

WIR – Women In Rail

3rd Thematic Seminar

GENDER PAY GAP

&

**CAREER OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN THE
RAIL SECTOR**

PRELIMINARY PROGRAMME

Date: September 19/20,2011

Location: Rome, Hotel Albani Roma

Via Adda, 45, 00198 ROMA



3rd thematic Seminar
WIR

GENDER PAY GAP

&

CAREER OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN THE RAILWAY SECT



Welcome

3rd thematic Seminar

WIR

19 - 20 September 2011

- Roma -



[AGENDA]

Monday, 19 September, 2011

Morning session (Moderation: Sabine Trier)

9:30	Welcome and Aims of the Seminar <i>Sabine Trier</i>
9:45	Opener <i>Aliette Dörflinger</i>

GENDER PAY GAP

10:00	Introduction: Gender Pay gap: What are we talking about? Why “gender pay gap”? What are the causes? Discussion <i>Eva Heckl, SME Research Institute Austria</i>
10:30	Calculation methods / Certification of wage equality <i>Véronique Goy, Foundation “equal pay”, Swiss</i>
11:15	Coffee break
11:30	Close the gender pay gap – Proposals for initiatives and actions at company level <i>Bianca Schrittwieser, Chamber of Labour Austria</i>
12:30	Lunch

Afternoon session (Moderation: Aliette Dörflinger)

13:30	Group discussion: solutions, responsibilities Preliminary conclusions
-------	--

CAREER OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN THE RAIL SECTOR

14:30	Introduction: Women career paths and the “glass ceiling” effect – some facts <i>Birgit Reinhardt, DB AG</i>
15:00	Case study Sweden: presentation of figures on the duration of career developments of women and men <i>Bengt Blomberg, Trafikverket</i>
15:45	Coffee break
16:00	Bulgaria: presentation of a good practice example <i>Daniela Zlatkova, FTTUB</i>
16:45	Discussion so far
17:30	End of day 1
19:30	Joint diner



DAY 1

AGENDA

DAY 1

9h30

- Welcome

GENDER PAY GAP

- Presentations

→ Intro : what are we talking about ?
(Frédéric)

→ Calculation methods
(Véronique Gay Veenhuys)

→ Proposals for initiatives & actions
(Barbara Schmittwieser)

LUNCH 12h30 - 13h30

- Group Discussion

CAREER OPPORTUNITIES FOR ♀ IN THE RAIL SECTOR

- Presentations

→ Intro : ♀ career paths & the glass ceiling effect
(Birgit Reinhardt) =



→ Case Study Sweden:
duration of cancer dup^t of ♀ and ♂
(Bengt Blomberg)

→ Bulgaria: career opportunities
for women
(Daniela Zlatkova)

Discussion

17h30 END

JOINT DINNER



[Introduction] „Dreams & Nightmares“

Concerning the Seminar today

→ what are your positive feelings? DREAMS?

→ what are your negative feelings? NIGHTMARES?

- write down on paper sheet

 Dream
Nightmare

- discuss with your neighbour
- put it on the flip

DREAMS

MORE CONSCIOUS

Everyone is happy

It is a party it's over!

LOVE

In fact you have to realize
it's important directly a
whole lot of things happens
and change

GRAB
GROUP

DEATH

general protection - light addition
of 10 parts benzene and example in
100 g



NIGHTMARES

fearfulness - time lost

"duty is over"

Nightmare
2 working days in Row

NIGHTMARE

•) COMPETITION - WORK
HARD, BUT OVERDOING IT

to have to work hard

•) NIGHTMARE
IN WORK

NIGHTMARES
THAT CAUSES
HARD WORK



[PRESENTATION]

1. **Gender Pay gap: What are we talking about? Why “gender pay gap”? What are the causes?**
Eva Heckl, SME Research Institute Austria
2. **Calculation methods / Certification of wage equality**
Véronique Goy, Foundation “equal pay”, Swiss
3. **Close the gender pay gap – Proposals for initiatives and actions at company level**
Bianca Schrittwieser, Chamber of Labour Austria
4. **Women career paths and the “glass ceiling” effect – some facts¹**
Birgit Reinhardt, DB AG
5. **Case study Sweden: presentation of figures on the duration of career developments of women and men**
Bengt Blomberg, Trafikverket
6. **Bulgaria: presentation of a good practice example**
Daniela Zlatkova, FTTUB

¹ Original German version can be found in the annex





Gender pay gap Facts and explanations

WIR Seminar, Rome, 19th of September 2011

Eva Heckl

www.kmuforschung.ac.at

2/9

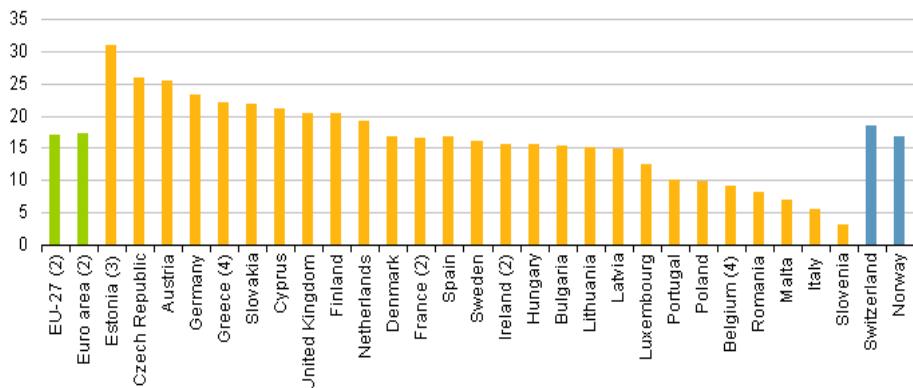
Definition (EU)

- ➔ “Gender pay gap” is the relative difference between men’s and women’s pay based on hourly earnings across the economy
- ➔ The unadjusted gender pay gap (GPG) is an important **indicator** used to monitor the inequality in pay between men and women all over Europe



Gender pay gap across Europe (2009)

3/9



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (- O).

(2) Provisional. (3) 2007 data and NACE Rev.1.1, sections C to O (- L). (4) 2008.

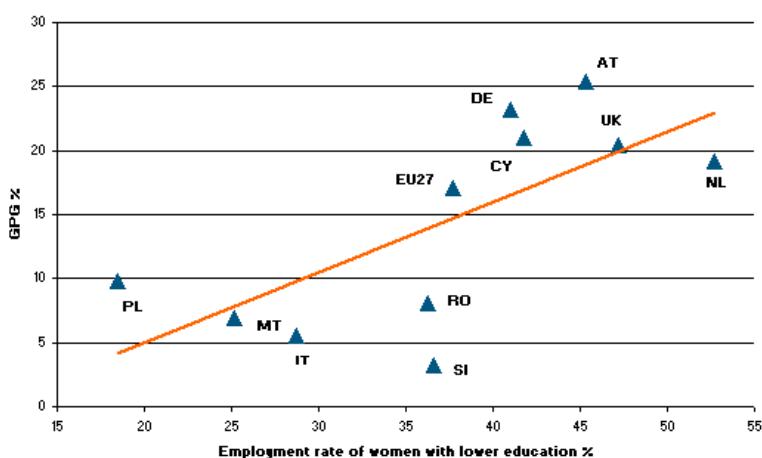
Source: Eurostat (tsiem040)

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research

PGP and labour market participation

4/9



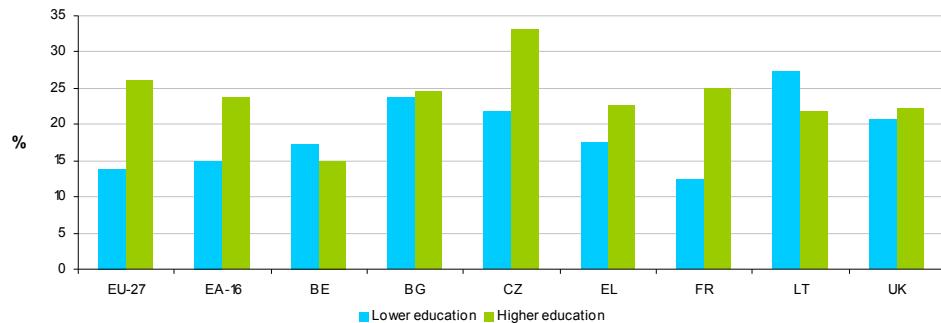
Source: Eurostat

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research

PGP and different educational levels

5/9



Source: Eurostat

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research

PGP among age groups

6/9

	EU-27	EA-16
< 30 years	3,1	5,0
30-39 years	17,5	14,9
40-49 years	23,8	20,4
50 years+	21,8	21,8

Source: Eurostat

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research

Explanations

7/9

- Horizontal segregation (undervaluing of women's work)
- Vertical segregation
- Traditions and stereotypes (statistical discrimination)
- Unequal balance of work and private family
- Direct discrimination
- Different negotiation behaviour and objectives

Alternative gender pay gaps

8/9

- Completely unadjusted GPG
- Unadjusted GPG (comparison of hourly earnings – exclusion of part-time effect)
- Adjusted GPG (taking into account measurable differences)
 - Comparison of hourly earnings in same sector (exclusion of horizontal segregation)
 - Comparison of hourly earnings with same educational level
 - Comparison of hourly earnings in same hierarchical positions (exclusion of vertical segregation)

Conclusions

9/9

- GPD is an **indicator !!!**
- Reflects and results from inequalities
- Result of discrimination (various aspects, different levels, interdependencies)
- Tackling GPD ↔ tackling inequalities and discrimination

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research



KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research



Thank you for your attention!

Website:
www.kmuforschung.ac.at

E-Mail:
e.heckl@kmuforschung.ac.at

Mitglied bei / Member of



Certification of salary equality between women and men



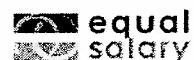
a collaboration with the Observatoire universitaire de l'emploi (OUE) of the
University of Geneva

WIR - Women in Rail

3rd Thematic seminar
Roma, September 19, 2011

by **Véronique Goy Veenhuys**
Founder & CEO

A challenge for companies



The numbers contradict

= 19,3%*

0.0%!!



How should one verify, communicate, prove...?

* in Switzerland

A competitive advantage



A unique tool to
Attract & Retain Talent

Collaboration & partners



- OUE (Labor Observatory) of University of Geneva
- Audits : SGS, world leader in certification
- Financially supported by the Swiss State



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Project's planification

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

2005-2007 Development procedure & requirements

Véronique Goy Veenhuyse – certification equal-salary (c)

2008-2009 Pilot phase : 7 companies involved

2010 Commercial phase

5

Retained by European Commission

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Certification equal-salary

Véronique Goy Veenhuyse – certification equal-salary (c)

- One of the 26 out of 133 non-legislative measures determined as significant
- Applicable globally to any company of more than 50 employees

6

Companies need it



Fribourg



csem

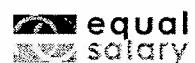


Companies' motivations



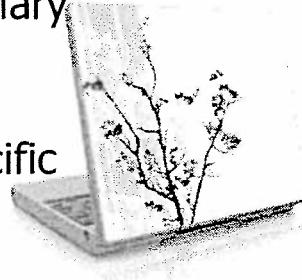
- Improve trust both internally and externally
- Attract best talents
- Better understand target clientele
- Exemplarity
- Reassure donors
- Public markets (governments contracts)

Procedure : Phase I – Uni Geneva

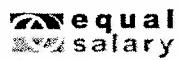


Standard evaluation allows to evaluate whether the company - organization has a policy of fair & equitable salary

In-depth evaluation provides the company - organization with specific suggestions to improve its salary structure



Procedure : phase II – audit SGS



On-site audit:

- Management commitment
- HR procedures
- Interviews with employees



Procedure : Decision



- Label **equal-salary**
- Monitoring audit, 1 year, 2 years following on site audit
- Validity 3 years
- Minimum 50 employees
- Duration : 4-6 months



be an equal-salary ambassador !



Véronique Goy Veenhuys, Founder & CEO
veroniquegoy@equalsalary.org

+41 21 965 20 35

+41 79 250 95 39

www.equalsalary.org

Close the gender pay gap – Proposals for initiatives and actions at company level

**Bianca Schrittwieser, Chamber of Labour Austria –
Women and Families Department**



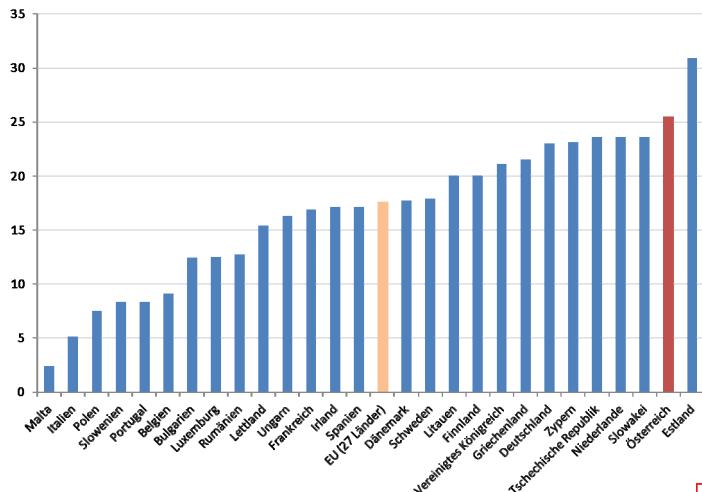
The gender pay gap in Austria and EU

Gender pay gap (hourly wage) 2007:

- average in the EU 27 is 17.6%
- Austria second last position of all EU-member-states with 25.5%



Gender pay gap in the EU 2007



www.arbeiterkammer.at

Adjusted gender pay gap in Austria

If the hourly wage is adjusted by

- **age** of the employed person
 - **education** or training
 - **duration** of employment
 - horizontal **segregation** at the labour market
-a gender pay gap of **19 %** remains, that cannot be explained by those factors.



www.arbeiterkammer.at

National Action Plan for the Equality of Women and Men on the Labour Market

Part of the government program 2008 to 2013 - coordinated by the Minister for Women Affairs.

Objectives:

- Improve the economic position of women
- Reduce the gender pay gap



Equal Treatment Act

Since 1979 right to equal pay for equal work and work of equal value

- implemented mainly as individual right of the employee
- only few persons go to court to demand equal pay: 2008 and 2009 only 23 cases of income-discrimination

Reasons:

- most persons are still holding the job
- difficulties to prove discrimination
- lack of information (culture of keeping income confidential)



Three new legal instruments to tackle the gender pay gap

- income reports on company level
- information on pay in job ads
- (information on actual pay from social security in case of presumed income-discrimination)

The reform of the Equal Treatment Act has become effective in March 2011.

Objective:

Increase transparency of pay to reduce the gender pay gap



Income report at company level

Step by step introduction of the obligation for enterprises depending on their size:

- 2011 more than 1.000 employees
- 2012 more than 500 employees
- 2013 more than 250 employees
- 2014 more than 150 employees



Contents of the income report:

- the number of the women and per occupation group (pay level),
- the average or median income of women and men in the given year by occupation group (pay level)
- must comprise all forms of work remuneration, i.e. bonuses, premiums, extra hours, benefits in kind, commissions and other remuneration components
- part-time employment is to be grossed up to full-time; employment that did not last the whole year is to be grossed up to the full year

For reasons of data privacy, groups with three people or less are to be omitted.

Reports must be filed every other year.



Access to the income report

- works committee
 - may inform employees to a limited extent
 - can consult the Trade Union, the Chamber of Labour or the Ombud for Equal Treatment.
- employees directly (if there is no works committee).
- the report must be kept confidential
- offences against confidentiality: penalty up to 360 Euro and risk of dismissal



Points of discussion

- How much transparency is reasonable for enterprises?
- Confidentiality: should it be allowed to talk about the report in the enterprise? Who should get access to the income report?
- Could this cause disturbances?
- Sanctions: penalties for employees who violate confidentiality, but no sanctions for employers who do not comply with the new obligation?



www.arbeiterkammer.at

Income reports: expectations

- foster discussion about the gender pay gap in the enterprises
- help to find out differences in income
- fight structural causes for unequal pay
- strengthen the responsibility of employers for equal pay
- cultural change – break the silence and talk about income
- support individuals who claim their right to equal pay



www.arbeiterkammer.at

Information on pay in Job-advertisements

- obligatory information about minimum wage and willingness for overpaying in job advertisements in numbers
- new law has taken effect in March 2011
- as from 2012 first warning and then penalty (up to 360 Euros)



Job ads: expectations

- More transparency about payment
- Objective reasons for pay instead of negotiating skills
- Support young women in their career choices



Women's Career Paths and the Effect of the "Glass Ceiling"

Deutsche Bahn AG
Birgit Reinhardt
Diversity Officer
September 2011

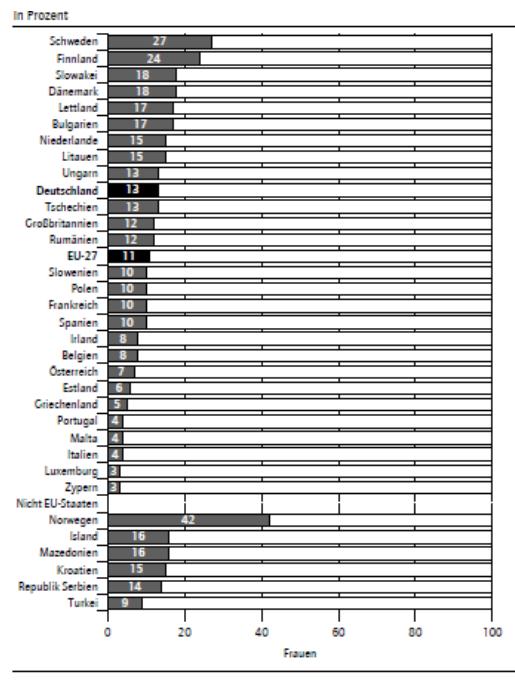
A Few Phenomena

- Percentage of women students rising constantly
- On average, women have the better study results
- The percentage of women in management positions and in top management has stagnated for years.
- The percentage of women on the boards of the top 100 companies in Germany is under 1%
- In Germany women in management earn about € 1,200 a month less than men in comparable positions

Translation of table = see
Notes section

	Männer	Frauen
Erwerbstätige ³	49%	51%
Hochschulabsolventen ⁴	54%	46%
Führungspositionen allg. ⁵	49%	51%
Mittleres Management	69%	31%
Vorstandsebene ⁶	85%	15%
Aufsichtsräte ⁷	97%	3%
	90%	10%

Percentage of women on the top decision-making committees of the largest listed companies in Europe 2009



Quelle: Europäische Kommission, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen.

DIW Berlin 2010

Percentage of women on German supervisory boards stagnating

Translation of graph in Notes section

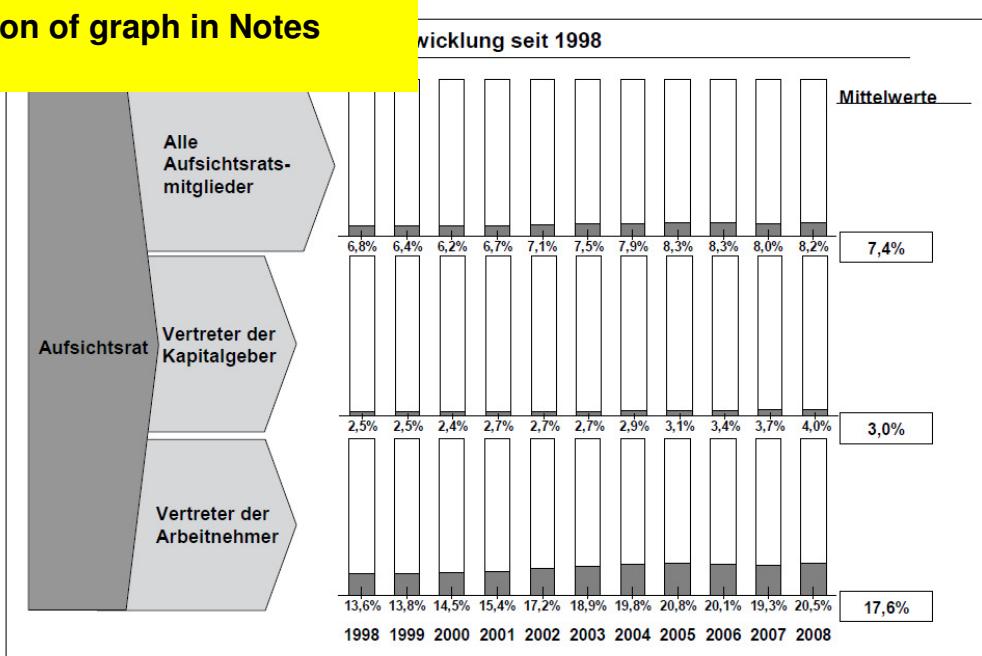


Abbildung 3: Entwicklung des Frauenanteils in deutschen Aufsichtsräten von 1998 bis 2008

Definition of “Glass Ceiling”

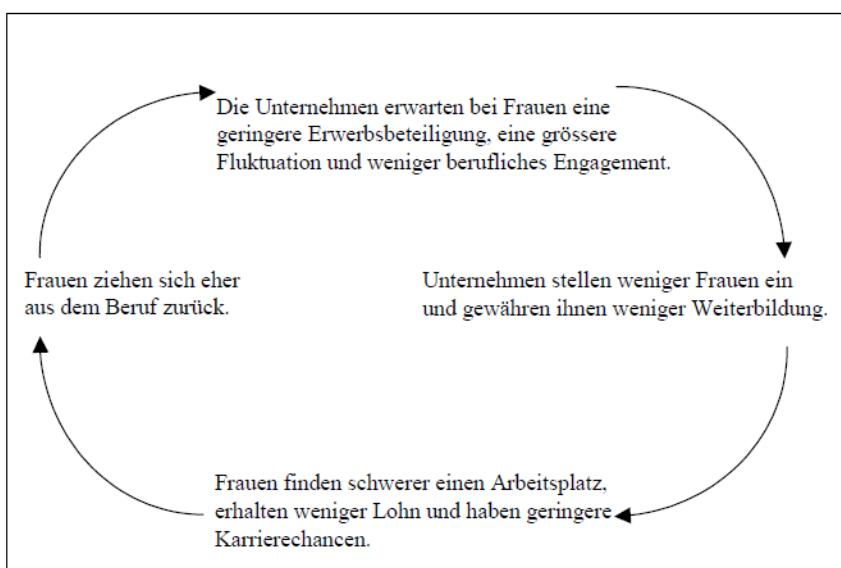
This is an explanatory model for the phenomenon that most highly qualified women when rising within companies or organisations reach no higher than the level of middle management and do not attain the top management level. This theory postulates that male staff are preferred to female colleagues who are just as proficient. The explanatory model works on the basis of an invisible barrier to advancement for women....

[Wikipedia](#)

Prejudices influence recruitment behaviour in companies to the disadvantage of women

Translation of graph in Notes section

Der Teufelskreis der statistischen Diskriminierung



Kanter's theory of tokenism (1977)

- The **minority status** of women in management positions results *inter alia* in **co-operation problems** and the **exclusion of women** from informal networks.
- Male group members develop closer ties and freeze women out:
 - Women slots into their “outsider role” or:
 - Accentuate their “masculine” side (adapt to a masculine style of behaviour) and describe themselves as atypical
 - Excessively put their expertise to the test
- The men’s fear of change and resistance:
 - The number of management positions is limited, every female manager prevents a man being promoted.
 - “Feminisation” of management threatens the man’s identity.
 - Fear of losing status, as “women’s work” is less highly regarded.
 - Fear of one’s own female partner’s career ambitions.

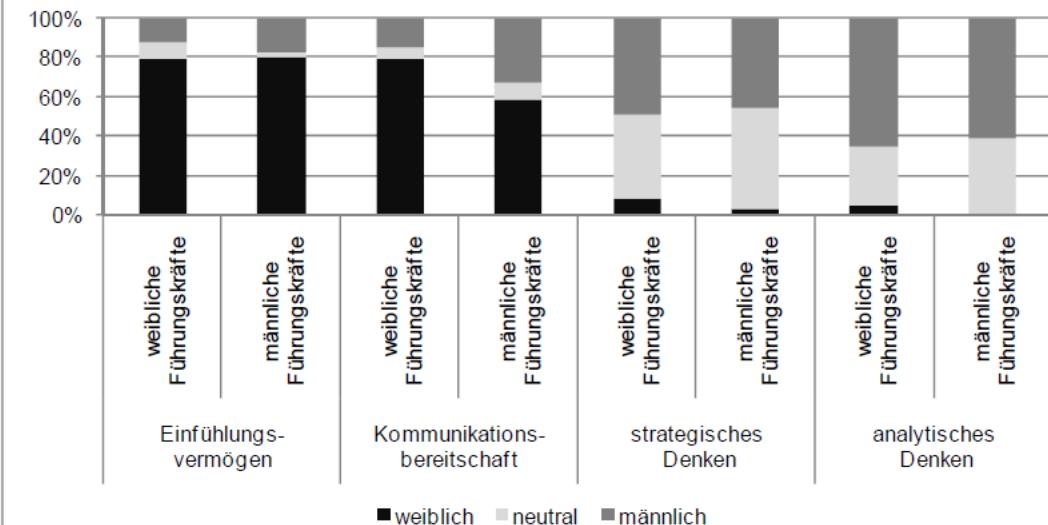
Gender stereotypes

- Rigid, set viewpoints and convictions in relation to the attributes of a group of people (= complex versions of prejudice)
- Men are attributed predominantly instrumental qualities regarded as typical of managers:
 - Assertiveness and ability to make decisions
 - Independence
 - Objectivity
- Women are ascribed predominantly expressive attributes:
 - People-oriented and emotional
 - Dependent

Ascription of attributes to gender among men and women almost identical

Translation of graph in Notes section

Bei den folgenden Begriffen spontan an eine weibliche, männliche oder neutrale Eigenschaft?



Women in management positions – Status quo in the German economy – Analysis of organisational success factors and of individual potential (University of Karlsruhe project report)

Dominance of men as a reason for the small percentage of women in management positions?

Three significant mentality patterns among male interviewees in management positions

1. Conservative - reject women because of their gender

- Women disturb the well-established circles, networks etc. and existing value judgements (professionalism requires stable family background)
- Women become embittered in the struggle for recognition (copy male virtues in order to surpass them)
- Women delegate too little and want to do everything themselves

2. Receptive in principle - de facto no chance in the game of male rituals

- Women in middle management – that's OK – but in top management/at board level the rules are different
- A Member of the Board is judged solely by success, all other qualities are delegated to lower levels. Women lack the requisite "toughness" a member of the board needs.
- A woman who shows the requisite toughness is unfeminine or forced to be masculine, thus damaging the image/brand

3. Individual view – Gender does not come into it, but there is a lack of suitable women

- Too few women apply for management positions (qualifications/continuity)
- Women lose their "feminine authenticity" on the way up, they try to play the man's role

**Managers and
Experts from a
Gender perspective**



TRAFIKVERKET
SWEDISH TRANSPORT ADMINISTRATION

Bengt Blomberg
Trafikverket

The government's ambition and project goals

- To increase the numbers of women in managerial and key strategic positions and thereby decrease the pay gap between men and women with the central public administration.
- To develop a common approach to management and expert development that will contribute to the public administration need for innovation and growth.
- Develop individual programs to support women's carrier development.



Participants

20 Authorities from the Central Administration

Common Design principles for change

1. The Director General and executive group must be involved and committed to change
2. Gender mainstreaming as an approach in business development and strategic competence management.
3. A change program to support the agencies structural work towards gender mainstreaming and equality.
4. Issue of talent management
5. Use of indicators to track and evaluate change

Common measures

1. Training for key roles
2. Strategic management and expert composition analysis
3. Gender equality index.
4. E-learning 'Gender and equality at work'



Strategic Management and Expert Analysis

- A multivariate analysis was carried out with managers and senior experts (Your Management Composition Analysis, by Blong AB)
- Data was collected through questionnaires and existing HR systems.
- Information from a gender perspective; on background and group composition of, and mobility among, managers and senior experts. Data collection also included a number of questions concerning notions about how women and men perceive their career prospective within their agencies.
- The method identifies existing structures and perceptions.
- The method involves an analysis of quantitative criteria such as pay gaps, number of men and women in different positions, their level of education, and of quality criteria such as experiences of gender equality and career advancement prospects.
- The analysis, combined with the results from gender equality indicators, constitute a powerful tool for making skills management visible.

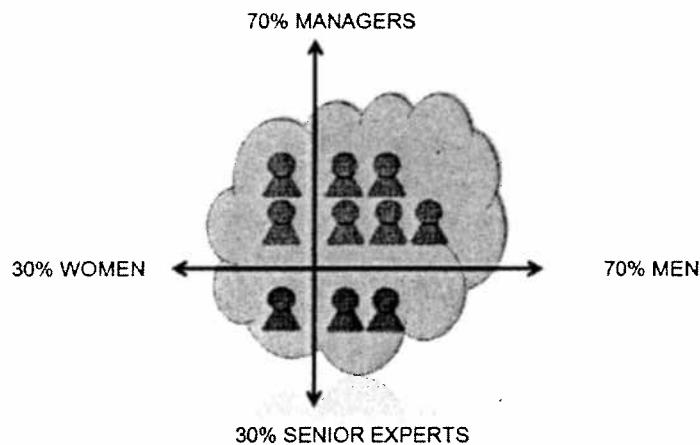
Gender Equality Index

Nine key performance indicators (KPI) to analyse central aspects of gender equality in an organization.

1. Occupations - gender equal?
2. Senior management – gender equal?
3. Career opportunities for managers – equal for women and men?
4. Pay – equal pay?
5. Illness / health – long-term sick leave rates?
6. Parenting – how many days do men take?
7. Part time work – gender equal?
8. Employment security – the same for men and women?
9. Gender equality plan – is the agency actively working with its gender equality plan?

Results from the Management and Expert Analysis

n=660
Take care



7 2011-09-09

WIR project, Rome



Benchmarking Women/Men, #1

1. Women are two years younger than men;
2. Women have fewer children than men;
3. Women have longer educations and at higher levels than men;
4. Women have a three year shorter employment history than men;
5. Women have rotated between positions during their careers, and have a more diversified employment history;
6. Women have worked outside of Sweden less frequently than men;
7. Women more often hold support positions compared to men;
8. Women have 50% less financial/budgetary responsibility on average than men;
9. Women earn SEK 3,000 less per month (not adjusted for age and position) on average

8 2011-09-09

WIR project, Rome



Benchmarking Women/Men, #2

The proportion of women in these agencies is developing towards a more equal distribution over time.

1. Of managers and senior experts, who have been employed for 30 years or more, the proportion of women is 21%.
2. Among those who joined the workforce in the last ten years, the proportion of women has more than doubled - to 45%.



Benchmarking Women/Men, #3

The relative proportion of women decreases in core operations, and in positions as senior managers – as managers of other managers.

The analysis also demonstrates that women are less likely to carry broad financial responsibilities. In addition, although women in the survey group changed jobs more often, they held fewer management positions compared to men.

Discussions focused on finding ways for agencies to break current patterns, and instead increase the proportion of women in senior positions.



Benchmarking Women/Men, #4

How to make use of experts?

The analysis demonstrates that senior experts are used very differently across agencies, showing a higher degree of variation than for managers.

Agencies identified a need for a comprehensive analysis of how expert positions are classified, who hold these positions, and of the degree of gender equality.

Issues that also were discussed included:

Which are the career paths for experts?

Is it possible to alternate between management and senior expert positions?

How can senior experts be used for the development of expertise within an agency?

11 2011-09-09

WIR project, Rome



Benchmarking Women/Men, #5

Investing in younger employees?

The average age of survey respondents is 49 years;
- five % being below the age of 35 years.

In comparison with the business sector, individuals in the Central Administration are promoted to be managers at a relatively late age.

It is desirable to include younger employees in the long-term process of management and senior expert development.

12 2011-09-09

WIR project, Rome



What has been achieved? #1

Qualitative measures

RECRUITMENT MOST	RETENTION SOME	RELEASE FEW
<ul style="list-style-type: none"> • Recruitment processes • Greater transparency • Gender perspective on job profiles and adverts • Activities to broaden the basis for recruitment 	<ul style="list-style-type: none"> • Training in gender awareness and critical examination of norms • Develop alternative career paths to increase chances of attracting employees 	<ul style="list-style-type: none"> • Use of gender equality index • Monitored by ordinary management systems • To early to evaluate??

Redefining "norm" of management

What has been achieved? # 2

- Gender awareness has had an impact on business development and competences
- Managers and employees are given training
- Gender equality index are incorporated into the agency's management systems
- Alternative career paths and developing the role of expert
- Transparent processes for recruitment and career development

Left to be done!

An evaluation of the change process in 2013.

There is still a need for simple and effective e-learning that increases awareness of equality and gender mainstreaming

Further development of the method of strategic management and expert analysis

Creating arenas for management issues related to gender and equality for Director Generals and management teams



Facts about the Swedish Central Administration

- 207 300 employees (241 000)
- Roughly 52% women (50%)
- 39% women in manager positions (34 %)
- 21% men and 11,5% women in the highest expert positions
- Women have 12,3 % less income than men within the Central Administration (14,3 %)

17. 2011-09-09

WiR project, Rome



Areas for change within the agencies

Gender mainstreaming – meet the needs and demands from citizens.

Good working conditions – to take away structural discrimination through analyzing work processes that can contribute to discrimination.

Recruitment – processes are objective and non-discriminative

Competence development – make sure that employees and managers has knowledge about gender mainstreaming and equality

Talent-management and management development – good leadership with capacity to handle their tasks and meets the governments political ambition about equality.

Establish common criteria for good management within the central public administration and a common framework for assessing managers.

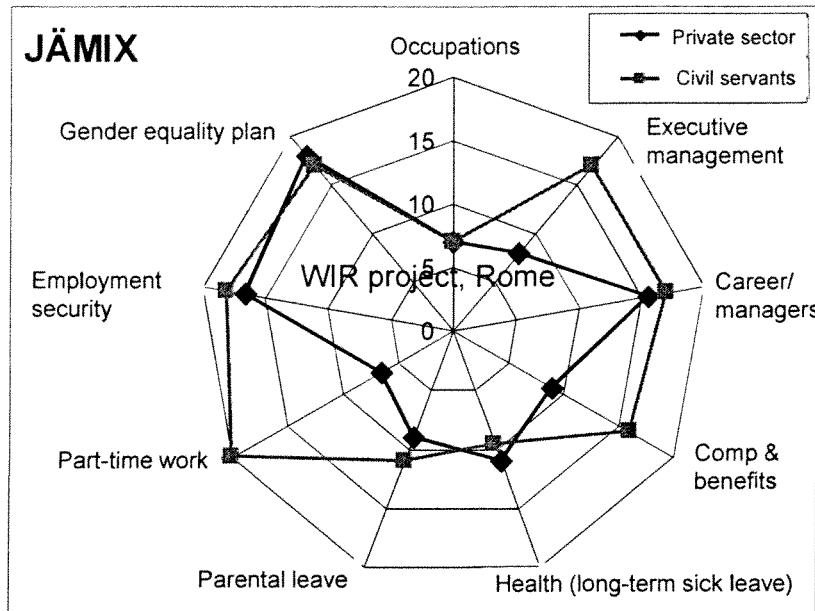
18. 2011-09-09

WiR project, Rome





- public and private sector



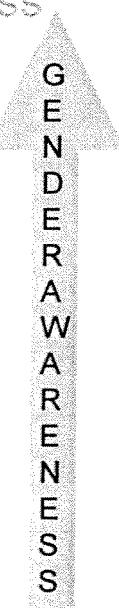
18 2011-08-09

WIR project, Rome



Equality and gender integration

- decision-making based on gender awareness

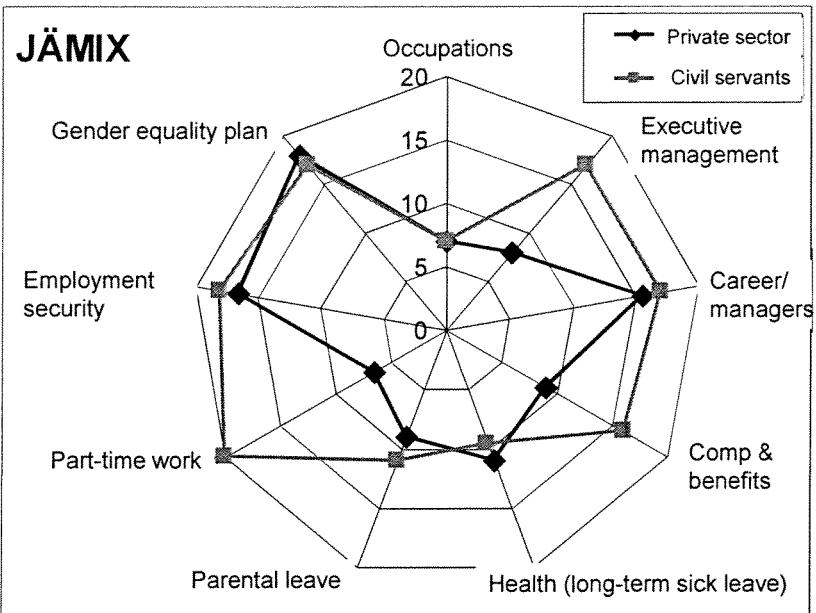


1. Gender blindness – difference in power between gender in top positions are explained with other factors than gender.
2. Does gender matter – start to question gender blindness.
3. Increase the number of women to top positions without questioning the norms for management and leadership.
4. Changed focus – from women as managers to the norm for managers

20 2011-08-09

WIR project, Rome





Career opportunities for women in Bulgarian railways

WIR project

Daniela Zlatkova, FTTUB/

Rome, 19-20 September, 2011

Bulgarian Railway companies

NRIC
14 509
employees

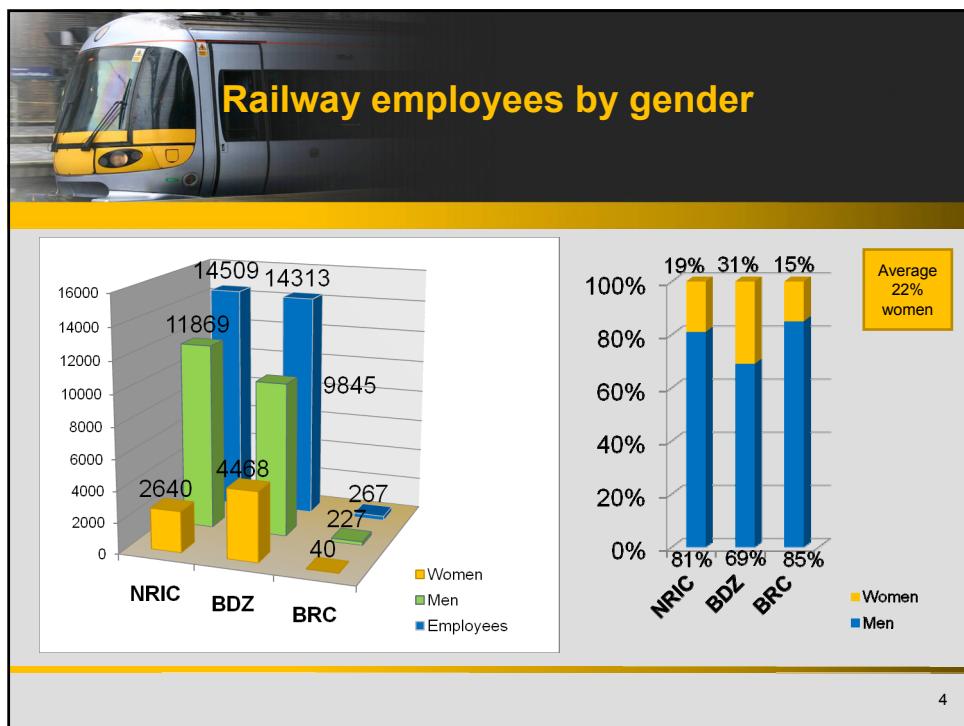
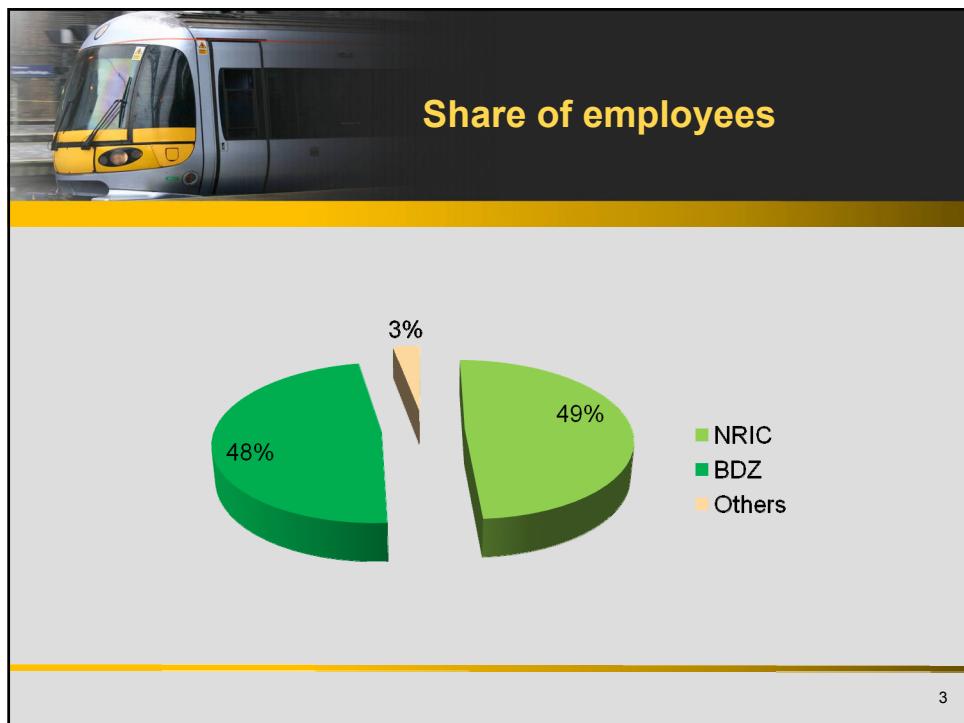
Holding BDZ

In total 14 313 employees

BRC,
Gaztrade,
Bulmarket,
DB Schenker BG,
Unitranscom,
Express service,
Cargo trans vagon BG
1000 employees

**BDZ -
Passenger
transport Ltd**

**BDZ - Freight
transport Ltd**





State railways personnel by sub-groups/categories

	Total	Men	%	Women	%
Total	28822				
Executives	14	13	93%	1	7%
Managers	1526	1167	76%	359	24%
Drivers /incl. assistant drivers/	1968	1967	99.9%	1	0.1%
Shunters	2457	2137	87%	320	13%
Traffic contr. / signalling	6350	5150	81%	1200	19%
Conductors	676	371	55%	305	45%
Train masters	452	405	90%	47	10%
Station service	527	13	3%	514	97%
Construction/infrastructure personnel	5100	4850	95%	250	5%

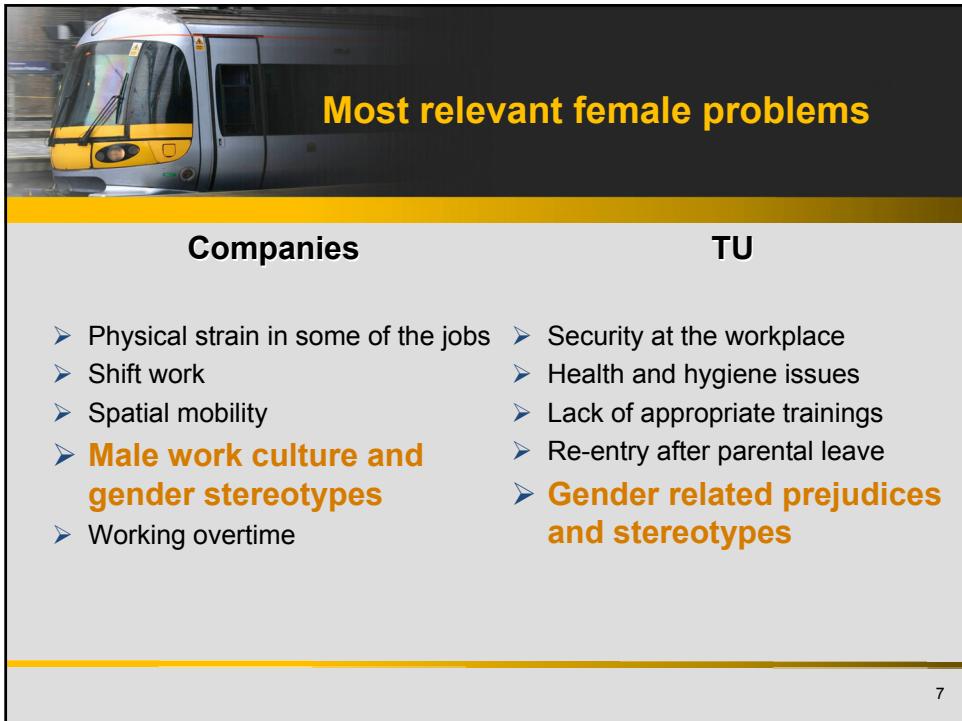
5



BRC - personnel by sub-groups/categories

	Total	Men	%	Women	%
Total	267				
Executives	5	4	80%	1	20%
Managers	19	14	74%	5	26%
Drivers /incl. assistant drivers/	95	95	100%	0	0%
Traffic contr. / signalling	7	7	100%	0	0%
Train maintenance	33	33	100%	0	0%
Logistics and sales	46	25	54%	21	46%

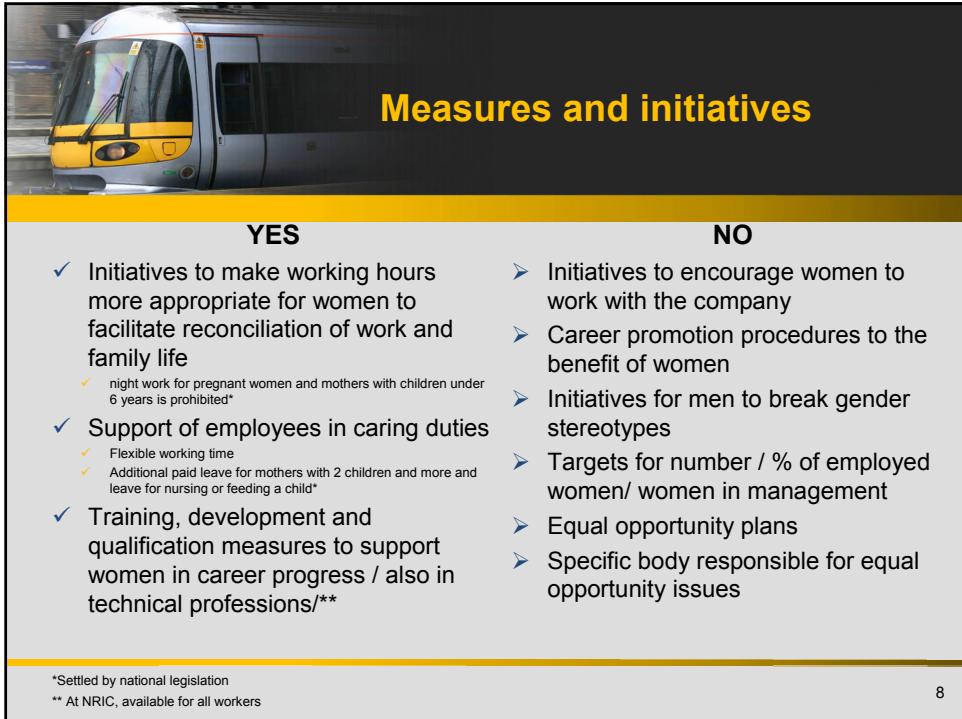
6



Most relevant female problems

Companies	TU
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Physical strain in some of the jobs ➤ Shift work ➤ Spatial mobility ➤ Male work culture and gender stereotypes ➤ Working overtime 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Security at the workplace ➤ Health and hygiene issues ➤ Lack of appropriate trainings ➤ Re-entry after parental leave ➤ Gender related prejudices and stereotypes

7



Measures and initiatives

YES	NO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Initiatives to make working hours more appropriate for women to facilitate reconciliation of work and family life <ul style="list-style-type: none"> ✓ night work for pregnant women and mothers with children under 6 years is prohibited* ✓ Support of employees in caring duties <ul style="list-style-type: none"> ✓ Flexible working time ✓ Additional paid leave for mothers with 2 children and more and leave for nursing or feeding a child* ✓ Training, development and qualification measures to support women in career progress / also in technical professions/** 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Initiatives to encourage women to work with the company ➤ Career promotion procedures to the benefit of women ➤ Initiatives for men to break gender stereotypes ➤ Targets for number / % of employed women/ women in management ➤ Equal opportunity plans ➤ Specific body responsible for equal opportunity issues

*Settled by national legislation
 ** At NRIC, available for all workers

8

RINC's Evaluation program

- ❖ Implemented on yearly bases
- ❖ Applies to all workers
- ❖ 5 - grade scale of evaluation
- ❖ "Excellent" evaluated appraisals are awarded with a bonus package:
 - ❖ Promotion /upon availability/
 - ❖ Training opportunities
 - ❖ 250 BGN /one time/
 - ❖ 20 BGN supplement to the monthly salary
 - ❖ 5 days extra annual leave /one time/

"Excellent" evaluated for 2010

1863 workers / 13.55%

9

Subjectivity on appraisals

CAREER OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN PRACTICE

PARTICULAR EXAMPLES

10



Vassilka Slavova – from Shunter to Station master - 1

- Born: 1971
- Joint NRIC in 2007 as a Shunter
 - No relatives in railways
 - Background: trade sector
 - Searching for a job, she enrolled for NRICs 2-months paid course for Shunters
 - Most of the trainees were women
 - Nobody showed surprise on that fact
 - Nobody called this profession “male”
 - Very well accepted by her colleagues at the position of Shunter

11



Vassilka Slavova – from Shunter to Station master - 2

- After 2-months length of service – Operation manager /Station Traffic controller/ promoted by the Station master /woman/
 - 6-months course on the employer’s expenses attended
 - Most of her subordinates – men
 - Follow the working procedures
 - No offensive comments or behavior
 - Respect
 - Team work
- 2009 – student at the Transport university
- 2010 - Station master promoted by her manager /man/ due to:
 - Overall performance
 - Results from the last appraisal
 - Necessary education

12



Vassilka Slavova – from Shunter to Station master - 3

Q: How do you feel yourself today?
A: Professional, manager of an excellent team

Q: How do you see yourself in the near future?
A: Chief responsible for H&S at NRIC

“I am not only hard worker, well educated and bent to my job, but also I’m lucky to have this career.”

13



Nothing is perfect

- “I had a master degree, the necessary length of service and “excellent” evaluated appraisals, but my application for a higher position /Train dispatcher/ was rejected by the responsible manager /man/ who said that this position was not available for women” / Anonymous /
- The official refusal letter explained that this position was supposed to be cut off the payroll and it was not going to be available for anybody in future.
- Later on, the same position was taken by a man

14



ing.Nelly Raikova – the only one woman CEO of railway company - 1

- Grandfather – locomotive driver
- Degree in Technology and Management of Railway transport – the subject was “chosen” by chance
 - Nobody from students considered the profession as “male”
- Right after university – Scientific associate at The National institute for transport research
- 2001 - BDZ - a new start
 - Engineer at the Passenger transport department of BDZ
 - Male dominated department
 - “Very hard to survive”

15



ing.Nelly Raikova – the only one woman CEO of railway company - 2

- 2004 – Forecast and business planning Section manager
 - Proposed for promotion by S&M department manager
- 2005 – Marketing and tariffs Department manager
 - Proposed for promotion by GM
 - Special salary package offered
- 2007 – Director of marketing and exploitation of BDZ Passenger transport Ltd
 - 2009 – General manager of BDZ Passenger transport Ltd
- 2010 - BRC - another new start
 - Forecast and business planning Department manager
 - 2011 - CEO

16





Joint Dinner

19 : 30



BUCA VINO

Via PO 45/A

(≈ 5 min from the hotel)

19 : 15 (lobby Hotel Albani)



Tuesday, 20 September 2011

Morning session (Moderation: Eva Heckl)

CAREER OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN THE RAIL SECTOR

9:00	Welcome and opener <i>Aliette Dörflinger</i>
9:15	Italy: a good practice example in Italferr (engineering company) <i>Daniela Belotti, FS Group</i>
9:45	Austria: an example for quantitative target setting <i>Traude Kogoj, ÖBB</i>
10:15	Introduction into the working group work / presentation of hypotheses to be discussed For example: <ul style="list-style-type: none">• Are there different definitions of job profiles/evaluation of competences?• Net-working: Are there different approaches and use of networks / different approaches towards “looking for support”?• Self-esteem / self-expectations / own evaluation of qualifications: are there different approaches? Why?• Do periods of non-work have a different impact on careers for men and women? Why? <i>Birgit Reinhardt (using the Wippermann study)</i>
10:45	Coffee break
11:00	Working groups
11:45	Reports and discussions
12:30	Lunch



Afternoon session

MAIN FINDINGS OF THE THREE SEMINARS

CONSEQUENCES FOR THE JOINT RECOMMENDATIONS

13:30	Short summary of the main findings of the survey so far <i>Eva Heckl, SME Research Institute</i>
14:00	CER and ETF Joint Recommendations on a better representation and integration of women in the rail sector http://www.itfglobal.org/etf/etf-cer-recommendations.cfm Looking at the current JR with focus on the seminar themes, first discussion on possible modification <i>Sabine Trier (ETF) and Birgit Reinhardt (CER)</i>
In between	Coffee break
15:30	<i>Evaluation and next steps</i>
16:00	End of seminar



DAY 2

AGENDA

DAY 2

9h • Welcome

CAREER OPPORTUNITIES FOR ♀ IN THE RAIL SECTOR

- PRESENTATIONS
 - Italy: Good Practice Italferriz
 - Austria: quantitative target setting
(ÖBB, Traunleitg)

Coffee break Input for WORKING GROUP

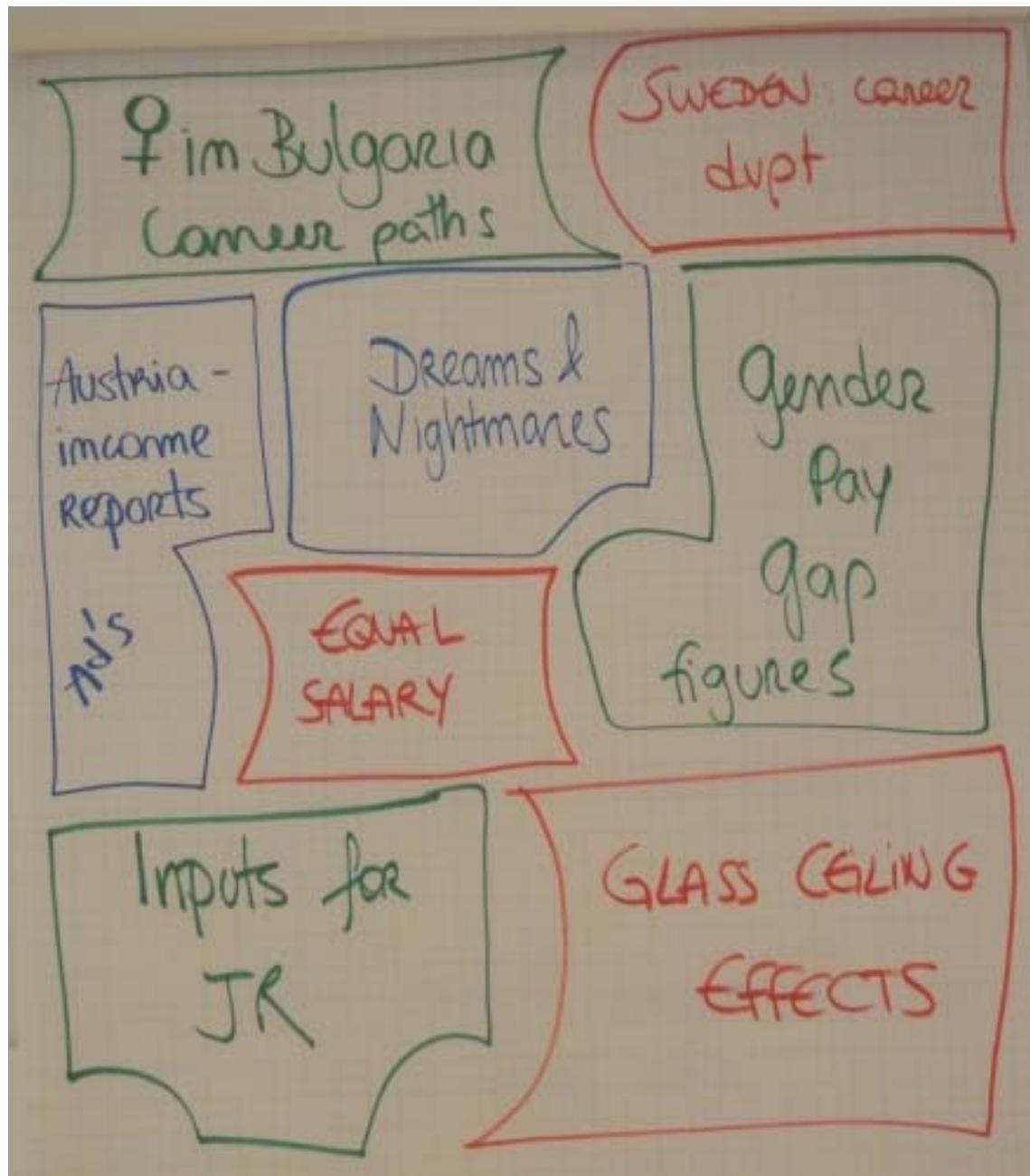
- WORKING GROUPS
 - ↳ Report & Discussion

≈ 12h30

LUNCH



[REVIEW] what was done on Day 1



[PRESENTATION]

1. **Italy: a good practice example in Italferr (engineering company)**
FS Group
2. **Austria: an example for quantitative target setting²**
Traude Kogoj, ÖBB
3. **Introduction to the working group³**
Birgit Reinhardt, DB AG

² Original German version can be found in the annex

³ Original German version can be found in the annex



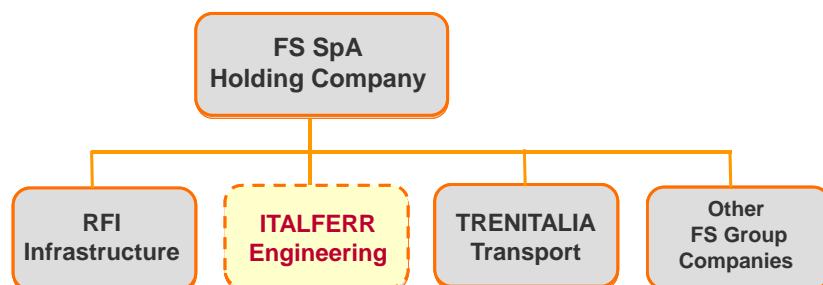
Italy: a good practice example in Italferr, engineering company of the FS Group

Daniela Belotti, Italferr SpA

Rome, 19 September 2011

Italferr SpA

*More than twenty-five years of experience in the
engineering sector of conventional urban railway, high
speed railway and the metropolitan system
in Italy and abroad.*



Italferr SpA

The Aim of the Italian State Railway Group is:

- to provide Italy with a railway system capable of meeting the transport needs of the country, in respect of time, costs and available funds.

Italferr's Mission is:

- to ensure that FS investments are achieved on time, within budget and according to high quality standards, guaranteeing all necessary technical and management activities from the planning and design to start-up and testing;
- to export Italian railway know-how, developing infrastructural and innovative technological projects in the field of infrastructure.



Italferr SpA

Figures

- 1400 highly qualified staff
- 15 offices in Italy, 2 branches abroad and 70 work sites
- Production Value in 2010: Eur 172 million
- Investments in management: Eur 70 billion
- Investments managed in 2010: Eur 1,3 billion
- 500 sub-projects currently in management



Funding Sources

European Social Fund (ESF) and Fondimpresa

The European Social Fund (ESF), which has been operating since 1962, is the "oldest" of the European Structural Funds (Treaty establishing the European Community, articles 132-135). Its purpose is to:

- ❑ improve employment opportunities for male and female workers in the common market;
- ❑ contribute to raising their standard of living;
- ❑ facilitate geographical and occupational mobility for male and female workers.

The ESF is one of the current European Union's 3 Structural Funds (along with the European Regional Development Fund (ERDF) and the Cohesion Fund). Their aim is to promote the harmonious development of the Community as a whole and progressively reduce disparities and inequalities between the citizens and Regions of the European Union.



European Social Fund (ESF)

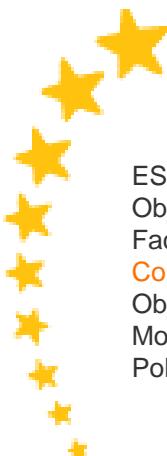
The ESF is the European Union's financial instrument for supporting the European Employment Strategy (EES) to prevent and combat unemployment and for investing in human resources. The ESF also seeks to promote a high level of employment and social integration, equality between men and women as well as economic and social cohesion.



Its main goal is to fight unemployment by helping create new and better jobs and develop the skills of people already in work, especially those in vulnerable groups and/or who have particular difficulty in finding work or getting on in their jobs.



Programming for 2007-2013



ESF help finance both the "Convergence" Objective (former Objective 1, Economic and Social Conversion in Areas Facing Structural Difficulties) and the "Regional Competitiveness and Employment" Objective (formerly Objectives 2 and 3, Support for the Adaptation and Modernisation of Education, Training and Employment Policies and Systems).



Programming for 2007-2013

The new **Objective 2 - Competitiveness** - focuses, outwith regions lagging behind in development terms, to foster the strengthening of:

- regional competitiveness and employment by increasing and improving the quality of investment in human capital, innovation and the promotion of the knowledge society;
- entrepreneurship;
- the protection and improvement of the environment, and the improvement of accessibility and adaptability of workers and enterprises;
- the development of inclusive labour markets.



Programming for 2007-2013

The new **Objective 3 - Employment** - can be broken down into 5 priority areas:

- Adaptability
- Access to employment (i.e. employability)
- Social Inclusion
- Human Capital
- Networking



9 1861 > 2011 >



Focus: Adaptability

- ✓ Precisely the aim of the **Adaptability** priority is to increase the adaptability of workers and enterprises with a view to improving the anticipation and positive management of economic change.
- ✓ **Lifelong learning** and increased investment in human resources must be promoted by developing and implementing systems and strategies including apprenticeships, to ensure increased **access to training for low skilled workers**.
- ✓ Special attention is paid to the **training** and **adaptability of older workers**. Another focus is the development of qualifications and competences and the dissemination of competences in the fields of **management and information and communication technologies (ICT)**.

10 1861 > 2011 >



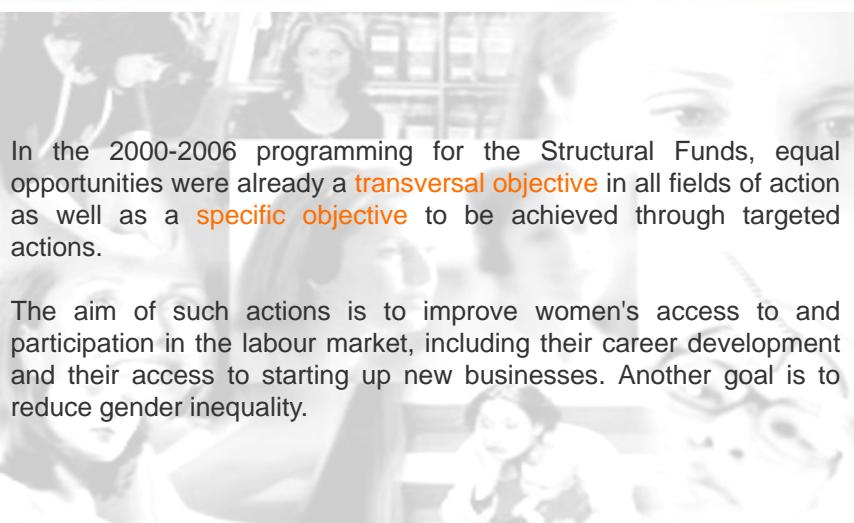
Focus: Adaptability

- ✓ A further sensitive area of development is the promotion of **entrepreneurship innovation** and business **start-ups**.
- ✓ The Adaptability priority is also intended to improve the anticipation and positive management of economic change by promoting the design and dissemination of **innovative** and more productive **forms of work organisation**, including better **health and safety at work**, the identification of future occupational and skills requirements, and the development of specific employment, training and support services, including outplacement, for workers in the context of company or sector restructuring.

*'Sé - Self Empowerment' Pilot Project
Regional Operational Programme (ROP) Lazio 2007-2013
Pet (Three-Year Implementation Plan) 2008-2010,
Province of Rome - Adaptability Axis*



Focus: Equal Opportunities



In the 2000-2006 programming for the Structural Funds, equal opportunities were already a **transversal objective** in all fields of action as well as a **specific objective** to be achieved through targeted actions.

The aim of such actions is to improve women's access to and participation in the labour market, including their career development and their access to starting up new businesses. Another goal is to reduce gender inequality.



Fondimpresa

The Fondimpresa fund undertakes to support the maintenance and development of competences within the European Community framework of reference in which learning dynamics are based on the concept of "lifelong learning" and offer two opportunities to manage economic resources allocated to training:

The **CONTO DI SISTEMA (SYSTEM ACCOUNT)**

The *Conto di Sistema* uses 26% of the contribution Fondimpresa fund by enterprises that have signed up to used to finance training initiatives as well as other organisation and operation of training plans, such as stu activities.

The **CONTO FORMAZIONE (TRAINING ACCOUNT)**

Each of Fondimpresa's member enterprises has an *Formazione*. Fondimpresa allocates to each of these acc mandatory 0.30% levy on employees' earnings paid through INPS (the Italian Social Insurance Institute).



13 1861 > 2011 >

The 'Sé - Self Empowerment' Project

'Sé - Self Empowerment' is a "pilot" project that aims to promote a training pathway to enhance the segment of the female population working in the Operations Directorate.

More specifically, the training actions will be designed to foster:

- better awareness of the organisation and the individual's own job and position;
- personal and organisational empowerment.

The aim is to strengthen individuals in terms of their self-determination and ability to make choices, by developing feelings of occupational and personal value and effectiveness and of control over their employment situation.



14 1861 > 2011 >

The 'SÉ - Self Empowerment' Project Content

THE SAFETY CULTURE

Safety in the Undertaking
Risks
In offices
In outdoor sites

SELF EMPOWERMENT

Empowerment: what and why?
Self-awareness and relationship with the organisation
Focus: motivation, abilities, career goals
Personal self-efficacy

THE OTHER AND I

Communication and interpersonal relations in the workplace: when they work, and when they're difficult
Communicating and managing relationships effectively
Cases and individual stories of communication/interaction

THE OTHERS IN THE GROUP AND I

Working productively in the group:
Cooperating
Communicating
Confronting each other
Addressing conflicts
The dimensions of leadership

Testimonies from the undertaking: "Successful women"

Coaching: Individual meetings to support the development plan

Community: Creating a network among female trainees

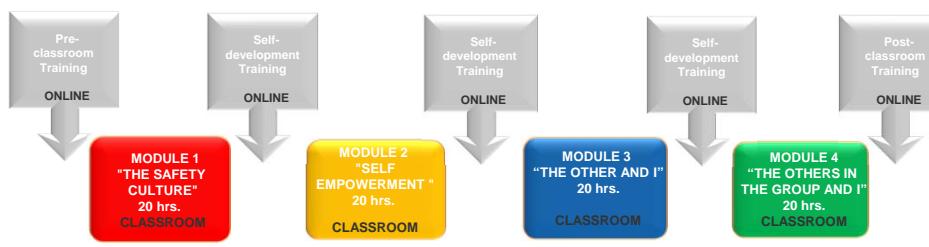
Informal opportunities for dialogue: mailings, suggestions and help by phone



15 1861 > 2011 > >



The 'SÉ - Self Empowerment' Project Description of the Training Plan



COACHING - 10 hours per resource

INDIVIDUAL MEETINGS

May June July/August September October November December January February



16 1861 > 2011 > >

ÖBB Gender & Diversity Management

The ÖBB 2015 Gender & Diversity Programme

An ÖBB Holding corporate project
Final report

Project leader: Traude Kogoj, dep. Barbara Maurer, 20.01.2012

Carly Fiorina:

„A great company focuses on diversity because it makes business sense. It's not about playing the gender card, it's about saying, 'Look, the thing that makes a company go is talent. ... therefore it's in a company's interest to get the best talent.

I think we need practice. I think people have to accept that diversity is a business imperative and treat it like a business imperative, and people need to be willing to be a little uncomfortable.“

Diversity Management

- has for years been implemented as a comprehensive management concept, as a staff and organisation development concept.

The main idea behind it

- involves leveraging and gaining benefit from the diversity of employees - with regard to their age, gender, ethnic background, religion, sexual orientation, disability or belief.
- In times of globalisation, demographic change and increasing customer and market segmentation, diversity is seen as something valuable, to be knowingly promoted and used as best as possible for achieving company targets.

Project duration:

1. February - 31. July 2011

	ÖBB diversity management	Project supervisory board
		Christian Kern, Peter Pirkner, Kristin Hanusch-Linser, Wilhelm Haberzettl, Elisabeth Vondrasek
By right Women, men, people with different ethnic backgrounds, religion, age or sexual orientation; or with special needs	Project leader Traude Kogoj Barbara Maurer (dep.)	
Thematic working groups Data collection, apprenticeship management, accessibility / PRM, generation management, services, products, etc.	Initiators Ida Fleissner, Sabine Greiner, Barbara Haupt, Traude Kogoj, Barbara Maurer, Barbara Tichy, Elisabeth Vondrasek	Sub-projects Diversity strategy, ÖBB policy, income reporting requirements, advancement of women, theme-based corporate programme, communication / public relations

3

Keydate 1	ÖBB corporate G&D strategy	01.05.2011
MS 1	Development of the G&D strategy, G&D targets and their adoption by the Board of the ÖBB Holding, with a special focus on the ÖBB women's advancement programme and ÖBB policy	01.05.2011
MS 2	Development of an implementation plan. Development of KPIs for monitoring implementation and quality	06.07.2011
MS 3	Adoption of the ÖBB women's advancement programme by the Board of the ÖBB Holding	06.07.2011
MS 4	Adoption of the ÖBB policy and recommendation regarding its institutionalisation within the ÖBB	06.07.2011
Keydate 2	Income transparency	31.7.2011
MS 1	Development and presentation of the list of requirements regarding income transparency	31.06.2011
Keydate 3	Project communication	31.7.2011
MS 1	Apprentice event on the occasion of International Women's Day	04.03.2011
MS 2	Daughter days (including participation in the Vienna Daughter Day)	28.04.2011
MS 3	Ongoing project communication via internal media (Konzern intern, UnsereÖBB, Intranet, Management Information, etc.)	From kick-Off onwards
MS 4	Women's lounge (every 2 months)	04.03.2011
MS 5	Monitoring internal and external communication / public relations (e.g. readers' letters, etc.)	From kick-Off onwards
Keydate 4	Final project report completed. Implementation measures confirmed by those commissioning the project and by the project steering committee. General roll-out within the ÖBB	31.7.2011

6

Adopted G&D measures/schedule for employees, 2011 - 2015

		1.HJ	2. HJ			
Project: G&D management	G&D targets and strategy G&D policy with ÖBB women's advancement programme, plus measures and programme for reconciling career and family		● ●			
	Internal and external communication	■■■	■■■			
Implementation and roll-out	Income reports	1. IR by 31.7.	●	●	●	●
	Implementation of G&D policy corporate and regional G&D officers, G&D panel, etc.)		→			
	Implementation of the ÖBB women's advancement programme					
	Raising the proportion of women overall					
	Implementation of the ÖBB women's advancement programme					
	Raising the proportion of women in managerial positions					
	Implementation of the ÖBB women's advancement programme					
	Raising the proportion of women in ÖBB supervisory boards					
	Implementation of the ÖBB women's advancement programme					
	Raising the proportion of female apprentices					
	Implementation of the ÖBB women's advancement programme					
	Raising the proportion of women in Top Performer and High Potential Programmes to 25%	●	●	●	●	●
	Annual monitoring	●	●	●	●	●
	Publishing figures in the ÖBB Annual Report		●	●	●	●

7

Back up

- ## ➤ Content-related preparatory work on the ÖBB G&D priorities

ÖBB G&D priorities

- ✓ 2011 ÖBB G&D Policy: Focus on ÖBB women's advancement programme and the reconciliation of work and care responsibilities
- 2012 Focus: Age¹ and sexual orientation
- 2013 Focus: Disability and ethnic/cultural background

1) 2012 is the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations

9

Guiding principle behind gender and diversity

Diversity is our strength.

ÖBB – reflecting the full spectrum of life

Guiding principle: gender - **Equal opportunities for women and men, taking full account of their diversity**

✓ ÖBB women's advancement programme

- Raising the proportion of women working for ÖBB from 8.2% to 11% by 2015
- Raising the proportion of women in managerial positions from 7.6% to 15% by 2015
- Raising the proportion of women in the ÖBB supervisory boards to 25%
- Raising the proportion of women in the supervisory boards of ÖBB subsidiaries to 25%
- Raising the proportion of female apprentices to 20% by 2015
- A female proportion of 25% in Top Performer and High Potential Programmes
- Monitoring G&D targets once a year, with results published in the Annual Report

Team:

Barbara Maurer/Ida Fleissner, Johann Ellersdorfer, Herbert Minarik, Daniela Fürmkranz, Anna Hahn, Melittat Szekely-Uttinger, Heinz Rosenauer

✓ ÖBB G&D Policy

- Commitment to equal opportunities and equal treatment, regardless of gender, age, ethnic origin, sexual orientation or disability
- G&D programmes
- Programmes for better reconciling work and care responsibilities
- G&D panel and regional G&D officers

11

G&D target

- Raising the actual proportion of PRMs working for ÖBB towards the statutory requirement, thereby reducing compensatory payments

Guiding principle: disability (PRM) - **Leveraging opportunities rather than making compensatory payments Every employee can follow a career path**

Measures

- A survey of whether there are employees working within the ÖBB holding who, due to a physical disability, fulfil the requirements under the Disabled People Employment Act, but who have not yet received an official certificate on their disability level
- Compilation of a "Social Handbook", listing where those affected can find help and support (the German DB AG has such a handbook for disabled colleagues)
- A survey of job vacancies within the ÖBB Holding suitable for PRMs and the posting of such vacancies in the ÖBB Job Market (*Berufsbörse*) (e.g. in the form of a specific section, in agreement with the ÖBB PRM representative)

Employee measures, short-term

- Employees must have the feeling of not being left alone (ÖBB helpline, LSBT post box, etc.)
- Employees must be encouraged to network (Internal channels such as Intranet, UnsereÖBB, etc.)

Employee measures, middle-term

- Basic principle in all managerial courses: Discrimination, homophobia and transphobia will not be tolerated at ÖBB
- Diversity in training courses
- Institutionalisation and pro-active communication

Customers, middle-term

- Rainbow Family ticket, PR measures
- Participation in the Rainbow Parade (Oldtimer bus, Event ticket, Diversity at ÖBB)

Team: **Traude Kogoj**, Peter Traschkowitsch, Elisabeth Vondrasek

Guiding principle: sexual orientation:
Discrimination will not be tolerated.
(cf. AUA corporate principle)

G&D target

- Equal rights and freedom from discrimination in routine business life and in career planning for all employees outing themselves as homosexual or transgender

13

Guiding principle: Age - We respect all employees - regardless of age - and ensure a sustainable transfer of knowledge between the age groups

G&D targets

- Raising the retirement age by one year each year
- Survey and regular monitoring of ÖBB Holding staff turnover figures (employees leaving ÖBB altogether and inter-company transfers within the ÖBB Holding)
- Keeping the external turnover figures of ÖBB employees (those without a job guarantee for life) under "normal" turnover figures

Measures

- Maintaining the motivation of employees whose retirement age has increased
- Development plans are available for the target groups of older employees and employees no longer fit for certain work
- Managers must offer all employees the same career perspectives regardless of age
- Creation of a positive image for 45+ employees
- Establishing predictability in retirement policy
- Need for action on succession planning, as a large proportion of employees are set to retire at the same time (18,244 employees are over 45, 01/2011 figure)
- Include 45+ targets in the programme of measures

Guiding principle: cultural, religious diversity - ÖBB companies agree not to classify or assess their employees according to their cultural, religious or political affiliations.

Measures

G&D target

- Improved integration of employees with a migration background

- Workshops with inter-cultural teams - inter-cultural communication between small talk and conflict; Inter-cultural skills in working with customers
- Highlighting positive examples
- Presenting the different cultures found at ÖBB
- ÖBB companies are different - Connecting to historical development, promoting diversity

Team: **Barbara Tichy**, Harald Schörg, Sandra Dobnig, Desiree Böhm-Thallner, Bianca Bittermann

15

Corporate project working meeting

>> February 2011: Kick off

>> March 2011: G&D targets

>> May 2011: Gender and Diversity

Introduction to the Working Groups

Deutsche Bahn AG
Birgit Reinhardt
Diversity Officer
September 2011

Questions to be discussed in the working groups

- **Do networks influence a career?**
- **Does a career break have a negative effect on a woman's career?**
- **What impact do marital status and children have on a career?**
- **Are men and women different in their motives for a career?**
- **Do women in management positions approach requirements in terms of time and availability differently than men do?**

Do networks influence a career?

European Rail
Infrastructure Managers



The Voice
of European
Railways

SPIEGEL ONLINE

06. Juni 2011, 09:57 Uhr

Telekom-Vorstand Sattelberger

"Karrieren werden beim Pinkeln gemacht"

KarriereSPIEGEL: Wie funktionieren diese Rituale im Top-Management?

Sattelberger: Als ich bei Lufthansa vor 17 Jahren anfing, gestatten Sie mir die Derbyheit, war es ein geflügeltes Wort, dass Karrieren beim Pinkeln entschieden werden. Das sind zwei Aussagen in einer: Karrierepolitik findet in geschlossenen Räumen statt, wo nicht jeder Zutritt hat. Und sie findet in Räumen statt, wo nur Männer sind. Das ist dann wie im vatikanischen Konklave, das kann ich aus 30 Jahren Erfahrung sagen, denn ich war Opfer und Täter von Karriereentwicklung.

KarriereSPIEGEL: Was ist dann mit dem Motto: Qualität setzt sich durch - nur ein schöner Schein?

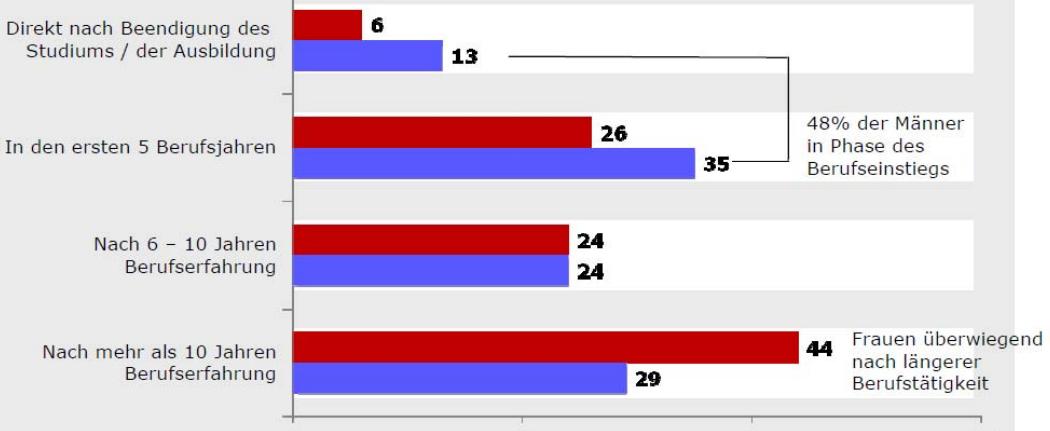
Sattelberger: Die Entscheidungen fallen ebenso durch Seilschaft, Treuebonus, Netzwerke, strategisches Platzieren von Vertrauten und Vitamin B wie durch Qualität. Zu behaupten, dass Qualität allein entscheidet, ist Hybris.

Men and women in management positions Phase in which assistance was sought for the first time

European Rail
Infrastructure Managers



The Voice
of European
Railways



Quelle: Sinus Sociovision

Basis = 109 Fälle

Grundgesamtheit = Führungskräfte in Deutschland * Filter: Hat bereits professionelle Unterstützung in Anspruch genommen

Frauen

Männer

SINUS SOCIOVISION

Does a career break have a negative effect on a woman's career?

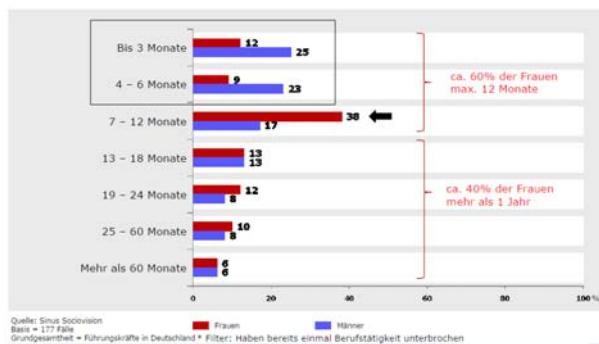
European Rail Infrastructure Managers



The Voice
of European
Railways

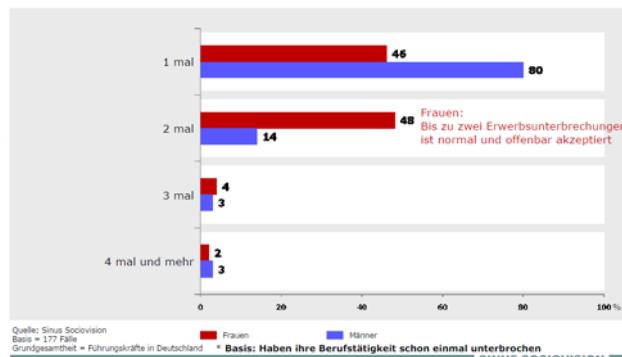
Männer und Frauen in Führungspositionen

Dauer der längsten Unterbrechung



Männer und Frauen in Führungspositionen

Häufigkeit der Berufsunterbrechung



What impact do marital status and children have on a career?

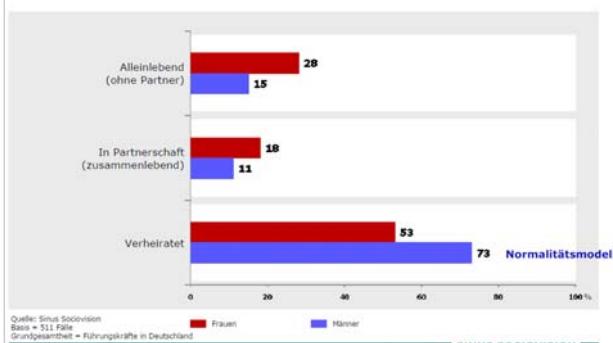
European Rail Infrastructure Managers



The Voice
of European
Railways

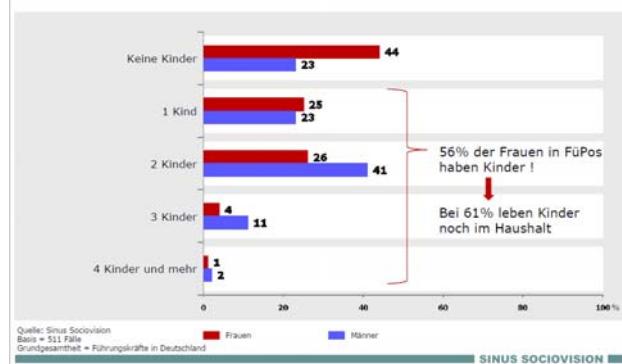
Männer und Frauen in Führungspositionen

Familienstand



Männer und Frauen in Führungspositionen

Anzahl der eigenen Kinder



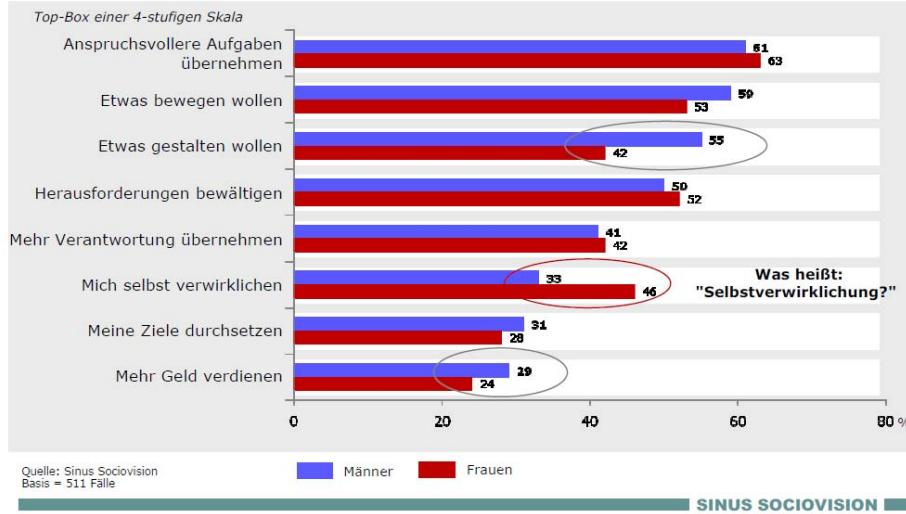
Are men and women different in their motives for a career?

European Rail
Infrastructure Managers



The Voice
of European
Railways

Männer und Frauen in Führungspositionen Wichtige Motive für den beruflichen Aufstieg



Do women in management positions approach requirements in terms of time and availability differently than men do?

European Rail
Infrastructure Managers



The Voice
of European
Railways

väterzeit.de

Kontakt | Sitemap | Impressum | Mediadaten
suchen

Themen Marktplatz Regionale Infos Community Über uns

Startseite > Themen > Job & Freizeit > Arbeit & Familie > diese Seite

Vater werden

- Schwangerschaft
- Geburt
- Wohnen & Anschaffen
- Elternzeit
- Rechtliches
- Zeugungstermin-Rechner
- Schwangerschaftsrechner

Vater sein

- Ich bin Vater
- Gesundheit, Pflege, Ernährung
- Entwicklung & Erziehung
- Spielen & Fördern
- Kindersicherheit
- Geld & Finanzen

Arbeitszeit: Väter wollen kürzer

Bild: Ursula Daja

Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können wünschen sich drei Viertel der Väter eine Reduzierung der Arbeitszeit.

Regionale Infos für Väter
Bitte wählen:

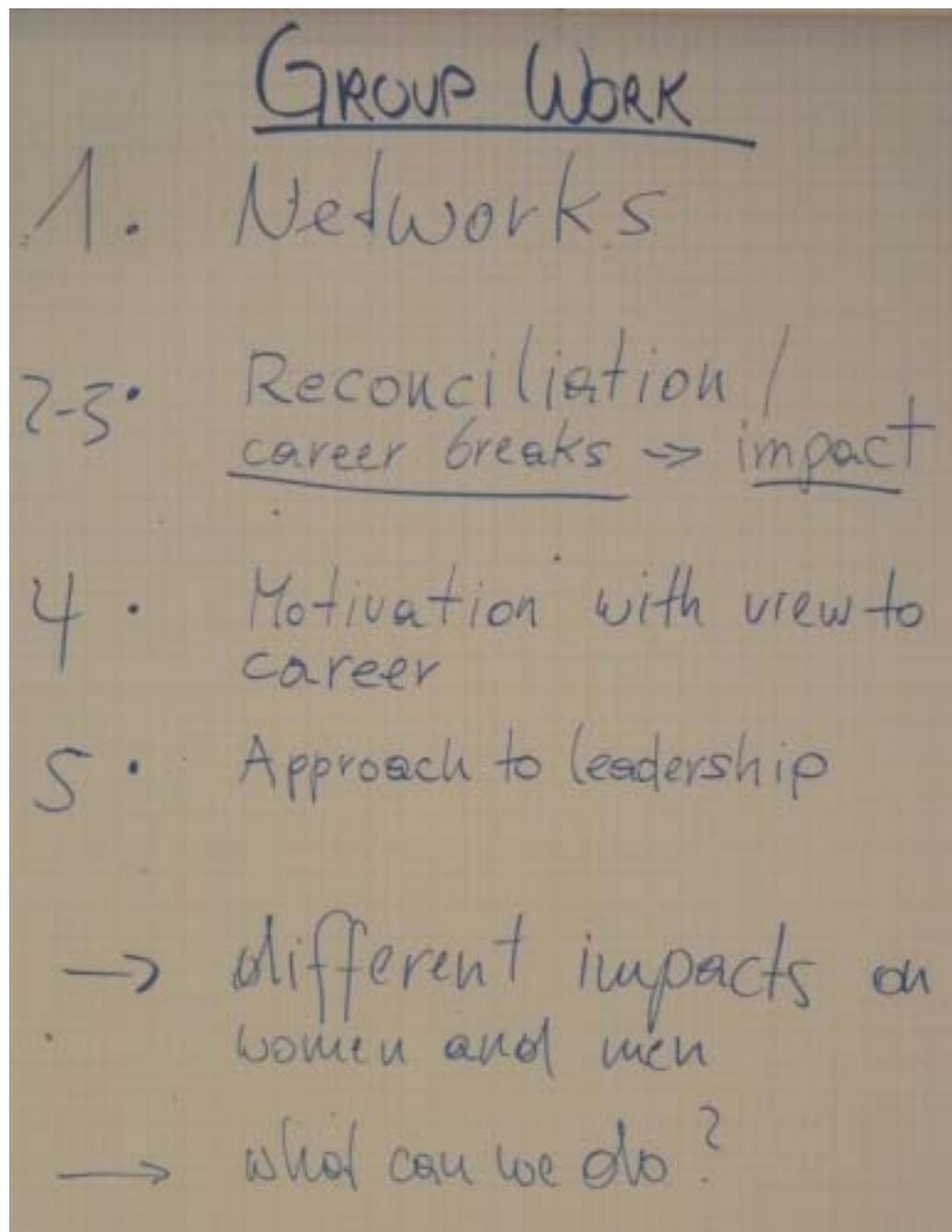
- Angebote für Väter
- Berlin
- September 2011

jetzt anzeigen >

Mehr auf väterzeit.de

- Arme Männer
- Männer zunehmend von Armut betroffen
- Kinderarmut
- Bessere Absicherung für

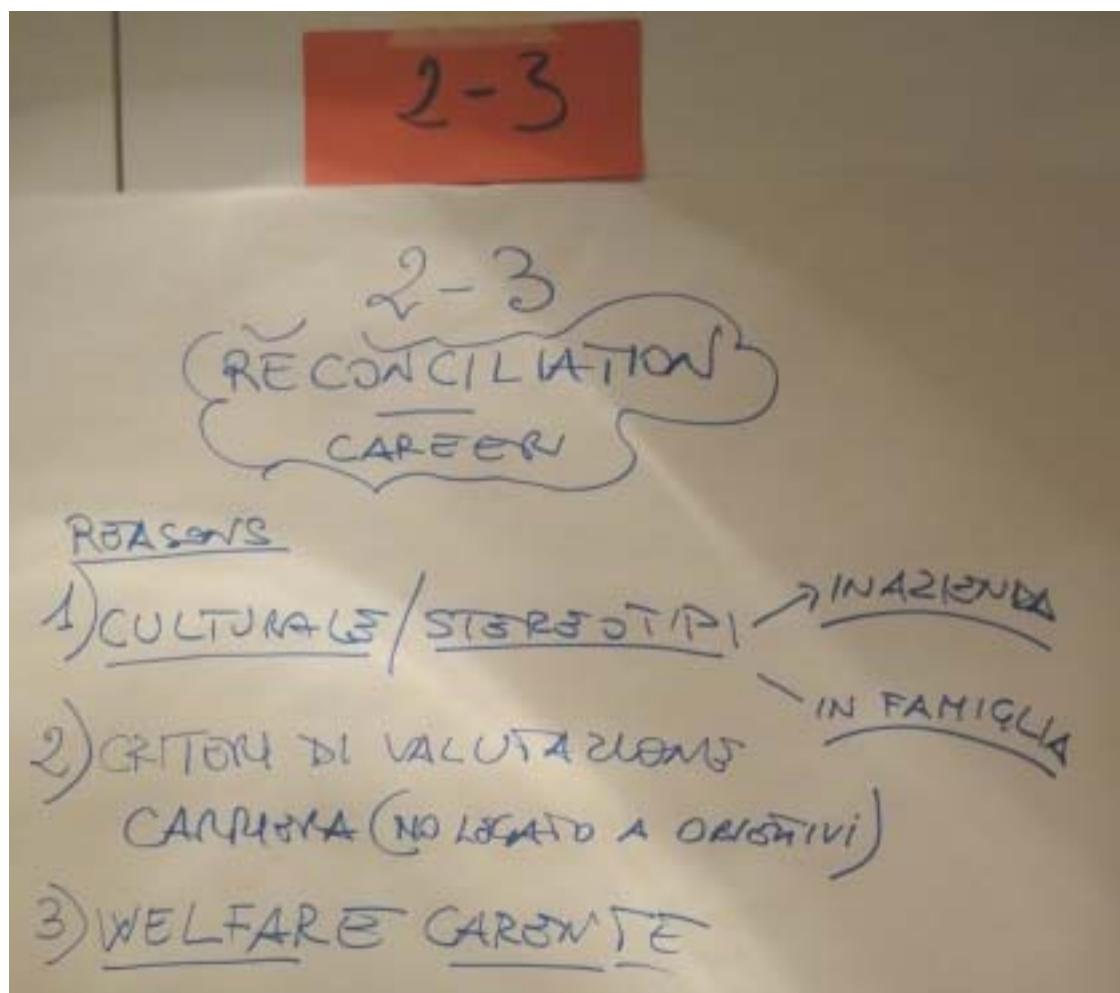
[GROUP WORK] Introduction of the topics



1. Do networks have an impact on the career development?
2. Do temporary interruptions during the working life have a negative impact on the careers of women?
3. What is the impact of the family situation (e.g. married or not) and children on the career?
4. Are there differences in the motivation in favour of a career between men and women?
5. Do women in leadership position have a different approach to tasks and time than men?



[GROUP WORK] Results „impacts of temporary interruptions during the working life and of the family situation (e.g. married or not) and children on the careers of women“

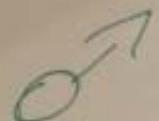


[GROUP WORK] Results „differences in the motivation in favour of a career between men and women“

4

MOTIVE FÜR KARRIERE

→ es besteht ein Unterschied zw. ♀ + ♂



* „ZUVERDIENERIN“ MODELL
ERNÄHRER

„VOLLZEIT“

Modelle f. TEILZEIT
→ FÜHRUNG IN TZ

* „LEIDENSCHAFT“, INTERESSENGELEITET
ENGAGEMENT; INTERESSENGELEITET

neue DEFINITION DER CHARAKTERISTIKEN,
VON FÜHRUNG (teamfähig, ganzheitlich)
entscheidungsstark

* interner KARRIEREPLAN

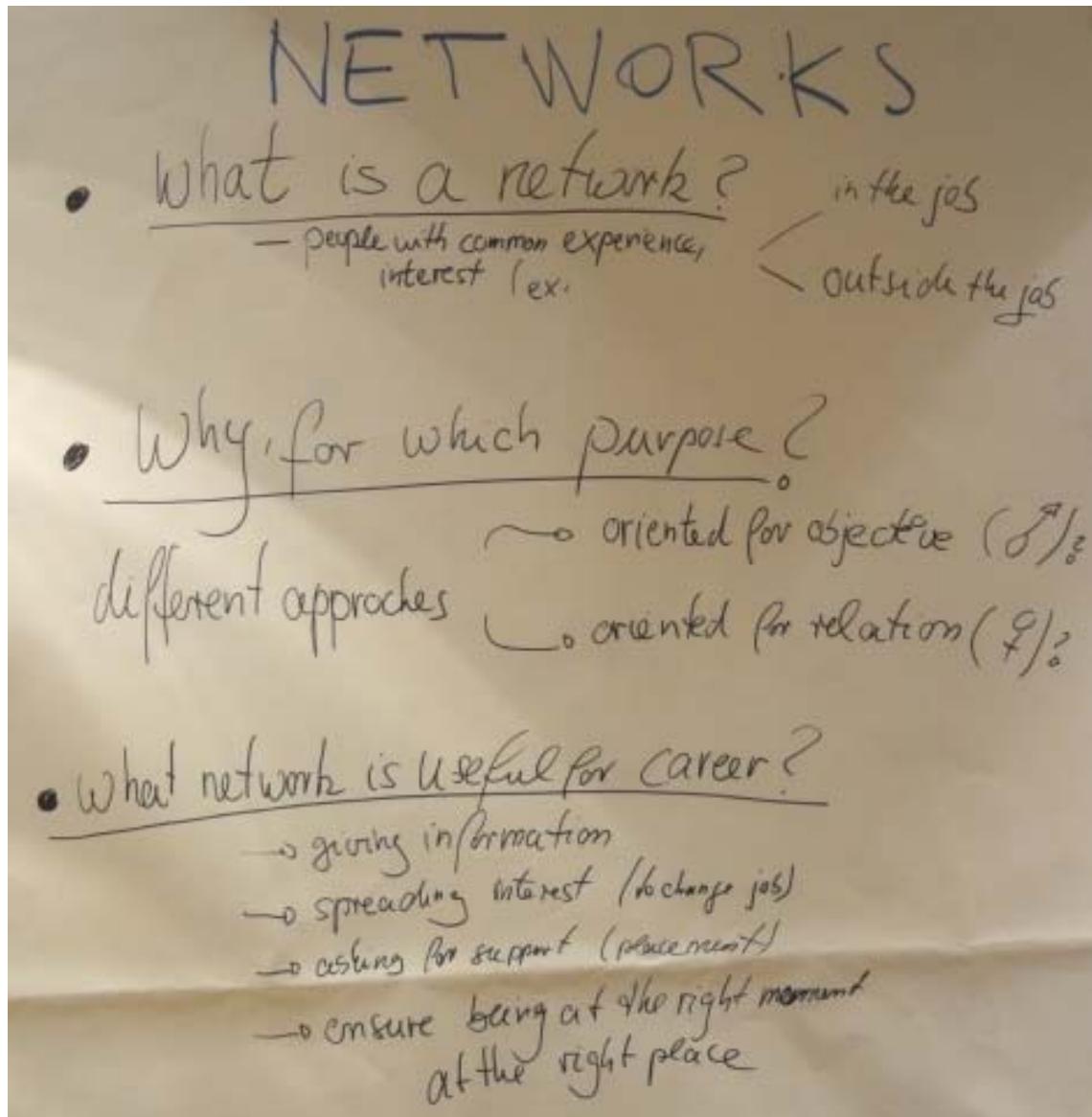
Assessment, NOHINIERUNG VON ♀,
WEITERBILDUNG, MANAGEMENTPROGRAMME,
STÄRKUNG SEHRSTBEWUSSTSEIN

[GROUP WORK] Results „different approach of women in leadership position to tasks and time“

5 ≠ approach in leadership	
<u>Women</u> Delegation <ul style="list-style-type: none">- FEAR - <small>somebody else do it</small>- SELF Confidence ($\frac{1}{2}$)- Arrogance (<small>from & not always reduce</small>)A need to prove Solutions: Training and encouragement	<u>Men</u> Delegation <ul style="list-style-type: none">+ Confident in their position+ Happy to delegate- Arrogance
Time: <small>(short term)</small> + MULTI TASK WELL COMPARTMENTALISE THEIR LIFE ANTICIPATE / PLAN	<ul style="list-style-type: none">- TEND TO FOCUS ON ONE ITEM AT A TIME- BETTER LONG TERM PLANNERS



[GROUP WORK] Results „impact of networks on the career development“



[PRESENTATION]

1. **Preliminary results of the survey**

Eva Heckl, Austrian Institute for SME research





Preliminary results of the survey

WIR Seminar, Rome, 20th of September 2011

Eva Heckl

www.kmuforschung.ac.at

2/13

Response rate - enterprises

	country	company name	company name English
1	Austria	ÖBB-Holding AG	Austrian Federal Railways
2	Belgium	NMBS Holding / Groupe SNCF	National Railway Company of Belgium
3	Bulgaria	Национална компания "Железопътна инфраструктура" (НЈОКИ)	National Railway Infrastructure Company (NRIC)
4	Czech Republic	Správa železniční dopravní cesty, státní organizace	Railway Infrastructure Administration
5	Czech Republic	České dráhy	Czech Railways
6	Estonia	AS Eesti Raudtee (EVR)	Estonian Railways
7	France	Société Nationale des Chemins de fer Français (SNCF)	SNCF
8	Germany	Deutsche Bahn AG	Deutsche Bahn AG
9	Italy	FS S.p.A.	FS Group
10	Lithuania	AB Lietuvos geležinkeliai	JSC Lithuanian Railways
11	Poland	PKP Cargo S.A.	PKP Cargo JSC
12	Poland	PKP Intercity S.A.	PKP Intercity JSC
13	Poland	PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.	PKP Polish Railway Lines JSC
14	Poland	PKP Polskie Koleje Państwowe S.A. (Centralna)	Polish State Railways (headquarters)
15	Poland	PKP Energetyka S.A.	PKP Energetyka JSC
16	Portugal	CP - Comboios de Portugal, E.P.E.	Trains of Portugal, Public Sector Company
17	Republic of Macedonia	Македонски Железници Транспорт АД Скопје	Macedonian Railways Transport JSC Skopje
18	Romania	Compania Națională de Căi Ferate "CFR" S.A.	National Railway Company "CFR" S.A.
19	Slovenia	Slovenske železnice, d.o.o.	Slovenian Railways
20	Spain	Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF)	The Administrator of Railway Infrastructures
21	Spain	renfe	renfe
22	Sweden	A-Train AB	A-Train AB
23	Sweden	Hector Rail AB	Hector Rail AB
24	Switzerland	Schweizerische Bundesbahnen SBB	Swiss Federal Railways
25	Switzerland	BLS AG	BLS AG



Response rate – trade unions

3/13

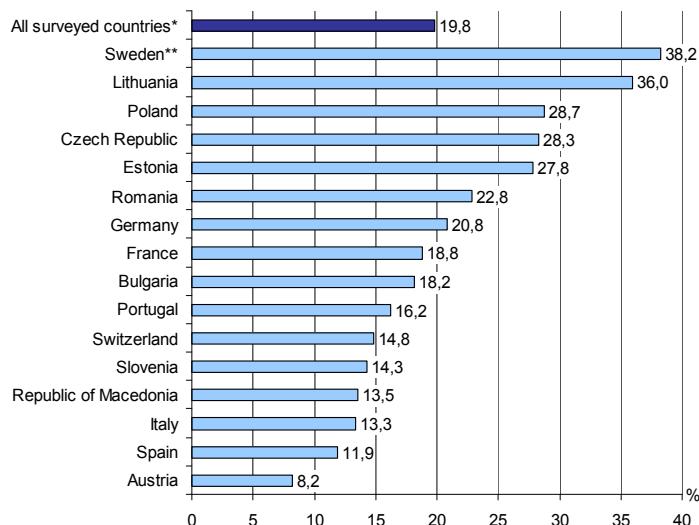
country	name of trade union	name of trade union English
1 Austria	Gewerkschaft vida	Trade Union vida
2 Belgium	Syndicat Libre de la Fonction Publique - secteur Cheminots (SLFP)	Free trade union of public service - railway workers sector
3 Belgium	ACOD Spoor/CGSP Cheminots	General Union of Public Services section Railways
4 Bulgaria	Съюз на транспортните синдикати в България (СТСБ)	Federation of transport trade unions in Bulgaria
5 Finland	Veturimiesten liitto ry	Finnish Locomotivemen's Union
6 France	Fédération CGT des cheminots	General Confederation of Labour of the railway workers
7 Germany	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)	Railway and Transport Federation
8 Hungary	Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete	Free Trade Union of Railway Workers
9 Italy	FILT-CGIL	FILT-CGIL
10 Italy	FIT CISL	FIT CISL
11 Luxembourg	FNCTTFEL Landesverband	FNCTTFEL National Association
12 Norway	Norsk Jernbaneforbund	The Norwegian Union of Railwayworkers
13 Sweden	SEKO Facket för service och kommunikation	SEKO The Union of Service and Communication Employees
14 Sweden	ST SpårTrafik	ST Railtraffic
15 Switzerland	SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonals	Swiss Transport Workers's Federation
16 United Kingdom	RMT - National Union of Rail, Maritime & Transport Workers	RMT - National Union of Rail, Maritime & Transport Workers

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research

4/13

Female share of all staff 2010



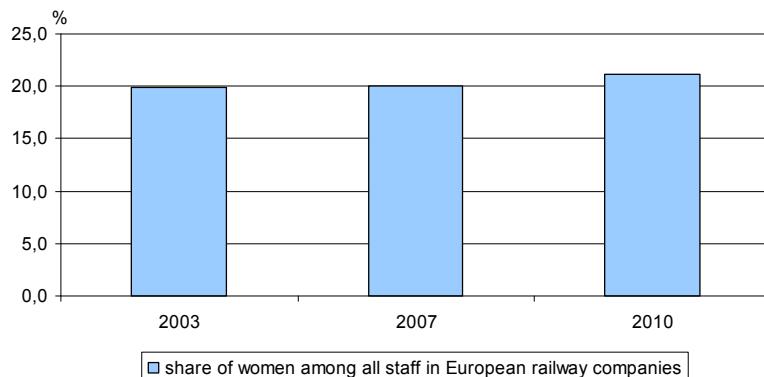
Source: Austrian Institute for SME Research

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research

Female share – development 2003 - 2010

5/13



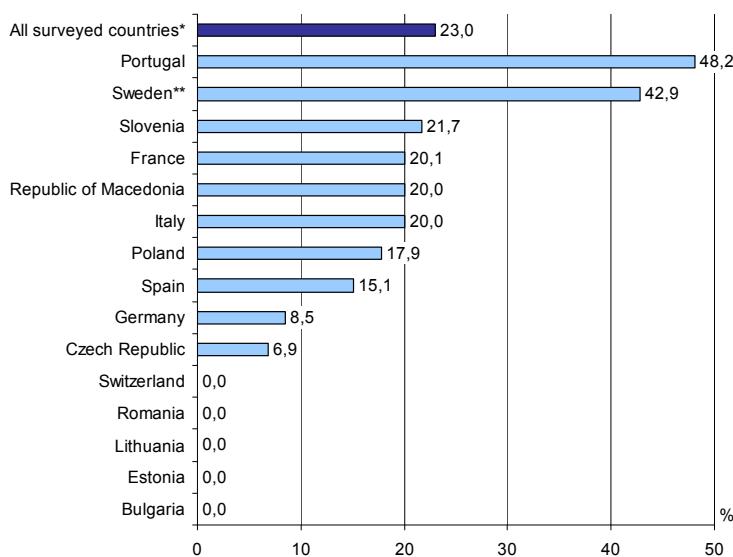
Source: Austrian Institute for SME Research

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research 

Female share of top executives 2010

6/13



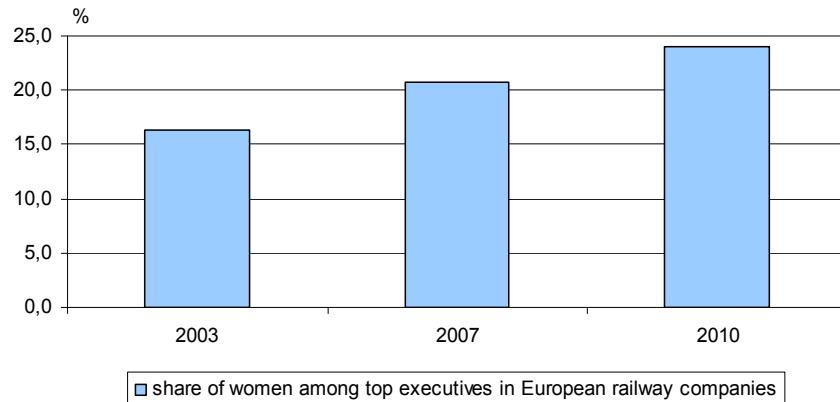
Source: Austrian Institute for SME Research

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research 

Female share top executives - development

7/13



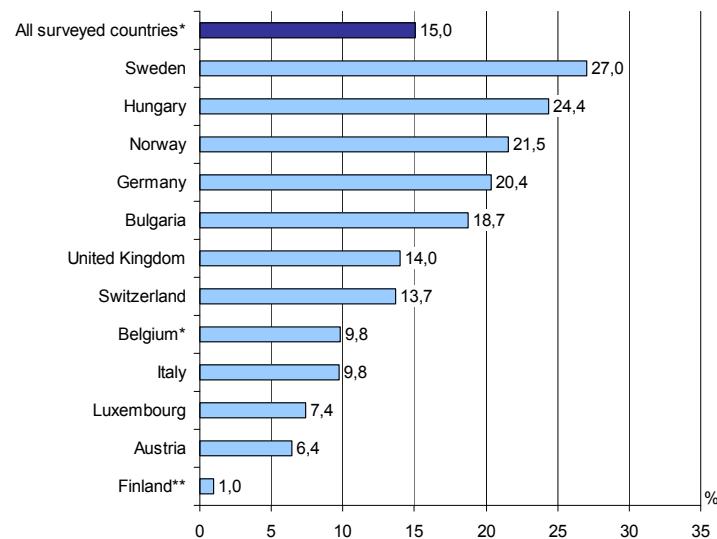
Source: Austrian Institute for SME Research

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research

8/13

Female share – trade union members 2010



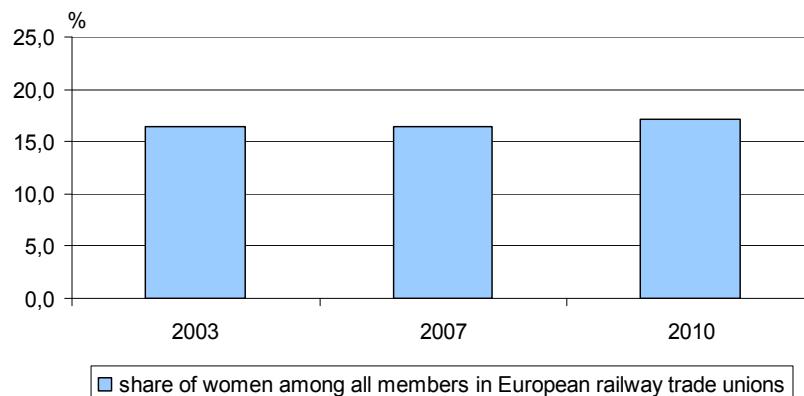
Source: Austrian Institute for SME Research

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research

Female share in trade unions - development

9/13



Source: Austrian Institute for SME Research

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research 

Main barriers for women in the sector (companies' view)

10/13

	Share of companies in % which identified this as barrier (N=25)
Physical strain in some of the jobs	68,0
There is a typical male work culture and gender stereotypes are common	56,0
Shift work	52,0
The company's image as being male-oriented	40,0
(The need for) spatial mobility (e.g. in jobs on the train)	40,0
Required working hours (in terms of flexibility, overtime etc.) for (some of the) higher positions	36,0
(The need for) working overtime	32,0
Required skills and knowledge for some of the jobs	28,0
Leaves for care or family reasons are hampering career advancement	24,0
Gender-related prejudices of superiors are hampering career progression	20,0
Mental/psychic strain in some of the jobs	16,0
Legal provisions limiting employment/assignments of women (for some jobs)	16,0
Lacking ambition or competitive attitude of women to attain higher positions	12,0
The current way of recruiting	8,0
Required skills and knowledge for (some of the) higher positions	8,0

Source: Austrian Institute for SME Research

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research 

Critical issues for women employment (trade unions' view)

11/13

	Average of ranks assigned by trade unions (1 most relevant to 5 not relevant, N=16)
Working hours	2,00
Lack of support in caring duties	2,11
Security at the workplace	2,38
Parental leaves	2,43
Re-entry after parental leaves	2,67
Health and hygiene issues	2,71
Career advancement of women	2,78
Provision of appropriate training by companies	2,80
Wage discrimination of women	3,00
Arrangement of work	3,11
Gender-related prejudices and stereotypes	3,11
Recruitment and access of women to technical occupations	3,13
Mobbing and harassment	3,14

Source: Austrian Institute for SME Research

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research

12/13

Implemented measures and initiatives by companies

	Share of companies in % which have implemented this measure
Improve health/hygiene conditions for workers (n=21)	71,4
Improve personal security for workers (n=21)	66,7
Support and encourage paternity leaves (n=21)	47,6
Include gender equality issues in corporate social dialogue (n=21)	47,6
Facilitate reconciliation of work and family life (n=21)	42,9
Support employees' re-entry from maternity leaves (n=21)	42,9
Regular corporate reporting on situation of women (n=22)	40,9
Support employees in caring duties (n=20)	40,0
Encourage women to work with the company (n=23)	34,8
Equal opportunity plans (n=23)	34,8
Join external networks / establish links to external institutions in gender equality (n=23)	34,8
Measurable targets for women presence in company (n=22)	31,8
Training measures for women in career progress/technical professions (n=13)	30,8
PR initiatives for gender equality in internal/external media (n=13)	30,8
Specify body responsible for equality / equal opportunity issues (n=23)	30,4
Other initiatives to support reconciliation (e.g. tele-working) (n=21)	28,6
Review or change of recruitment/selection procedures (benefit women) (n=23)	21,7
Initiatives for men to break gender stereotypes (n=17)	17,6
Join charters, labels / undergo certification or audit in gender equality (n=22)	13,6
Review or change of career promotion procedures/rules (benefit women) (n=23)	13,0
Change remuneration/payment rules (benefit women) (n=14)	7,1

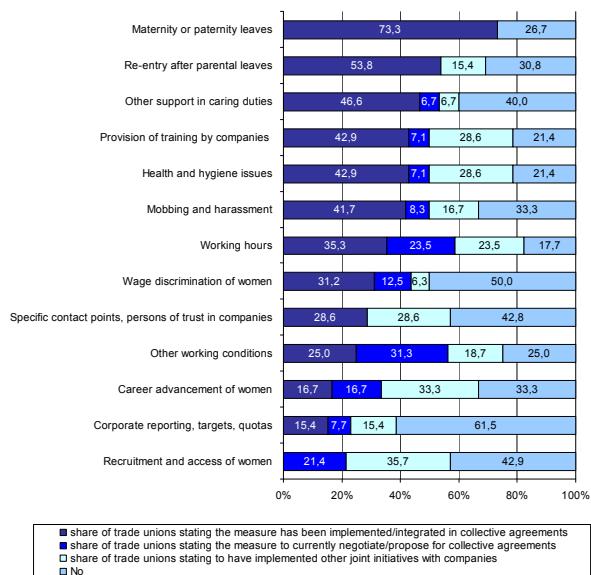
Source: Austrian Institute for SME Research

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research

Measures in collective agreements

13/13



■ share of trade unions stating the measure has been implemented/integrated in collective agreements
■ share of trade unions stating the measure to currently negotiate/propose for collective agreements
□ share of trade unions stating to have implemented other joint initiatives with companies
□ No

www.kmuforschung.ac.at

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research



KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research



Thank you for your attention!

Website:
www.kmuforschung.ac.at

E-Mail:
office@kmuforschung.ac.at

Mitglied bei / Member of



[JOINT RECOMENDATION] Some conclusions

INPUT for Joint Recommendations

- └ Quantitative targets
- └ { "classification"
 "evaluation"} of qualification
- └ gender pay gap → half-time jobs
 mainly concerning management ?
- └ direct - indirect discriminations
- └ transparency
- └ "crisis", economical context
- └ indicators, guidelines career progression

[REFLECTION] a drawing from the participants altogether...





[ANNEX]

- **Presentations in original French and German versions**

Berlin

1. **Women in the railway sector in Germany: a historical review**
Birgit Reinhardt, Deutsche Bahn AG
2. **Work culture, corporate culture and gender stereotypes: theoretical input**
Céline Freund, Deutsche Bahn AG
3. **Company good practice example in the automotive industry**
Ute Hasler, Work council Daimler AG

Brussels

4. **Experiences at the SNCB (Belgium)**
Rudy Verleysen, ACOD – CGSP
5. **Company collective agreement on reconciliation of work and family life at Deutsche Bahn AG**
Birgit Schmidt, EVG

Rome

6. **Women career paths and the “glass ceiling” effect – some facts**
Birgit Reinhardt, DB AG
7. **Austria: an example for quantitative target setting**
Traude Kogoj, ÖBB
8. **Introduction to the working group**
Birgit Reinhardt, DB AG

- **ETF action plan for gender equality 2005-2009, an extract**
- **List of participants**



Frauen bei den deutschen Eisenbahnen

Deutsche Bahn AG
Birgit Reinhardt
HZ
13. April 2011

Frauen bei den deutschen Eisenbahnen vor dem I. Weltkrieg

- Seit Beginn der **1870er** Jahre zunehmend Frauen bei den Eisenbahnunternehmen beschäftigt – unverheiratete oder verwitwete Frauen ohne unmündige Kinder
- 1873 einzelne Frauen arbeiten in Fahrkartenausgabe, Telegraphie und Gepäckabfertigung; erstmals Tagegeld gezahlt
- 07. Februar 1882 eröffnete Berliner Stadtbahn Schalter zum Fahrkarteverkauf – 27 Kolleginnen traten ihren Dienst an den Stationen der Stadtbahnstrecke an
- Ersten eingestellten Frauen waren Töchter von Eisenbahnhern; später auch Frauen von Eisenbahnhern
- Seit **1898** konnten Frauen **Beamtenstatus** erlangen;
Voraussetzung:
 - Abschluss höhere Töchterschule oder Bestehen einer entsprechenden Prüfung
 - mussten ein Leben lang ledig bleiben (Zölibat); bei Heirat Entlassung und kein Anspruch auf Pension
 - Arbeitszeit 42 – 60 Stunden pro Woche inklusive Nacht- und Wochenendarbeit
- Entlohnung der Frauen weit unter dem der Männer

- 09. Januar 1902 erste „Kleinkinderbewahranstalt“ für nichtschulpflichtige Kinder in Mannheim eröffnet – für Kinder der Eisenbahnbeamten und –arbeiter
- Stiftung für unverheiratete Töchter von verstorbenen Arbeitern und Beamten zur Unterstützung bei Ausbildung
- Badekuren für kranke Kinder
- Waisenheime für Kinder von verstorbenen Eisenbahnbeamten
- Politik, als Familienarbeitgeber zu fungieren, war Grund für das wachsende soziale Ansehen der Eisenbahn als Arbeitgeber

Frauen bei den deutschen Eisenbahnverbänden vor dem I. Weltkrieg

- **1905** Verband der Eisenbahnbeamtinnen der Preußisch-Hessischen Staatseisenbahnen gegründet
 - Minna Neumann 1. Vorsitzende
 - **1909** von 400 Berliner Eisenbahnbeamtinnen 238 in Ortsgruppe
 - **1912** gab es 15 Bezirksvereine mit 778 Frauen = 71%
- Ziele:
- Gegen die Bevormundung durch Männer
 - Für Abschaffung des Eheverbotes für Beamten
 - Öffentliche Aufklärung über Berufstätigkeit der Frauen im Eisenbahnwesen
 - Anerkennung der Frauenarbeit in der Gesellschaft



Deutsche Bahn / HZ / Birgit Reinhardt

Frauen bei den deutschen Eisenbahnen I. Weltkrieg bis 1939

- **03.03.1917** Einheitliche Bestimmungen für „Kriegsaushelferinnen“ – regeln das Tragen von Dienstkleidung
15% Frauen bei den preußisch-hessischen Eisenbahnverwaltungen
- Löhne der „Kriegsaushelferinnen“ lag über dem der Beamten
1.836 Mark p.a. – 1.200 Mark p.a.
- Kriegsende – Entlassung der meisten „Kriegsaushelferinnen“
- **1922** Beamten erreichten „unkündbare Anstellung“
- **1923/24** Personalabbau – Beamten wurden zwangsweise von Posten entfernt
- **1932** „Gesetz über Rechtsstellung der weiblichen Beamten“
- **1933** Goebbels als Reichspropagandaminister machte in Rede neue Richtung deutlich:
Frau als Mutter und Erzieherin der Söhne
- Bis Herbst **1939** durften Frauen nur solche Stellen innehaben, „die ihrer Art nach mit weiblichen Personen besetzt werden müssen“ -> Telegraphendienst, soziale Fürsorge, Laboratoriums- und Krankenhausdienste



Deutsche Bahn / HZ / Birgit Reinhardt

Frauen bei den deutschen Eisenbahnverbänden

I. Weltkrieg bis 1939

- Arbeiterinnen waren kaum organisiert; Eintritt in Verbände blieb ihnen verwehrt
- „Kriegsausheilerinnen“ drangen auch in Verbände vor und setzten sich selbst für ihre Rechte ein
- Verbände entfalteten Werbetätigkeit unter den Arbeiterinnen
- Nach Kriegsende ging Interesse an Mitgliedschaft in Verbänden zurück
- 1919 Gründung der „Reichsgewerkschaft deutscher Eisenbahner“ -> Beamten in Fachgewerkschaft IV – Nichttechnische Eisenbahnbeamte; gleichzeitig Auflösung des selbständigen Eisenbahnbeamtenverbandes
- 1933 Eisenbahnbeamten waren gezwungen, ihre Fachgruppe IVa aufzulösen und sich in „Bund deutscher Reichsbeamten“ einzugliedern
- Ab 1933 Beamten werden nicht mehr im beruflichen Kontext dargestellt

Die Führergeburtstagsparty der Beamtinnen



Deutsche Bahn / HZ / Birgit Reinhardt

Frauen bei den deutschen Eisenbahnen im II. Weltkrieg

- Im 1. Kriegsjahr wurden Frauen für Arbeit bei der Reichsbahn angeworben
- 1941 Öffnung der technischen Assistentenlaufbahn für Frauen, weil mit erhöhtem Personalbedarf in den folgenden Jahren gerechnet wurde
- Konkurrenz um Arbeitskräfte mit der Rüstungsindustrie führte zu „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“
- 1943/44 Personalmangel -> Frauen zunehmend in allen Berufsfeldern eingesetzt -> permanente Anpassung der „Erlasse und Verfügungen“
- Ende 1943 arbeiteten 190.000 Frauen in fast allen Bereichen der Reichsbahn; Arbeitszeit 54 – 56 Stunden pro Woche; Erlaubnis, Nacharbeit zu leisten
- 1944 mussten gemäß „Anweisung über die Einziehung weiblicher Kräfte zum Totalen-Kriegs-Einsatz“ 30% des Personals an Kriegsdienst abgegeben werden
Ausnahme: Fahrdienstleiterinnen, Frauen aus dem Fernmeldedienst und Rangierdienst, Zugbegleiterinnen und Fahrkartenverkaufsdienst -> wegen der längeren Ausbildung war sofortiger Einsatz von Gefangenen nicht möglich
- Ab 1945 Rückkehr der Männer -> Frauen wurden zum überzähligen Personal

Deutsche Bahn / HZ / Birgit Reinhardt

Ab 1945 - Frauen bei der Deutschen Reichsbahn und der Deutschen Bundesbahn

Deutsche Reichsbahn

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Frauen wurden in ersten Nachkriegsjahren für Tätigkeit bei der Reichsbahn fortgebildet
- 1949 berichtete der Demografische Frauenbund Deutschlands vom „Frauenbahnhof Pankow-Heinersdorf“ -> alle dort arbeitenden Frauen hatten sich beruflich weitergebildet oder waren gerade dabei ➤
- Aufbau dichtes Netz von Einrichtungen zur Kinderbetreuung
- Frauen auch zur Qualifizierung für Führungsaufgaben
-> Frauen in technischen Betriebsschulen und Akademien der DR (1960 – 20%; 1963 – 21,8%)
-> steigender Anteil an Studenten der Ingenieurschulen für Eisenbahnwesen (5,2% 1960 – 8,9% 1963)
- 1965 war ein Viertel der Beschäftigten Frauen

Deutsche Bundesbahn

- Amerikanische Zone wollte verheiratete und damit wirtschaftlich als versorgt geltende Beamtinnen entlassen
- Keine Lohngleichheit; Aufteilung der Arbeit analog Weimarer Republik gewünscht
- Lt. Kontrollgesetz Nr. 32 konnten Frauen zu Wiederaufbauarbeiten herangezogen werden, aber: keine Möglichkeit der Qualifikation
- August 1948 Personalhöchststand 602.000 P -> bis März 1949 wurden 45.000 Eisenbahner entlassen (überwiegend Frauen)
- Mitte der 50er Jahre Einstellung von „reizenden Stewardessen“ (Zugsekretärinnen)
- 1966 Öffnung der Laufbahn zur Bundesbahnschaffnerin und Inspektorin im Betriebsdienst
- 1970 Betriebsdienst, Verkehrsdiensst und Verwaltungsdienst für Frauen und Männer offen
- 1972 erste Bahnärztin
- 1980 Geschäftsbericht kam Frauen nicht vor

Deutsche Bahn / HZ / Birgit Reinhardt



Frauenbahnhof **PANKOW-HEINERSDORF**



Deutsche Bahn / HZ / Birgit Reinhardt

„Guten Tag, Kollegin Lokführer!“

Deutsche Bahn / HZ / Birgit Reinhardt

Quellenangabe (Text und Bild):

- „**Die Eisenbahn in Deutschland – Von den Anfängen bis zur Gegenwart**“
von Lothar Gall und Manfred Pohl
C.H.Beck'sche Verlagsbuchhandlung München 1999
- „**Unterm Flügelrad – Frauen bei der Eisenbahn**“
Regine Zennß-Reimann
Reihe „Bausteine für das MVT“ Museumsprädagogischer Dienst Berlin und Museum für Verkehr und Technik 1993

Deutsche Bahn / HZ / Birgit Reinhardt



The Voice
of European
Railways



European Rail
Infrastructure Managers
EIM

Gender Stereotypes

Deutsche Bahn AG
Céline Freund
HZ Programme und Projekte
Berlin, 14.04.2011

Agenda



The Voice
of European
Railways



European Rail
Infrastructure Managers
EIM

Definition Stereotype

Geschlechterstereotype

Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen

Ursachen für Geschlechterstereotype

Bewertung von Geschlechterstereotypen

Auswirkungen von Geschlechterstereotypen auf die
Unternehmenskultur

Stereotype



Definition



- Stereos (griech.) = hart, fest, starr
- Typos (griech.) feste, charakteristische Norm, Entwurf

- „Unter Stereotypen lassen sich Verhaltensweisen, Sichtweisen, Eigenschaften und Überzeugungen verstehen, die Personengruppen zugewiesen werden“
- Die Zuschreibungen bezieht sich auf die Zugehörigkeit einer Person zu einer Gruppe und nicht auf die Person selbst
- Man unterscheidet zwischen Selbst- und Fremdstereotypen

Geschlechterstereotype



Definition

Geschlechter
-stereotype

- Geschlechterstereotypen sind grob vereinfachende Vorstellungen über männliche und weibliche Eigenschaften und Verhaltensweisen
- Im Gegensatz zu anderen Merkmalen wie dem Alter bleiben sie beständig
- Ein Beleg, dass Frauen und Männer tatsächlich diesen Stereotypen entsprechen, kann es aufgrund der Vielfalt nicht geben
- Der Umgang mit Geschlechterstereotypen hat sich gewandelt: Was früher ausgesprochen wurde, wird heute nicht mehr offen gesagt
- Männer und Frauen werden als Gegenpole betrachtet



Geschlechterstereotype in Deutschland



Folgende Eigenschaften werden Männern und Frauen zugeschrieben:

Männer

- Instrumentelle Eigenschaften
 - aggressiv
 - ehrgeizig
 - sachlich
 - wettbewerbsorientiert
 - dominant
 - rational
 - durchsetzungsfähig
 - selbstsicher
 - überlegen
 - diszipliniert
 - entschlossen
 - ...



Frauen

- Expressive Eigenschaften
 - herzlich
 - sanft
 - kinderlieb
 - fürsorglich
 - schüchtern
 - zurückhaltend
 - verständnisvoll
 - hilfsbereit
 - warm
 - empfindsam
 - teamfähig
 - ...



Geschlechterstereotype

► Dabei können Eigenschaften und Verhaltensweisen unterschiedlich bewertet werden

Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen



Frauen

- Private Funktion: Kindererziehung
- Tätigkeiten: Hausarbeit
- Erwerbsbereiche: Soziale und Pflegeberufe



Männer

- Private Funktion: Versorger
- Tätigkeiten: Schwere körperliche Arbeit
- Erwerbsbereiche: Technik, Wirtschaft



Geschlechterstereotype und -rollen als biologische Folge?



EIM

Biologie

- „Männer sind von Natur aus stärker und zäher als Frauen“
- Männer und Frauen unterscheiden sich in ihren körperlichen und geistigen Fähigkeiten und haben daher ihre Rollen in der Gesellschaft

Wären die Geschlechterrollen einfach eine biologische Angelegenheit:

- würden die Geschlechterrollen zwischen den Kulturen nicht variieren
- würden die Geschlechterrollen über die Geschichte hinweg nicht variieren
- würden die Geschlechter von Geburt an Unterschiede in Verhalten und Eigenschaften aufweisen

Geschlechterstereotype und Kulturen



EIM

Interkulturelle Unterschiede

- In Deutschland sind die meisten Ärzte Männer, während es in Russland jedoch Frauen sind
- In Deutschland sind die Männer für die körperliche Arbeit verantwortlich. In einigen afrikanischen Ländern jedoch verrichten die Frauen die körperlichen Arbeiten wie Brennholz tragen, Häuser errichten, etc.



Geschlechterstereotype und historische Entwicklungen



EIM

Historische Unterschiede

- Ein Rückblick in die deutsche Vergangenheit zeigt den Wandel der Geschlechterrollen:
 - 1908 wurden Frauen an Universitäten zugelassen
 - 1933 wurde die Rolle der Frau wieder auf Heim und Herd beschränkt
 - Während des 2. Weltkriegs wurden Frauen in Fabriken eingesetzt
 - Nach dem 2. Weltkrieg bauten die Trümmerfrauen Städte wieder auf
 - In den 60er Jahren wies man den Frauen wieder die Rolle der Hausfrau zu (BRD)



Deutsche Bahn AG, Céline Freund, HZ Programme und Projekte, 18.10.2011

9

Geschlechterstereotype und die Sozialisation



EIM

Soziale Unterschiede

- Jungen und Mädchen haben in den ersten Lebensjahren die gleichen körperlichen Fähigkeiten. Sie klettern auf Bäume, spielen Fußball, singen, malen und spielen
- Mädchen erzielen in den ersten Schuljahren die besseren Noten in Naturwissenschaften. Erst ab der Pubertät werden die Jungen besser als sie
- Die Gesellschaft hält eine Vielzahl an Erwartungshaltungen an Kinder bereit
- Mädchen und Jungen lernen sehr schnell sich an diese Erwartungen anzupassen



Deutsche Bahn AG, Céline Freund, HZ Programme und Projekte, 18.10.2011

10

Wie sind Geschlechterstereotype und –rollen zu bewerten?



The Voice
of European
Railways



European Rail
Infrastructure Managers

EIM

Stereotype haben eine wichtige Funktion

- Obwohl Geschlechterstereotype durchaus variabel sind, erweisen sie sich als veränderungsresistent
- Dies liegt in ihrer gesellschaftlichen Funktion begründet
- Menschen sind nicht in der Lage ihre Umwelt in der gesamten Komplexität wahrzunehmen
- Mithilfe von Stereotypen werden Ordnungskategorien gebildet, die die Komplexität der Umwelt reduziert und Informationen leichter verarbeiten lässt

► Sie sind ein integraler Bestandteil unseres Denkens

Stereotype als Diskriminierungsursache

- Das Vorhandensein von Geschlechterstereotypen führt nicht automatisch zu Diskriminierungen
- Es kommt darauf an, in welchen Zusammenhängen sie aktiviert werden und ob eine Schlechterstellung der Geschlechter erfolgt
- Diskriminierungsanfällig sind Bereiche, in denen Informationen über das Individuum fehlen und diese unbewusst durch Stereotype ersetzt werden

► Dennoch ist eine Stereotypisierung eine der häufigsten Ursachen für Diskriminierungen

Geschlechterstereotype bewirken Vorurteile, Sexismus und Mobbing



The Voice
of European
Railways



European Rail
Infrastructure Managers

EIM

Vorurteile

- Sind eine ablehnende und feindselige Handlungen gegenüber einer Person, die zu einer bestimmten Gruppe gehört, weil sie bestimmte gruppentypischen Eigenschaften aufweist
- Ist ein vorab wertendes Urteil, das eine Handlung leitet

Sexismus

- Ist eine soziale Konstruktion von sexuellen Unterschieden zwischen Menschen und die daraus abgeleiteten Normen und Handlungsanweisungen
- Sexismus betont die Geschlechterunterschiede
- Beruht auf dem Glauben der Minderwertigkeit von Frauen

Mobbing

- Psychoterror am Arbeitsplatz mit dem Ziel, Betroffene aus dem Betrieb hinauszuekeln
- Andere Menschen werden ständig bzw. wiederholt und regelmäßig schikaniert, gequält und seelisch verletzt



Diskriminierung

Geschlechterstereotype in der Arbeitswelt



The Voice
of European
Railways



European Rail
Infrastructure Managers



Geschlechterstereotype und Unternehmenskulturen



The Voice
of European
Railways



European Rail
Infrastructure Managers

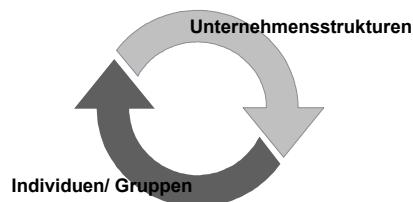


Ausgangssituation Unternehmenskultur:

- Strukturen beeinflussen die Individuen und Gruppen eines Unternehmens
- Die Individuen und Gruppen nehmen selber Einfluss auf die Strukturen, indem sie ihre Handlungsmöglichkeiten in die Prozessen zum Einsatz bringen

- Die Macht- und Ressourcenverteilung fällt in den meisten Unternehmen zugunsten der Männer aus
- Daher setzen sich in den Unternehmenskulturen hauptsächlich männliche Statusvorteile fest
- Auch wenn die Gruppen der Frauen und Männer verändern, treffen sie häufig auf die unveränderten geschlechtlichen Strukturen von Organisationen
- Denn sind die Strukturen erst einmal verfestigt, können sie nicht einfach wieder gelöst werden (Reproduktion)
- Die Folge ist: Die männliche Geschlechterhierarchie schließt Frauen aus, die dem traditionellen Männerbild nicht entsprechen (Diskriminierung)

Diskriminierungen aufgrund von Stereotypen beeinflussen nicht nur das Miteinander von Arbeitsgruppen sondern letztlich auch die Arbeitsergebnissen in negativer Weise



Auswirkungen von Geschlechterstereotypisierungen



1 Lack-of-fit-Modell

- Die Eigenschaften, die eine Frau mitbringt, passen nicht zu den Anforderungen der ausgeschriebenen Aufgabe oder des Unternehmens
- z.B. Frauen in typischen Männerberufen
- Folge: Frauen werden komplett abgelehnt und kommen nicht ins Unternehmen

2 Token Effect

- Token bedeutet, dass sich eine Frau allein unter Männern befindet
- Verhalten und Einstellungen der Mehrheitsgruppe Mann sind dominant
- Folge: Frauen passen sich an Männer an ODER verlassen das Unternehmen

Geschlechterstereotype

- Bezeichnet eine unsichtbare, kaum überwindbare Barriere von Vorurteilen und Diskriminierungen
- Dies gilt für Frauen, die im Berufsleben Karriere machen wollen
- Folge: Frauen resignieren ODER verlassen das Unternehmen

3 Glass Ceiling

4 Queen-Bee- Syndrom

Deutsche Bahn AG, Céline Freund, HZ Programme und Projekte, 18.10.2011

15

Was kann man gegen Geschlechterstereotype tun?



Unternehmen können auf unterschiedlichen Ebenen aktiv werden

■ Mitarbeiterinnen

- Mitarbeiterinnen müssen sensibilisiert werden
- Dies kann durch (Gender-)Trainings erfolgen
- Es können Konfliktberatungsangebote zur Verfügung gestellt werden (Mediation)

■ Zusätzliche Regelungen

- Es sollten zusätzliche Regelungen getroffen werden, die eine Stereotypisierung im Unternehmen untersagt
- z.B. Code of Conduct, ethische Standards
- Signalisierung von Wertschätzung

■ Prozesse

- Hierbei sollten alle Prozesse im Unternehmen auf stereotype Annahmen überprüft werden
- z.B. Personalprozesse: Recruiting, Bewertung, Entwicklung, etc.

Unternehmenskultur

■ Kommunikation:

- Stereotype können durch eine offene Kommunikation abgebaut werden
- z.B. indem darauf geachtet wird, wie Frauen in den internen Medien dargestellt werden
- z.B. Gender-gerechte Sprache

Deutsche Bahn AG, Céline Freund, HZ Programme und Projekte, 18.10.2011

16

Was kann man gegen Geschlechterstereotype tun?



Praxisbeispiele bei der Deutschen Bahn AG

Beratungsangebote

- Wir bieten MitarbeiterInnen im Konfliktfall die Möglichkeit, diesen ruhig und sachlich zu lösen
- Dazu stehen die Ombudsfrau und ein Mediatorenpool zur Verfügung, die bei der Vermittlung zwischen den Konfliktpartnern helfen



Kommunikation

- Bei der Aktion „Wir sind DB“ wurde explizit darauf geachtet, dass Frauen und Männer auf Postern und Fotos im Verhältnis zu ihrem Anteil im Unternehmen dargestellt werden



Konzernvereinbarung

- Die Konzernbetriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Handeln am Arbeitsplatz gilt für alle MitarbeiterInnen
- Sie regelt den Umgang miteinander und verbietet jede Art von Diskriminierung



Deutsche Bahn AG, Céline Freund, HZ Programme und Projekte, 18.10.2011

17

Was können Sie gegen Geschlechterstereotype tun?



1.) Die eigenen Annahmen hinterfragen:

- Benutzt man Formulierungen wie „Diese Leute...“ oder „Die Frauen...“, dann werden Menschen zu Stereotypen gruppiert
- Statt sich auf die Unterschiede zu konzentrieren, sollte man nach Gemeinsamkeiten suchen
- Frage: Sind es stereotype Annahmen oder Fakten?

2.) Stereotype Anderer hinterfragen:

- Wenn man merkt, dass jemand Stereotype nutzt, kann man direkt reagieren
- Anführen eines Gegenbeispiels
- Nachfragen nach den Erfahrungen des Anderen

3.) Das Blickfeld erweitern:

- Raum schaffen für Begegnungen mit den „Anderen“
- Durch den Kontakt zu anderen Gruppen werden neue Erfahrungen gemacht

Deutsche Bahn AG, Céline Freund, HZ Programme und Projekte, 18.10.2011

18



The Voice
of European
Railways



European Rail
Infrastructure Managers
EIM

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Mercedes-Benz



Frauenförderung bei Daimler

Ute Hass, BR, Werk Berlin
14.04.2011



Mercedes-Benz

Produktion



Ein weiterer Schwerpunkt ist die Produktentwicklung, Konstruktion und Fertigung im Bereich Komponenten und Teile.

Motoren, Komponenten und Teile

Das Werk Berlin, im Süden der Hauptstadt gelegen, ist das älteste Werk der Daimler AG. Heute wird am Standort neben V8-Zylinder-Diesel- und V12-Zylinder-Benzinmotoren sowie dem "Typ 12"-Motor für die Luxuslimousine Maybach einer der saubersten Dieselmotoren seiner Klasse produziert: V6-Diesel als Bluetec-Variante.





Mercedes-Benz

Zusammensetzung der Belegschaft Daimler Werk Berlin



	gesamt	Männer	Frauen	Anteil
aktive Belegschaft	2.667	2.411	256	9,6%
davon Produktion	1.543	1.467	76	4,9%
davon produktionsnah	323	310	13	4,0%
davon Verwaltung	688	541	147	21,4%
Auszubildende	113	93	20	17,7%



Mercedes-Benz

Chronik der Projektgruppe Frauen



Start: 1998

AK Personalentwicklung: 11/98 – 05/99

Betriebsvereinbarungen:

Frauenförderung: 2000, 2006, 2010

Teilzeit: 2000

Familienzeit: 2000

Kinderbetreuung: 2008

Häusliche

Krankenpflege: 2008





Mercedes-Benz



Chancengleichheit bei DaimlerChrysler

Förderung
von Frauen

Betriebs-
vereinbarung
zur
Familienzeit

Teilzeit

Vereinbarung
zur Integration
von
Schwer-
behinderten

Grundsätze
zum fairem
Umgang am
Arbeitsplatz



Mercedes-Benz

Gesamtbetriebsvereinbarung Förderung von Frauen Berichterstattung / Controlling

1 Handlungsfeld Förderung von Frauen

1.5 Qualifikationsstruktur

1.1 Anteil Frauen an Gesamtbelegschaft

1.6 flexible Arbeitszeitmodelle

1.2 Auszubildende

1.7 Vereinbarkeit Beruf und Familie

1.3 Frauen in Führungspositionen

1.8 Altersstruktur Betriebszugehörigkeit

1.4 Zielkorridore und Ausblick





Mercedes-Benz

Frauenanteil an den Standorten

Stand- orte	Direkte Arbeitnehmerinnen			Indirekte Arbeitnehmerinnen			Summe Arbeitnehmerinnen			Summe Angestellte			Summe Aktive Belegsch.		
	Gesamt	davon	%Anteil	Gesamt	davon	%Anteil	Gesamt	davon	%Anteil	Gesamt	davon	%Anteil	Gesamt	davon	%Anteil
	Frauen	Frauen		Frauen	Frauen		Frauen	Frauen		Frauen	Frauen		Frauen	Frauen	
W 00	0	0	0,00%	21	0	0,00%	21	0	0,00%	1.368	542	39,62%	1.389	542	39,02%
W 01	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	1.495	459	30,70%	1.495	459	30,70%
W 02	0	0	0,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%	2.090	607	29,04%	2.091	607	29,03%
W 06	0	0	0,00%	1.672	122	7,30%	1.672	122	7,30%	1.295	411	31,74%	2.967	533	17,96%
W 10	10.107	300	2,97%	3.292	253	7,69%	13.399	553	4,13%	3.504	475	13,56%	16.903	1.028	6,08%
W 19	0	0	0,00%	1.133	23	2,03%	1.133	23	2,03%	4.235	535	12,63%	5.368	558	10,39%
W 20	3.192	130	4,07%	824	51	6,19%	4.016	181	4,51%	1.079	220	20,39%	5.095	401	7,87%
W 30	3.654	200	5,47%	1.069	73	6,83%	4.723	273	5,78%	1.403	351	25,02%	6.126	624	10,19%
W 40	1.706	89	5,22%	355	14	3,94%	2.061	103	5,00%	716	143	19,97%	2.777	246	8,86%
W 50	16.272	1.213	7,45%	4.273	230	5,38%	20.545	1.443	7,02%	6.706	1.363	20,33%	27.251	2.806	10,30%
W 54	3.858	267	6,92%	533	42	7,88%	4.391	309	7,04%	1.063	193	18,16%	5.454	502	9,20%
W 59	1	0	0,00%	1.142	22	1,93%	1.143	22	1,92%	7.502	1.007	13,42%	8.645	1.029	11,90%
W 60	6.954	312	4,49%	1.220	109	8,93%	8.174	421	5,15%	2.935	649	22,08%	11.109	1.069	9,62%
W 65	5.021	171	3,41%	1.141	22	1,93%	6.162	193	3,13%	1.013	204	20,14%	7.175	397	5,53%
W 67	8.239	227	2,76%	1.809	61	3,37%	10.048	288	2,87%	2.414	405	16,78%	12.462	693	5,56%
W 68	1.546	44	2,85%	273	4	1,47%	1.819	48	2,64%	558	103	18,46%	2.377	151	6,35%
W 69	1.640	30	1,83%	478	18	3,77%	2.118	48	2,27%	705	140	19,86%	2.823	188	6,66%
W 80	4.262	26	0,61%	2.487	323	12,99%	6.749	349	5,17%	8.973	3.051	34,00%	15.722	3.400	21,63%
W 96	0	0	0,00%	45	17	37,78%	45	17	37,78%	3.534	1.712	48,44%	3.579	1.729	48,31%
W 201	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	1.086	369	33,98%	1.086	369	33,98%
Summe	66.452	3.009	4,53%	21.768	1.384	6,36%	88.220	4.393	4,98%	53.674	12.938	24,10%	141.894	17.331	12,21%



Mercedes-Benz

Frauenanteil Auszubildende

Standort /Werkskennziffer	Ausbildung			Kaufmännische Ausbildung			Gewerbliche Ausbildung		
	Gesamt	Anzahl Frauen	%Anteil	Gesamt	Anzahl Frauen	%Anteil	Gesamt	Anzahl Frauen	%Anteil
W 00 (Zentr. Bereiche MCG)	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
W 01 (Zentr. Bereiche CVD)	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
W 02 (Zentr. Bereich Vertrieb)	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
W 06 (Germersheim)	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
W 10 (Untertürkheim)	1.038	116	11,18%	0	0	0,00%	1.038	116	11,18%
W 19 (Versuch UT)	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
W 20 (Mannheim MOT)	242	24	9,92%	13	8	61,54%	229	16	6,99%
W 30 (Gaggenau WTB)	431	63	14,62%	36	19	52,78%	395	44	11,14%
W 40 (Berlin)	163	26	15,95%	8	8	100,00%	155	18	11,61%
W 50 (Sindelfingen)	1.281	274	21,39%	114	74	64,91%	1.167	200	17,14%
W 54 (Rastatt)	219	23	10,50%	0	0	0,00%	219	23	10,50%
W 59 (Entwicklung SIT)	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
W 60 (Wörth)	492	109	22,15%	152	77	50,66%	340	32	9,41%
W 65 (Düsseldorf)	239	39	16,32%	26	18	69,23%	213	21	9,86%
W 67 (Bremen)	437	63	14,42%	49	26	53,06%	388	37	9,54%
W 68 (Hamburg)	161	25	15,53%	7	4	57,14%	154	21	13,64%
W 69 (Kassel)	176	19	10,80%	9	6	66,67%	167	13	7,78%
W 80 (Niederlassungen)	1.895	482	25,44%	764	403	52,75%	1.131	79	6,98%
W 96 (Funktionalressorts)	226	150	66,37%	218	143	65,60%	8	7	87,50%
W 201 (DCVD Zentrale)	3	2	66,67%	3	2	66,67%	0	0	0,00%
DCAG	7.003	1.415	20,21%	1.399	788	56,33%	5.604	627	11,19%





Mercedes-Benz

Frauenanteil Führungskräfte

Jahr	E1/Level C			E2			E3			E4			E5		
	Gesamt	Frauen	in %	Gesamt	Frauen	in %	Gesamt	Frauen	in %	Gesamt	Frauen	in %	Gesamt	Frauen	in %
2008	73	2	2,74%	359	16	4,46%	1.598	141	8,82%	7.203	804	11,16%	4.004	130	3,25%
2007	69	2	2,90%	359	15	4,18%	1.602	130	8,11%	7.339	774	10,55%	4.055	111	2,74%
2006	72	2	2,78%	374	14	3,74%	1.654	113	6,83%	7.429	734	9,88%	4.138	113	2,73%
2005	75	1	1,33%	421	16	3,80%	1.801	119	6,61%	7.645	737	9,64%	4.322	112	2,59%
2004	68	0	0,00%	412	14	3,40%	1.792	107	5,97%	7.828	722	9,23%	4.096	46	1,12%
2003	80	0	0,00%	399	13	3,26%	1.752	96	5,48%	7.650	660	8,63%	4.173	46	1,10%
2002	75	1	1,33%	396	13	3,28%	1.776	87	4,90%	7.481	605	8,09%	4.176	49	1,17%

Jahr	E1/Level C - E3			E1 - E4			alle Ebenen		
	Gesamt	Frauen	in %	Gesamt	Frauen	in %	Gesamt	Frauen	in %
2008	2.030	159	7,83%	9.222	963	10,44%	13.237	1.093	8,26%
2007	2.030	147	7,24%	9.357	921	9,84%	13.424	1.032	7,69%
2006	2.100	129	6,14%	9.529	863	9,06%	13.667	976	7,14%
2005	2.297	136	5,92%	9.942	873	8,78%	14.264	985	6,91%
2004	2.272	121	5,33%	10.100	843	8,35%	14.196	889	6,26%
2003	2.231	109	4,89%	9.881	769	7,78%	14.054	815	5,80%
2002	2.247	101	4,49%	9.728	706	7,26%	13.904	755	5,43%



Mercedes-Benz

Führungskräfte in Teilzeit

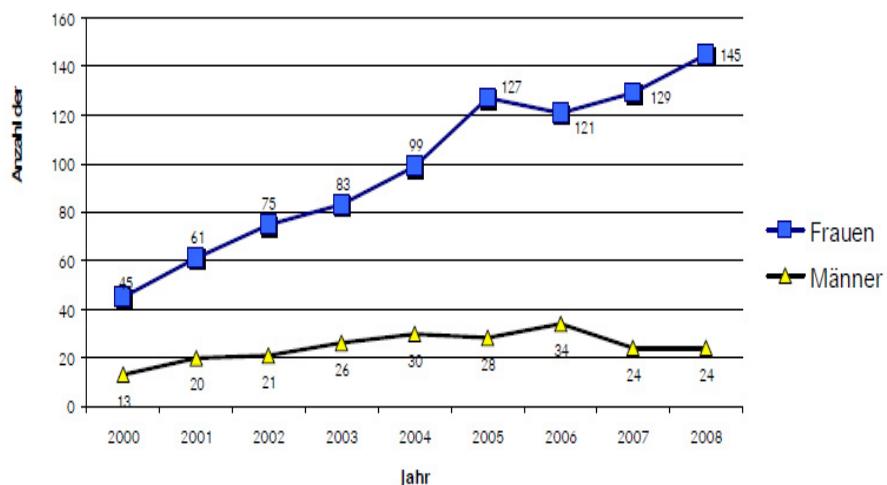
Ebene	Männer			Frauen			Summe		
	Gesamt	davon in Teilzeit	Anteil	Gesamt	davon in Teilzeit	Anteil	Gesamt	davon in Teilzeit	Anteil
E1 / C	71	0	0,0%	2	0	0,0%	73	0	0,0%
E2	343	0	0,0%	16	1	6,3%	359	1	0,3%
E3	1.457	1	0,1%	141	11	7,8%	1.598	12	0,8%
E4	6.399	17	0,3%	804	124	15,4%	7.203	141	2,0%
E5	3.874	6	0,2%	130	9	6,9%	4.004	15	0,4%
Gesamt	12.144	24	0,2%	1.093	145	13,3%	13.237	169	1,3%





Mercedes-Benz

Führungskräfte in Teilzeit



Mercedes-Benz

Elternzeit

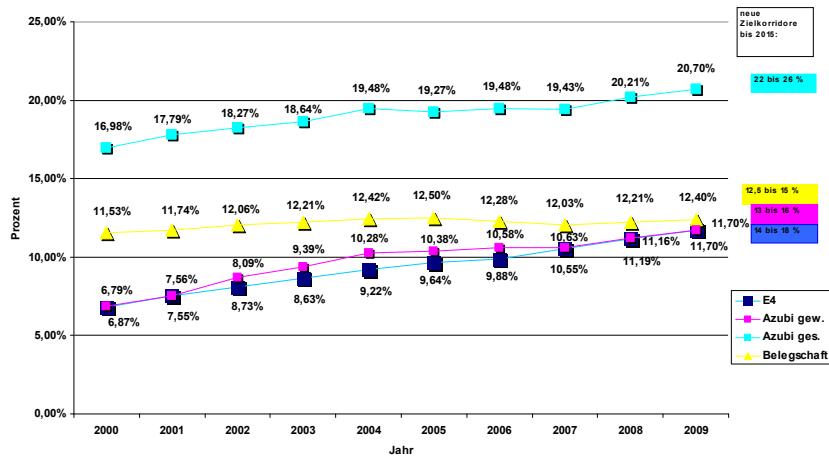
Standort	Arbeiter			Angestellte			Führungskräfte E3 - E5			Gesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
06 Germersheim	4	16	20	30	13	43	1	1	2	35	30	65
10 Untertürkheim	40	51	91	52	14	66	5	0	5	97	65	162
20 Mannheim	5	10	15	12	8	20	0	1	1	17	19	36
30 Gaggenau	13	5	18	15	2	17	0	0	0	28	7	35
40 Berlin	7	12	19	17	5	22	1	1	2	25	18	43
50 Sindelfingen	69	70	139	152	52	204	18	4	22	239	126	365
54 Rastatt	26	3	29	30	3	33	0	0	0	56	6	62
60 Wörth	7	39	46	21	15	36	0	3	3	28	57	85
65 Düsseldorf	11	5	16	6	0	6	0	0	0	17	5	22
67 Bremen	23	6	29	11	0	11	0	0	0	34	6	40
68 Hamburg	2	2	4	8	0	8	0	0	0	10	2	12
69 Kassel	5	3	8	7	0	7	0	0	0	12	3	15
90 Zentrale / 59 Sindelfingen	2	5	7	142	23	165	43	5	48	187	33	220
98 DFS	0	0	0	30	0	30	7	1	8	37	1	38
201 Zentraler Vertrieb	0	0	0	57	0	57	0	0	0	57	0	57
Daimler AG gesamt	214	227	441	560	135	695	68	15	83	842	377	1.219





Mercedes-Benz

Entwicklung Zielkorridore



Mercedes-Benz



Kinderkrippen

Standorte	Anzahl Betreuungsplätze (0-3 Jahre, BoM-Beschluß vom 08.04.2008)		
	31.01.2010	30.04.2010	
Stuttgart (UT)	99	99	11 Gruppen mit 9 Plätzen bereits realisiert.
Sindelfingen	108	108	12 Gruppen mit 9 Plätzen bereits realisiert.
ES/Mettingen	54	54	6 Gruppen mit 9 Plätzen ab 2011/2012 geplant.
Bremen	16	16	2 Gruppen mit 8 Plätzen bereits realisiert. Eine Erweiterung von 8 Plätzen ist vereinbart.
Berlin - Marienfelde	32 (+4)=36	27 (+9)=36	3 Gruppen mit 9 Plätzen bereits realisiert. Eine Erweiterung auf 36 Plätze ist in 2011 geplant.
Germersheim	20	20	2 Gruppen mit 10 Plätzen ab 2011 geplant. Landesregelung.
Hamburg	18	18	2 Gruppen mit 9 Plätzen ab 2011 geplant.
Rastatt	36	36	4 Gruppen mit 9 Plätzen ab 2011 geplant.
Ludwigsfelde	27	27	3 Gruppen mit 9 Plätzen ab 2011/2012 geplant.
Düsseldorf	24	24	Bau mit der Kommune: 61 kommunale Plätze, 24 Daimler Krippenplätze ab 11/2010 geplant.
Kassel	30	30	3 Gruppen mit 10 Plätzen ab 07/2010 geplant. Landesregelung.
Gaggenau	36	36	4 Gruppen mit 9 Plätzen bereits realisiert.
Mannheim	36	36	4 Gruppen mit 9 Plätzen bereits realisiert.
Wörth	30	30	Offene Konzeption, keine Gruppenteilung. 30 Plätze bereits realisiert.
Gesamt:	570	570	



Mercedes-Benz

Aktivitäten technische Berufsausbildung



- Teilnahme am girls day**
- Veranstaltungen „Mädchen und Technik“**
- Teilnahme an Messen**
- Betreuung von Patenschulen (auch BR und JAV)**
- Informationsveranstaltungen für Schüler und Lehrer**
- Praktika für Mädchen, Schnuppertage**
- Auszubildende stellen ihren Freundinnen die Ausbildung vor**



Mercedes-Benz

Aktivitäten technische Berufsausbildung



femtec Kooperation

Die Femtec ist ein Hochschulkarrierezentrum für Frauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften mit Sitz an der Technischen Universität Berlin.

Gemeinsam mit ihren Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft bietet die Femtec:

- Careerbuilding-Programm für ambitionierte Studentinnen
- Technik-Workshops für Mädchen und junge Frauen
- Qualifizierung und Begleitung auf dem Karrierewege
- Forschung und Beratung.



Mercedes-Benz

Aktivitäten technische Berufsausbildung



Projekt tech@school

Daimler-Ingenieure geben Einblick in die Welt der Technik

Zukunftsthema „Green Technology“ im Fokus

Projekt deutschlandweit in über hundert Gymnasien durchgeführt

Technik zum Anfassen und Ingenieure zum Diskutieren - das ist das Konzept der Initiative tech@school der Daimler AG. „Wir wollen Jugendliche für Technik begeistern und ihnen zeigen, dass in unseren Fahrzeugen faszinierende Technologie steckt“, beschreibt Stefan Schneider, Leiter Personal für Mercedes-Benz Cars und Vans.



Mercedes-Benz

Aktivitäten technische Berufsausbildung



2010 waren Ingenieure der Daimler AG im Rahmen von „tech@school“ an hundert Gymnasien rund um die verschiedenen Mercedes-Benz Standorte Stuttgart, Sindelfingen, Rastatt, Germersheim, Düsseldorf, Hamburg, Bremen, Berlin und Ludwigsfelde.

Seit 2009 bündelt Daimler unter dem Dach „Genius“ die konzernweiten Bildungsaktivitäten für Kinder und Jugendliche.

Die Wissens Community Genius hat zum Ziel, Begeisterung für Naturwissenschaft und Technik zu wecken. Damit möchte Daimler dem sinkenden Interesse Jugendlicher an technischen Themen langfristig entgegenwirken und den Nachwuchs für Ingenieurerwerbe begeistern. Genius soll vor allem auch Mädchen ansprechen, die in den technischen Disziplinen nach wie vor unterrepräsentiert sind.



Mercedes-Benz

Aktivitäten technische Berufsausbildung



Diplomarbeit zum Thema:

Welche Maßnahmen bei der Akquisition von Frauen für die
technische Berufsausbildung sinnvoll sind



Mercedes-Benz

Aktivitäten Meisterinnen



Workshops für Meisterinnen

gezielte Förderung durch Sonderaufgaben/Projekte

Netzwerke bilden und pflegen

Nominierung für Meisterentwicklungsprogramme

Diversity Schulungen für Führungskräfte

Abfragen, welche Frauen haben einen Meisterbrief

gezielte Ansprache von Potenzialträgerinnen

Förderprogramme

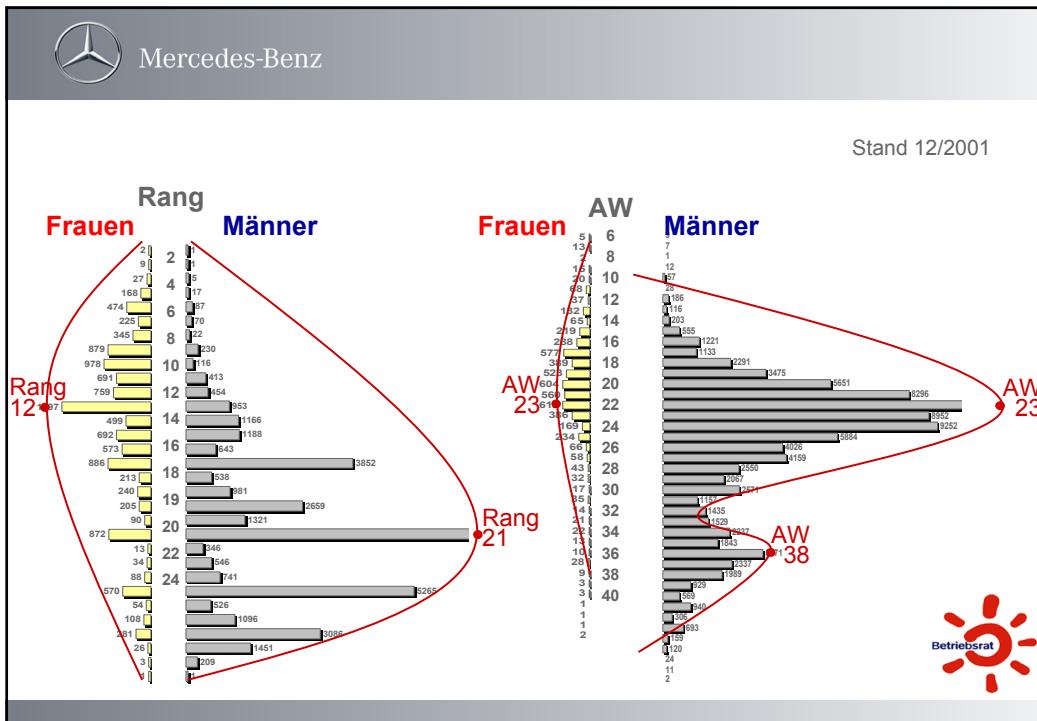
Mentoringprogramme

.....



Mercedes-Benz

Frauentag 2011





Mercedes-Benz



Danke





WIR – Women In Rail

2ème Séminaire Thématique

**ORGANISATION DE TRAVAIL
UNE MEILLEURE RECONCILIATION DE LA
VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE
FAMILIALE/SOCIALE**

Bruxelles, ETF , 15 / 16 juin 2011

18/10/2011



WIR – Women In Rail

Expériences à la SNCB (Belgique)

Rudy Verleysen, ACOD - CGSP

18/10/2011

WIR – Women In Rail

Homme / Femme

Il y a peu de temps encore, les chemins de fer étaient un univers typiquement masculin:

1. La loi sur le travail de nuit
2. Arrêt des recrutements (crise économique des années 1980)
3. L'éducation :
 1. Pas beaucoup de femmes suivent une formation technique
 2. Pour l'instant, en Flandre le nombre des étudiants qui suivent une formation technique a diminué de 10%

Aced plus punt uit

ahwy
acod

18/10/2011

WIR – Women In Rail

La loi

Avant 1978 la SNCB avait des emplois pour hommes et femmes. Un homme ne pouvait pas exécuter un emploi de femme et viceversa

Dans le courant de 1978 une nouvelle loi rend possible que les femmes peuvent solliciter pour un emploi d'homme

1979, les premières accompagnatrices sont recruter par la SNCB

Aced plus punt uit

ahwy
acod

18/10/2011

WIR – Women In Rail



18/10/2011

WIR – Women In Rail

1990, apres la crise economique les
recrutements vont recommencer

A partir de 2000 les recrutements
augmentent à cause du nombre croissant
des retraites

*Dans le courant de 2010 le pourcentage des
femmes atteint 10,3%*

18/10/2011

WIR – Women In Rail

EFFECTIFS REMUNERES JUSQU'AU PREMIER SEPTEMBRE 2010

Grade	Total	Femme	Homme	Femme	Homme
Accompagnateur	2755	680	2075	24,68%	75,32%
Accompagnateur principal	231	31	200	13,42%	86,58%
Conducteur de train	3844	78	3766	2,03%	97,97%
Conducteur principal de train	315	1	314	0,32%	99,68%
Conducteur manœuvre	264	8	256	3,03%	96,97%
Conduite (autre)	881	12	869	1,36%	98,64%
Techniciens ELM	1600	8	1592	0,50%	99,50%
Techniciens ELM Principal	607	3	604	0,49%	99,51%
Techniciens Méc.	508	0	508	0,00%	100,00%
Techniciens Méc. Principal	75	0	75	0,00%	100,00%
Techniciens bâtiments et ouvrages d'art	119	3	116	2,52%	97,48%
Techniciens bâtiments et ouvrages d'art princ	70	8	62	11,43%	88,57%
Techniciens travaux de voies	228	0	228	0,00%	100,00%
Techniciens travaux de voies principaux	50	0	50	0,00%	100,00%
Technicien (rang 5)	17	1	16	5,88%	94,12%
Technicien principal	2		2	0,00%	100,00%

7

WIR – Women In Rail

**ORGANISATION DE TRAVAIL
UNE MEILLEURE
RECONCILIATION DE LA VIE
PROFESSIONNELLE ET LA VIE
FAMILIALE/SOCIALE**

Acoed plus sunt uit

ahwy
acoed

18/10/2011

WIR – Women In Rail

Interruption de la carrière professionnelle

- 32h/semaine (*1996, accord social*)
- a mi-temps (*1996, accord social*)
- Interruption complète (*la loi Belge*)
- Congé parental (*la loi Belge*)
- Congé palliatif ► une période d'un mois (complete ou partielle) (*la loi Belge*)
- Congé soins pour un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade ► une période d'un mois (complete ou partielle) (*la loi Belge*)

(Interruption de carrière = une allocation mensuelle de l'office National de l'Emploi)

Aced plus punt uit

ahwy
acod
Sport

18/10/2011

WIR – Women In Rail

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 80 DU 27 NOVEMBRE 2001 INSTAURANT UN DROIT AUX PAUSES D'ALLAITEMENT

Sous pression des deux organisations syndicales reconnues. les pauses d'allaitement sont enfin instaurées à la SNCB en octobre 2009

« Pendant chaque journée de travail l'agent a le droit d'allaiter son enfant au sein et/ou de tirer son lait. La période totale pendant laquelle l'agent a le droit de prendre des pauses d'allaitement rémunérées est de 9 mois après la naissance de l'enfant ».

« La durée de la pause d'allaitement est d'une demi-heure pour l'agent qui travaille à temps partiel (~ 4 heures et < 7h30) et de 2 fois une demi-heure pour l'agent qui effectue des prestations d'au moins 7h30 ou plus. Lorsque l'agent a droit à deux pauses au cours d'une journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée. Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) l'agent peut prendre la ou les pauses et l'endroit où l'agent tire son lait sont à convenir avec son chef immédiat, compte tenu des tâches à exécuter et, le cas échéant, en concertation avec le bureau H-HR.121 ».

Aced plus punt uit

ahwy
acod
Sport

18/10/2011

WIR – Women In Rail



© Top Vakantie

Aced plus punt uit

ahwy
acod
Sport

18/10/2011

WIR – Women In Rail

Mutuelle des cheminots et Caisse de Solidarité Sociale

(Suite à la concertation sociale avec les deux organisations syndicales reconnues.)

- Organise des vacances pour enfants (Paques, Noël, l'été)
 - Garderies d'enfants durant les vacances d'été (Etant donné le succès rencontré par les projets pilote en 2009 et 2010, six sites d'accueil seront prévus: à Anvers, Bruxelles, Gand, Liège, Louvain et Namur).
 - La Solidarité Sociale intervient financièrement en faveur des enfants qui fréquentent une plaine de jeux ou qui participent à un stage (sport, danse, informatique...) durant les mois de juillet et d'août.
 - Une intervention dans les classes de dépaysement est octroyée par la Solidarité Sociale en faveur des enfants de l'enseignement primaire qui participent à des activités extrascolaires organisées par leur école : classes de plein air (de forêt, de mer, de neige, classes vertes,sportives, etc.), excursions pédagogiques ou voyages scolaires
 - Vacances pour enfants handicapés et diabétiques
-
- Garde d'enfants malade à domicile – intervention financière pendant un maximum de 10 jours par ans (concertation sociale à finir juin 2011)
 - Crèches pour enfants (concertation sociale en cours)

Aced plus punt uit

ahwy
acod
Sport

18/10/2011

WIR – Women In Rail

Création Comité Egalité et Diversité

Fin 2005, le Comité de Direction de la SNCB-Holding décidait, en concertation avec Infrabel et la SNCB, de constituer un Comité Egalité et Diversité et en définissait la composition en juin 2006. Le Comité comprend :

- des représentants des principales directions du Groupe SNCB.
- plusieurs experts externes tels qu'un représentant de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes et les partenaires de différents projets liés à la diversité.
- des représentants des deux organisations syndicales reconnues.

Aced plus punt uit

ahoy
spoor

18/10/2011

WIR – Women In Rail

DIVERSITÉ SUR LES RAILS

Résultats des groupes de rencontre pour l'accueil, la collaboration, la combinaison travail-prive

Hilde Martens, Gudrun Holleman, Kellie Simet, Mike Marinissen, Marc Van den Bosch, Sophie De Bruyn, Sophie De Bruyn, Cindy Kestens, Liselotte Detraeuw, Germaine Detekens



PSC contribue à promouvoir l'emploi en développant la capacité d'insertion professionnelle, l'esprit d'entreprise, la capacité d'adaptation et l'égalité des chances via un investissement dans la ressource humaine renouvelable

Aced plus punt uit

ahoy
spoor

18/10/2011

WIR – Women In Rail

fin

Aced plus punt uit

ahoy
acod

18/10/2011

 	
 Vereinbarkeit Beruf und Familie	
Was gehört dazu:	
Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende Referat Chancengleichheit	

 	
 Vereinbarkeit Beruf und Familie	
<ul style="list-style-type: none">• Vereinbarkeit Erziehung von Kindern und Beruf• Vereinbarkeit von Pflege und Beruf• Vereinbarkeit – und betriebliche Gesundheitsförderung• Bildung	
Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende Referat Chancengleichheit	



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

und Erziehung von Kindern

Dazu gehören:

**Schaffung von kostenlosen, bedarfsgerechten
Kinderbetreuungsmöglichkeiten, wie**

- Kinderkrippen
- Ganztagschulen
- Familienservice zur Hilfe in außergewöhnlichen
Situationen

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

und Pflege

Dazu gehören:

- Freistellungsmöglichkeiten analog der Regelungen bei der
Erkrankung von Kindern
- Ausreichende Tagespflegeeinrichtungen
- Höheres Angebot für Kurzzeitpflege
- Familienservice – für außergewöhnliche Notfälle

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

und betriebliche Gesundheitsförderung

Die WHO hat einen Leitsatz festgelegt:

„Die sich verändernden Lebens-, Arbeits- und Freizeitbedingungen haben entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit.

**Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein.
Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen.“**

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

und betriebliche Gesundheitsförderung

Festgestellt wurde durch Institutionen:

Europäische Beratungsstelle für berufsbedingte Risiken 2008

- **60 % der Fehltage 2005 wurden durch stressbedingte Krankheiten verursacht**

Hauptfaktor:

Unvereinbarkeit von Familie und Beruf

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

und betriebliche Gesundheitsförderung

Gesundheitsreport des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen 2005:

- **Jeder 12. Ausfalltag ist auf psychische Erkrankungen zurückzuführen**

Hauptfaktor

ist der Stress durch Mehrfachbelastungen aus einem
Gefühl der Überforderung

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

und betriebliche Gesundheitsförderung

Feststellen lässt sich:

- **Gesundheit wird maßgeblich von den Bedingungen in Berufs- und Familienleben beeinflusst.**
- **Die betriebliche Interessensvertretung kann die Bedingungen im Berufsfeld maßgeblich beeinflussen.**
- **Das Arbeitsschutzgesetz bietet in Verbindung mit dem Betriebsverfassungsgesetz in Deutschland umfassende Handlungsmöglichkeiten, die genutzt werden können**

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

Was tun wir, die EVG

- **Wir erarbeiten im Netzwerk ein Bildungsangebot für Interessensvertretungen**

Inhalte:

- **Einführung in die einschlägigen Gesetze**
- **Analyse betrieblicher Situation**
- **Unterstützung der betroffenen Beschäftigten**
- **Herstellung der Unterstützung von Kolleginnen und Vorgesetzten**
- **Schaffung von Netzwerken**

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

Was haben wir als EVG erreicht:

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

- ✓ **Regelungen in unseren Tarifverträgen**
- ✓ **Konzernbetriebsvereinbarung Familie und Beruf**
- ✓ **Maßnahmen zur Umsetzung**
- ✓ **Möglichkeiten für den Betriebsrat**

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub § 6 MTV-Schiene

- (1) Der Arbeitgeber nimmt unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leistungsbestimmungsrechten Rücksicht auf die Pflichten des Arbeitnehmers aus Familie und Elternschaft.

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

Tarifvertrag zur Regelung der alternierenden Telearbeit für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (KonzernTeleTV)

Präambel

... eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter
Berücksichtigung individueller Arbeitsgewohnheiten zu
erreichen

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

Ziele der KBV:

- ✓ Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen
- ✓ Vermeidung von Benachteiligungen derjenigen Beschäftigten, die Familienpflichten übernehmen
- Dazu zählen: Kindererziehung und Pflege von Angehörigen

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



Vereinbarkeit Beruf und Familie

Geltungsbereich:

**KBV gilt für alle Gesellschaften im Konzern
mit Ausnahme der Schenker AG (Logistiksparte)**

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



Vereinbarkeit Beruf und Familie

Begleitung vor und während der Elternzeit:

- ✓ **Mit jeder/m Mitarbeiter/in müssen vor und während der Elternzeit Planungsgespräche geführt werden**

- ✓ **Das 1. Gespräch vor Eintritt in den Mutterschutz**
 - kann auch der/die Partner/in teilnehmen
 - auf Wunsch der Beschäftigten ist die Interessenvertretung hinzuzuziehen

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

- ✓ Die Einladung zu den Gesprächen erfolgt durch die Führungskraft vor Ort
- ✓ Das Ziel der EVG ist, die Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen zu halten
- ✓ Ständiger Kontakt mit der Dienststelle
- ✓ Vertretungseinsätze bei Urlaub und Krankheit
- ✓ Teilzeitarbeit

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

- ✓ Verpflichtung der schriftlichen Unterrichtung bei Änderung des Arbeitsplatzes
 - wie Einführung neuer Technologien
 - oder Wegfall des Arbeitsplatzes
 - aber auch, wenn der/die Arbeitnehmer/in persönliche Änderungswünsche hat.

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit

↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie**Qualifizierung:**

- ✓ Fortbildung während der Familienphase zum Erhalt der Qualifikation
- ✓ Kosten für die Maßnahme trägt der Arbeitgeber
- ✓ Die Zeit bringt der/die Arbeitnehmer/in mit

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit

↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie**Erhalt des Arbeitsplatzes und des Entgelts**

- ✓ Grundsätzlich erfolgt der Wiedereinstieg nach der Familienphase aufgrund des bestehenden Arbeitsvertrags
- ✓ Der Arbeitsplatz der Betroffenen wird unter Einbeziehung der Interessensvertretung für maximal 3 Jahre befristet besetzt
- ✓ Im 3. Jahr ist der Wiedereinstieg der Beschäftigten möglich
- ✓ Der Arbeitgeber fördert den Wiedereinstieg im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten durch Teilzeitarbeit und Teleheimarbeit

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

§ 6 KBV Pflege Angehöriger

Beschäftigte, die Betreuungsaufgaben zur erforderlichen Pflege von Angehörigen wahrnehmen, erhalten die Möglichkeit

- ✓ der Teilzeitarbeit
- ✓ der Alternierenden Teleheimarbeit
- ✓ des Abbaus von Mehrleistungsstunden und Urlaubsrückständen
- ✓ andere Formen der Arbeitszeitflexibilisierung

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

Begleitung während der Pflege

Analog den Regelungen bei Erziehungszeiten

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

Meinungsverschiedenheiten zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber

✓ Clearingstelle:

Ist paritätisch besetzt mit je 2 Vertreter/innen des Arbeitgebers
und des KBR's

Arbeitgeber: Frau Sylvia Müller, Herr Hans-Joachim Borck

Arbeitnehmer: Erika Albers – ein Mitglied des betroffenen
Betriebsrates

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



↗ Vereinbarkeit Beruf und Familie

Handlungsmöglichkeiten Interessensvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz

- ✓ Arbeitszeit – Gestaltung § 87 (1) Nr. 2 + 3 BetrVG
- ✓ Personalplanung § 92 BetrVG
- ✓ Beschäftigungssicherung § 92a BetrVG
- ✓ Ausschreibung § 93 BetrVG
- ✓ Auswahlrichtlinien § 95 BetrVG
- ✓ Qualifikation – Berufsbildung §§ 96 – 98 BetrVG
- ✓ Personelle Einzelmaßnahmen § 99 BetrVG

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Referat Chancengleichheit



 VIELEN DANK FÜR EURE AUFMERKSAMKEIT

Karrierepfade von Frauen und der Effekt der „Gläsernen Decke“

Deutsche Bahn AG

Birgit Reinhardt

Diversity-Beauftragte

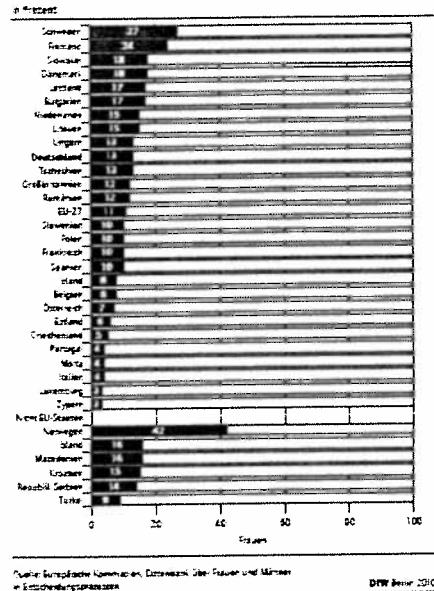
September 2011

Einige Phänomene

- Frauenanteil unter den Studierenden steigt ständig
- Frauen haben im Durchschnitt die besseren Studienergebnisse
- Der Frauenanteil in Führungspositionen und im TOP-Management stagniert seit Jahren.
- In den Vorständen der 100 TOP Unternehmen in Deutschland liegt der Frauenanteil bei unter 1 Prozent.
- Frauen im Management verdienen in Deutschland rund 1.200€ pro Monat weniger als Männer in vergleichbaren Positionen

	Männer	Frauen
Cesamtbevölkerung ²	49%	51%
Erwerbstätige ³	54%	46%
Hochschulabsolventen ⁴	49%	51%
Führungspositionen allg. ⁵	69%	31%
Mittleres Management	85%	15%
Vorstandsebene ⁶	97%	3%
Aufsichtsräte ⁷	90%	10%

Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen in Europa 2009



Anteil von Frauen in deutschen Aufsichtsräten stagniert

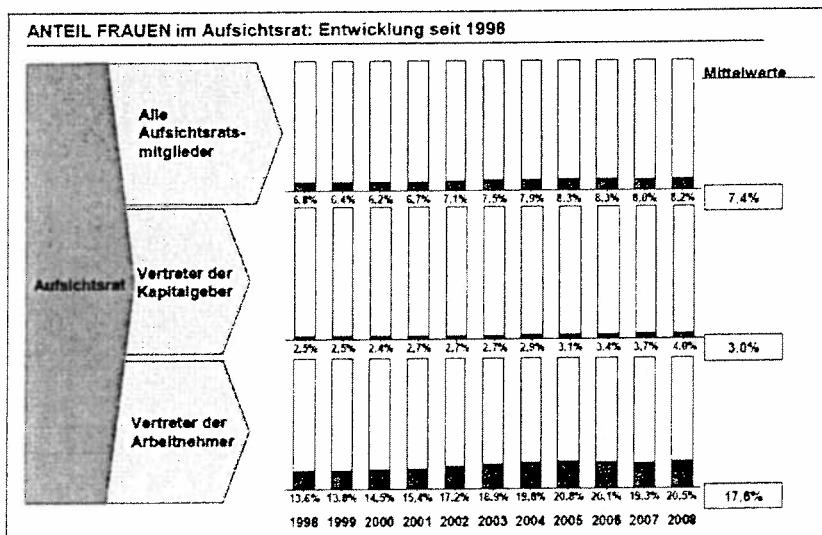


Abbildung 3: Entwicklung des Frauenanteils in deutschen Aufsichtsräten von 1998 bis 2008

Frauen in Führungspositionen – Status quo in der deutschen Wirtschaft – Analyse organisatorischer Erfolgsfaktoren und individueller Potentiale (Projektbericht Universität Karlsruhe)

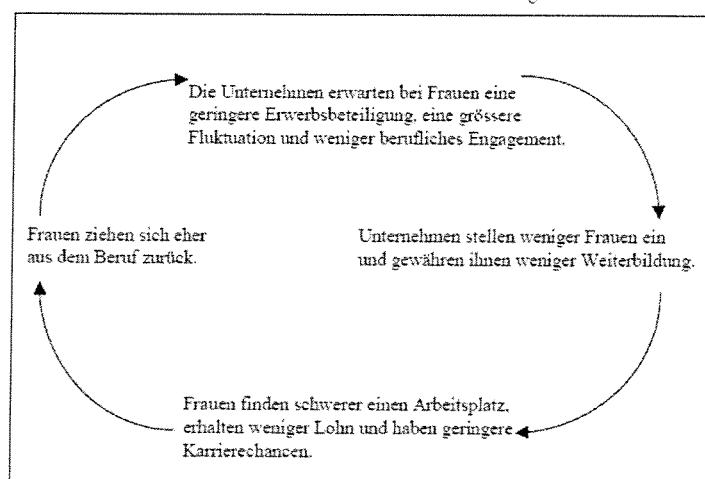
Definition der „Gläsernen Decke“

Es handelt sich um ein Erklärungsmodell für das Phänomen, dass die meisten hochqualifizierten Frauen beim Aufstieg innerhalb von Unternehmen oder Organisationen spätestens auf der Ebene des mittleren Managements „hängenbleiben“ und nicht bis in die Führungsetage kommen. Diese Theorie postuliert eine Bevorzugung der männlichen Mitarbeiter gegenüber ebenso leistungsfähigen weiblichen Kollegen. Das Erklärungsmodell geht von einer unsichtbaren Aufstiegsbarriere für Frauen aus....

[Wikipedia](#)

Vorurteile beeinflussen Einstellungsverhalten in den Firmen zum Nachteil der Frauen

Der Teufelskreis der statistischen Diskriminierung



Theoretischer Erklärungsansatz I/II



Token-Problematik von Kanter (1977)

- Der **Minoritätenstatus** von Frauen in Führungspositionen führt u.a. zu **Kooperationsstörungen** sowie **Ausschluss von Frauen** aus informellen Netzwerken.
- Männliche Gruppenmitglieder wachsen stärker zusammen und grenzen die Frau aus:
 - Frau fügt sich ihrer „Außenseiterrolle“ oder:
 - betont ihre „männliche“ Seite (Anpassung an einen maskulinen Verhaltensstil) und bezeichnet sich selbst als untypisch
 - stellt ihre Fachkompetenz übermäßig unter Beweis
- Veränderungsängste und Widerstände der Männer:
 - Zahl der Führungspositionen ist begrenzt, jeder weibliche Führungskraft verhindert den Aufstieg eines Mannes.
 - „Verweiblichung“ des Managements bedroht die Identität des Mannes.
 - Angst vor Statusverlusten, da „Frauenarbeit“ geringer geschätzt wird.
 - Angst vor Karriereambitionen der eigenen Partnerin.

Theoretischer Erklärungsansatz II/II



Geschlechterstereotype

- Starre, festgelegte Sichtweisen und Überzeugungen in Bezug auf die Eigenschaften einer Personengruppe. (= komplexe Versionen eines Vorurteils)
- Männern werden überwiegend instrumentelle Eigenschaften zugeschrieben und als typische Eigenschaften von Führungskräften angesehen:
 - Durchsetzungs- und Entscheidungsfähigkeit
 - Unabhängigkeit
 - Sachorientierung
- Frauen werden überwiegend expressive Eigenschaften zugeschrieben:
 - Personenorientiert und emotional
 - Abhängig

Zuordnung von Eigenschaften zum Geschlecht bei Männern und Frauen fast identisch

Eisenbahnrat
Interstructurel Assoziation

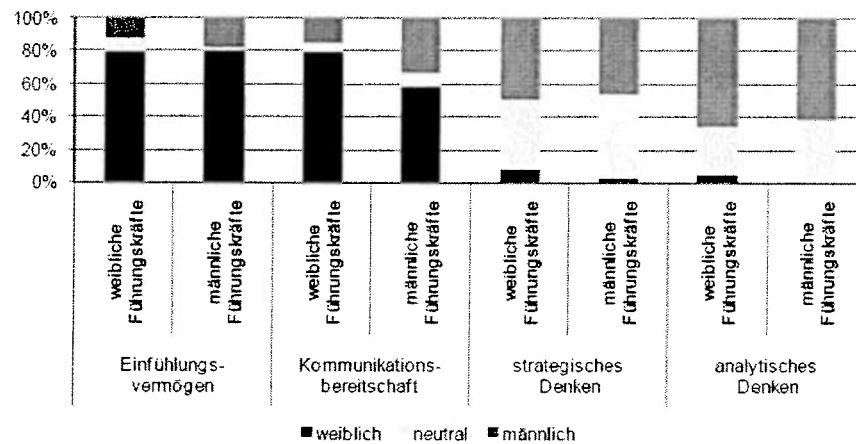
EIM



CER

The Voice
of European
Railways

Denken Sie bei den folgenden Begriffen spontan an eine weibliche, männliche oder neutrale Eigenschaft?



Frauen in Führungspositionen – Status quo in der deutschen Wirtschaft – Analyse organisatorischer Erfolgsfaktoren und individueller Potentiale (Projektbericht Universität Karlsruhe)

Dominanz der Männer als Grund für den geringen Frauenanteil in Führungspositionen?

Eisenbahnrat
Interstructurel Assoziation

EIM



CER

The Voice
of European
Railways

Drei signifikante Mentalitätsmuster unter männlichen Befragten in Führungspositionen

1. Konservativ - Ablehnung von Frauen wegen des Geschlechts

- Frauen stören die eingespielten Zirkel, Netzwerke etc. und bestehende Wertvorstellung (Seriosität braucht stabilen familiären Hintergrund)
- Frauen werden verbissen im Kampf um Anerkennung (kopieren männliche Tugenden, um sie zu übertreffen)
- Frauen delegieren zu wenig und wollen alles selbst machen

2. Aufgeschlossen im Grundsatz - de facto chancenlos im Spiel der männlichen Rituale

- Frauen im Mittleren Management - das ist o.k. - jedoch im Top Management / Vorstand - da gelten doch andere Regeln
- Ein Vorstand wird allein am Erfolg gemessen, alle anderen Qualitäten werden an untere Ebenen delegiert. Frauen fehlt die notwendige "Härte", die ein Vorstand braucht.
- Eine Frau, die die notwendige Härte zeigt, ist unweiblich bzw. gezwungen männlich und schadet damit dem Image / der Marke

3. Individuelle Betrachtung - Geschlecht spielt keine Rolle, jedoch es fehlt an geeigneten Frauen

- Zu wenige Frauen bewerben sich auf Führungspositionen (Qualifikation / Kontinuität)
- Frauen verlieren ihre "weibliche Authentizität" auf dem Weg nach oben, sie versuchen die Rolle des Mannes zu spielen

Gleichstellungsmanagement in den ÖBB

Das ÖBB- Gleichstellungsprogramm 2015

Ein Konzernprojekt der ÖBB-Holding
Endbericht

Projektleitung: Traude Kogoj, Stv. Barbara Maurer, 04.08.2011

1

Was ist Gender & Diversity Management?

Charly Fiorina:

„A great company focuses on diversity because it makes business sense. It's not about playing the gender card, it's about saying, 'Look, the thing that makes a company go is talent. ... therefore it's in a company's interest to get the best talent.

I think we need practice. I think people have to accept that diversity is a business imperative and treat it like a business imperative, and people need to be willing to be a little uncomfortable.“

Diversity Management wird als

- ganzheitliches Managementkonzept, als Personal- und Organisationsentwicklungskonzept seit Jahren umgesetzt.

Der Leitgedanke dahinter ist,

- die Vielfalt und Verschiedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder Weltanschauung zu nutzen und Gewinn bringend einzusetzen.

- In Zeiten der Globalisierung, des demographischen Wandels sowie der zunehmenden Kunden- und Marktsegmentierung wird Vielfalt wertgeschätzt, bewusst gefördert und optimal für die jeweiligen Ziele des Unternehmens eingesetzt.

Konzernprojekt Gleichstellungsmanagement Projektorganisation

Projektdauer:

1. Februar bis 31. Juli 2011



3

Projektziele

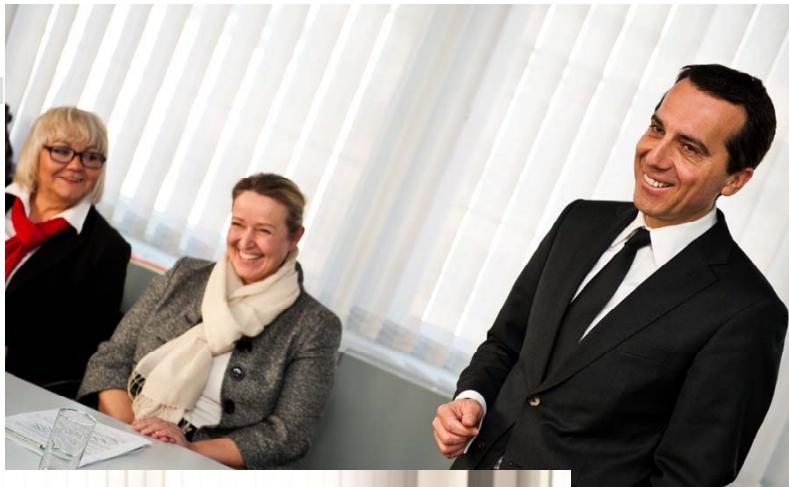
- ✓ Punkteprogramm zur Frauenförderung auf Basis der konzernweiten ÖBB-Gleichstellungsstrategie, die sich als integraler Bestandteil der ÖBB-Strategie versteht
- ✓ Entwicklung und Abschluss der Policy zur Gleichbehandlung im ÖBB-Konzern
- ✓ Erarbeitung der inhaltlichen und systematischen Anforderungen für den regelmäßig zu veröffentlichten Einkommensbericht gemäß Gleichbehandlungsgesetz
- ✓ Umsetzungsplan zur Erreichung der ÖBB-Gleichstellungsziele



4

Aufgaben

- ✓ Analyse der IST-Situation im ÖBB-Konzern
- ✓ Identifizierung und Priorisierung von Schwerpunktthemen im Sinne der Konzernentwicklung und ÖBB-Strategie
- ✓ Definition der Policy-Inhalte zur Gleichbehandlung im Rahmen der ÖBB-Gleichstellungsstrategie
- ✓ Entwicklung eines themenbezogenen Konzernprogramms zu Gender und Diversitäts-Management mit Schwerpunkt Frauenförderung
- ✓ Entwicklung von Kennzahlen zur Umsetzungs- und Qualitätskontrolle. Diese quantitativen und qualitativen Kennzahlen dienen auch als Grundlage für Reportings
- ✓ Entwicklung eines Umsetzungsplans
- ✓ Kommunikationsplan



5

Meilensteine Konzernprojekt Gleichstellung

Keydate1	Gleichstellungsstrategie ÖBB Konzern	01.05.2011
MS 1	Entwicklung und Beschluss Gleichstellungsstrategie, Gleichstellungsziele durch Holding-Vorstand insbesondere ÖBB-Frauenprogramm und ÖBB-Policy	01.05.2011
MS 2	Entwicklung eines Umsetzungsplans. Entwicklung von Kennzahlen zur Umsetzungs- und Qualitätskontrolle	06.07.2011
MS 3	Beschluss des ÖBB-Frauenprogramms durch Holding-Vorstand	06.07.2011
MS 4	Beschluss der ÖBB-Policy und Vorschlag zur Institutionalisierung im ÖBB-Konzern	06.07.2011
Keydate2	Einkommenstransparenz	31.7.2011
MS 1	Entwicklung und Präsentation des Anforderungskatalogs zur Einkommenstransparenz	31.06.2011
Keydate3	Projektkommunikation	31.7.2011
MS 1	Lehrlingsaktion zum Internationalen Frauentag	04.03.2011
MS 2	Töchtertage (Teilnahme ua am Wiener Töchtertag)	28.04.2011
MS 3	Laufende Projektkommunikation entlang der internen Medienkanäle (Konzern intern, UnsereÖBB, Intranet, ManagementInformation usw.)	ab Kick off
MS 4	Frauenlounge (alle zwei Monate)	04.03.2011
MS 5	Monitoring in der internen und externen Kommunikation (zB LeserInnenbriefe ...)	ab Kick off
Keydate4	Projektabchlussbericht liegt vor: Maßnahmen vom Projektauftraggeber bzw. PLA zur Umsetzung bestätigt und an die Linie übergeben	31.7.2011

6

Beschlossene Maßnahmen/Zeitplan Gleichstellung der AN 2011 bis 2015

		2011	2012	2013	2014	2015
		1.HJ	2. HJ			
Projekt Gleichstellungsmanagement	Gleichstellungsziele und -strategie Gleichstellungspolicy mit ÖBB-Frauenprogramm plus Maßnahmen und Programm zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie		● ●			
	interne und externe Kommunikation		■■■■■			
Implementierung und Umsetzung in der Linie	Einkommensberichte Umsetzung Gleichstellungspolicy (zentrale und regionale Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichstellungsgremium etc.)	1. EB bis 31.7.	●	●	●	●
	Umsetzung ÖBB-Frauenprogramm: Erhöhung des Frauenanteils		■■■■■			auf 11%
	Umsetzung ÖBB-Frauenprogramm: Erhöhung des Anteils der weibl. Führungskräfte		■■■■■			auf 15%
	Umsetzung ÖBB-Frauenprogramm: Erhöhung des Frauenanteils in AR innerhalb des ÖBB-Konzerns		■■■■■			auf 25%
	Umsetzung ÖBB-Frauenprogramm: Hebung des Anteils der weiblichen Lehrlinge	●	●	●	●	auf 20%
	Umsetzung ÖBB-Frauenprogramm: Hebung Frauenanteil bei Top Performer/High Potential-Programmen auf 25 %	●	●	●	●	
	Monitoring einmal im Jahr	●	●	●	●	
	Veröffentlichung im Geschäftsbericht		●	●	●	

7

Back up

- Inhaltliche Vorarbeit zu ÖBB-Gleichstellungsschwerpunkten in den Bereichen Gender und Diversität

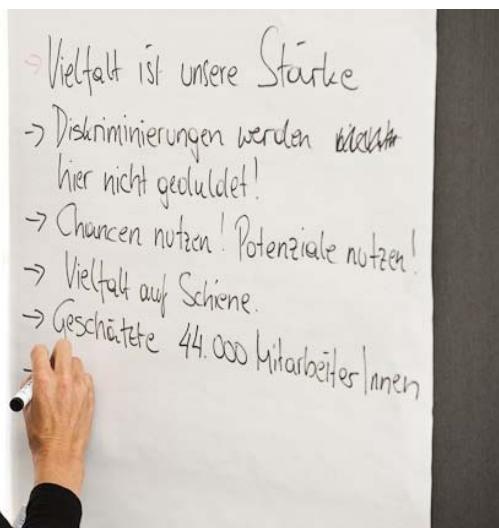
ÖBB-Schwerpunkte zu Gender/Diversität

- ✓ 2011 ÖBB-Gleichstellungspolicy, Schwerpunkt ÖBB-Frauenprogramm und Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten
- 2012 Schwerpunkt Alter¹ und sexuelle Orientierung
- 2013 Schwerpunkt Behinderung und Kultur/Ethnie

1) 2012 ist das Europäische Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen

9

Leitlinie Gender und Diversität



Vielfalt ist unsere Stärke.

Bunt wie das Leben. ÖBB



10

Leitlinie Geschlecht: Gleiche Chancen für Frauen und Männer in ihrer Vielfalt

✓ ÖBB-Frauenprogramm

- Hebung des Frauenanteils von 8,2 % auf 11 % bis 2015
- Hebung des Frauenanteils bei den Führungskräften von 7,6 % auf 15 % bis 2015
- Hebung des Frauenanteils in den ÖBB-Aufsichtsräten auf 25 %
- Hebung der Frauenanteils in den AR der ÖBB-Töchter auf 25 %
- Hebung des Anteils der weiblichen Lehrlinge auf 20 % bis 2015
- Anteil von 25 % Frauen in Top Performer und High Potential-Programmen
- Monitoring der Gleichstellungsziele einmal im Jahr und Veröffentlichung im Geschäftsbericht



✓ ÖBB-Gleichstellungspolicy

- Bekenntnis zu Chancengleichheit und Gleichbehandlung unbenommen dem Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, sexuellen Orientierung, Behinderung
- Programme zur Gleichstellung
- Programme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten
- Gleichstellungsgremium und regionale Gleichstellungsbeauftragte

Team:
Barbara Maurer/Ida Fleissner, Johann Ellersdorfer, Herbert Minarik, Daniela Fürnkranz, Anna Hahn, Melittat Szekely-Uttinger, Heinz Rosenauer

11

Gleichstellungsziel

- Erhöhung der realen Quote in Richtung gesetzlich vorgesehenen Verhältniszahl und damit Reduktion der Ausgleichszahlungen



Leitlinie Behinderung: Chancen nutzen statt Ausgleichszahlungen zahlen. Jeder/jede kann einen Karrierepfad einschlagen.

Maßnahmen

- Erhebung, ob es im Konzern MA gibt, die aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung bereits die Voraussetzung lt. Behinderteneinstellungsgesetz erfüllen, aber noch keinen Bescheid über den Grad der Behinderung haben
- Erstellung eines SozialRatgebers zum Nachschlagen, wo Betroffene Hilfe und Unterstützung finden (zB die DB AG hat einen entsprechenden Ratgeber für KollegenInnen mit Behinderung)
- Erhebung von konzernweiten Jobstellen für Menschen mit Behinderung und Kommunikation dieser Jobstellen über die Berufsbörse (zB in Form einer eigenen Jobplattform im Einvernehmen mit der Konzernbehindertenvertretung)

Team: Sabine Greiner, Roman Wohlgemuth, Barbara Birkenmeyer, Reinhard Rodlauer, Eva Buzzi

12

Maßnahmen MA, kurzfristig

- MA müssen das Gefühl haben, nicht allein gelassen zu werden (ÖBB-Helpline, Postkarten LSBT ...)
- MA werden zur Vernetzung motiviert (interne Kanäle wie Intranet, UnsereÖBB ...)



Maßnahmen MA, mittelfristig

- Grundsatz bei FK-Schulungen: Diskriminierung, Homophobie, Transphobie werden bei den ÖBB nicht geduldet
- Diversität in Aus- und Weiterbildungskursen
- Institutionalisierung und offensive Kommunikation

Leitlinie sexuelle Orientierung:
Diskriminierungen werden nicht geduldet. (vgl. Leitsatz der AUA)

KundInnen, mittelfristig

- Regenbogen-Familienkarte, Werbeaktionen
- Teilnahme an Regenbogenparade (Aktion Oldtimerbus, Eventicket, Diversität bei den ÖBB)

Team: Traude Kogoj, Peter Traschkowitsch, Elisabeth Vondrasek

Gleichstellungsziel

- Gleichberechtigung und Diskriminierungsfreiheit im Berufsalltag und beim beruflichen Aufstieg für alle MA, die sich als homosexuell, transgender outen

13

Leitlinie Alter: Wir bringen allen MA - unabhängig vom Alter - Wertschätzung entgegen und sorgen für einen nachhaltigen Wissenstransfer zwischen den Altersgruppen.

Gleichstellungsziele

- Anhebung des Pensionsalters jährlich um ein Jahr
- Erhebung und regelmäßiges Monitoring der Fluktuationszahlen des ÖBB-Konzerns nach außen und der Fluktuationszahlen innerhalb des ÖBB-Konzerns (zwischen Gesellschaften)
- Externe Fluktuationszahl bei kündbaren MA unter der „üblichen Fluktuationszahl“ halten

Maßnahmen

- MA, deren Pensionsantrittsalter sich erhöht, motiviert im Job halten
- Entwicklungspläne für die Zielgruppen ältere und betriebsuntaugliche MA liegen vor
- FK bieten allen MA unabhängig vom Alter gleiche Entwicklungsmöglichkeiten
- Schaffung von positivem Image für MA 45+
- Planbarkeit für Pensionierungspolitik schaffen
- Handlungsbedarf bei Nachfolgeplanung, da Großteil der MA auf einen Schlag in Pension gehen (18.244 MA sind 45+, Stand 01/2011)
- KAM-Ziele 45+ im Maßnahmenprogramm aufnehmen

Team: Barbara Haupt, Sonja Huber, Veronika Kinzl, Karin Tschernutter, Alexander Boeck, Susanne Reinelt, Silvia Kaupa, Karl Paukner, Brigitte Pasler





Leitlinie Kultur, Religion: Die ÖBB einigen sich darauf, ihre MA wegen ihrer kulturellen, religiösen und politischen Zugehörigkeit nicht zu klassifizieren oder zu bewerten.

Maßnahmen

Gleichstellungsziel

- Verbesserte Integration von MA mit Migrationshintergrund

Team: Barbara Tichy, Harald Schörg, Sandra Dobnig, Desiree Böhm-Thallner, Bianca Bittermann

15

- Workshops mit interkulturellen Teams – interkulturelle Kommunikation zwischen Small Talk und Konflikt; Interkulturalität als Fähigkeit in der Arbeit mit KundInnen
- Positive Vorbilder sichtbar machen
- Vorstellung verschiedener Kulturen im Konzern
- ÖBB 2011 sind anders: Anknüpfung an geschichtliche Entwicklung, Vielfalt fördern

Arbeitstreffen Konzernprojekt



>> Februar 2011: Kick off



>> März 2011: Gleichstellungsziele



>> Mai 2011: Gender und Diversität



>> Juni 2011: Einkommensbericht

16

Einführung in die Arbeitsgruppen

Deutsche Bahn AG
Birgit Reinhardt
Diversity-Beauftragte
September 2011

Fragen zur Diskussion in den Arbeitsgruppen

- **Haben Netzwerke Einfluss auf die Karriere?**
- **Wirkt sich die Berufsunterbrechung negativ auf die Karriere von Frauen aus?**
- **Wie wirken sich Familienstand und Kinder auf die Karriere aus?**
- **Unterscheiden sich Männer und Frauen in den Motiven für die Karriere?**
- **Stehen Frauen in Führungspositionen anders zu den Anforderungen bezüglich Zeit und Verfügbarkeit als Männer?**

Haben Netzwerke Einfluss auf die Karriere?

European Rail
Infrastructure Managers



The Voice
of European
Railways

SPIEGEL ONLINE

06. Juni 2011, 09:57 Uhr

Telekom-Vorstand Sattelberger

"Karrieren werden beim Pinkeln gemacht"

KarriereSPIEGEL: Wie funktionieren diese Rituale im Top-Management?

Sattelberger: Als ich bei Lufthansa vor 17 Jahren anfing, gestatten Sie mir die Derbyheit, war es ein geflügeltes Wort, dass Karrieren beim Pinkeln entschieden werden. Das sind zwei Aussagen in einer: Karrierepolitik findet in geschlossenen Räumen statt, wo nicht jeder Zutritt hat. Und sie findet in Räumen statt, wo nur Männer sind. Das ist dann wie im vatikanischen Konklave, das kann ich aus 30 Jahren Erfahrung sagen, denn ich war Opfer und Täter von Karriereentwicklung.

KarriereSPIEGEL: Was ist dann mit dem Motto: Qualität setzt sich durch - nur ein schöner Schein?

Sattelberger: Die Entscheidungen fallen ebenso durch Seilschaft, Treuebonus, Netzwerke, strategisches Platzieren von Vertrauten und Vitamin B wie durch Qualität. Zu behaupten, dass Qualität allein entscheidet, ist Hybris.

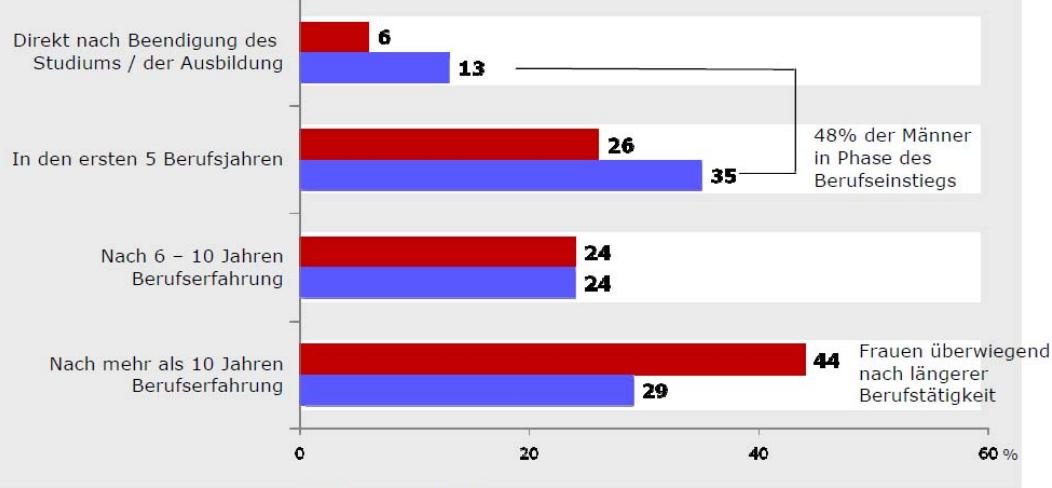
Frauen und Männer in Führungspositionen

European Rail
Infrastructure Managers



The Voice
of European
Railways

Phase in denen erstmals um Unterstützung ersucht wurde



Wirkt sich die Berufsunterbrechung negativ auf die Karriere von Frauen aus?

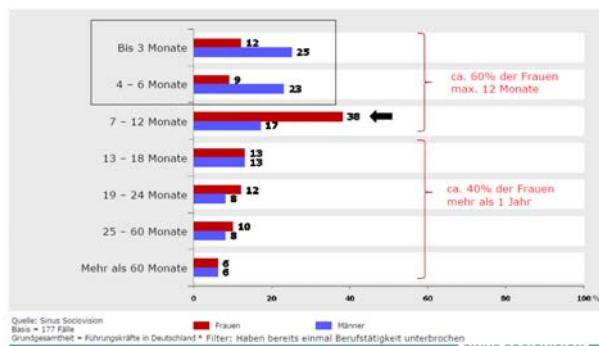
European Rail
Infrastructure Managers



The Voice
of European
Railways

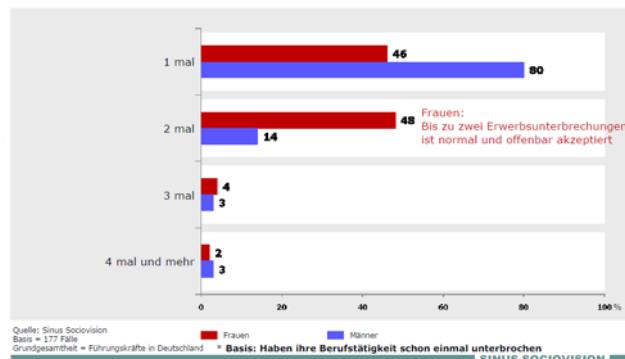
Männer und Frauen in Führungspositionen

Dauer der längsten Unterbrechung



Männer und Frauen in Führungspositionen

Häufigkeit der Berufsunterbrechung



Wie wirken sich Familienstand und Kinder auf die Karriere aus?

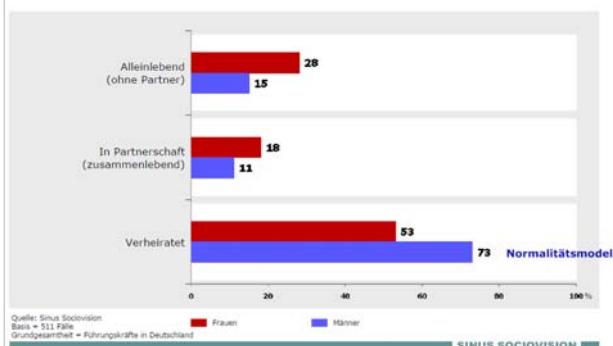
European Rail
Infrastructure Managers



The Voice
of European
Railways

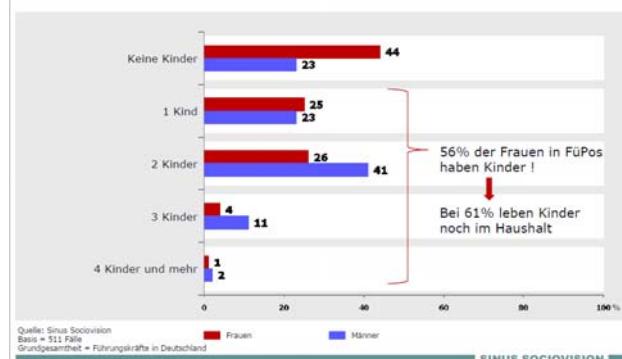
Männer und Frauen in Führungspositionen

Familienstand



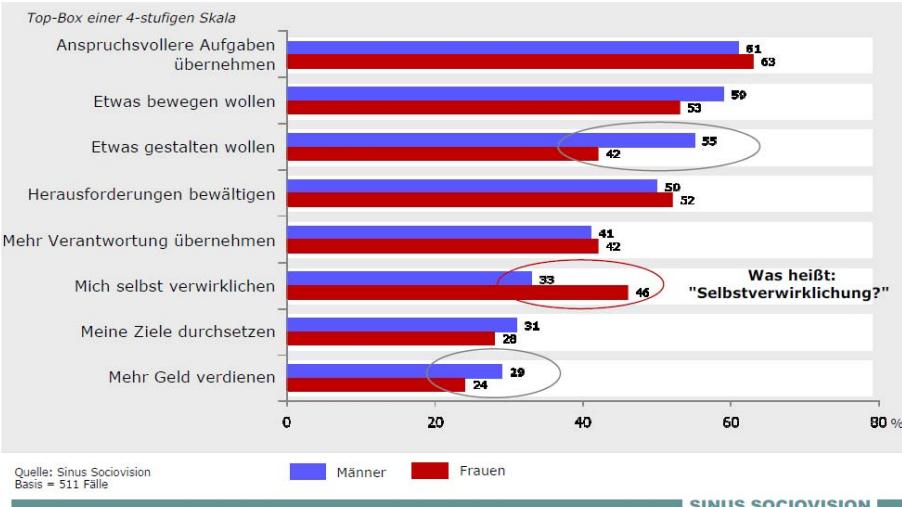
Männer und Frauen in Führungspositionen

Anzahl der eigenen Kinder



Unterscheiden sich Männer und Frauen in den Motiven für die Karriere?

Männer und Frauen in Führungspositionen Wichtige Motive für den beruflichen Aufstieg



Stehen Frauen in Führungspositionen anders zu den Anforderungen bezüglich Zeit und Verfügbarkeit als Männer?

väterzeit.de

Kontakt | Sitemap | Impressum | Mediadaten
suchen

Themen Marktplatz Regionale Infos Community Über uns

Startseite > Themen > Job & Freizeit > Arbeit & Familie > diese Seite

Vater werden

- Schwangerschaft
- Geburt
- Wohnen & Anschaffen
- Elternzeit
- Rechtliches
- Zeugungstermin-Rechner
- Schwangerschaftsrechner

Vater sein

- Ich bin Vater
- Gesundheit, Pflege, Ernährung
- Entwicklung & Erziehung
- Spielen & Fördern
- Kindersicherheit
- Geld & Finanzen

Arbeitszeit: Väter wollen kürzer

Bild: Ursula Della

Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können wünschen sich drei Viertel der Väter eine Reduzierung der Arbeitszeit.

Regionale Infos für Väter
Bitte wählen:

- Angebote für Väter
- Berlin
- September 2011

jetzt anzeigen >

Mehr auf väterzeit.de

- Arme Männer
- Männer zunehmend von Armut betroffen
- Kinderarmut
- Bessere Absicherung für



LIST OF PARTICIPANTS



Country	Organisation	Name	First name	Berlin	Brussels	Rome
AT	AK	Schrittwieser	Bianca			x
AT	Austrian Institute for SME Research	Dörflinger	Aliette	x	x	x
AT	Austrian Institute for SME Research	Heckl	Eva	x	x	x
AT	ÖBB-Infrastruktur AG	Maurer	Barbara	x		
AT	ÖBB	Kogoj	Traude		x	x
AT	Verein sprungbrett	Saf	Jutta	x		
AT	VIDA	Ahrer	Helga		x	x
B	ACOD - CGSP	Verleysen	Rudy	x	x	x
B	CER	Preumont	Jean-Paul	x		
BG	BDZ Holding EAD	Mihaylova	Rumiana	x	x	
BG	FTTUB	Zlatkova	Daniela	x	x	x
BG	NRIC	Ignatova	Aleksandra	x	x	x
CH	Foundation equal-salary	Goy Veenhuys	Véronique			x
D	Works Council of Daimler AG	Hass	Ute	x		
D	Deutsche Bahn AG/CER	Freund	Céline	x		
D	Deutsche Bahn AG/CER	Reinhardt	Birgit	x	x	x
D	Deutsche Bahn AG/CER	Streichert	Silke	x		
D	EVA Academy	Spittel	Almut	x		
D	EVG	Petersen	Helga	x		x
D	EVG	Schmidt	Birgit		x	



LIST OF PARTICIPANTS



Country	Organisation	Name	First name	Berlin	Brussels	Rome
D	Hochschule für Technik und Wirtschaft	Siegeris	Juliane	x		
D	Speaker	Beckert	Anita	x		
D	Speaker	Orschekowski	Petra	x		
EUR	ETF	Cerocchi	Giulia			x
EUR	ETF	Trier	Sabine	x	x	x
EUR	ETF	Van den Borre	Julie	x		
F	FGTE-CFDT	Baze	Anne		x	x
F	SNCF	Carlier	Véronique	x	x	x
H	VdSzSz	Gnotek	Eszter	x	x	x
I	Comitato Pari opportunità Gruppo FS	Marchesini	Milena			x
I	FILT-CGIL	Marzola	Maria Cristina	x		x
I	FS S.p.A.	Tomassini	Roberta	x	x	x
I	Italferr S.p.A.	Stellani	Floriana			x
P	PKP Cargo S.A.	Drażkowski	Roman		x	
S	ASTOC	Olofsson	Anders		x	
S	Trafikverket/EIM	Blomberg	Bengt	x	x	x
UK	ASLEF	Reay	Deborah	x	x	x



The gender dimension in the transport industry in Europe

ETF action plan for gender equality 2005-2009

Extract from chapter 4, page 11 – 14

4. Reconciliation of family and professional life

General considerations

- 4.1. **Equality at workplace depends on equality in family life:** Work-life balance concerns both women and men, in as much as equality at workplace is basically interconnected with the equal gender distribution of family responsibilities. In reality, the burden of work in the family falls primarily on women.

Over 85% of the EU15 women and 90% of women in the new Member States and the 3 Candidate Countries carry out housework daily¹. In the EU 25, Bulgaria and Romania women devote on average more than twice as much time as men for childcare².

On the other hand while men work longer hours (average, weekly), women spend on average much more hours with home related tasks, many of them having already a job as such!

- 4.2. **Factors that contribute decisively to the ‘work-life balance’ equation. The role of the welfare state:** women’s employment opportunities, their life and work quality depend a great deal on the capacity of the state to provide child / eldercare arrangements; to ensure access to and availability of social security and benefits; to promote policies encouraging equal share of family responsibilities between men and women. Unfortunately, most European states are engaged in cutbacks on public expenditures, social security schemes and social services. This places women in a more vulnerable position in society – as they are more dependant on social security systems and benefits - and leaves room for inequalities in employment – for example, women are more likely to accept precarious, insecure jobs under the pressure of meeting their home-related responsibilities. **The role of EU policy and legislation / the role of social partners:** this level provides guidelines and

¹ “Quality of life in Europe”, resume – a 2004 resume by The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

² Idem

minimum requirements for a better balance between work and life responsibilities. However, implementation and enforcement much depend on instruments and tools that exist at national, sectoral and company level. To this point an equally important factor in the work-life balance equation is the contribution of social partners, which can add to the EU / national legal instruments via the level of collective bargaining.

The EU Directive on parental leave³ aims to encourage both men and women to take up child care responsibilities and to this extent it sets minimum requirements in the sphere of parental leave. However, a recent evaluation⁴ conducted by the Directorate General for Employment and Social Affairs on the impact of the directive in the Member States shows that although the majority of men in the EU are aware of their right to parental leave but they do not resort to it. Amongst the main factors preventing them to do so are pay and career related concerns.

- 4.3. **Work – life balance and women’s choice for flexible work:** women’s need to be present in the family life determine their INVOLUNTARY choice for flexible types of employment. As seen in the above chapters, the majority of part-timers in Europe are women. Studies show that a large number of women would like to work longer hours.

A survey carried out in France as part of an annual report on employment trends⁵ shows that out of the total number of part-timers 1.1 million women and (only) 0.3 men would like to work longer hours. The report concludes that this enables one to estimate the volume of involuntary part-time work amongst female workers.

- 4.4. **Work-life balance, access to employment and career opportunities:** Breaks in the professional life (such as parental leave) are a must for both men and women workers. However, they are increasingly perceived by the workforce as having a harmful effect on access to employment and career progress. Women more often than men will have to resort to flexible work arrangements and / or parental leave and thus they will be more exposed to discrimination in professional life (for example, family status and pregnancy are often decisive in the process of recruitment of women).

- 4.5. **Placing work-life balance in a broader context – ‘key’ words:** Concluding, reconciling work and family life is seen as having a direct influence on: participation of women in the labour market; quality of life and employment for women; demographic rates; family formation; career and long life learning.

In transport

³ Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 providing for minimum requirements in respect of parental leave.

⁴ “Europeans’ attitude to parental leave” – a 2004 Eurobarometer survey

⁵ A 2003 MISEP (Mutual Information system on Employment Policies in Europe) report / DG Employment and Social Affairs

- 4.6. **General overview:** to some extent, the need for women to be more present in the family life **maintains conditions for a segregated labour market in transport by both type of occupation and type of employment contract.** Thus, fewer women will take up jobs that involve prolonged absence from home (long-distance drivers, seafarers). On the other hand, there will be more women than men going for flexible work arrangements while men will be predominant in full-time transport occupations. In relation to this, the present document has already drawn attention on the danger that women will tend to be concentrated in the emerging sectors (logistics, etc.) where flexible, temporary job opportunity exists more to satisfy the corporate requirements rather than satisfy the needs of workers themselves. Flexible work and breaks in professional life (such as parental leave) will have greater impact on women workers in terms of **employment rights and career progress** (as above mentioned), particularly in such a segregated industry as transport. to discrimination **in employment and in terms of career progress.**
- 4.7. **The need to strike the work-life balance restricts women's participation in certain transport occupations:** Family unfriendly working time is one of the main reasons for low female recruitment rates and retention professions that involve shift work and long periods of absence from home.

Urban public transport: management, staff and trade unions involved in the London Bus survey⁶ felt that shift work was the main barrier for women to join professions such as bus driver and bus conductor and, equally, the main reason for them leaving these jobs.

Road transport / freight: a recent study⁷ of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions shows that hardship to combine work with family life is the first reason for the low level of female participation in this sector.

With regards to shift work, it has to be mentioned that work schedules announced on short notice create considerable problems for workers with family responsibilities. This is an aspect of professional life to which trade unions should pay increasing attention, especially taking into account the growing pressure for more work flexibility in Europe.

- 4.8. **The need to strike the work-life balance may lead to wide-spread flexible employment practices in transport and enhance segregation by type of employment in the industry, with an increasing number of women taking up flexible but precarious jobs in the emerging sectors / companies, while full-time employment remains male-dominated.** The need to cope with home related responsibilities will influence women's

⁶ "Women in the Bus Industry" – final report for London Buses – June 2004

⁷ "EU road freight transport sector: Work and employment conditions" – a 2004 report of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

choice for jobs. They will be more inclined than men to opt for those transport occupations that offer flexibility – part-time, fix term contacts, etc. Most of these jobs are available in those sectors and companies which offer least job guarantee / security and which are less unionised. Thus, emerging supply chains / logistics companies – where the corporate need for flexible labour is greater – have the potential to attract more women than men, simply because this flexibility fits better into women's than men's need for a work-life balance. Once again, flexible jobs come with a high risk for job insecurity, poor working conditions, limited access to social security and benefits.

4.9. Work-life balance and gender discrimination in employment rights and career path:

The perception that occupations involving family-unfriendly schedules are not for women – which feeds into the stereotypical definition of gender roles: man bread-winner / woman – home carer – will influence the recruitment, retention and firing decisions of employers, will influence the acceptance of women in male-dominated transport professions and their career progress. The 2003 ILO report⁸ on women seafarers reflects these trends. Herein below, another example:

Urban passenger transport: the above mentioned survey⁹ on women in the London bus industry shows that the main concern of bus operators when recruiting women is that female workers are more likely to experience childcare difficulties.

In short, transport workers report: that family commitments influence very much employers' decision when hiring female personnel, especially in occupations requiring full-time jobs; that female workforce is considered more expensive by employers than male employees, due to their frequent use of leave; that maternity / child / elderly care leave does influence the corporate decisions in terms of promotion; that there is less guarantee that, after professional breaks, women will return to the original job; that family commitments limit the training opportunities for women.

4.10. Work-life balance and participation of women in trade union life: one of the main reasons for the low level of involvement of women transport workers in the trade union life is their already existing double workload – professional and home related. Women with family responsibilities would consider much more carefully taking up leading trade union positions. Likewise, it is much more difficult for women workers to attend meetings and activities held after working hours or during week-ends.

4.11. RECOMMENDATIONS with regards to work-life balance

Enhancing work-life balance via the collective agreement; exchange of good practice via the ETF; encouraging women's participation in trade union life.

⁸ "Women Seafarers. Global employment policies and practices" – a 2003 ILO report

⁹ "Women in the Bus Industry" – final report for London Buses – June 2004

- **for the ETF affiliates** to include in the collective bargaining: measures to improve the use of professional breaks, particularly parental leave, by both male and female employees; provisions that clearly stipulate advance planning and announcement of work schedules so that both men and women workers are able to organise their participation in family life; measures to eliminate discrimination in career progress and access to training for women.
- **for the ETF affiliates** to take action – such as campaigning - to encourage male workers take up parental leave
- **for the ETF affiliates** to ensure, via the social dialogue, that work flexibility is granted according to the individual needs of the worker and subject to negotiations between social partners.
- **for the ETF affiliates** to ensure that organisation of trade union life (meetings, activities) responds to work-life balance needs of both men and women. This will contribute to increased participation and representation of women in trade unions.
- **for the ETF** to spread good practice on work-life balance initiatives taken by its affiliates.