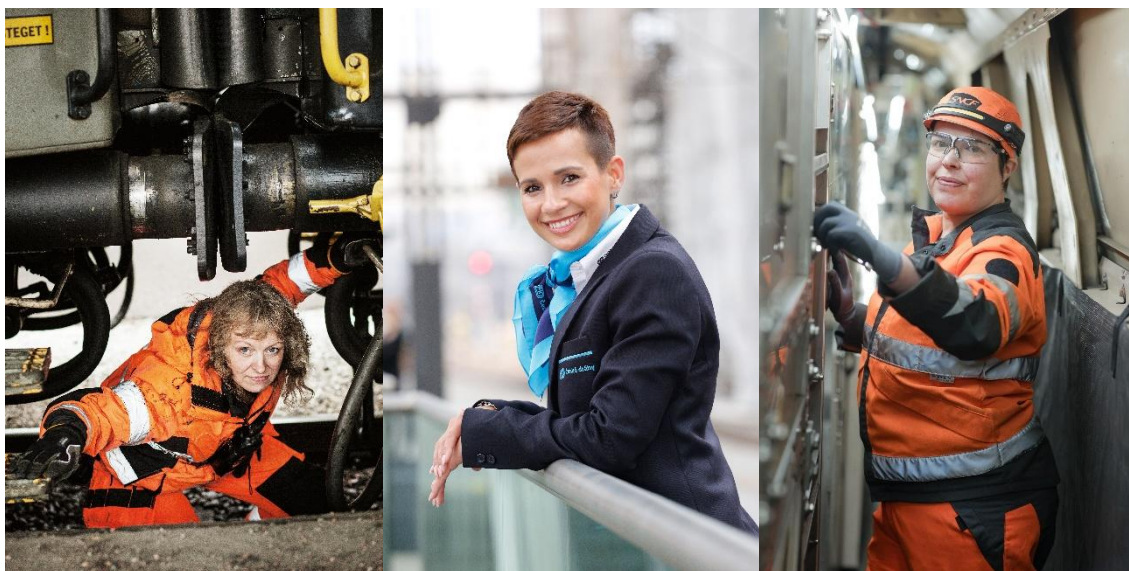




Co-funded by
the European Union

Mede gefinancierd door de Europese Unie



NIEUWE VROUWEN IN HET SPOORVERVOER (WIR)-VERSLAG 2025

In één oogopslag

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

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)

4 september 2025

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.

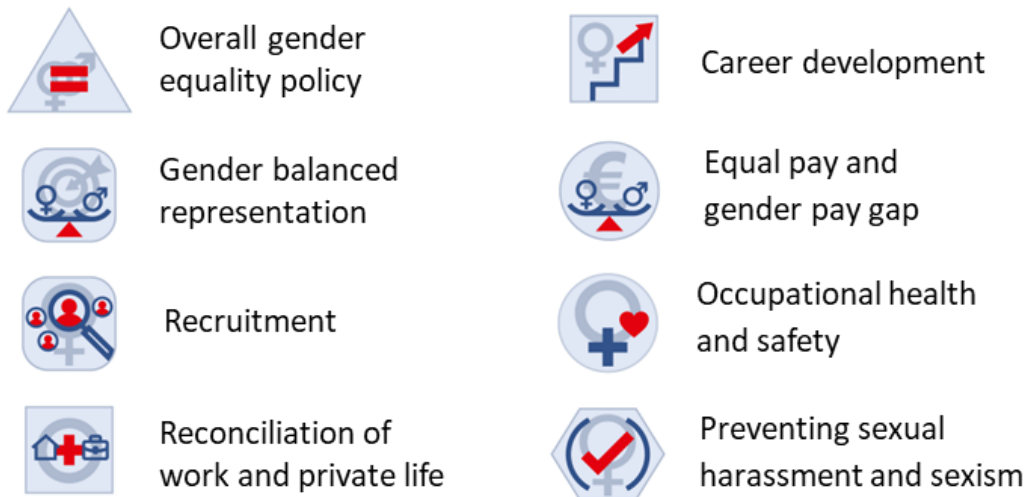
WIR-OVEREENKOMST EN HET WIR-ONDERHANDELINGSTEAM



Het WiR-onderhandelingsteam van 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. aan de kant van CER: Matthias Rohrmann, Yves Baden, Alberto Mazzola,

Barbara Grau, Claudia Kürzl, Jitka Ceskova, Roberta Tomassini, Susanne Elfström en Wladyslaw Szczepkowski.

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 - 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

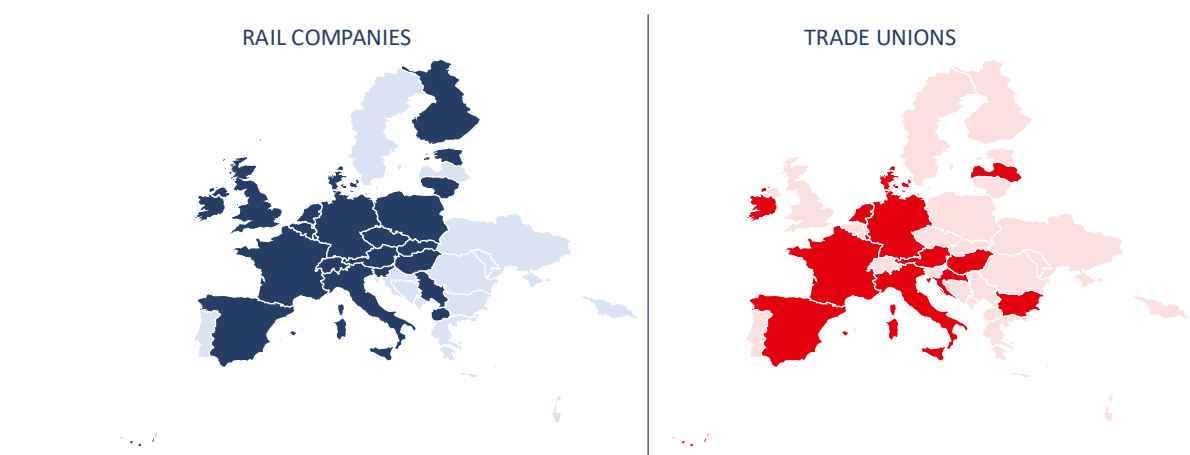
De overeenkomst omvatte ook een verbintenis om een algemene evaluatie van de uitvoering en de impact ervan uit te voeren. Deze evaluatie is in 2024 van start gegaan en in augustus 2025 afgerond. Het New Women in Rail (WiR)-rapport 2025 is het eerste rapport dat de huidige stand van zaken op het gebied 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.

Alle deelnemende bedrijven en hun belangrijkste kenmerken staan hieronder vermeld.¹

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, 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

Alle deelnemende vakbonden en hun belangrijkste kenmerken staan hieronder vermeld.²

¹ De bedrijven zijn alfabetisch gerangschikt op het land waar ze actief zijn.

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
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 Dzelznieku Arodbiedriba)	RailBaltica (RB Rail)
Letland	Letse vakbond voor spoorwegen en transport (Latvijas Dzelznieku 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 werkkerrein.

² De vakbonden zijn alfabetisch gerangschikt op het land waar ze actief zijn.

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)³ 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.

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

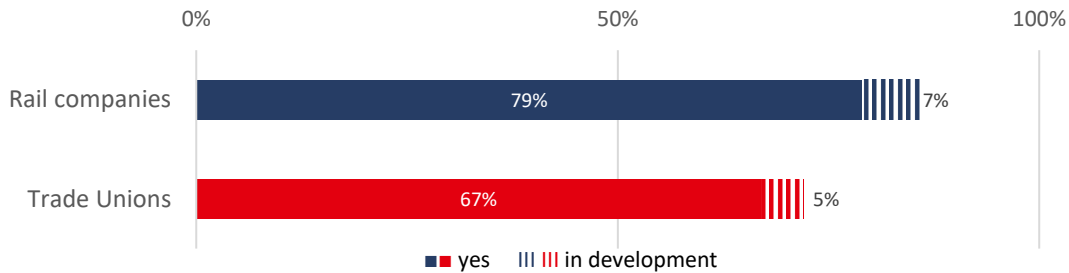
Wat het implementatieproces betreft, is meer dan de helft van de ondervraagde bedrijven van mening dat de WiR-overeenkomst volledig of in hoge mate is geïmplementeerd, en nog eens 26 % vindt dat de implementatie gedeeltelijk is voltooid. Omgekeerd is slechts een derde van de ondervraagde vakbonden van 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”.

³ 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 op: 07-07-2025).



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.



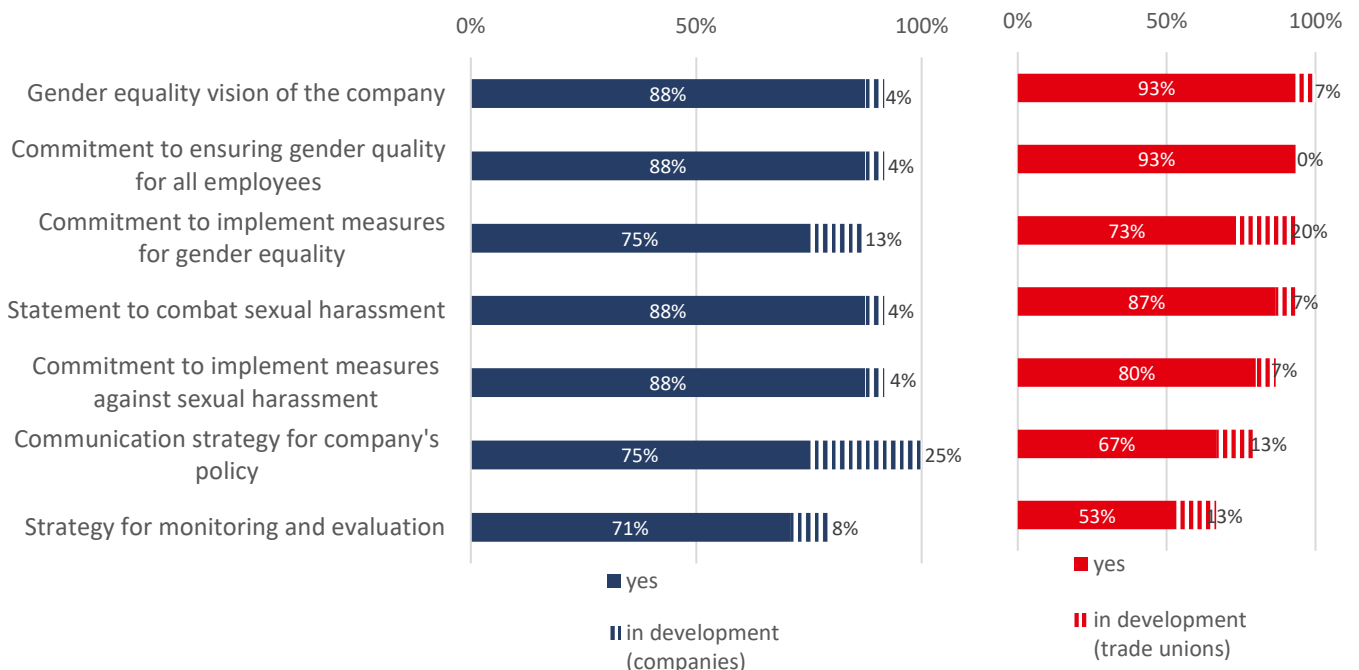
Spoorwegondernemingen

Vakbonden

Ja

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 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 STRATEGIE FOR COMPANY'S POLICY – COMMUNICATIESTRATEGIE VOOR HET BELEID VAN DE ONDERNEMING

STRATEGY VOOR MONITORING AND EVALUATIOS - STRATEGIE VOOR MONITORING EN EVALUATIE

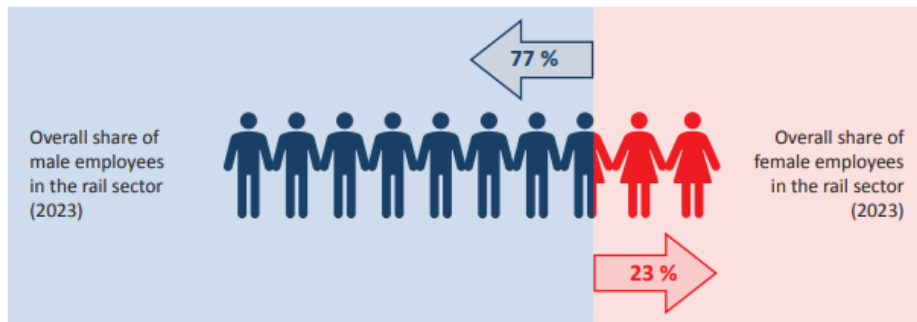
Ja

In ontwikkeling (ondernemingen)



BELEIDSTERREIN 2: GENDEREVENWICHTIGE VERTEGENWOORDIGING

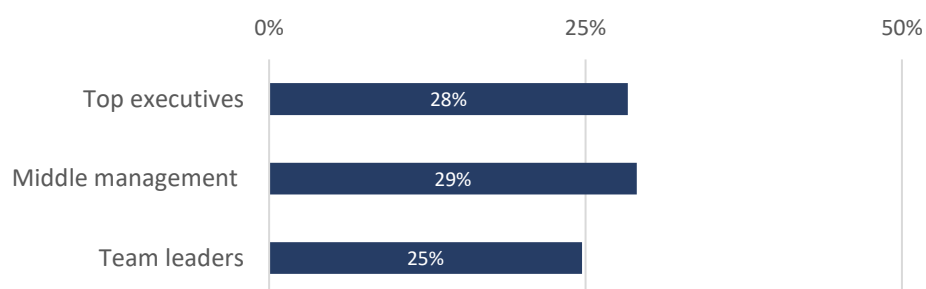
Op basis van gegevens van 28 spoorwegondernemingen met ongeveer 693 000 werknemers in 2023 bedraagt het totale aandeel vrouwelijke werknemers in de spoorwegsector 23 %, wat aangeeft dat er nog steeds een grote meerderheid van mannelijke werknemers is (77 % tegenover 23 %). In vergelijking met het totale 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

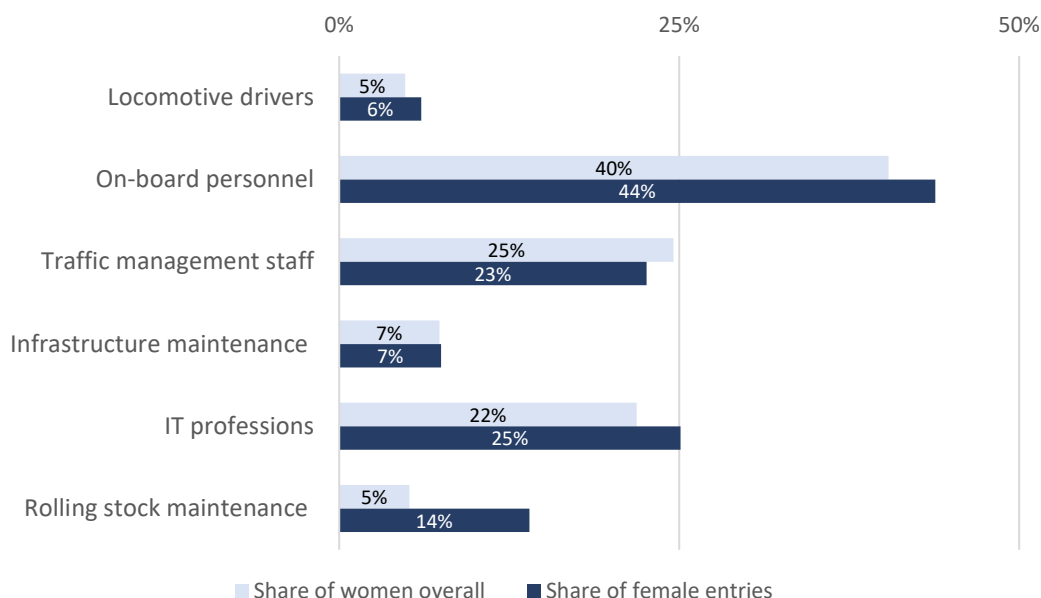
Bij het vergelijken van de vertegenwoordiging van vrouwen in specifieke beroepen kwamen aanzienlijke verschillen naar voren. Er waren uitzonderlijk lage percentages vrouwen te zien onder machinisten en onderhoudspersoneel van rollend materieel (beide 5%), evenals in het onderhoud van

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.

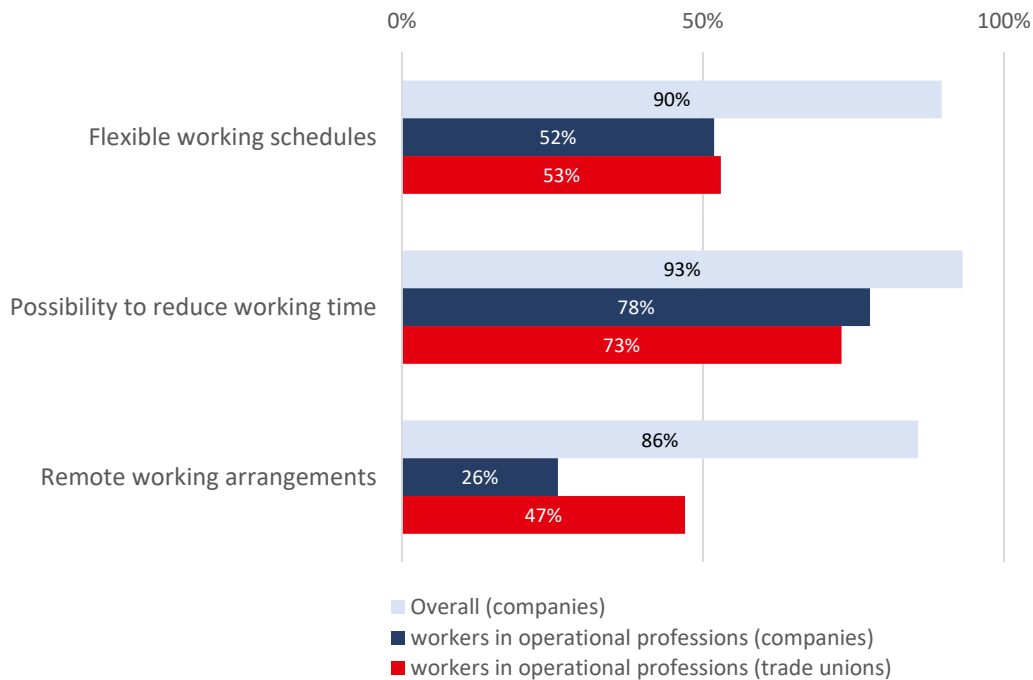
De ondervraagde bedrijven nemen in grote mate maatregelen om de gender-gelijkheid bij de aanwerving te versterken. Concreet biedt 61 % van de bedrijven regelmatig opleidingen aan voor niet-discriminerende aanwerving, en 75 % heeft normen voor het voeren van sollicitatiegesprekken op een niet-discriminerende 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)

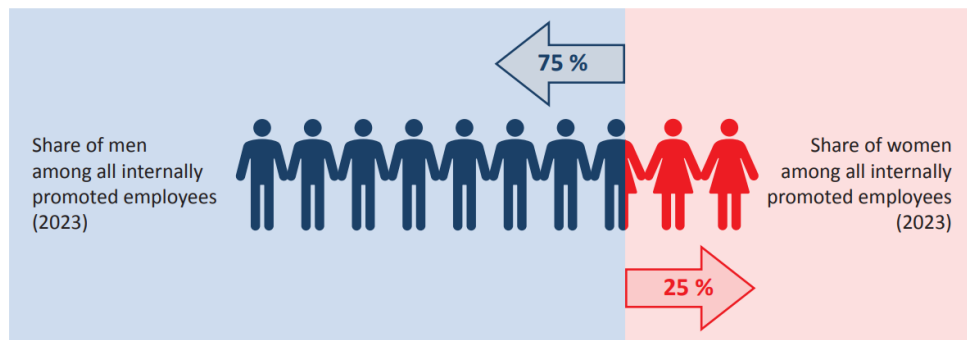
De meeste van de ondervraagde spoorwegondernemingen bieden arbeidsregelingen aan die gericht zijn op een betere combinatie van werk en zorgtaken, zoals de mogelijkheid om de arbeidstijd te verkorten (93%), flexibele werktijden (90%) of regelingen voor werken op afstand (86%). Deze bewering wordt ook 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)

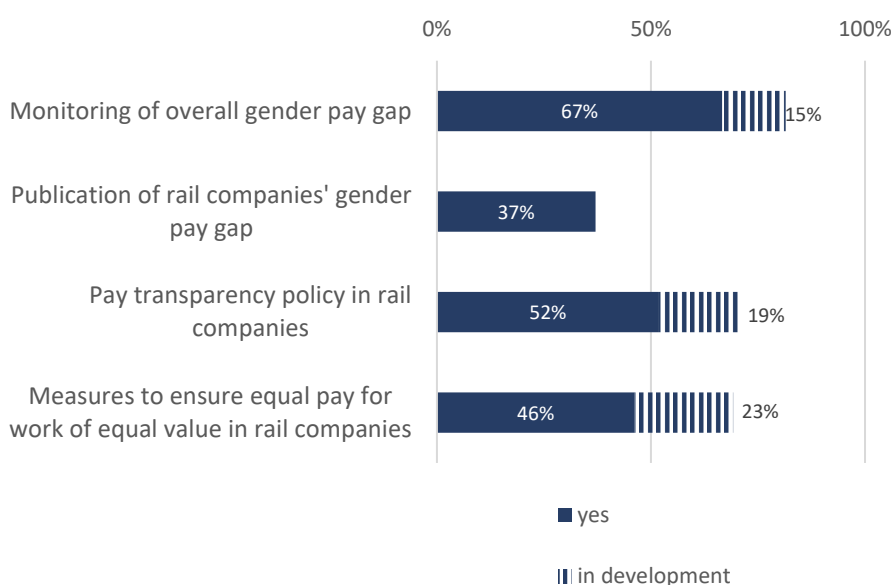
Gevraagd naar specifieke maatregelen om gender-gelijkheid bij promoties te waarborgen, gaf 56 % van de ondervraagde bedrijven aan dat zij richtlijnen of beleid hebben voor niet-discriminerende promoties, terwijl de helft trainingen aanbiedt in onbevooroordeelde promotiegesprekken en 41 % specifieke strategieën 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

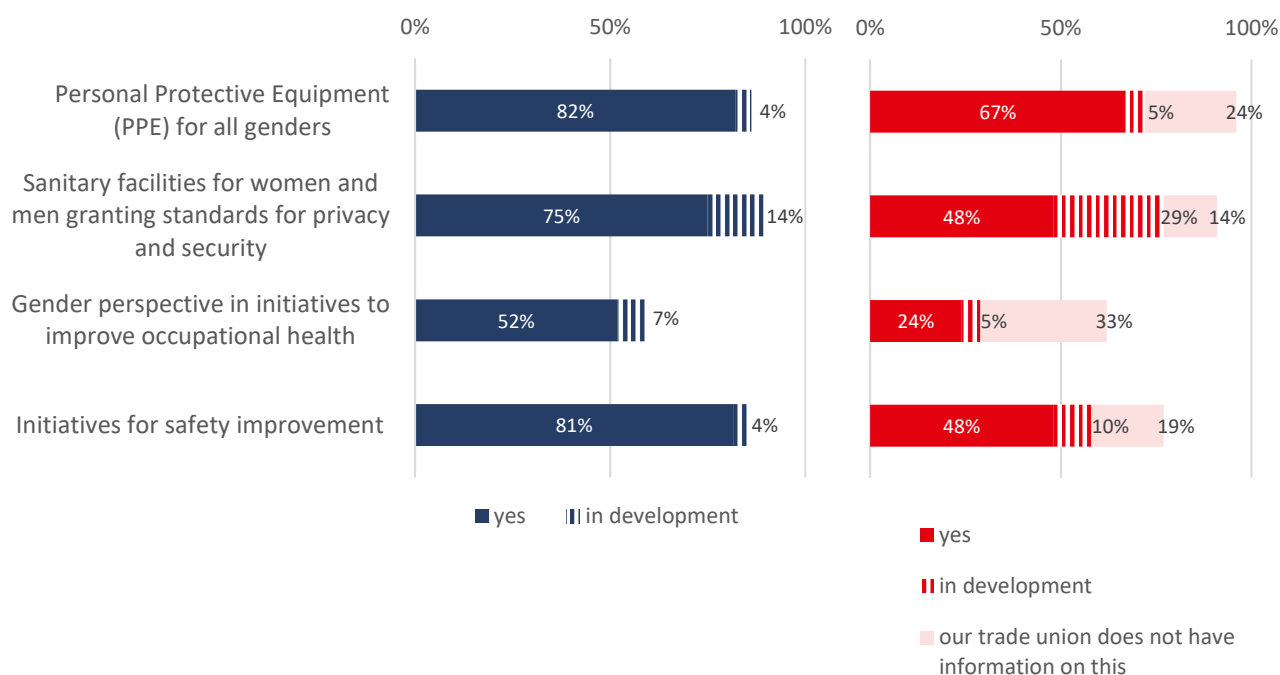
mannen en vrouwen publiceert (37 %) en dat een beleid inzake loontransparantie heeft (52 %). Bovendien gaf slechts 14 % van de ondervraagde vakbonden aan op de hoogte te zijn van spoorwegondernemingen die gegevens over de loonkloof tussen mannen en vrouwen publiceren, terwijl 48 % op de hoogte was van 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

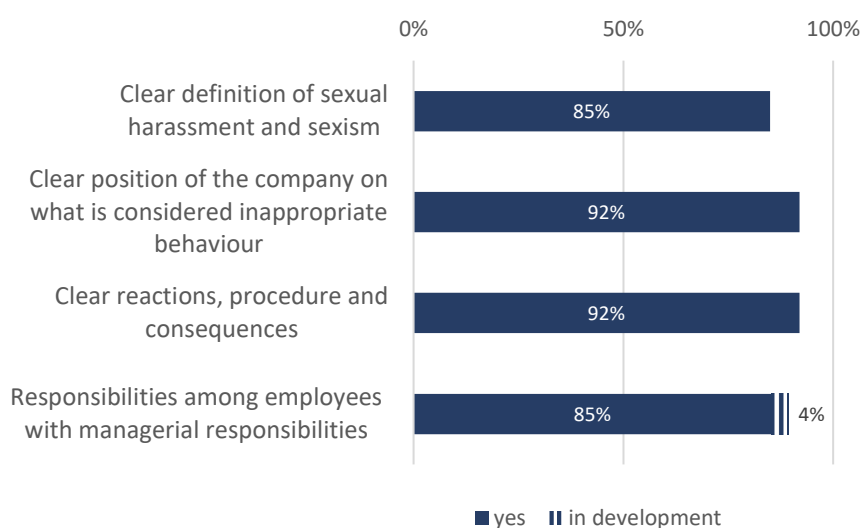
Onze vakbond heeft geen informatie hierover

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

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.