuele intimidatie en seksisme

Bewustwording onder alle werknemers

Ja

In ontwikkeling

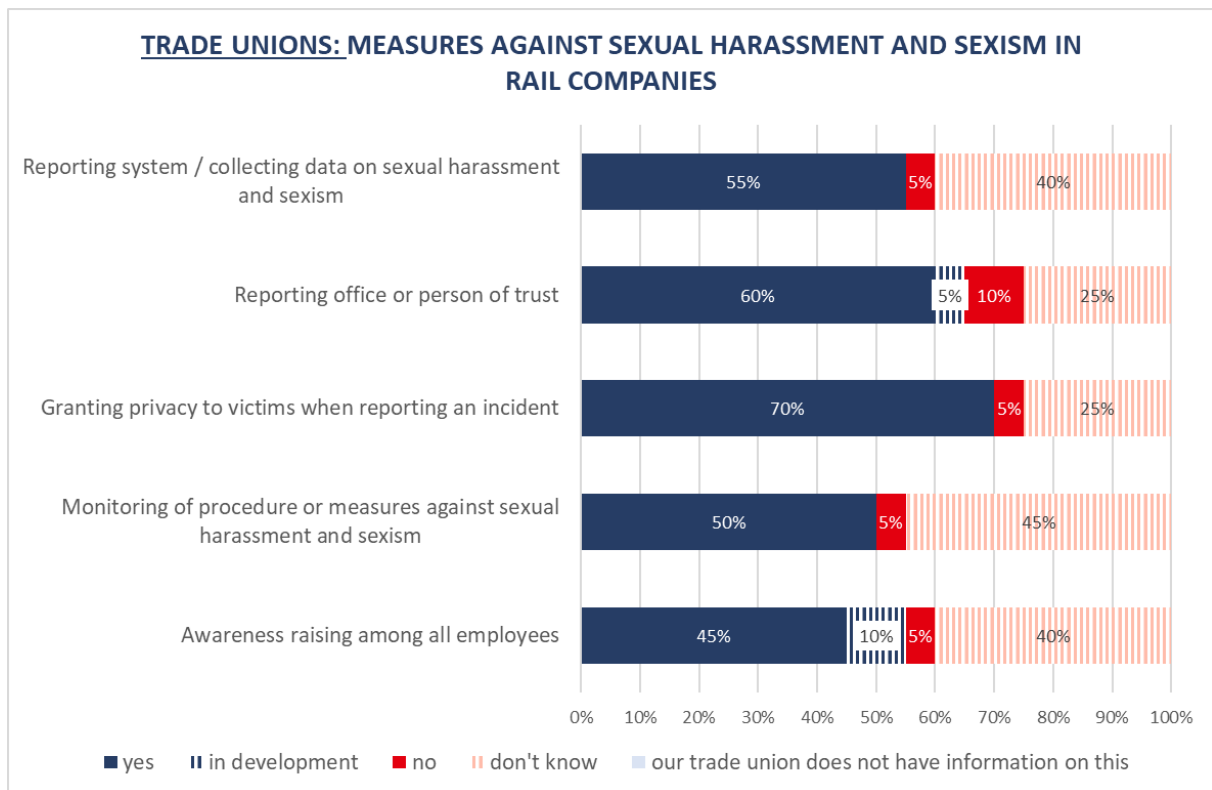
Nee

Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

De resultaten van de enquête van de vakbonden konden de uitvoering van deze maatregelen slechts in beperkte mate bevestigen, waarbij een groot deel van de vakbonden aangaf dat er onvoldoende informatie over dergelijke maatregelen beschikbaar was. Wat betreft monitoringsystemen tegen seksuele intimidatie en seksisme kon slechts de helft van de ondervraagde vakbonden bevestigen dat deze bestonden, terwijl maar liefst 45 % niet op de hoogte was van dergelijke maatregelen. Evenzo kon 55 % van de ondervraagde vakbonden bevestigen dat er bij spoorwegondernemingen meldingssystemen voor het verzamelen van gegevens over seksuele intimidatie en seksisme bestonden, en slechts 45 % kon bevestigen dat er bewustmakingsinspanningen onder alle werknemers werden geleverd. Anderzijds had opnieuw 40 % geen kennis van dergelijke maatregelen bij de spoorwegondernemingen waarvan zij de werknemers vertegenwoordigen. Iets hogere scores werden geregistreerd in verband met inspanningen om slachtoffers privacy te garanderen bij het melden van een incident, waarbij 70 % van de vakbonden deze verklaring bevestigde, en het hebben van een meldpunt of vertrouwenspersoon in de spoorwegondernemingen, zoals aangegeven door 60 % van de ondervraagde vakbonden. In beide gevallen had echter opnieuw 25 % van de vakbonden geen kennis van dergelijke acties binnen de spoorwegondernemingen.

VAKBONDEN: MAATREGELEN TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE SEKSISME BIJ SPOORWEGONDERNEMINGEN



Figuur 69, Bron: L&R Database "WIR_trade_unions", n=20

Meldingssysteem/ verzamelen van gegevens van seksuele intimidatie en seksisme

Meldingsbureau of vertrouwenspersoon

Toewijzen van privacy aan slachtoffers wanneer ze een incident melden

Monitoren of procedure of maatregelen tegen seksuele intimidatie en seksisme

Bewustwording onder alle werknemers

Ja

In ontwikkeling

Nee

Weet niet

Onze vakbond heeft geen informatie hierover

Hieronder volgt een overzicht van de verschillende maatregelen die door de ondervraagde spoorwegondernemingen zijn genomen en selectief zijn aangevuld door de vakbonden die aan de enquête hebben deelgenomen.

VOORBEELDEN VAN MAATREGELEN VAN SPOORWEGONDERNEMINGEN TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE EN SEXISME

Meldingssystemen en vertrouwenspersonen

Anonieme of vertrouwelijke meldingssystemen, waaronder een speciaal e-mailadres, interne meldingsplatforms (bijv. CIRAS, MyEthic), formele ethische commissies (IÉ, Ierland; BDŽ Holding, Bulgarije; SNCF, Frankrijk)

Aangewezen vertrouwenspersonen, zoals functionarissen voor gelijke kansen, regionale oplossingscentra of door de vakbond aangewezen referenten voor intimidatie in werknemersraden (ÖBB, Oostenrijk; SNCF, Frankrijk)

Psychologische ondersteuning voor slachtoffers van intimidatie of geweld op bedrijfsniveau (ÖBB, Oostenrijk); met psychologische ondersteuning, medische diensten en een afdeling voor sociale actie (SNCF, Frankrijk)

Oprichting van een advies- en meldpunt in het bedrijf en vaststelling van procedures (SBB CFF FFS, Zwitserland); met de afdeling Ethiek (SNCF, Frankrijk)

Aanbieden van een “programma voor geestelijke gezondheidszorg”, inclusief individuele psychosociale begeleiding, die strikt vertrouwelijk is, 24 uur per dag beschikbaar is en geen begeleidingskosten met zich meebrengt; toegang tot vertrouwelijke advocaten (ombudsdienst) om verschillende onderwerpen te bespreken, waaronder seksuele intimidatie; dreigingsbeheer, inclusief een 24/7-hotline voor alle werknemers met onmiddellijke hulp in noodsituaties en ondersteunende diensten in andere gevallen (DB, Duitsland)

Bewustmakings- en anti-intimidatiecampagnes

Interne communicatiecampagnes om het bewustzijn over seksuele intimidatie, seksisme en ongepast gedrag te vergroten, met behulp van posters, flyers, video's, getuigenissen of boodschappen van leidinggevend (ÖBB, Oostenrijk; SNCF, Frankrijk; CFL, Luxemburg; SNCB/NMBS, België)

Door de CEO geleide of door het topmanagement ondersteunde initiatieven, zoals openbare verklaringen of videotoespraken (SNCF, Frankrijk; ÖBB, Oostenrijk)

Campagnes over respect en inclusie op de werkplek, waarbij bredere thema's aan bod komen zoals discriminatie, conflictoplossing en respectvolle communicatie (SNCB/NMBS, België; SNCF, Frankrijk)

Postercampagnes en visuele herinneringen op de werkplek over respectvol gedrag (SNCF, Frankrijk)

Gids over huiselijk geweld en bedrijfsbrede evenementen met conferenties op 25 november (SNCF, Frankrijk)

Opleiding en introductie

Verplichte of vrijwillige e-learningmodules, webinars of specifieke bewustmakingstrainingen voor alle werknemers en managers over onderwerpen zoals seksuele intimidatie en respectvol gedrag (ÖBB, Oostenrijk; SNCF, Frankrijk; CFL, Luxemburg; BLS, Zwitserland; FS Italiane, Italië; DB, Duitsland)

Workshops over waardigheid en respect: Landelijk georganiseerd om normen voor gedrag op de werkplek te bespreken (IÉ, Ierland)

Opname van inhoud over intimidatie in introductieprogramma's en managementtrainingen (CFL, Luxemburg); en ook voor nieuwe medewerkers (SNCF, Frankrijk)

Training voor interne genderdiversiteitsfunctionarissen over hoe te reageren op werknemers die slachtoffer zijn van of getuige zijn geweest van gender-gerelateerd en seksueel geweld (SNCF, Frankrijk)

Beleidsupdates en ethische procedures

Regelmatige updates van interne beleidsregels en procedures met betrekking tot intimidatie en discriminatie (CFL, Luxemburg; SNCF, Frankrijk)

Ethische commissies die worden bijeengeroepen om klachten van werknemers of vakbonden te behandelen (BDŽ Holding, Bulgarije; SNCF, Frankrijk)

Specifieke regels die ongepaste inhoud verbieden, bijvoorbeeld het verbod op pornografische posters/afbeeldingen op de werkplek (CFL, Luxemburg)

Ontwikkeling en publicatie van een actierichtlijn om seksuele intimidatie aan te pakken (DB, Duitsland)

Regelmatige trainingen en workshops voor managers en werknemers om gevallen van discriminatie en seksueel geweld te herkennen, te voorkomen en aan te pakken (DB, Duitsland)

Benoeming van functionarissen voor seksuele intimidatie in alle ondernemingsraden (SNCF, Frankrijk)

Ondersteunende maatregelen voor werknemers die het slachtoffer zijn van huiselijk geweld (toekenning van drie dagen uitzonderlijk betaald verlof om een klacht in te dienen, noodopvang, ondersteuning door interne maatschappelijk werkers, enz.) (SNCF, Frankrijk)

Enquêtes en monitoring

Jaarlijkse werknemers-enquêtes (bijv. "Employee Voice") met specifieke vragen over psychosociale risicofactoren, geweld en intimidatie, gevolgd door op gegevens gebaseerde actieplannen (LTG, Litouwen)

Uitvoering van een volledige enquête over discriminatie, pesten en seksisme in 2023; verankering van de gedragscode in het contract (SBB CFF FFS Zwitserland)

Sinds 2015 wordt een interne barometer over gendergerelateerd en seksueel geweld gehouden, wordt 100 % van de managementcomités bewust gemaakt, worden het hele jaar door gerichte workshops en conferenties georganiseerd, wordt e-learning voor alle werknemers verplicht gesteld, wordt een zero-tolerance-campagne gevoerd, worden virtual reality-bewustmakingsworkshops georganiseerd en wordt een preventiegids voor het melden en aanpakken van seksistisch en seksueel gedrag opgesteld (SNCF, Frankrijk).

Partnerschappen en externe betrokkenheid

Deelname aan internationale campagnes zoals “Orange the World” of “16 Days of Activism against Gender-Based Violence”, vaak in combinatie met interne discussierondes en partnerschappen met externe ondersteuningscentra (ÖBB, Oostenrijk)

Partnerschappen met de vereniging “OneInThreeWoman” ter ondersteuning van de strijd tegen huiselijk en intrafamiliaal geweld, met de “Fondation des Femmes” (SNCF, Frankrijk)

In navolging van het voorbeeld van de Italiaanse spoorwegonderneming Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane) meldde de vakbond FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL) eigen inspanningen om de spoorwegonderneming meer te betrekken bij acties met betrekking tot seksuele intimidatie en seksisme door middel van gezamenlijke projecten met externe organisaties of groepen die gevoelig zijn voor dit onderwerp.

Bovendien bevestigde de Luxemburgse vakbond FCPT-SYPROLUX de verklaringen van de spoorwegonderneming CFL dat het bijwerken van hun interne procedures op het gebied van discriminatie en intimidatie in 2024, maar ook het voeren van grote communicatiecampagnes om seksuele intimidatie en seksisme te voorkomen, tot de belangrijkste resultaten op dit gebied behoren, en dat de Luxemburgse spoorwegonderneming Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL) in dit verband ook lof verdient.

INSPIRERENDE PRAKTIJEN: VOORKOMEN VAN SEKSUELE INTIMIDATIE EN SEKSISME

SNCF, FRANKRIJK ACTIEPLAN OM SEKSISME AAN TE PAKKEN

Doelgroep(en) van de maatregel/activiteit: Alle werknemers

Tijdschema voor de uitvoering van de maatregel/activiteit: Driejaren-actieplan (november 2022 tot november 2025)

Beschrijving:

BEWUSTWORDING VERSNELLEN: Bewustwording vergroten over seksisme en gendergerelateerd en seksueel geweld.

- o Nationale bewustwordingscampagne met veel posters over seksisme

- o 100% van de raden van bestuur van SNCF wordt tegen eind 2024 getraind in de workshop “Mixité en jeu” om inzicht te krijgen in genderdiversiteitskwesies, beste praktijken te delen en actieplannen binnen hun teams te implementeren.

- o Verplichte e-learningmodule (toegankelijk en eenvoudig) voor alle werknemers om het bewustzijn te vergroten.

VRIJHEID VAN MENINGSUITING: Onze meldingsmechanismen versterken

o Meldingsprocedure voor gender-gerelateerd en seksueel geweld om de manier waarop meldingen worden behandeld en opgevolgd te verbeteren

o Gids om meldingen van seksuele intimidatie en seksistisch gedrag te helpen behandelen, met training van de vertegenwoordigers van de ondernemingsraad voor seksuele intimidatie

o Anoniem professioneel meldingsplatform om mensen aan te moedigen zich uit te spreken

HET BEGINSSEL VAN NULTOLERANTIE INVOEREN ten aanzien van seksisme en gender-gerelateerd en seksueel geweld

o Videoverklaring van Jean-Pierre Farandou, CEO van SNCF, en de andere CEO's van SNCF-bedrijven over het beginsel van nultolerantie

o Communicatie over het aantal genomen disciplinaire maatregelen.

Bevindingen: Impact van de maatregel/activiteit (bijv. op basis van rapporten, evaluaties):

Sinds 2015 wordt om de twee jaar een interne enquête gehouden over seksisme en gender-gerelateerd en seksueel geweld op de werkplek. De laatste enquête, die in januari 2025 werd gehouden onder een steekproef van SNCF-werknemers die representatief zijn voor het gehele personeelsbestand van de SNCF, toonde onder meer de volgende effecten van het actieplan aan:

- Een meerderheid van de werknemers heeft positieve veranderingen opgemerkt in het gedrag van het personeel binnen hun entiteit (minder opmerkingen, minder seksistische houdingen, enz.).
- Een meerderheid van de werknemers erkent het nut van de door het bedrijf genomen maatregelen.

Weblink: [Sexisme : zéro tolérance à la SNCF - YouTube](#)

FS GROUP / CPO EQUAL OPPORTUNITY COMMITTEE (ITALIË): GEDRAGSCODE INZAKE SEKSUELE INTIMIDATIE OP DE WERKPLEK

CPO is een gezamenlijk orgaan van bedrijven en vakbonden dat bestaat uit zes leden van verschillende bedrijven van FS Group en zes leden van vakbonden

Doelgroep(en) van de maatregel/activiteit: Alle werknemers van FS Group-bedrijven die de collectieve arbeidsovereenkomst van FS Group toepassen.

Tijdschema voor de uitvoering van de maatregel/activiteit: De gedragscode is al in alle onderdelen geïmplementeerd: informatie, opleiding, verspreiding, identificatie en de benoeming van de vertrouwenspersoon.

Elk jaar, in januari, stuurt de vertrouwenspersoon een rapport naar de CPO (Commissie voor gelijke kansen) met de details, in cijfers en uitgesplitst per geografisch gebied, van de gevallen die in het voorgaande jaar zijn behandeld. Na een passende evaluatie van de gegevens stuurt dezelfde commissie de samenvatting van het rapport naar de directeur Human Resources, met de bijbehorende voorstellen voor nieuwe initiatieven met betrekking tot seksuele intimidatie op de

werkplek. De afdeling Human Resources van FS Italiane promoot het hele jaar door initiatieven om het bewustzijn en de kennis over seksuele intimidatie op de werkplek te vergroten en de rol van de vertrouwenspersoon onder de aandacht te brengen.

Beschrijving:

- De vertrouwenspersoon: helpdeskactiviteiten (persoonlijk en online): luisteren (mensen die zich tot de vertrouwenspersoon wenden voor advies over hoe ze vanuit psychologisch en juridisch oogpunt met de situatie kunnen omgaan en hoe ze met collega's en leidinggevenden moeten omgaan); acties (confrontaties met vermeende pesters, met leidinggevenden, om de situatie en het incident te evalueren en indien nodig algemene maatregelen te nemen binnen het werkteam, enz.); bevordering van oplossingen om het incident te stoppen en in de toekomst te voorkomen;
- bewustmakingsactiviteiten over seksuele intimidatie op de werkplek (promoties op het intranet van het bedrijf, verspreiding van informatieposters onder het personeel);
- training van managers over dit onderwerp;
- bijeenkomsten in het hele land (in heel Italië) om te informeren over en het belang te benadrukken van de rol van elke persoon bij het waarborgen van een veilige werkplek zonder seksuele intimidatie en het belang van de vertrouwenspersoon als steunpilaar voor het in gang zetten van de informele procedure.

Bevindingen: Impact van de maatregel/activiteit (bijv. op basis van rapporten, evaluaties):

Alleen al in 2024 werd de vertrouwenspersoon 54 keer rechtstreeks door werknemers ingeschakeld om naar hen te luisteren (helpdeskactiviteit), een stijging ten opzichte van voorgaande jaren, wat aantoont dat de voorlichtingsactiviteiten van het garnizoen het fenomeen aan het licht hebben gebracht en concrete antwoorden hebben gegeven op de behoeften van het personeel van de FS Italian Group.

Na vijf jaar activiteit blijkt uit de gegevens dat de bekendheid van de vertrouwenspersoon onder werknemers aanzienlijk is toegenomen. De synergetische samenwerking tussen de CPO, de vertrouwenspersoon en de People Care Structure heeft de afgelopen jaren het volgende mogelijk gemaakt:

- de verspreiding van de gedragscode;
- de oprichting van een relationeel netwerk tussen nationale en territoriale CPO's, voor de identificatie van kritieke situaties en voor de verspreiding van de luister- en ondersteuningsdesk over het hele nationale grondgebied;
- de ontwikkeling en implementatie van "Learning Pills", om het personeel bewust te maken van seksuele intimidatie op de werkplek en om de rol van de vertrouwenspersoon en de toegangsmethoden tot de diensten te illustreren.

ÖBB (OOSTENRIJK): "WE LETTEN OP" / "WIR SCHAUEN HIN" - INTERNE CAMPAGNE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE

Doelgroep(en) van de maatregel/activiteit: Hele bedrijf: werknemers, leidinggevenden, topmanagement

Tijdschema voor de uitvoering van de maatregel/activiteit: Interne campagne: Begin sept 2024 tot sept 2025

Beschrijving: Inhoud: Inzet van het hele bedrijf tegen seksuele intimidatie op de werkplek

Activiteit: Posters met getuigenissen van het topmanagement en medewerkers, gebruik van digitale schermen, folders voor leidinggevenden en medewerkers, trainingen en verdiepingssessies voor leidinggevenden en medewerkers, e-learning, evenementen en discussies.

Bevindingen: Impact van de maatregel/activiteit (bijv. op basis van rapporten, evaluaties):

De basis is de balans van gelijke behandeling, met een toename van het aantal gevallen van seksuele intimidatie, die eenmaal per jaar aan het HR-management en het topmanagement wordt gepresenteerd.

De interne campagne is bedoeld om het bewustzijn te vergroten en rolzekerheid te bieden aan de getroffen en aan managers. De bewustmaking vindt plaats op elke regionale locatie en omvat alle groepen: van stagiaires tot leidinggevenden.

De evaluatie van de interne campagne vindt plaats in september 2025.

Weblink [Hinschauen statt wegsehen - ÖBB Konzern](#), [Gleichbehandlung macht den Unterschied - ÖBB Konzern](#), [Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Thema? - ÖBB Konzern](#)

VRIJWILLIGE BIJDRAGE VAN DE VAKBOND VAN SPOORWEGPERSONEEL EN TRANSPORTBOUWERS VAN OEKRAÏNE

De vakbond van spoorwegpersoneel en transportbouwers van Oekraïne werd uitgenodigd om haar inzichten te delen over de implementatie van gendergelijkheid binnen de JSC “Ukrainian Railways”. Het bedrijf werd ook uitgenodigd om deel te nemen, maar vroeg om begrip voor het feit dat de oorlog tegen Oekraïne betekent dat de spoorwegen en hun werknemers dagelijks met grote problemen en uitdagingen worden geconfronteerd, waardoor er momenteel andere prioriteiten moeten worden nagestreefd, zoals de integratie van mensen met oorlogs-gerelateerde verwondingen en handicaps. Er werd echter benadrukt dat het doel wordt ondersteund.

De volgende inzichten weerspiegelen dan ook het standpunt van de vakbond.

ACHTERGRONDINFORMATIE EN VASTGESTELDE MAATREGELEN

In 2025 heeft Ukrzaliznytsia ongeveer 185.000 mensen in dienst, waarvan 38% (71.000) vrouwen. In vergelijking met 2021 (het jaar vóór de oorlog) bedroeg het aantal werknemers 241.000, waarvan 96.000 vrouwen, d.w.z. 39,9%. Aangezien de vakbondsleden niet alleen spoorwegarbeiders omvatten, maar ook metromedewerkers en bouwvakkers in de transportsector, bedraagt het aantal werkende vrouwelijke vakbondsleden nu bijna 77.000.

Bij Ukrzaliznytsia worden anti-discriminatiemaatregelen geregeld door de ethische code en gedragscode van het bedrijf, die in december 2018 is ingevoerd. De principes ervan zijn bindend voor voorzitters en leden van de raad van commissarissen, voorzitters en leden van de raad van bestuur, directeurs, andere functionarissen en werknemers.

In september 2021 heeft Ukrzaliznytsia zich aangesloten bij de Verklaring inzake gendergelijkheid en de preventie van huiselijk geweld, een initiatief van het Bevolkingsfonds van de Verenigde Naties in Oekraïne (UNFPA). Hiermee heeft het bedrijf zijn voornemen kenbaar gemaakt om een beleid te ontwikkelen ter bevordering van vrouwenrechten, gendergelijkheid en gezinsvriendelijke attitudes. Het is de bedoeling om huiselijk geweld te voorkomen en gender-gerelateerd geweld op de werkplek, in treinen en op stations tegen te gaan.

Ukrzaliznytsia werkt samen met het Bevolkingsfonds van de Verenigde Naties (UNFPA) om genderbewuste benaderingen in het werk van het bedrijf te implementeren. De belangrijkste doelstellingen van deze samenwerking zijn het creëren van voorwaarden voor fatsoenlijk werk en gelijke werkgelegenheid, het implementeren van gezinsvriendelijk beleid en het bijdragen aan de preventie van huiselijk geweld.

Om ziekten te voorkomen en in een vroeg stadium op te sporen, hebben alle spoorwegondernemingen gezondheidscentra voor vrouwen ingericht.

De overgrote meerderheid van de structurele eenheden en spoorwegvervoersbedrijven van Ukrzaliznytsia hebben een register aangelegd van vrouwelijke werknemers in voorkeurscategorieën, zoals vrouwen met twee of meer kinderen jonger dan 15 jaar of een kind met een handicap, en alleenstaande moeders krijgen betaald sociaal verlof.

In de vakbond van spoorwegarbeiders en transportbouwvakkers van Oekraïne zijn anti-discriminatiemaatregelen opgenomen in artikel 4.1 van de statuten: alle leden van de vakbond hebben gelijke rechten. Artikel 3.10 voorziet ook in het behoud van het lidmaatschap van de vakbond in geval van tijdelijke schorsing van het dienstverband vanwege kinderopvang of zorg voor een ziek of gehandicapt familielid.

Eind 2024 waren 4.111 werknemers van Ukrzaliznytsia met ouderschapsverlof, tegenover 6.205 begin 2022.

De vakbond laat zich in haar werkzaamheden leiden door het in 2009 aangenomen vakbondsbeleid voor de verbetering van de sociaaleconomische en juridische bescherming van vrouwen, dat zich voornamelijk richt op de volgende gebieden: werkgelegenheid, arbeidsbescherming, gezondheidszorg, gezinsverantwoordelijkheden en kinderopvoeding.

De vakbond zet zich ook actief in om vrouwen via genderquota in gekozen vakbondsorganen te introduceren.

Bij het opstellen van sectorale overeenkomsten en collectieve arbeidsovereenkomsten worden maatregelen ontwikkeld om de arbeids- en levensomstandigheden van vrouwen in overeenstemming te brengen met de relevante nationale normen en industrienormen. Sommige collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien bijvoorbeeld in financiële steun voor vrouwen met grote gezinnen.

DOELSTELLINGEN VOOR DE VERBETERING VAN DE WERKGELEGENHEIDSSITUATIE VAN VROUWEN

1. Verbetering van het toezicht door de vakbond op:
 - de naleving van de arbeidswetgeving met betrekking tot de werkgelegenheid van vrouwen, het waarborgen van de volledige toekenning van jaarlijks verlof en sociaal verlof, en het voorkomen van discriminatie op het gebied van beloning;
 - de naleving van de regelgeving inzake arbeidstijden en rusttijden voor vrouwen;
 - de naleving van de wetgeving inzake gezondheid en veiligheid op het werk voor vrouwen, met inbegrip van het creëren van goede arbeids-, hygiënische en welzijnsomstandigheden, het verstrekken van speciale schoenen en kleding die aan de normen voldoen, en het inrichten van hygiënische voorzieningen voor vrouwen.
2. Het aanmoedigen van de benoeming van vrouwen in leidinggevende functies.
3. Het hervatten van vakwedstrijden voor vrouwen.
4. Het promoten van het beroep van spoorwegmedewerker bij het grote publiek, met bijzondere nadruk op de rol van vrouwen in dit vakgebied, door middel van voorlichtingscampagnes in de media, sociale netwerken en andere communicatieplatforms.

BELANGRIJKSTE OBSTAKELS VOOR HET VERBETEREN VAN DE WERKGELEGENHEIDSSITUATIE VAN VROUWEN IN DE SPOORWEGSECTOR EN HET VERGROTEN VAN HET AANDEEL VROUWEN

- Het bestaan van zogenaamde ‘glazen plafonds’ – barrières die de loopbaanontwikkeling van vrouwen belemmeren. Vrouwen die hetzelfde of een hoger opleidings- en beroepsopleidingsniveau hebben als hun mannelijke collega's, blijven vaak in ondergeschikte functies werken of bereiken in het beste geval het niveau van adjunct-manager.
- Onbevredigende arbeidsomstandigheden voor vrouwen, waaronder ontoereikende sanitaire en welzijnsfaciliteiten in veel van de structurele eenheden van het bedrijf, en het ontbreken van gerichte maatregelen om de werkomgeving voor vrouwelijke spoorwegmedewerkers te verbeteren.
- Vooroordelen ten aanzien van de fysieke capaciteiten van vrouwen, waardoor hun toegang tot complex werk op het spoor of tot technische beroepen wordt beperkt.
- Gebrek aan bewustzijn bij vrouwelijke leerlingen en studenten over beroepen in de spoorwegsector, met name op het gebied van technische specialismen, en het ontbreken van gerichte voorlichtingscampagnes voor deze doelgroep.
- Ontbreken van mentorprogramma's en ondersteuningssystemen voor de professionele ontwikkeling van vrouwen.
- Gebrek aan gedetailleerde genderrapportage binnen het bedrijf en aan diepgaande analyse van interne statistieken vanuit een genderperspectief.

BELANGRIJKE MAATREGELEN OM DE WERKGELEGENHEIDSSITUATIE VAN VROUWEN TE VERBETEREN

- Om belemmeringen voor carrièreontwikkeling weg te nemen, is het raadzaam om uitgebreide maatregelen te nemen, zoals verplichte omscholings- of professionele ontwikkelingsprogramma's voor vrouwen, met name voor vrouwen die na hun zwangerschapsverlof weer aan het werk gaan, en om vrouwen te ondersteunen bij het volgen van een tweede hogere opleiding of een postdoctorale studie. Deze maatregelen vereisen de steun van bedrijfsleiders, extra financiering en organisatorische middelen.
- Om de arbeidsomstandigheden voor vrouwen te verbeteren, is het raadzaam om (waar deze nog ontbreken) speciale commissies of bureaus op te richten binnen vakbondscomités die zich richten op vrouwenkwesties, en deze te versterken. Er moeten regelmatig enquêtes worden gehouden onder vrouwelijke werknemers in verschillende divisies om hun behoeften op het gebied van arbeidsomstandigheden, welzijnsfaciliteiten en veiligheid op het werk te beoordelen. De bevindingen moeten worden meegenomen in de ontwikkeling van jaarlijkse bedrijfswerkplannen.
- Implementeer programma's voor de ontwikkeling van vrouwelijk leiderschap in alle ondernemingen in de spoorwegsector.
- Start mentorprogramma's en ondersteuningssystemen voor professionele ontwikkeling voor vrouwen, waarbij relevante commissies of vertegenwoordigers van vakbonden worden betrokken.

- Voer bewustmakingscampagnes om spoorwegberoepen onder jongeren te promoten, organiseer presentaties, open dagen en loopbaanbegeleidingsactiviteiten op scholen, hogescholen en instellingen voor hoger onderwijs.
- Verspreid onder het publiek voorbeelden van succesvolle professionele ontwikkeling en carrièregroei van vrouwen die in de spoorwegsector werken.
- Voortzetting van de implementatie van de genderstrategie van het bedrijf, waarbij een groter aantal vrouwen wordt betrokken bij de plannings- en implementatieprocessen.
- Invoering van de praktijk van het opstellen van genderrapportages, waarbij een grondige analyse wordt gemaakt van de interne statistieken van het bedrijf met betrekking tot gendergelijkheid en relevante indicatoren continu worden gemonitord.

SLOTOPMERKINGEN

Met de ondertekening van de [European Social Partner Agreement on 'Women in Rail'](#) in 2021 hebben CER en ETF zich ertoe verbonden de werkgelegenheid voor vrouwen in de spoorwegsector te bevorderen, meer vrouwen voor de sector aan te trekken en de veiligheid, carrière mogelijkheden en gelijke behandeling op de werkplek te bevorderen.

Als onderdeel van het 'New Women in Rail Report' is deze enquête de eerste uitgebreide beoordeling van de huidige situatie in de Europese spoorwegsector op basis van de overeengekomen beleidsterreinen van de Women in Rail Agreement.

De cijfers zijn verzameld voor het jaar 2023 om een beeld te krijgen van hoe de situatie zich heeft ontwikkeld in het tweede jaar na de ondertekening van de overeenkomst. Op basis van de doelstellingen, beginselen en maatregelen die in deze overeenkomst zijn vastgelegd, worden in de voorgaande hoofdstukken feiten en cijfers gepresenteerd over de stand van zaken op het gebied van gendergelijkheid en de uitvoering van maatregelen ter versterking van gendergelijkheid binnen de Europese spoorwegsector – zowel vanuit het perspectief van de spoorwegondernemingen als vanuit dat van de vakbonden.

Een vergelijking met de bestaande cijfers uit 2018 – verzameld in het zesde jaarverslag over de ontwikkeling van de werkgelegenheid voor vrouwen in de Europese spoorwegsector – laat zien dat het aandeel vrouwen op sommige belangrijke gebieden aanzienlijk is toegenomen. Tegelijkertijd maakt een nadere beschouwing van de cijfers en de te nemen maatregelen, alsook het meewegen van het standpunt van de vakbonden, het mogelijk om gebieden te identificeren waar verdere ontwikkeling nodig is.

KORT SAMENGEVAT: Het totale aandeel van vrouwen in de spoorwegsector, evenals het aandeel in specifieke beroepen, is tussen 2018 en 2023 gestegen: terwijl het gemiddelde aandeel van vrouwen in 2018 21 % bedroeg, was dat in 2023 23 %. Dezelfde trend is zichtbaar wanneer we kijken naar specifieke beroepen (bijvoorbeeld machinisten, verkeersleiders of treinpersoneel) of het percentage vrouwen op verschillende managementniveaus. Hoewel er rekening mee moet worden gehouden dat niet alle bedrijven aan beide enquêtes hebben deelgenomen, kan er toch een positieve trend worden vastgesteld, zij het in sommige gevallen op een relatief bescheiden niveau.

Uit de enquête blijkt dat de uitvoering van de desbetreffende maatregelen varieert naargelang het beleidsterrein:

Bijna alle bedrijven melden dat zij een algemeen gendergelijkheidsbeleid hebben, dat is vastgelegd in een document en dat op het hoogste managementniveau wordt uitgevoerd. De specifieke elementen van de strategieën voor gendergelijkheid worden echter soms in twijfel getrokken door vakbonden, met name de kwestie van de verantwoordelijkheid binnen de spoorwegondernemingen en die van specifieke maatregelen (beleidsterrein 1: Algemeen gender-gelijkheidsbeheer):

Beleidsterrein 2 – streefcijfers voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen – laat zien dat minder dan een kwart van de spoorwegmedewerkers vrouw is, met grote verschillen tussen de verschillende groepen werknemers: 5 % van de treinbestuurders is vrouw, tegenover 40 % van het boordpersoneel. Vrouwen maken nu iets minder dan 30 % uit van het hoger en middenkader (respectievelijk 28 % en 29 %) en 34 % van de raden van bestuur. Ongeveer 60 % van de bedrijven

heeft specifieke doelstellingen voor het aandeel vrouwen, en nog meer voor het aandeel vrouwen in het management van het bedrijf.

Werving – Beleidsterrein 3 – laat zien dat het aandeel vrouwen onder de werknemers die in 2023 in de spoorwegsector zijn begonnen, iets boven het gemiddelde totale aandeel ligt. 25 % van de nieuwe werknemers in 2023 was vrouw (totaal 23 %); voor de meeste specifieke beroepen is een vergelijkbaar patroon waarneembaar. Op dit beleidsterrein hebben spoorwegondernemingen vooral specifieke PR-maatregelen genomen, terwijl opleidingsprogramma's voor niet-discriminerende werving iets minder vaak worden gebruikt.

Het combineren van werk en privéleven – beleidsterrein 4 – is iets moeilijker te beoordelen, mede gezien de specifieke wettelijke kaders, ondanks een gemeenschappelijke EU-richtlijn. In 2023 had 4 % van de vrouwelijke werknemers en 2 % van de mannelijke werknemers ouderschapsverlof. Wat betreft re-integratiemaatregelen na verlofperiodes, heeft slechts ongeveer de helft van de bedrijven dergelijke maatregelen getroffen. Hoewel flexibele werkregelingen, de mogelijkheid om de werktijd te verkorten en/of thuiswerken in bijna alle onderzochte spoorwegondernemingen beschikbaar zijn, blijft de situatie voor operationele beroepen ingewikkelder, aangezien niet alle mogelijkheden in alle bedrijven voor specifieke groepen werknemers beschikbaar zijn. In dit verband zien vakbonden ook meer behoefte aan ondersteuning van ouders met zorgverantwoordelijkheden die in ploegendienst en/of in operationele beroepen werken.

Wat betreft loopbaanontwikkeling – beleidsterrein 5 – wijst een intern promotiepercentage van 25 % voor vrouwen erop dat vrouwen evenveel ondersteuning lijken te krijgen om verdere carrièrestappen te zetten als hun mannelijke collega's, gezien hun totale vertegenwoordiging in de spoorwegsector. Er is echter nog ruimte voor verbetering, aangezien slechts ongeveer de helft van de ondervraagde spoorwegondernemingen specifieke maatregelen in die zin heeft genomen. Toegang tot kwalificaties is de aanpak die de meeste bedrijven benadrukken als zijnde geïmplementeerd om de loopbaanontwikkeling van vrouwen te ondersteunen. Niettemin kan het respectieve aandeel van 26 % vrouwen in de initiële beroepsopleiding en 23 % in de voortgezette opleiding worden geïnterpreteerd als een aanwijzing om deze inspanningen te versterken.

Hetzelfde kan worden geconcludeerd met betrekking tot beleidsterrein 6: Gelijke beloning en loonkloof tussen mannen en vrouwen. Hoewel het verzamelen van feitelijke gegevens over de loonkloof tussen mannen en vrouwen zelf geen onderdeel was van de enquête, werd de vraag naar overeenkomstige monitoringmaatregelen wel gesteld. De meeste ondervraagde spoorwegondernemingen monitoren de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen, maar met betrekking tot de nieuwe EU-richtlijn inzake loontransparantie zijn in ongeveer de helft van de bedrijven al maatregelen genomen of gepland. De vakbonden zijn bijzonder kritisch over de vraag of de secundaire arbeidsvoorwaarden worden gemonitord; slechts enkele van de ondervraagde vakbonden geven aan dat dit gebeurt. Twee derde van de bedrijven heeft maatregelen voor loontransparantie geïmplementeerd, terwijl een kwart momenteel bezig is met de ontwikkeling van dergelijke maatregelen. De algemene beoordeling leidt tot de veronderstelling dat gelijk loon voor gelijk werk of gelijkwaardig werk nog steeds een onderwerp is waarvoor intensievere inspanningen nodig zijn.

Gezondheid, veiligheid en werkomgeving op het werk (beleidsterrein 7) is een van de gebieden waarover de ondervraagde vakbonden veel kritischer zijn. Hoewel veel spoorwegondernemingen zich sterk inzetten voor inclusieve veiligheidsnormen, sanitaire voorzieningen die voldoen aan de privacy- en veiligheidsnormen voor zowel vrouwen als mannen en een genderperspectief hebben

geïntegreerd in initiatieven op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk, zien meer ondervraagde vakbonden dat de implementatie hiervan nog niet is voltooid of ontbreekt het hen aan informatie over deze onderwerpen. Niettemin zijn zowel spoorwegondernemingen als vakbonden het erover eens dat het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) voor alle geslachten een kwestie is die door de meeste bedrijven wordt geïmplementeerd.

Ten slotte, voor beleidsterrein 8, zijn de meeste ondervraagde spoorwegondernemingen het erover eens dat zij een beleid tegen seksuele intimidatie en seksisme hebben gevoerd en specifieke maatregelen hebben genomen, maar ook hier zijn de vakbonden sceptischer. Al met al blijkt uit het nieuwe rapport over vrouwen in de spoorwegsector dat er veel ontwikkelingen met succes zijn gestart en momenteel gaande zijn, en dat een voornamelijk door mannen gedomineerde sector geleidelijk aan een meer op gendergelijkheid gerichte verdeling laat zien. Niettemin is er op sommige gebieden, en met name op het kerngebied van beroepen die verband houden met de spoorwegsector, nog steeds weinig beweging in de richting van een op gendergelijkheid gerichte personeelsstructuur, wat erop wijst dat er nog steeds onvoldoende passende initiatieven worden genomen. Het bevorderen van de uitvoering van de WiR-overeenkomst is dan ook een belangrijke doelstelling.



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)

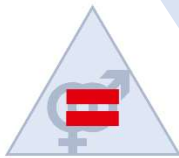
ÖBB-HOLDING (ÖBB)




40,452
employees

BUSINESS FIELDS

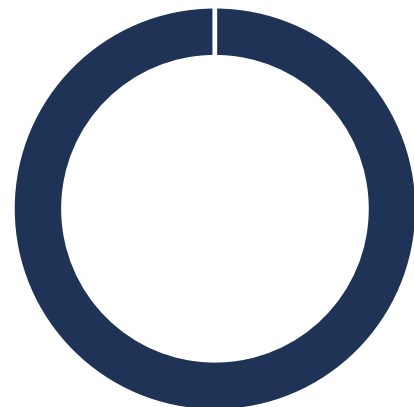
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



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

15%

Share of women in company overall



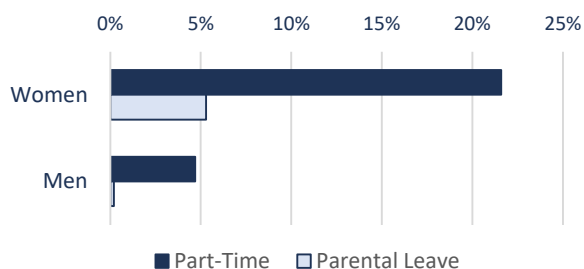
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

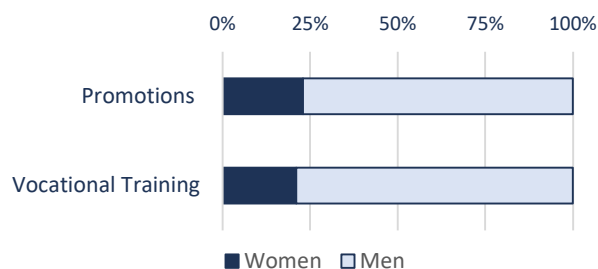


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



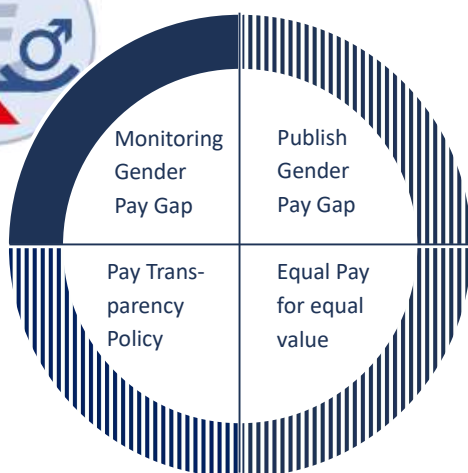
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

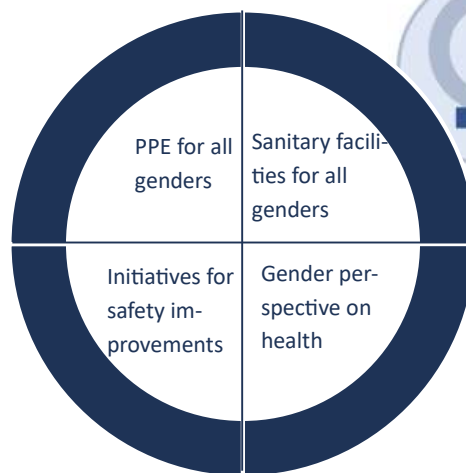
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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



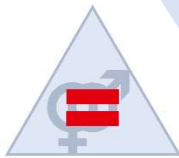
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



2,691
employees

BUSINESS FIELDS

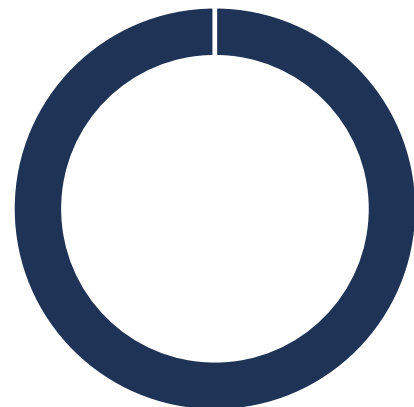
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



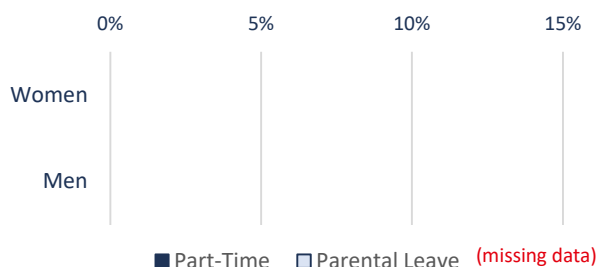
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

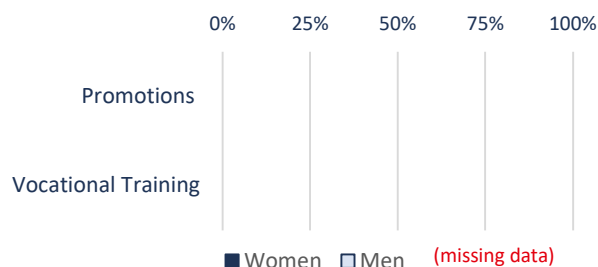


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



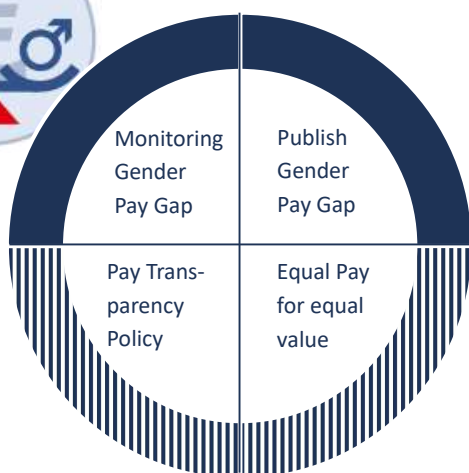
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

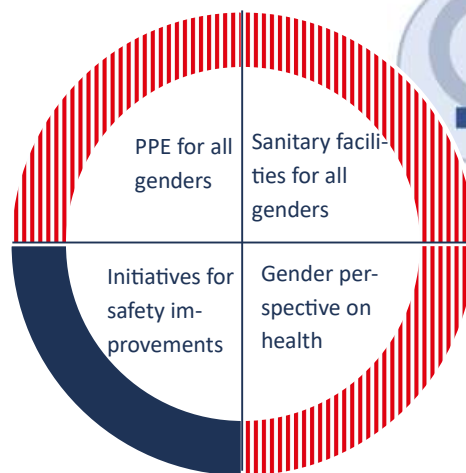
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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



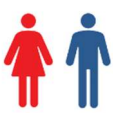
POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

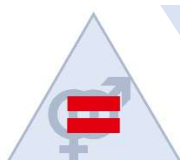
SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER BELGIQUE (SNCB)




17,512
employees

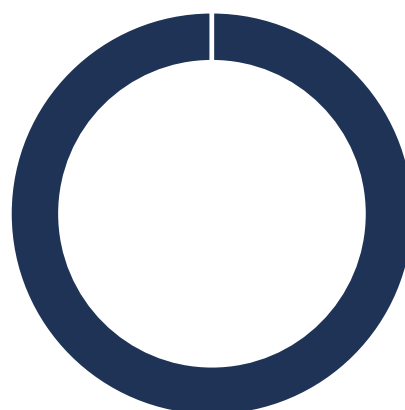
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- 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



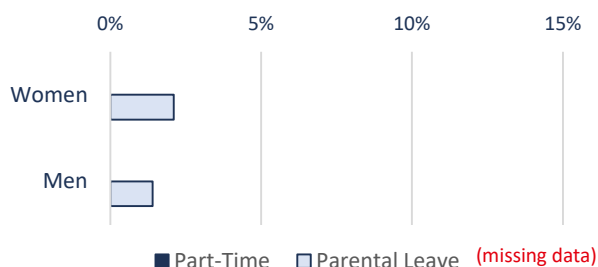
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

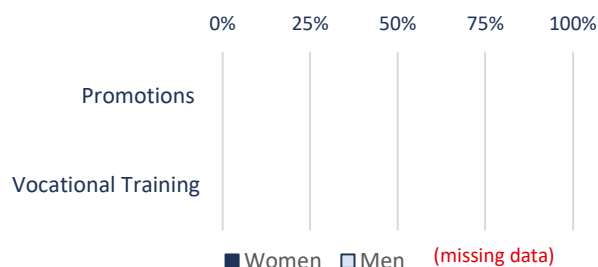


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



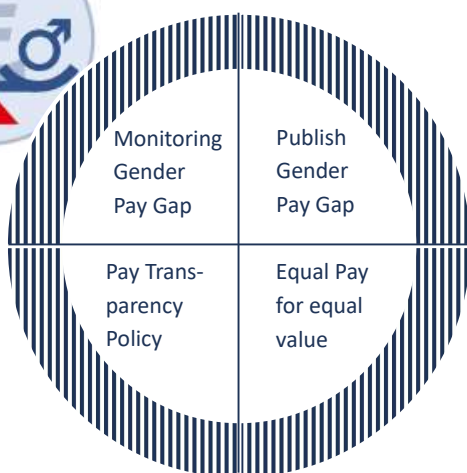
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

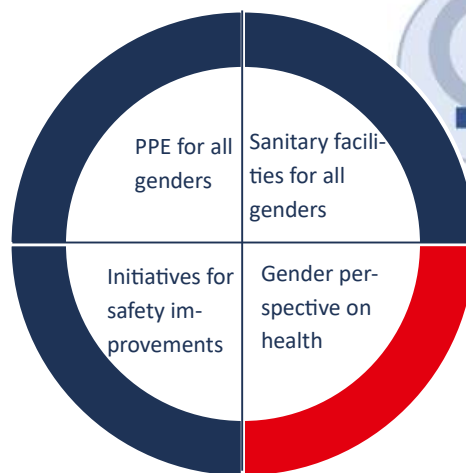
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

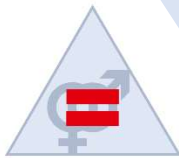
ČESKÉ DRÁHY (CD)




13,338
employees

BUSINESS FIELDS

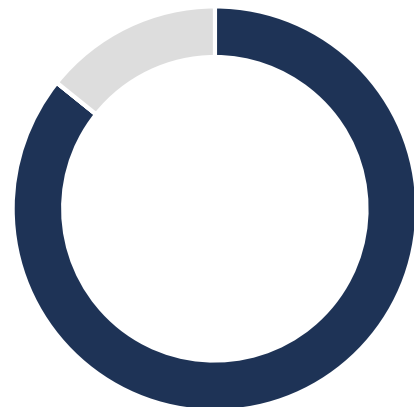
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



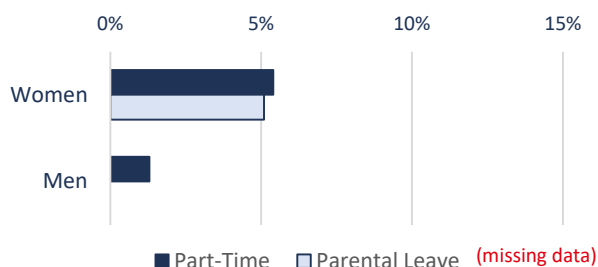
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

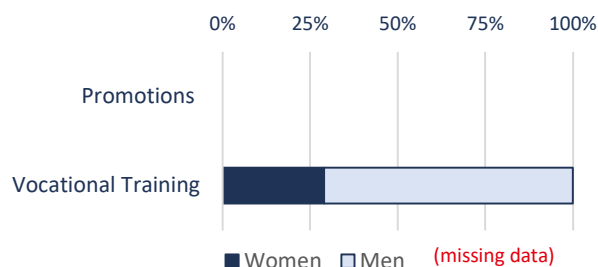


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



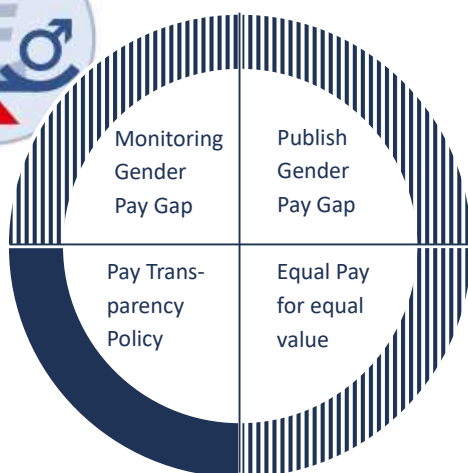
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

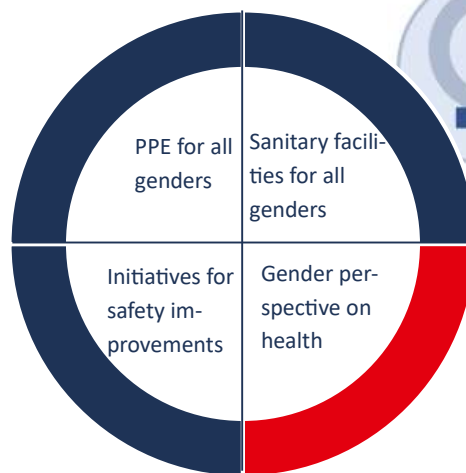
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



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

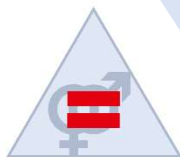
DANSKE STATSBANER (DSB)




6,500
employees

BUSINESS FIELDS

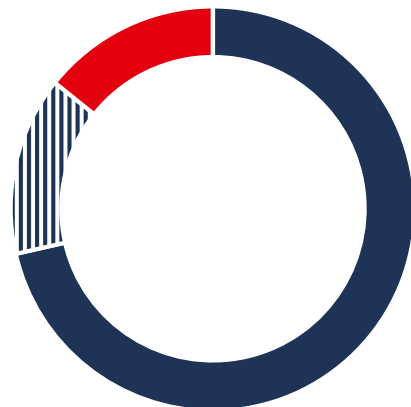
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



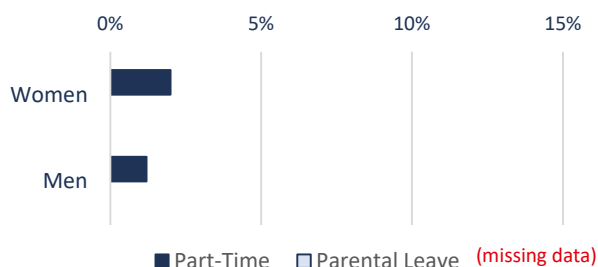
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.D.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

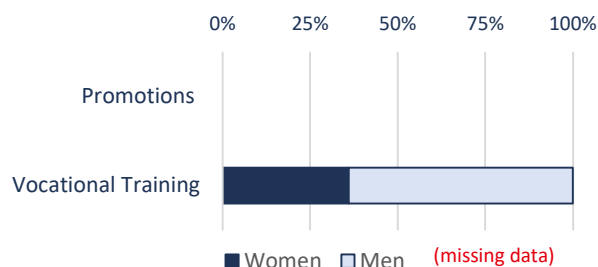


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



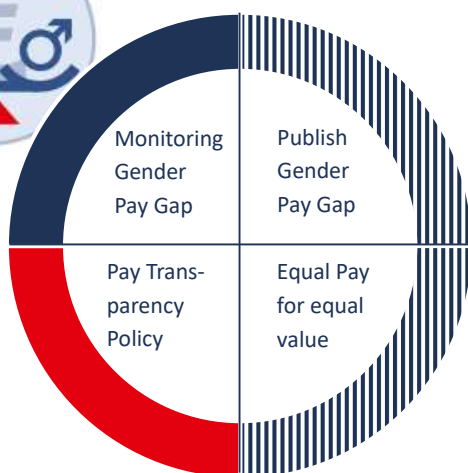
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

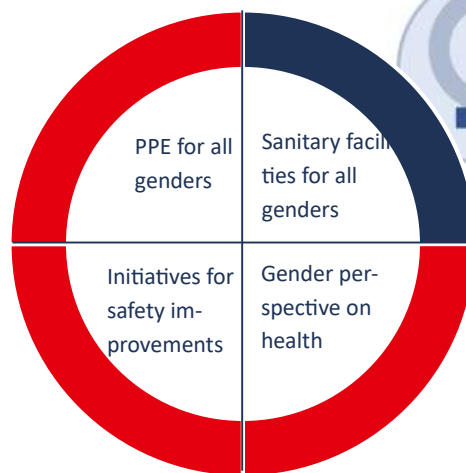
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

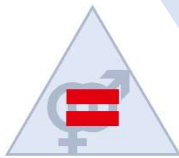
EESTI RAUDTEE (EVR)



703
employees

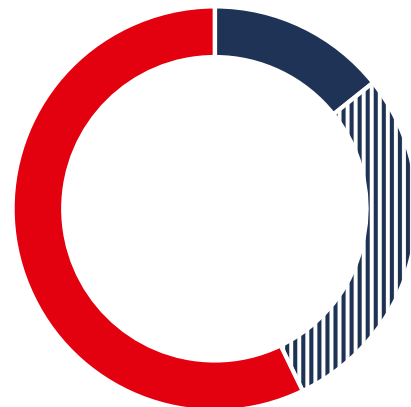
BUSINESS FIELDS

- 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

42%

Share of women in company overall



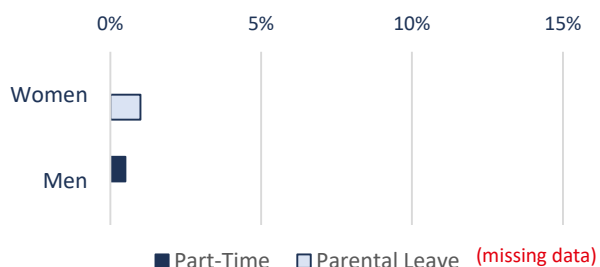
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

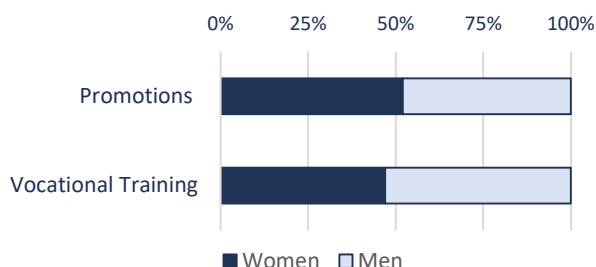


MEASURES TAKEN

- Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



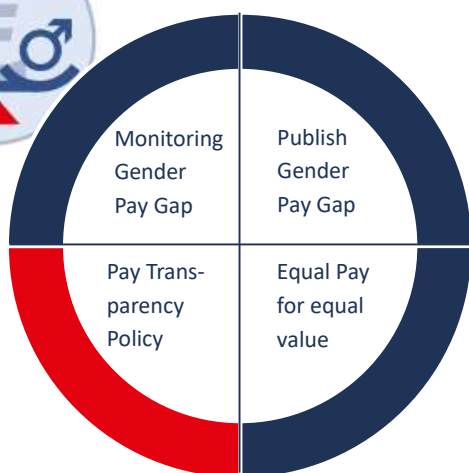
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



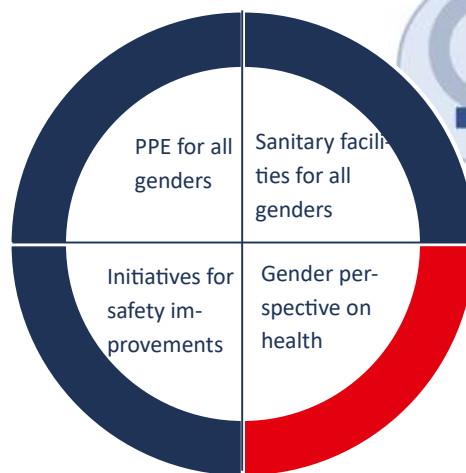
MEASURES TAKEN

- 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

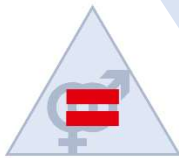
VR-YHTYMÄ OY (VR GROUP)




8,416
employees

BUSINESS FIELDS

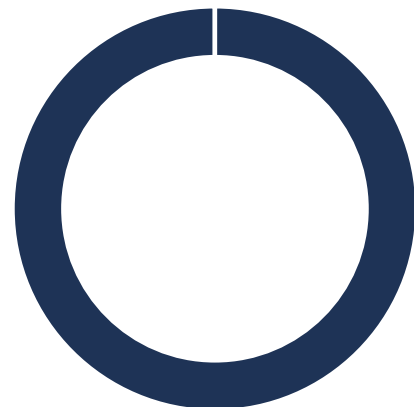
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



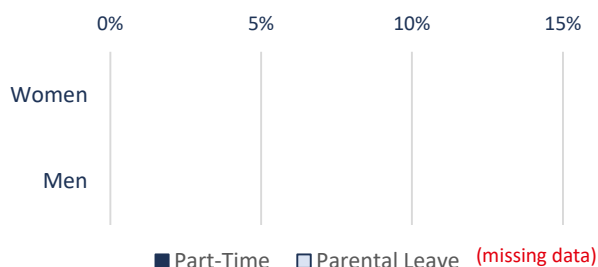
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

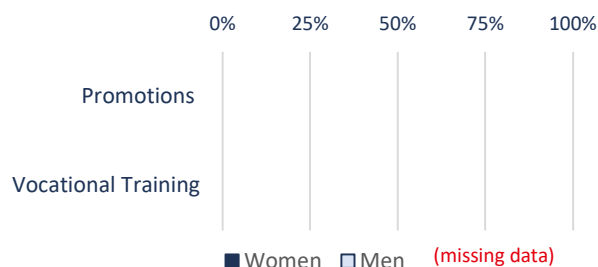


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



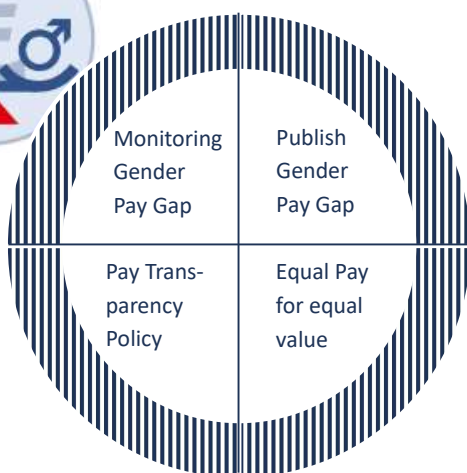
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

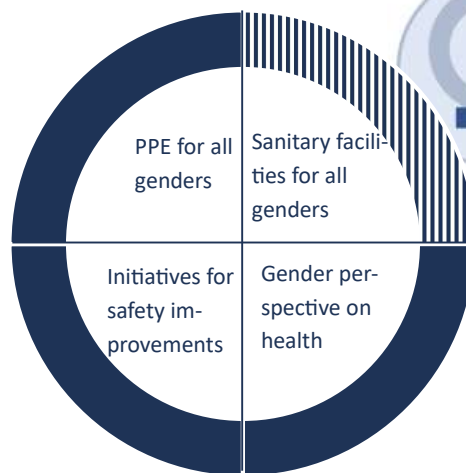
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

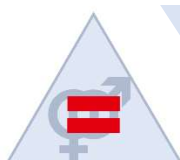
SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS (SNCF)




153,456
employees

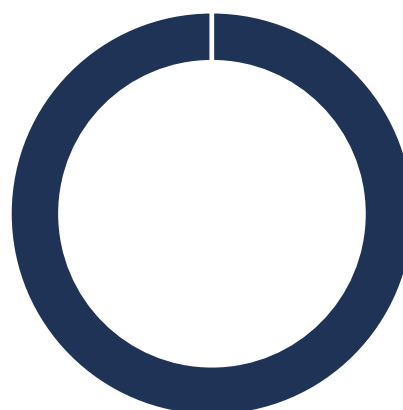
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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



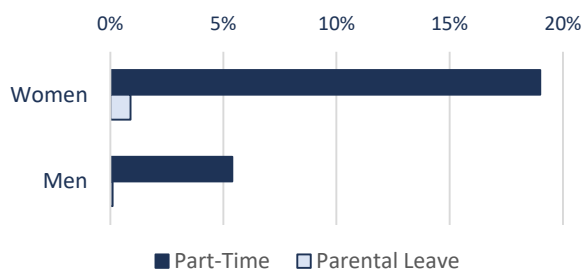
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

21%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

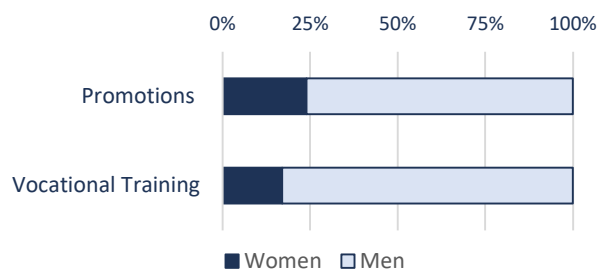


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



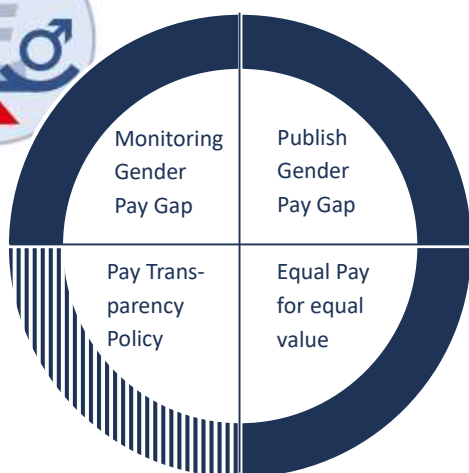
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

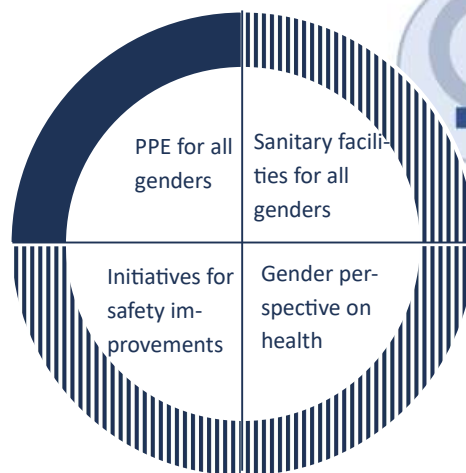
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

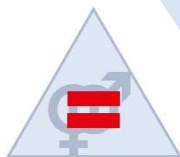
DEUTSCHE BAHN (DB)¹



231,080
employees

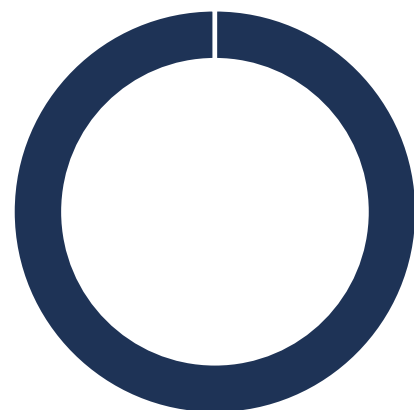
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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

24%

Share of women in company overall



POLICY AREA 3: RECRUITMENT

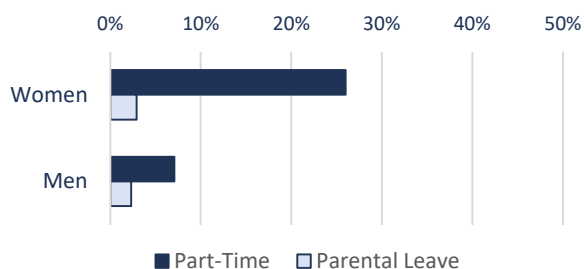
27%

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

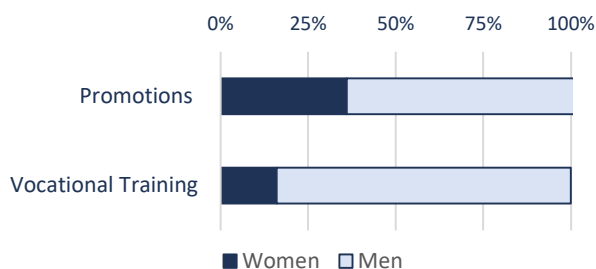


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



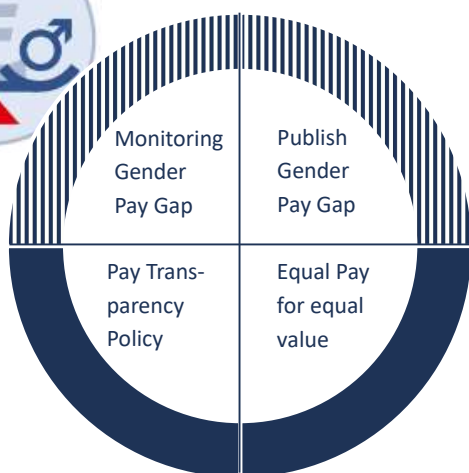
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

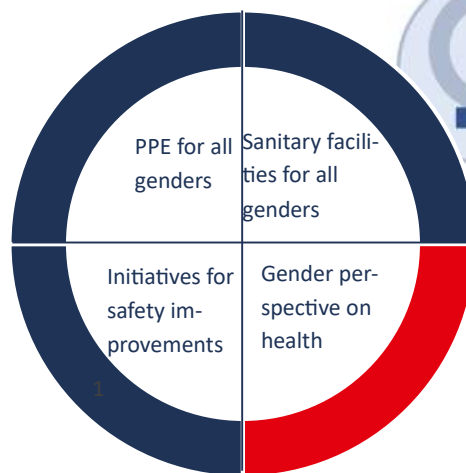
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

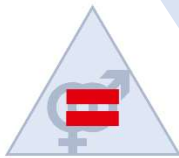
EISENBAHNGESELLSCHAFT OSTFRIESLAND – OLDENBURG (E.G.O.O)



55
employees

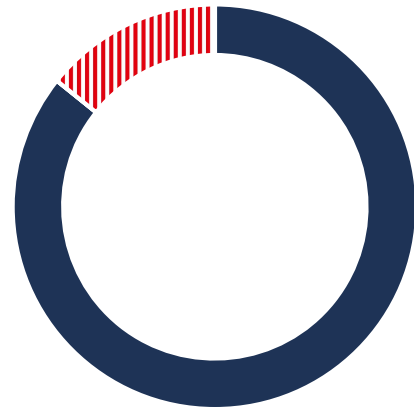
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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

16%

Share of women in company overall



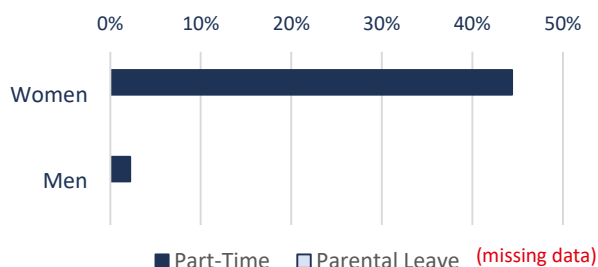
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

0%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

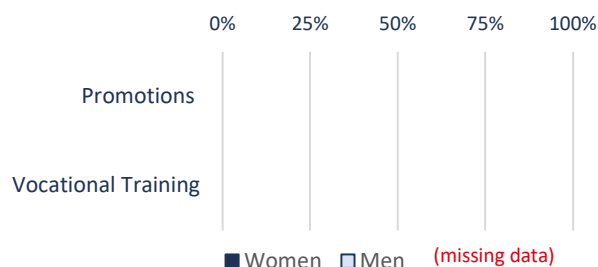


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



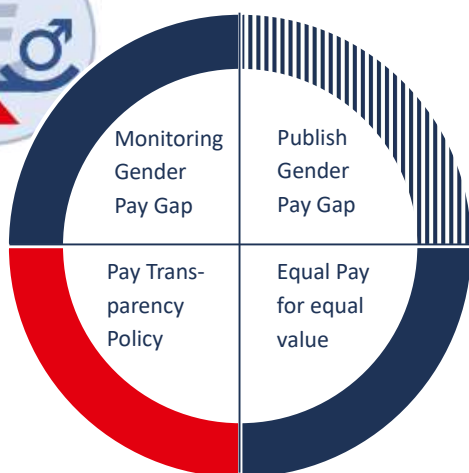
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

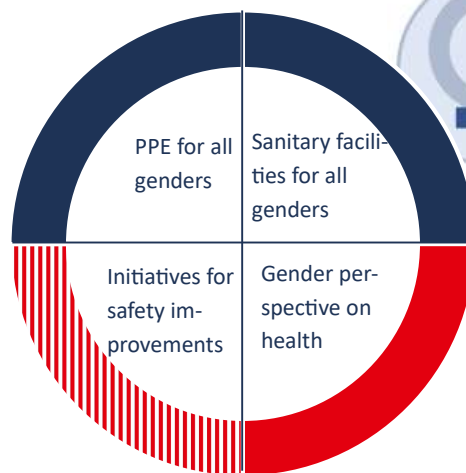
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

EUROBAHN GMBH CO KG

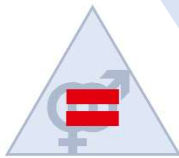


866

employees

BUSINESS FIELDS

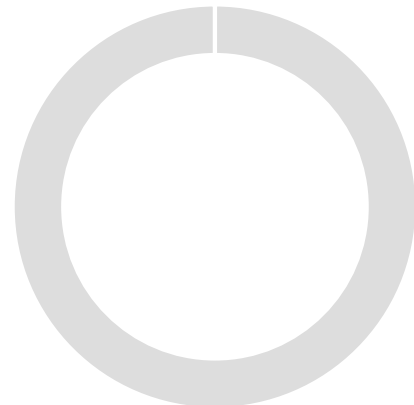
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



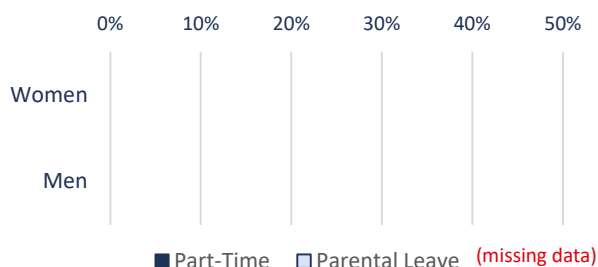
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

19%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

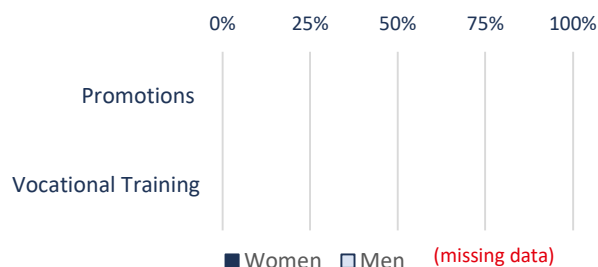


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



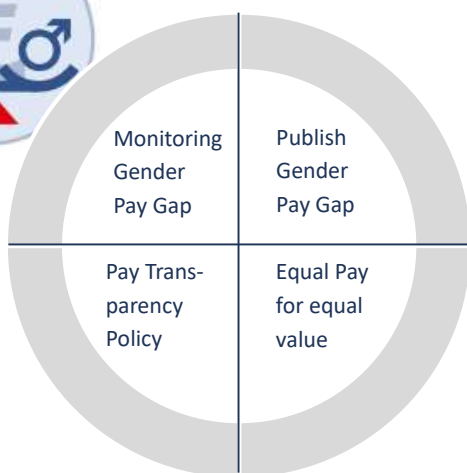
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



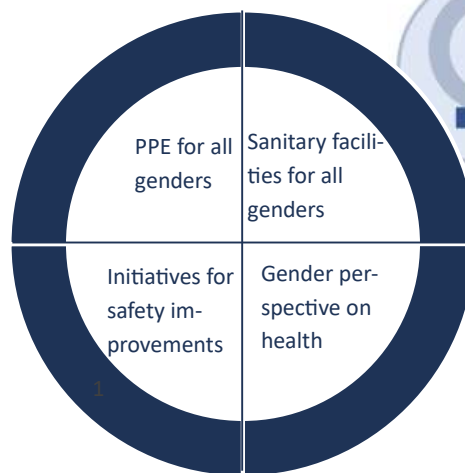
MEASURES TAKEN

- 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

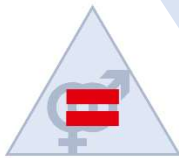
MAGYAR ÁLLAMVASUTAK (MÁV)




16,734
employees

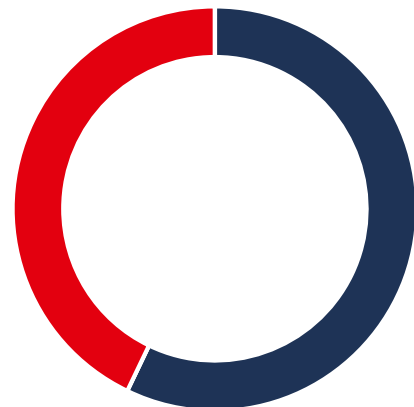
BUSINESS FIELDS

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



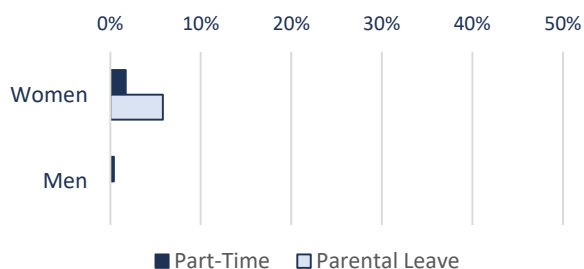
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

20%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

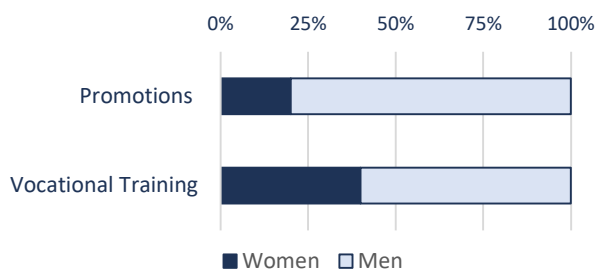


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



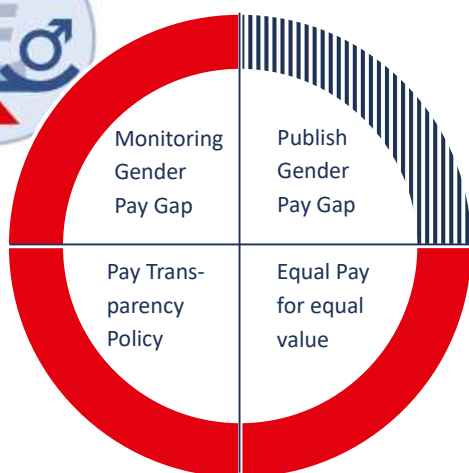
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

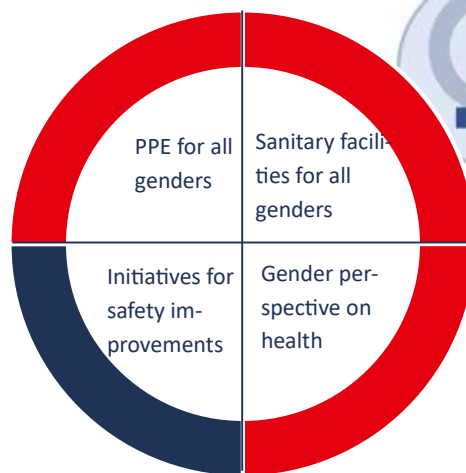
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

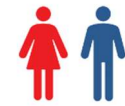


POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

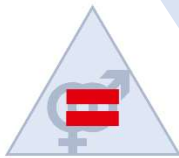
IARNRÓD ÉIREANN (IÉ)



4,689
employees

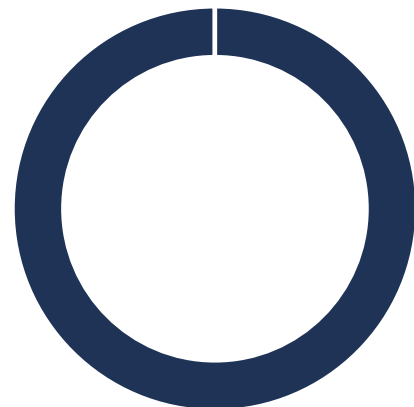
BUSINESS FIELDS

- 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



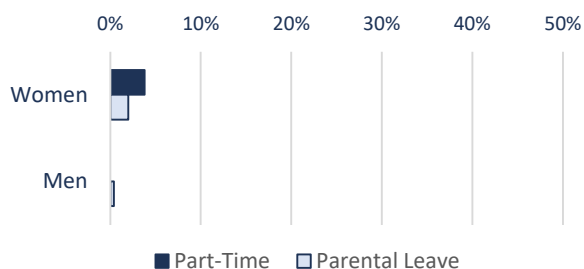
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

16%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

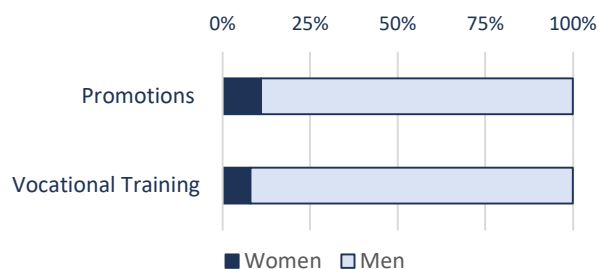


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



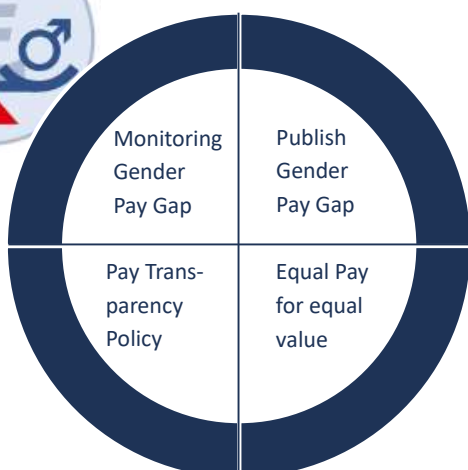
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



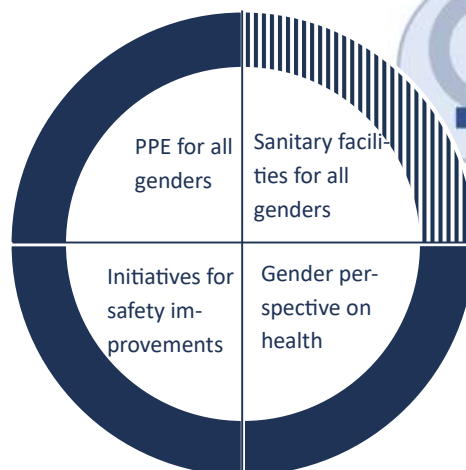
MEASURES TAKEN

- ✓ 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



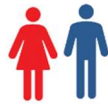
■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

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

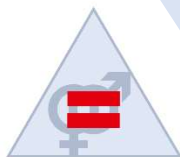
FERROVIE DELLO STATO ITALIANE (FS)



68,444
employees

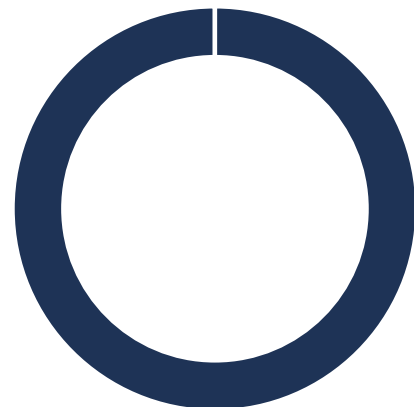
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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



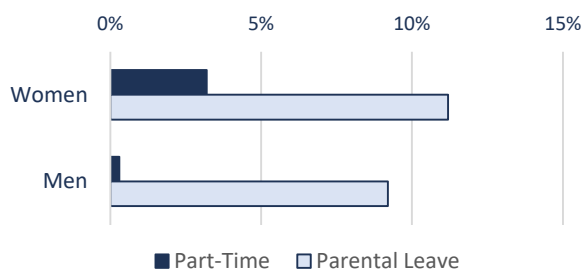
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

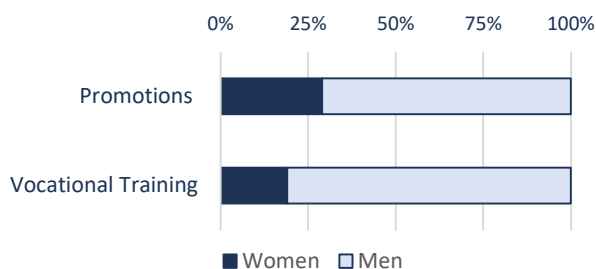


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



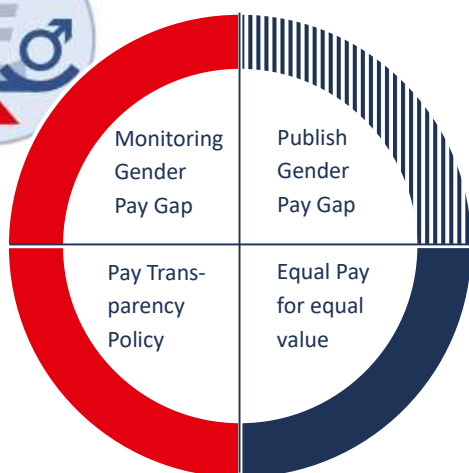
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

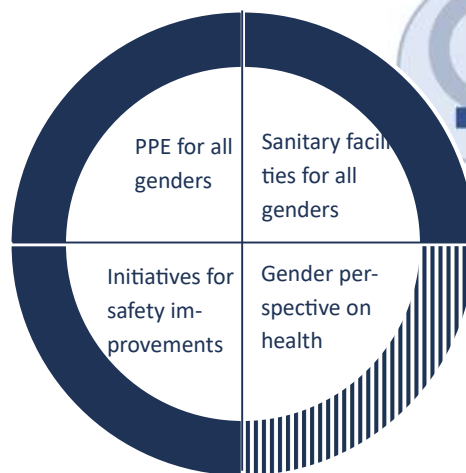
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

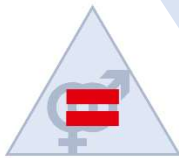
FNM GROUP



210
employees

BUSINESS FIELDS

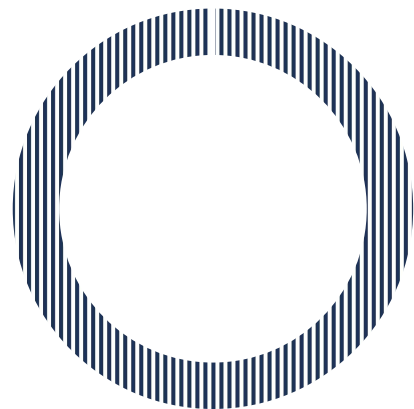
- Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- III Vision on gender equality
- III Commitment to ensure gender equality
- III Commitment to implement measures
- III Statement to combat sexual harassment
- III Committed measures against sexual harassment
- III Communication strategy for company's policy
- III Strategy for monitoring and evaluation



■ yes III in develop. ■ no III don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

59%

Share of women in company overall



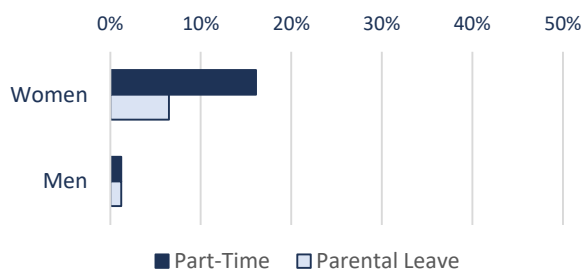
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

77%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

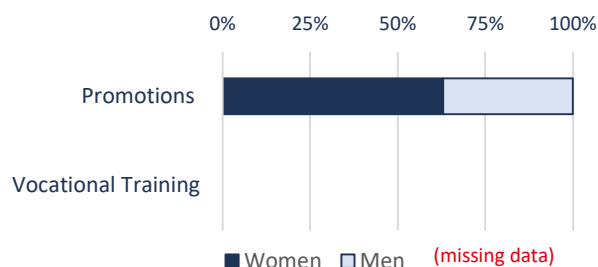


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



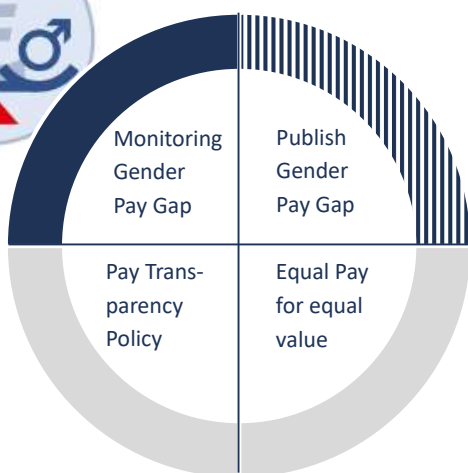
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

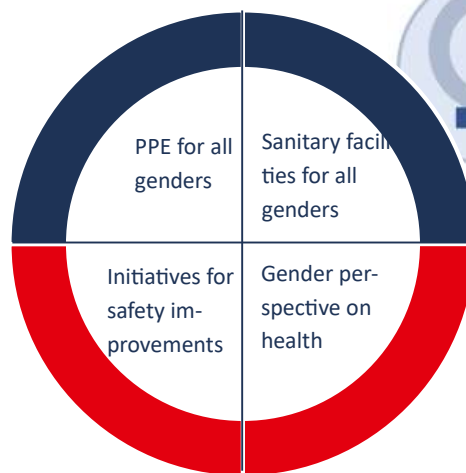
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

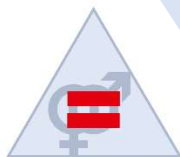
LIETUVOS GELEŽINKELIAI (LTG)




5,697
employees

BUSINESS FIELDS

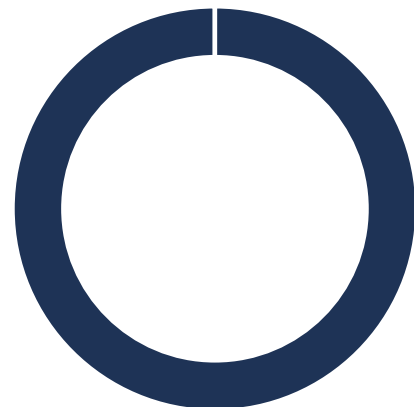
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



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

33%

Share of women in company overall



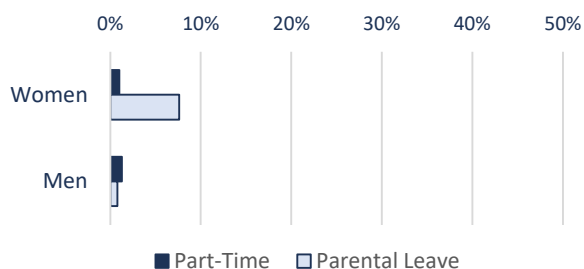
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

41%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

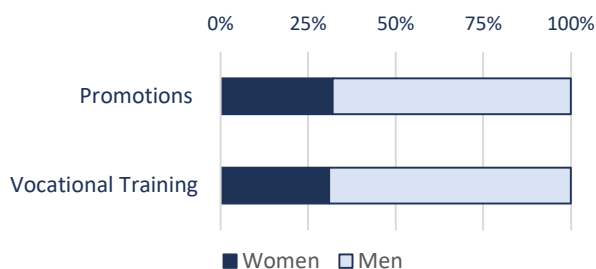


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



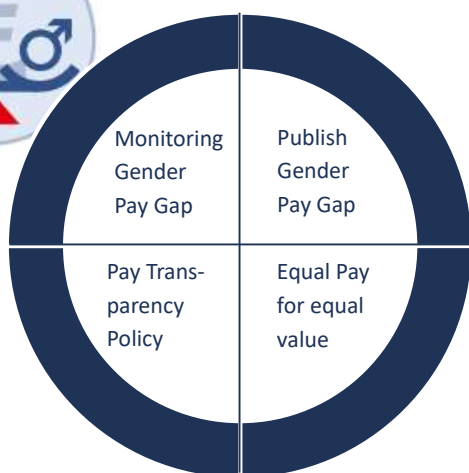
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



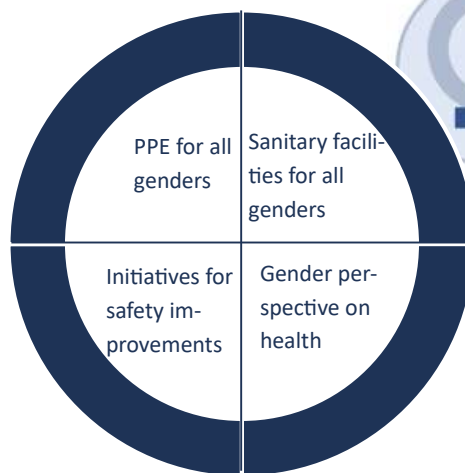
MEASURES TAKEN

- ✓ 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



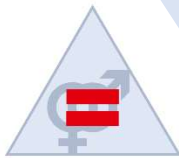
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



5,125
employees

BUSINESS FIELDS

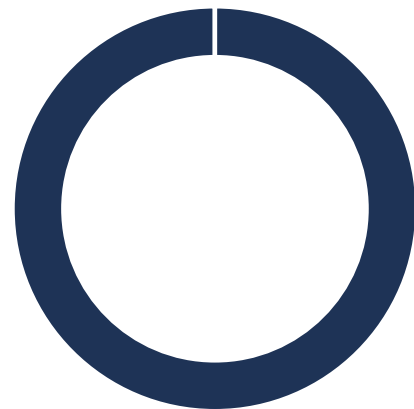
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



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

15%

Share of women in company overall



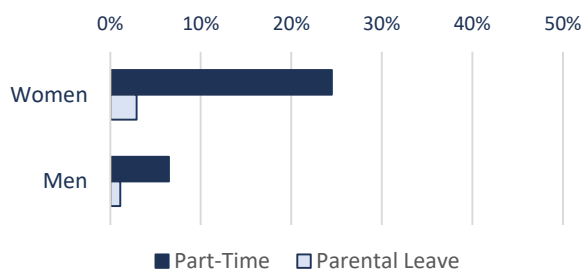
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

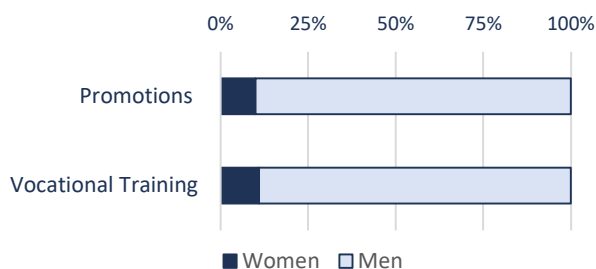


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



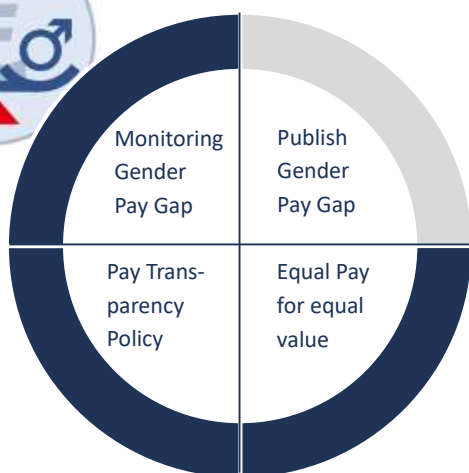
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



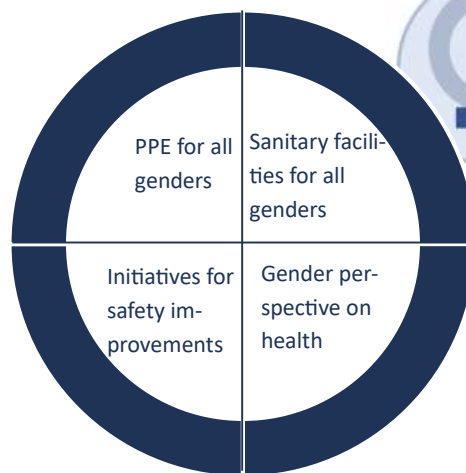
MEASURES TAKEN

- ✓ 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
 no data
 no
 don't know
 in develop.

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

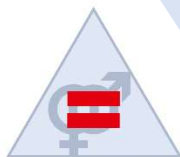
NEDERLANDSE SPOORWEGEN (NS)




20,559
employees

BUSINESS FIELDS

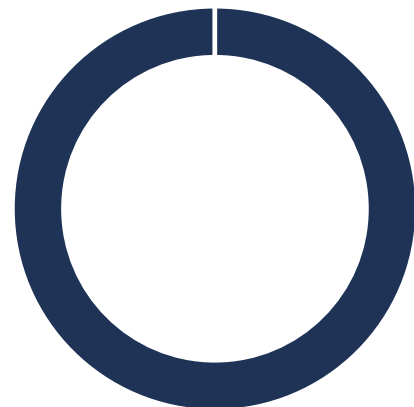
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



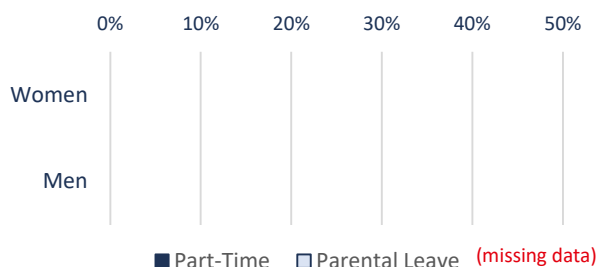
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

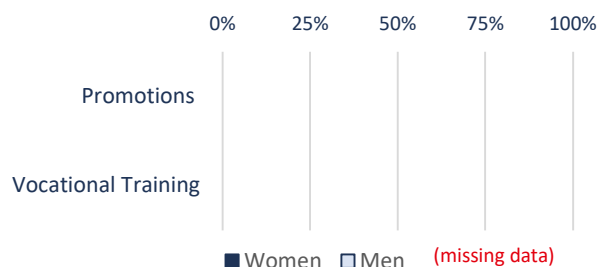


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



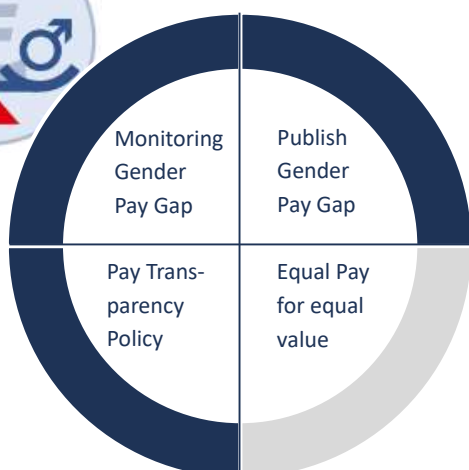
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

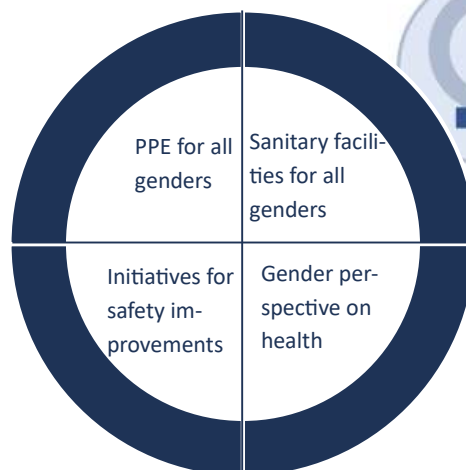
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

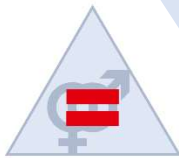
ŽRSM INFRASTRUCTURE



795
employees

BUSINESS FIELDS

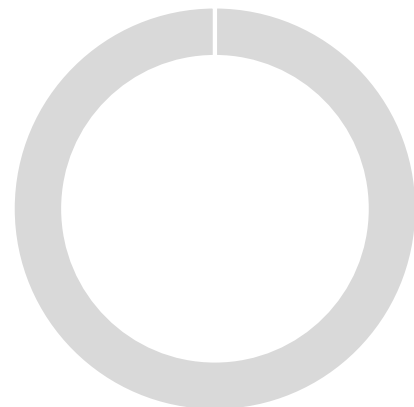
- Freight Transport
- Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



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



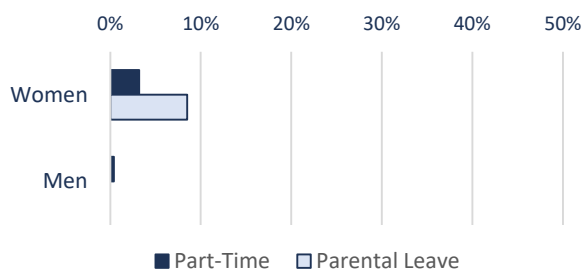
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

32%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

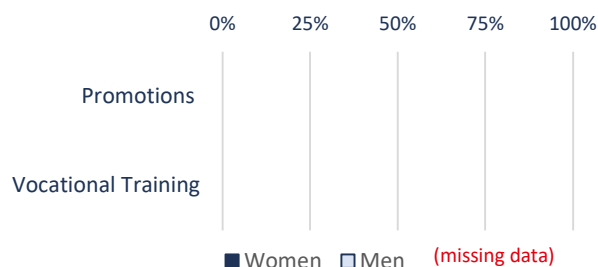


MEASURES TAKEN

- Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



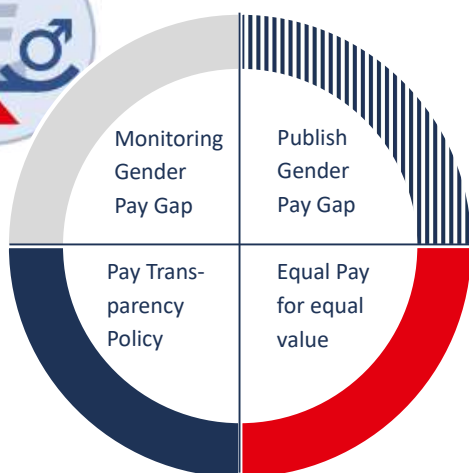
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

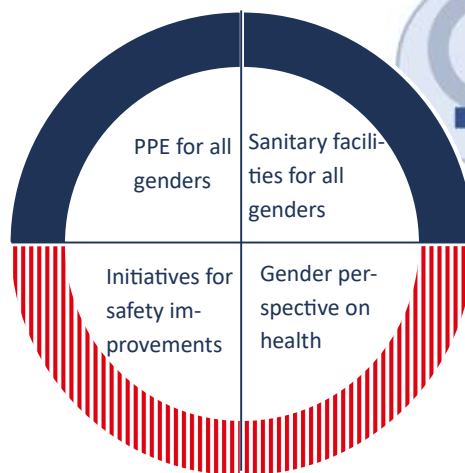
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

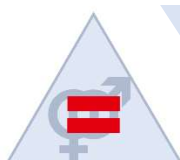
POLSKIE KOLEJE PAŃSTWOWE (PKP)



12,331
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



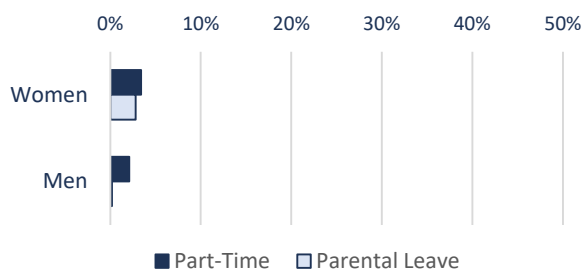
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

33%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

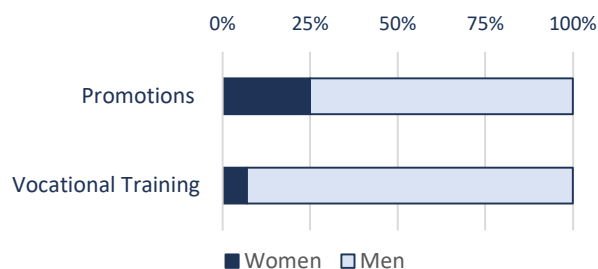


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



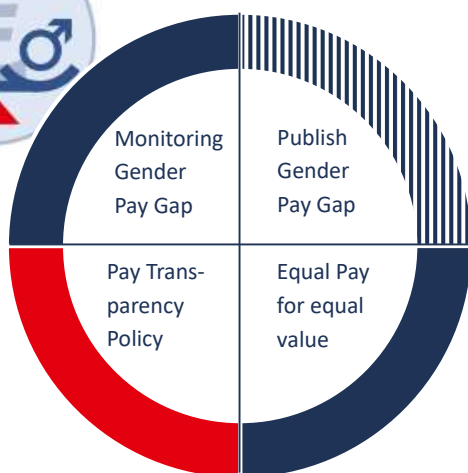
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

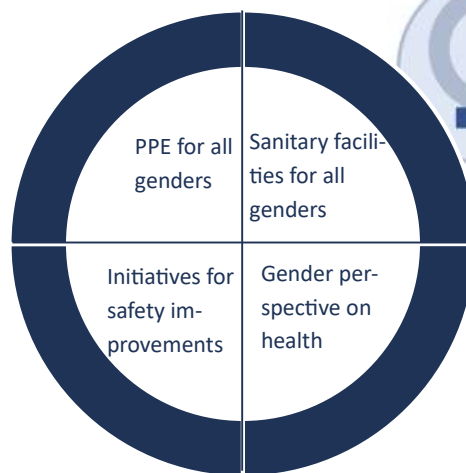
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

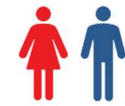


POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

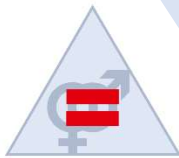
ŽS INFRASTRUCTURE



5,786
employees

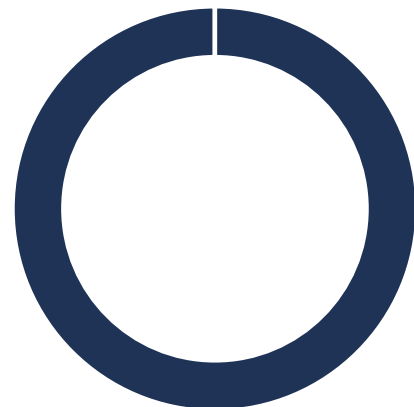
BUSINESS FIELDS

- 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



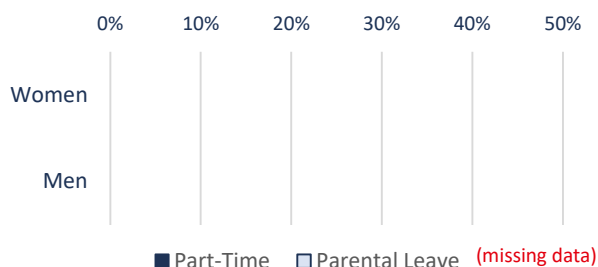
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

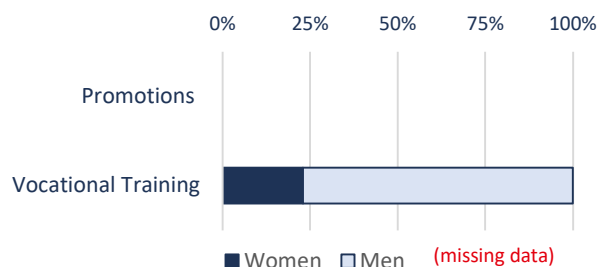


MEASURES TAKEN

Flexible working schedules
Reduction of working time
Remote working arrangements



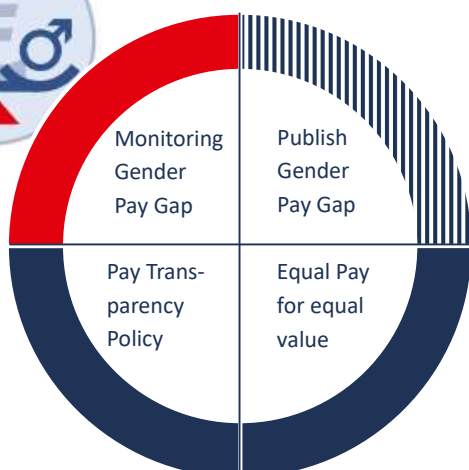
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

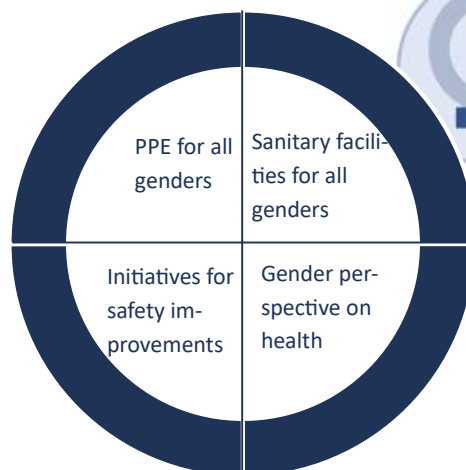
Internal mentoring programmes
Provide access to qualification measures
Strategy for women's career development
Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



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

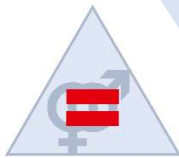
ŽELEZNIČNÁ SLOVENSKEJ REPUBLIKY (ŽSR)




12,707
employees

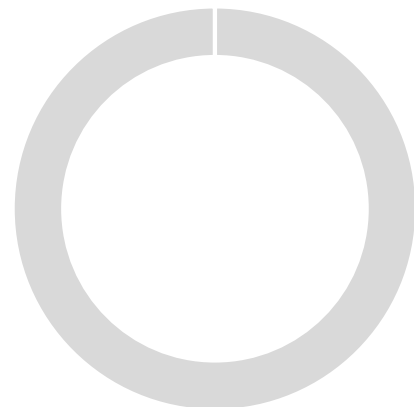
BUSINESS FIELDS

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

25%

Share of women in company overall



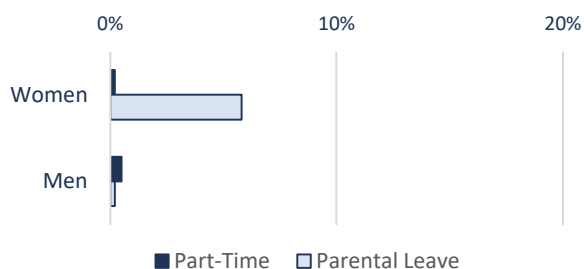
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

29%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

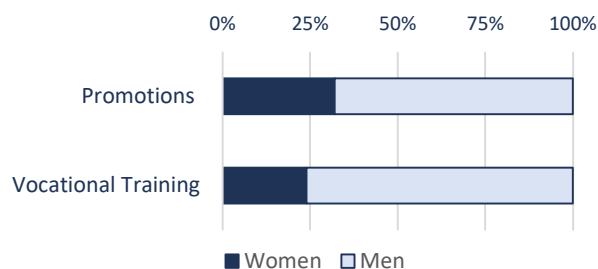


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



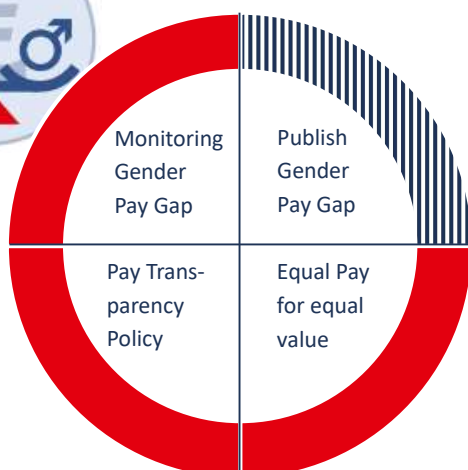
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

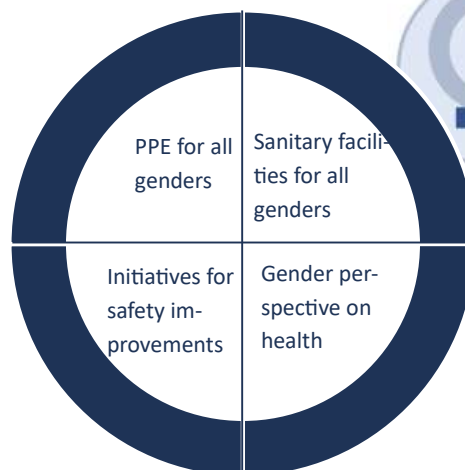
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

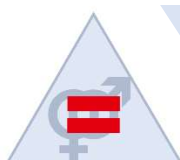
ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ CARGO



3,771
employees

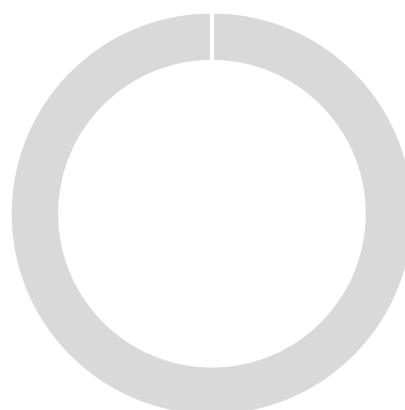
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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

26%

Share of women in company overall



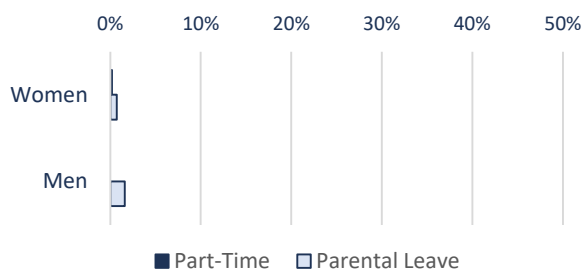
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

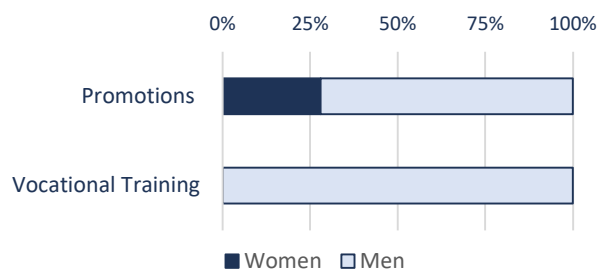


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



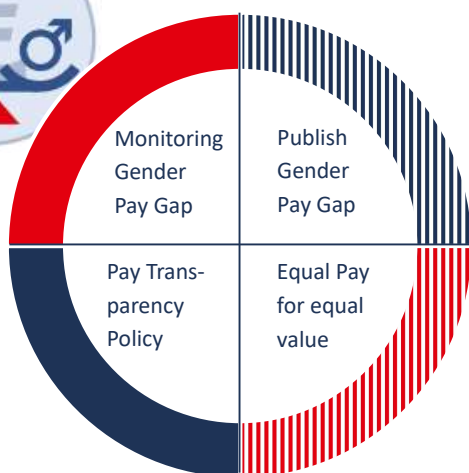
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

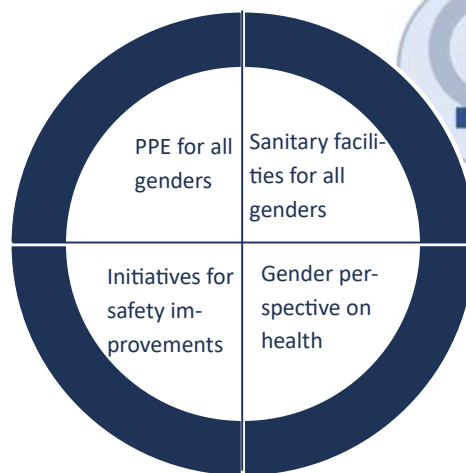
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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)

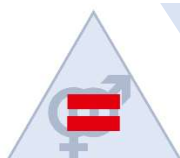


5,240

employees

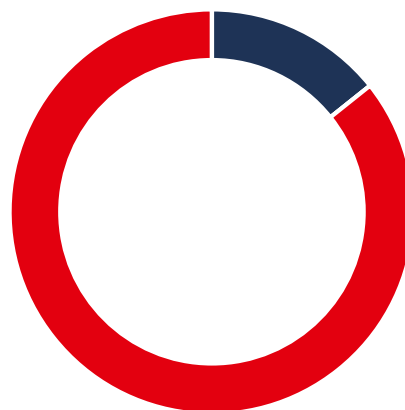
BUSINESS FIELDS

- 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



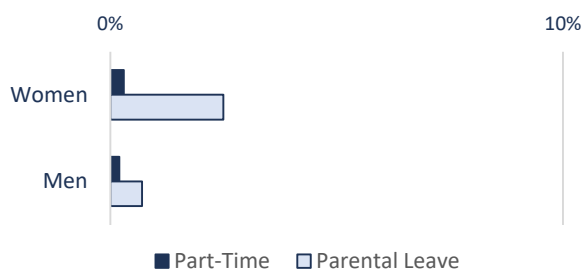
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

37%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

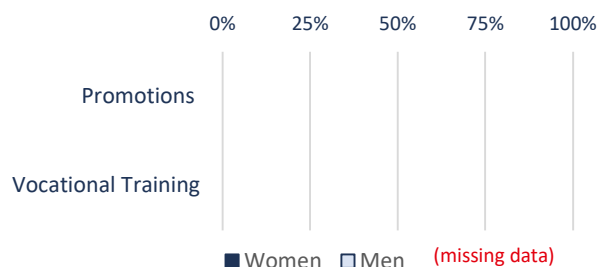


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



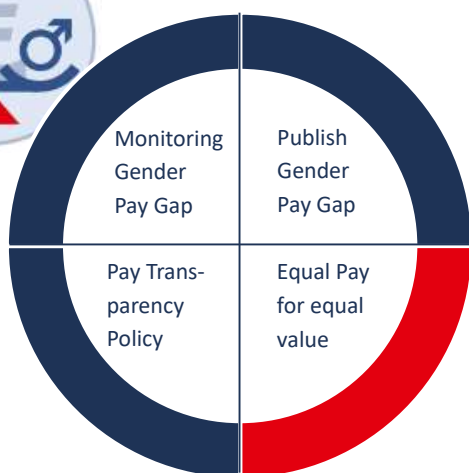
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

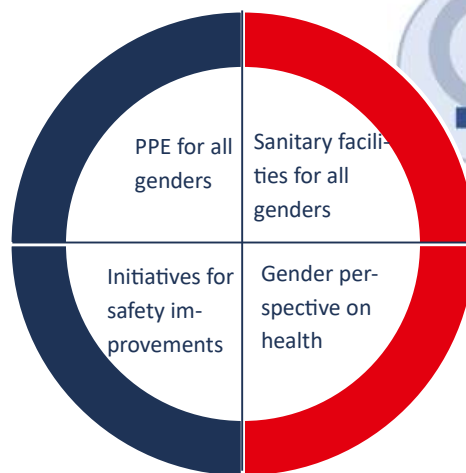
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

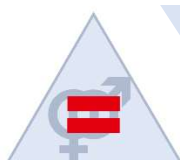
SLOVENSKE ŽELEZNICE (SŽ)



7,102
employees

BUSINESS FIELDS

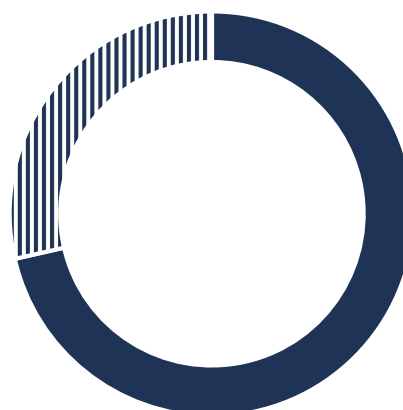
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



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



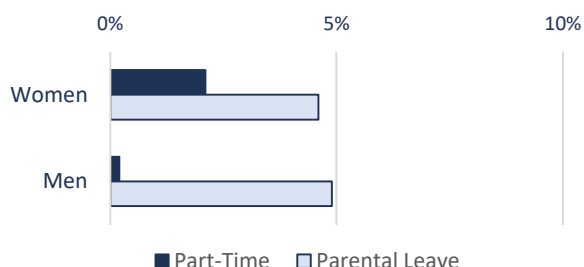
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

27%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

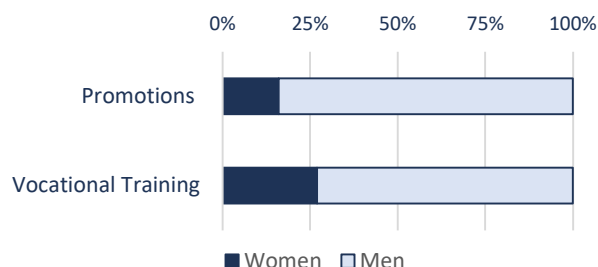


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



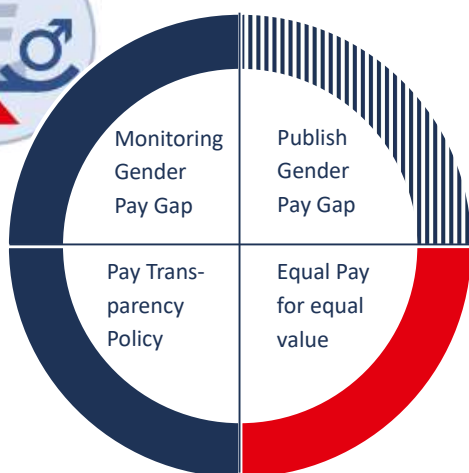
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

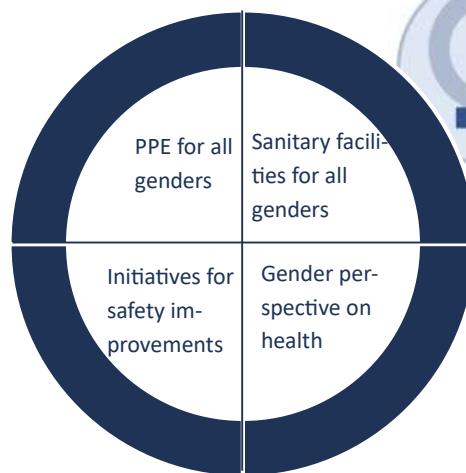
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

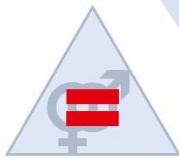
RENFE OPERADORA (RENFE)



15,872
employees

BUSINESS FIELDS

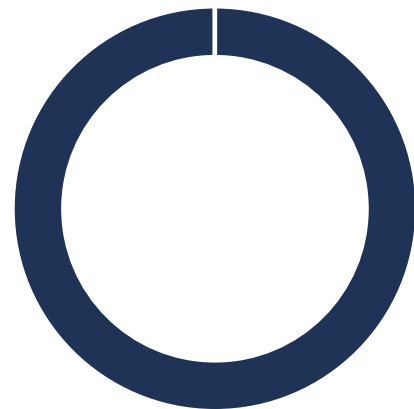
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



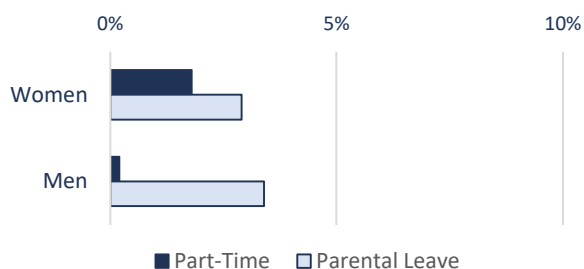
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

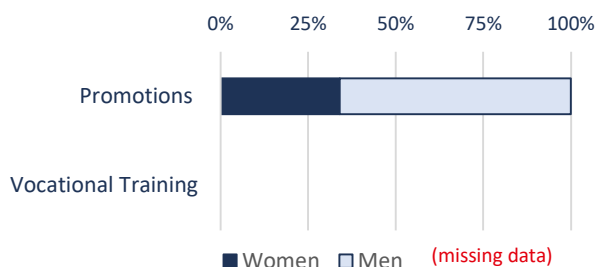


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



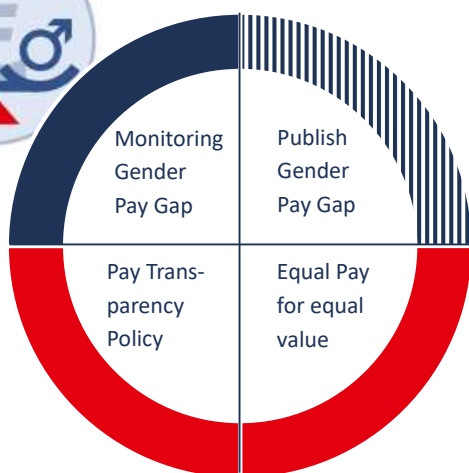
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

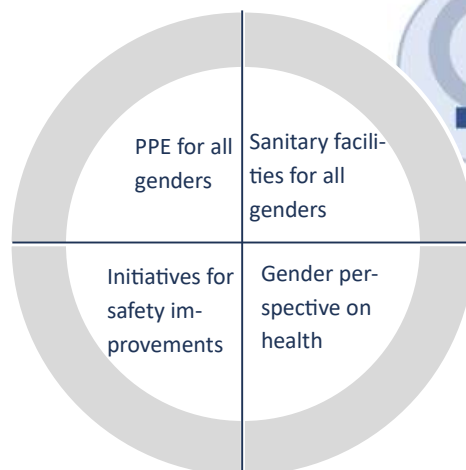
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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



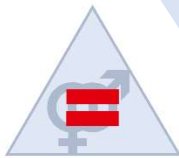
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



3,930
employees

BUSINESS FIELDS

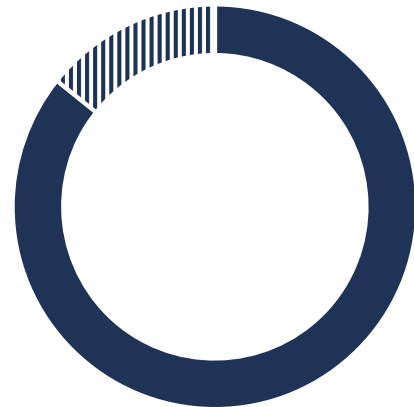
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management Holding



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



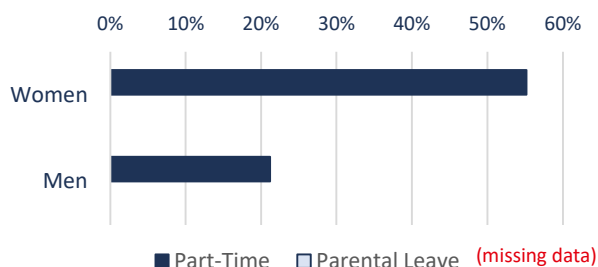
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

30%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

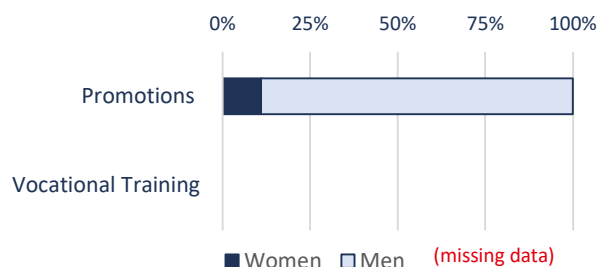


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



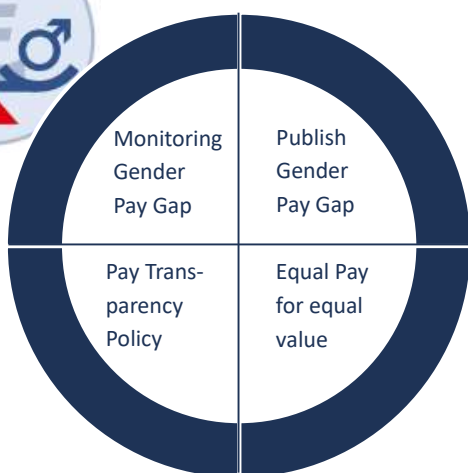
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



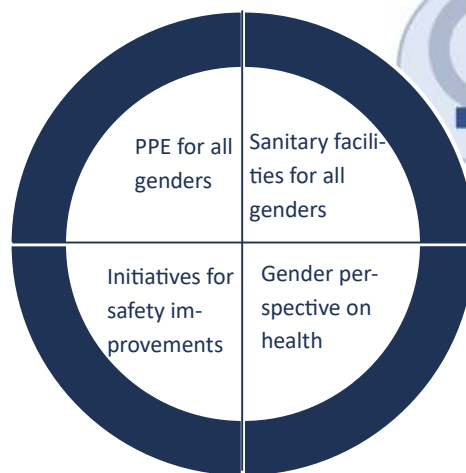
MEASURES TAKEN

- ✓ 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

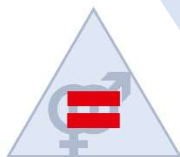
SCHWEIZERISCHE BUNDESBahn (SBB)




32,002
employees

BUSINESS FIELDS

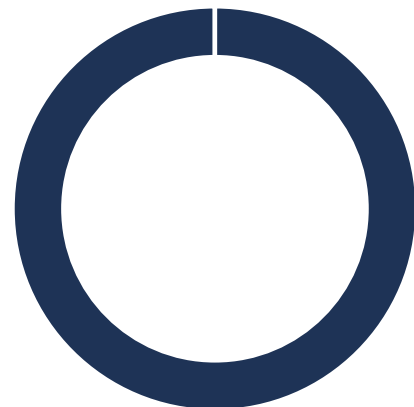
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



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



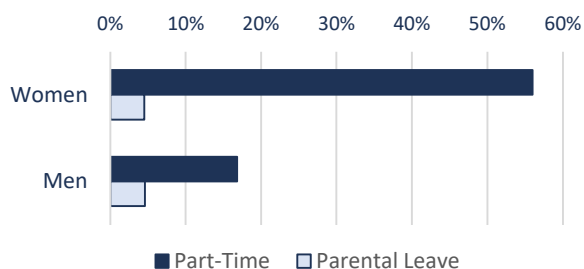
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

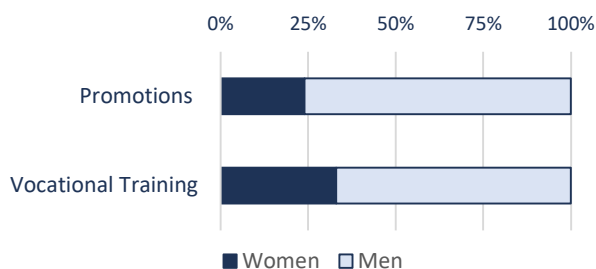


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



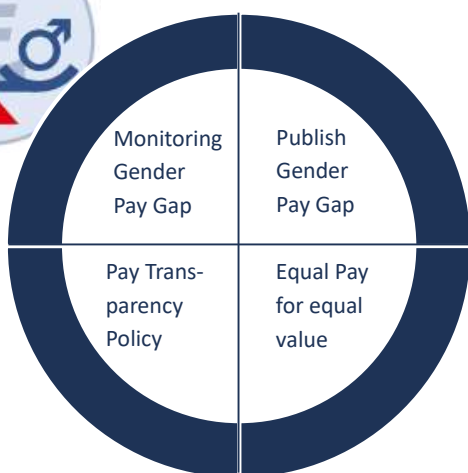
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



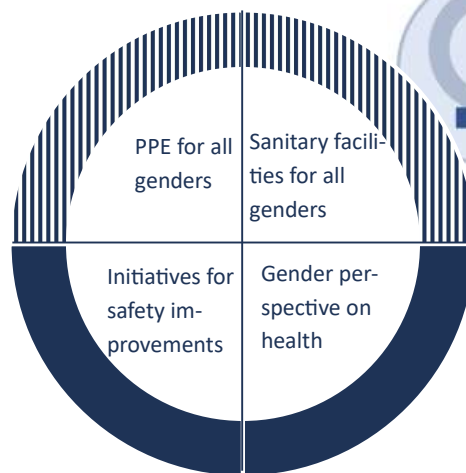
MEASURES TAKEN

- ✓ 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



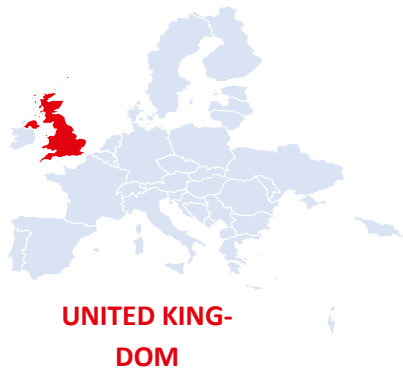
■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

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

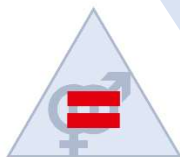
RAIL DELIVERY GROUP (RDG)



n.d.
employees

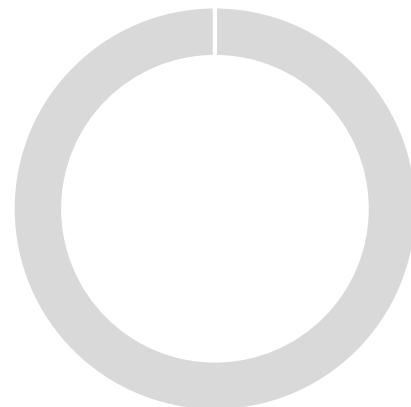
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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

n.d.

Share of women in company overall



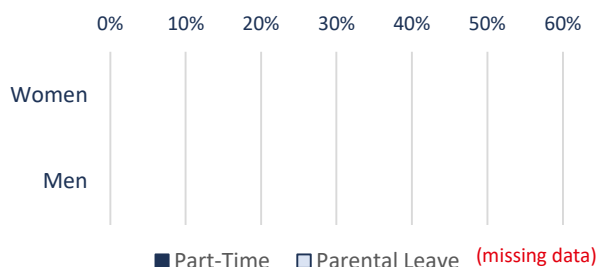
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

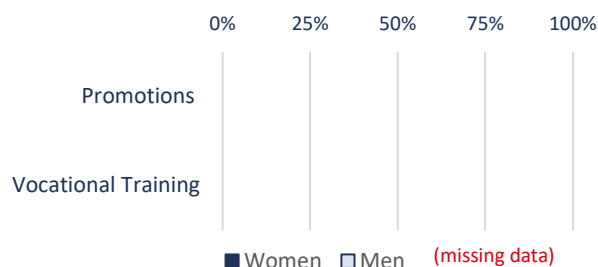


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



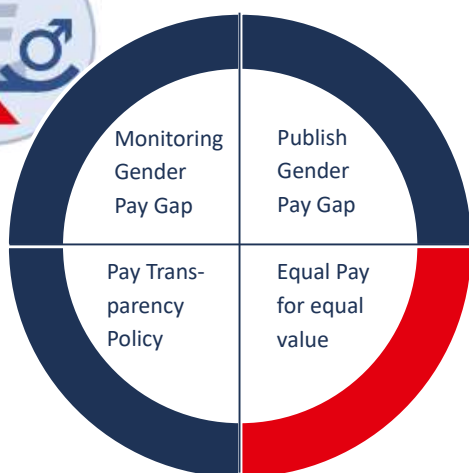
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

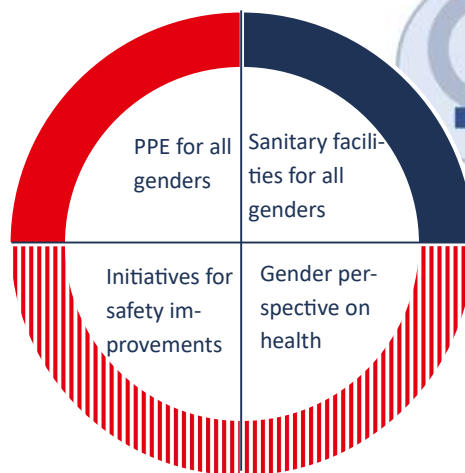
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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