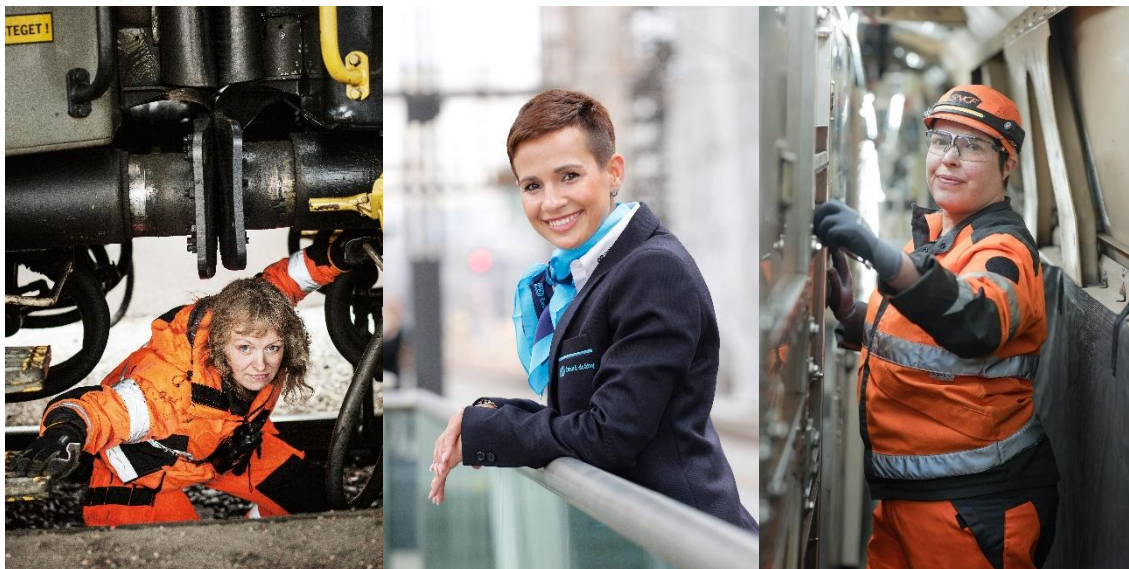




COFINANCIADO POR LA
UNIÓN EUROPEA



MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO (WiR)— NUEVO INFORME DE 2025

Informe final

Implementación del Acuerdo de los Interlocutores Sociales
Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario (Acuerdo WiR)



AVISO LEGAL

El presente resumen ejecutivo se ha elaborado para los interlocutores sociales europeos del sector ferroviario, para la Community of European Railway and Infrastructure Companies (Comunidad de Empresas Europeas de Ferrocarriles e Infraestructuras o CER, por sus siglas en inglés) y para la European Transport Workers' Federation (Federación Europea de Trabajadores del Transporte o ETF, por sus siglas en inglés), también designados como agentes sociales europeos, en el marco del proyecto Implementación del Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario (Acuerdo WiR), realizado por L&R Social Research.

El proyecto recibió fondos de Unión Europea. La responsabilidad exclusiva de la presente publicación es de los socios del proyecto. La Comisión Europea no asume ninguna responsabilidad por el posible uso de la información contenida en el presente informe.

Encargado por los interlocutores sociales europeos

Community of European Railway and Infrastructure Companies(CER)

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

European Transport Workers' Federation (ETF)

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

Publicado por

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr GmbH

Reinhardtstraße 23, 10117 Berlín, Alemania
Tel.: +49-30-3087526 | info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de

4 de septiembre de 2025

Autores: Nadja Bergmann, Flavia Enengl, Ronja Nikolatti

L&R Social Research

Liniengasse 2A/1
A-1060 Viena, Austria
Tel.: +43(1)595-40-40-0
Correo electrónico: office@lrsocialresearch.at

Con el apoyo de: Elvira González Gago, Iryna Dyakonova, Daniela Hosner, Verena Grösel

© photos cover page: SJ AB, České Dráhy, SNCF (de izquierda a derecha)

PREÁMBULO DE LA COMISIÓN EUROPEA



Roxana MÎNZATU

La publicación del informe *Mujeres en el Sector Ferroviario* (*Women in Rail* o *WiR*) constituye un importante hito en el sector ferroviario y en el diálogo social europeo.

En el centro de este logro se encuentra el acuerdo *Mujeres en el Sector Ferroviario*, alcanzado entre la Comunidad de Empresas Europeas de Ferrocarriles e Infraestructuras y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte. Este acuerdo es único en Europa. Muestra qué se puede conseguir cuando empresarios y sindicatos actúan conjuntamente, y

ofrece un modelo a seguir por otros sectores para el avance en la igualdad de género mediante relaciones industriales constructivas.

Doy mi más calurosa bienvenida y apoyo a esta iniciativa, que refleja el espíritu del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que aboga por la igualdad de oportunidades, el empleo de calidad y unas condiciones de trabajo dignas para todos y todas. Muestra también el valor de un diálogo social intenso para la configuración del trabajo del futuro en Europa.

El primer informe *Mujeres en el Sector Ferroviario* muestra el progreso alcanzado desde la firma del acuerdo en 2021: más empresas adoptando estrategias de igualdad, iniciativas de tutoría poniendo en contacto a mujeres jóvenes con líderes experimentados, organización flexible del trabajo que apoya a la familia y modelos a seguir que inspiran a la generación venidera.

Pero el informe también clarifica los retos pendientes. La mujer sigue representando menos de uno de cada cuatro empleados en el sector. En tiempos de escasez generalizada de mano de obra, ningún sector puede renunciar a la mitad de la mano de obra, y muy especialmente el ferrocarril, un sector esencial para la movilidad, competitividad y para los retos climáticos europeos.

El acuerdo *Mujeres en el Sector Ferroviario* ofrece una respuesta. Cubre nueve ámbitos de actuación y ofrece medidas globales para la mejora del reclutamiento, del desarrollo profesional y de las condiciones de trabajo de las mujeres. No se trata solo de un compromiso con la igualdad, sino también de una visión compartida del futuro del sector.

Lo más importante es que envía un mensaje inequívoco: la igualdad y la diversidad son esenciales para un sector ferroviario europeo fuerte y resiliente. La ambición debe mantenerse para aumentar la proporción de mujeres en la totalidad del sector hasta que la igualdad de género sea una realidad y no un objetivo en el horizonte.

La Comisión Europea seguirá apoyando estos esfuerzos. Promover la presencia de la mujer en el sector ferroviario trata de aprovechar en su totalidad el talento europeo, reflejando la diversidad de nuestros ciudadanos y garantizando que el sector ferroviario está preparado para afrontar los retos del futuro.

El viaje está lejos de terminar. Pero gracias a este informe, los siguientes pasos están claros. Cada mujer que se incorpora al sector ferroviario facilita el acceso a la siguiente. Cada ejemplo de progreso

genera un impulso. Y cada compromiso de las empresas, los sindicatos y las instituciones nos acerca a nuestro objetivo común, que es la igualdad de género.

Roxana MÎNZATU,

Executive Vice-President



PREÁMBULO DEL COMITÉ DE DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL DEL SECTOR FERROVIARIO DE LA UE.



Matthias Rohrmann
(© Werner Popp)

Estimadas señoras, estimados señores, estimados colegas,
muy especialmente, estimadas empleadas del sector ferroviario,

en nuestra condición de interlocutores sociales del sector del ferrocarril, a CER y a ETF nos complace presentar el primer nuevo «Informe de Mujeres en el Sector Ferroviario (WiR)».

Agradecemos a todos los colegas que han contribuido durante muchos meses a su realización.

El informe cumple una de las disposiciones más importantes del acuerdo «Mujeres en el Sector Ferroviario», que hasta el día de hoy sigue siendo un acuerdo único. Después de más de tres años de negociaciones sobre el Acuerdo WiR, seguimos mostrando nuestro compromiso con su aplicación.



Giorgio Tuti
(© Alexander Egger)

El Acuerdo WiR aspira a aumentar y mejorar el empleo de las mujeres en el sector ferroviario, así como promover su integración. Supone una necesidad tanto para mejorar las condiciones de las mujeres, como para hacer más atractivo el empleo en el sector ferroviario. Aumentar la proporción de mujeres en el sector es también una medida para combatir la falta de mano de obra especializada y para promover el futuro de nuestro sector.

El Informe WiR, que será publicado regularmente a partir de ahora, acompañará a la ejecución de las medidas y resaltarán las tendencias y los buenos ejemplos. No obstante, también contribuirá a visualizar aquellas áreas en las que aún hemos de trabajar.

En estos tiempos de retos políticos, el Informe WiR y los agentes sociales del sector ferroviario están enviando un mensaje claro e importante en favor de la diversidad. Apoyamos la diversidad, la mano de obra diversa y su promoción activa. La diversidad es parte de nuestro ADN. La diversidad es nuestra fuerza. Hacemos un llamamiento a los políticos y a todos los implicados en el sector ferroviario a que continúen trabajando conjuntamente para la consecución de estos objetivos.

Por lo tanto, el presente Informe WiR no es el final del trabajo, muy al contrario, es el inicio, y lo seguiremos desarrollando entre todas y todos. Porque nuestro lema es: mujeres fuertes igual a sector ferroviario fuerte. Teniendo esto presente, esperamos que disfrute de la lectura del informe y dirija su mirada al futuro para su posterior desarrollo y cooperación, lo que beneficiará a empleados y empleadas, a colegas y a las mujeres.

Matthias Rohrmann (CER)

Presidente

Comité de Diálogo Social Sectorial del Sector Ferroviario de la UE

Giorgio Tuti (ETF)

Vicepresidente



«SNCF me ayudó a encontrar alojamiento para mi familia. Dispongo de prestación parental y la Guía de Recursos Sociales de SNCF. Mis hijos reciben asistencia del Centro Educativo de SNCF y van a las colonias de verano de SNCF. Estas iniciativas facilitan mi vida personal y me permiten realizar mi trabajo en buenas condiciones.»

— **SRA. JOVAHNNA THARLADIÈRE**
JEFA DE TRÁFICO DE TRENES SUBURBANOS DE PARÍS, SNCF, FRANCIA

«El sector sigue dominado por los hombres. Se ha mejorado mucho, pero aún hay tareas pendientes. Las mujeres siguen realizando la mayoría de los trabajos asistenciales, y no solo en Alemania. El déficit de mano de obra cualificada solo se puede resolver ofreciendo a las mujeres buenos trabajos, con la posibilidad de conciliar su vida laboral y personal. El Acuerdo WiR es un primer paso en esa dirección».

— **NADJA HOUY**
PRESIDENTA DEL COMITÉ DE MUJERES DE EVG



«En mi condición de miembro del Consejo de Trabajo, estoy a cargo de 160 colegas femeninas en Viena. Estoy orgullosa de tener actualmente un porcentaje de mujeres del 29%. Gracias al compromiso de mi equipo del Consejo de Trabajo, hemos mejorado la transparencia de las audiencias, la clasificación salarial y el desarrollo profesional, en favor de nuestras colegas femeninas. El diálogo social ha concienciado a los empleados de las cargas que soportan las mujeres en el sector ferroviario. En los próximos años, van a ser necesarios mayores esfuerzos para afrontar los problemas que afrontan las mujeres en el sector ferroviario: el acoso sexual y la violencia en el puesto de trabajo siguen siendo grandes problemas y una expresión de las dinámicas de poder que afectan predominantemente a las mujeres. Hacemos un llamamiento a los empresarios para que adopten medidas de inmediato, de manera que las mujeres puedan trabajar con seguridad en el sector ferroviario».

— **MELANIE STEINBERGER**
JEFA DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL PERSONAL DE TRENES DE ÖBB VIENA,
AUSTRIA

«A pesar de su creciente presencia y contribución, las mujeres siguen confrontando significativos retos en el sector ferroviario. Este hecho tiene que cambiar, razón por la cual es tan importante el acuerdo Mujeres en Sector Ferroviario (WiR). Pero las empresas han de ser leales en la aplicación ordenada del acuerdo, para avanzar en la dirección correcta. Es una cuestión de igualdad, atractivo del sector y, por tanto, de supervivencia del sector ferroviario».

— **CÉLINE RUFFIE**
COPRESIDENTA DEL COMITÉ DE LA JUVENTUD DE ETF



«En Deutsche Bahn (Ferrocarriles Alemanes), estamos comprometidos con la participación equitativa de mujeres y hombres y con el reconocimiento de que una mayor representación de la mujer en puestos de liderazgo es esencial para un sector ferroviario innovador, resiliente y sostenible.

Para la consecución de este objetivo, estamos implementando medidas estratégicas específicas como la planificación transparente de la sucesión, el reparto del trabajo y modelos de trabajo flexibles que promuevan la diversidad en la vida profesional.

A largo plazo, aspiramos a la paridad en la participación, con el objeto de reforzar la creatividad y la resiliencia de nuestra organización. Pero la igualdad de género no solo es algo deseable, sino necesario para un futuro fuerte y duradero».

– **CHRISTINE EPLER, OFICIAL DE DIVERSIDAD Y JEFA DE ESTRATEGIA, INNOVACIÓN Y DIVERSIDAD DE DEUTSCHE BAHN**

«El tiempo para hablar ya ha pasado, ¡actuemos!, ¡manos a la obra!»

– **SILVANA FRANKEN
VICEPRESIDENTA DEL COMITÉ DE MUJERES DE ETF**

CONTENIDO

Nuevo informe de Mujeres en el Sector Ferroviario, 2025: Resumen de datos y figuras	10
Aumentar el empleo de las mujeres en el sector ferroviario europeo	22
El Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario	24
Reporte de la implementación del Acuerdo WiR	28
Resumen de la implementación del proyecto	31
Ámbito de actuación 1: Política general de igualdad de género	39
Ámbito de actuación 2: Objetivos de representación equilibrada de géneros	60
Ámbito de actuación 3: Reclutamiento	80
Ámbito de actuación 4: Conciliación de la vida laboral y personal	94
Ámbito de actuación 5: Desarrollo profesional	110
Ámbito de actuación 6: Igualdad salarial y brecha salarial de género	124
Ámbito de actuación 7: Salud y seguridad en el trabajo y entorno laboral	139
Ámbito de actuación 8: Prevención del acoso sexual y del sexismo	151
Contribución voluntaria del Sindicato de Ferroviarios y Trabajadores de la Construcción del Transporte de Ucrania	165
Consideraciones finales	169



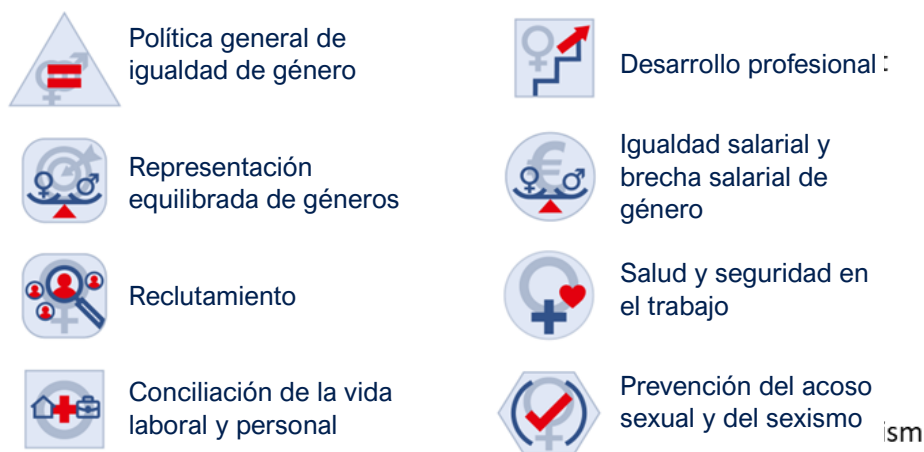
NUEVO INFORME DE MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO, 2025:

RESUMEN DE DATOS Y FIGURAS

Con aproximadamente 1,5 millones de empleados y empleadas, el sector ferroviario europeo es un gran empleador que desempeña un rol central no solo en la economía europea, sino también en la reducción de las emisiones de carbono y en el fomento de una movilidad de personas y de mercancías respetuosa con el medioambiente. A pesar de su papel crucial, el sector ferroviario afronta grandes retos, incluyendo un fuerte desequilibrio de género en su mano de obra, el envejecimiento de su plantilla y la escasez de personal. La infrarrepresentación de mujeres en el sector ferroviario está siendo cada vez más cuestionada, tanto por las tendencias estructurales como por las disposiciones explícitas de las propias empresas ferroviarias. Las políticas nacionales y de la UE también incluyen importantes pasos para promover la igualdad de género a gran escala, además de las centradas específicamente en el sector del transporte.

En el marco del Comité de Diálogo Social Sectorial en el Sector Ferroviario, la Comunidad de Empresas Europeas de Ferrocarriles e Infraestructuras (CER) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) han desempeñado un papel especialmente relevante en la promoción del empleo de la mujer en el sector ferroviario europeo, introduciendo en la agenda la igualdad de género. En noviembre de 2021 tuvo lugar la firma del Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario (Acuerdo WiR), con el objeto de promover la igualdad de género en el sector ferroviario.

El Acuerdo WiR establece los principios en ocho ámbitos de actuación y promueve la introducción de medidas tangibles para atraer a más mujeres al sector ferroviario y para garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados y empleadas. Los ocho ámbitos de actuación a abordar son:

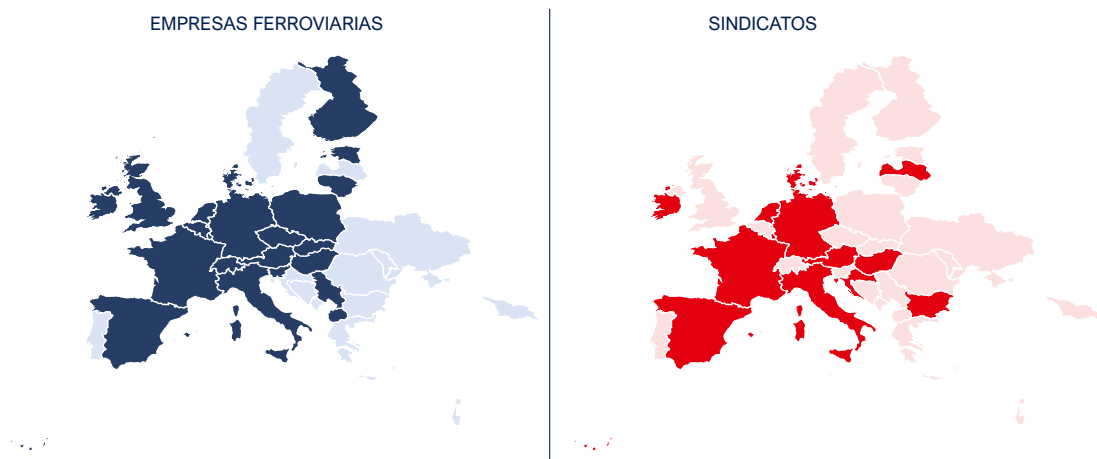


El acuerdo también incluye el compromiso de llevar a cabo una evaluación completa de su grado de implementación y de su impacto. Esta evaluación se inició en 2024 y finalizó en agosto de 2025. El nuevo informe Mujeres en el Sector Ferroviario (WiR) de 2025 es el primero en incluir la situación actual en cuanto a igualdad de género en las empresas europeas del sector ferroviario, después de la firma del Acuerdo WiR. Los datos, las cifras y la evaluación de la ejecución de las numerosas medidas han de ayudar a las empresas ferroviarias y a los sindicatos a reconocer sus éxitos y a identificar retos adicionales, con el objeto de seguir promoviendo la igualdad de género y el empleo de la mujer en sus respectivas empresas.

CON LA PARTICIPACIÓN DE 29 EMPRESAS FERROVIARIAS EUROPEAS Y DE 21 SINDICATOS

En el marco del Informe WiR de 2025, se empleó una combinación de diferentes aproximaciones metodológicas, centrándose en dos encuestas en línea realizadas entre enero y abril de 2025, una dirigida a las empresas ferroviarias y la otra a los sindicatos. Una de las tareas fundamentales de los expertos científicos fue el desarrollo de indicadores útiles en relación con el género, basados en los principios y medidas definidas en el Acuerdo WiR, indicadores asignados a cada ámbito de actuación para el seguimiento de su progreso.

Participaron en la encuesta 29 empresas europeas, representando los datos de la encuesta a un total de 696 113 empleados y empleadas, casi la mitad de los 1,5 millones de empleados y empleadas en el sector ferroviario. Como voz importante para la aplicación de las medidas de igualdad de género, tanto en calidad de socios como de representantes de los trabajadores y trabajadoras afectadas, participaron en esta relevante encuesta un total de 21 sindicatos.



En total, más del 90 % de las empresas ferroviarias encuestadas había adoptado el Acuerdo WiR en su organización, tratándose tanto de miembros del CER como de empresas de fuera de la UE que aplican voluntariamente el acuerdo. Otras dos empresas optaron por participar en la encuesta voluntariamente.

RESUMEN DE LOS RESULTADOS

La cifra más significativa es el porcentaje de mujeres empleadas en el sector ferroviario, un 23 %, mientras que el porcentaje de mujeres en las nuevas contrataciones es del 25 %. Otro resultado relevante es que el 80 % de las empresas encuestadas dispone de un documento normativo que incluye sus valores corporativos en relación con la igualdad de género. Los resultados del Informe WiR de 2025 indican que se han iniciado con éxito un cierto número de iniciativas, o que están actualmente en marcha. La comparación con los resultados más significativos de 2018 (CER, ETF 2018)¹ muestra un aumento del porcentaje total de mujeres, que en 2018 ascendía a un 21 %. La misma tendencia se hace evidente al examinar las ocupaciones específicas (por ejemplo, conductores de trenes, gestión del tráfico o personal de a bordo) o el porcentaje de mujeres en varios niveles de gestión.

No obstante, en determinadas áreas sigue habiendo pocos cambios en lo que respecta a una estructura equilibrada de la mano de obra en cuanto a composición según género, especialmente en el ámbito de profesiones relacionadas con sector ferroviario, lo que indica que aún son necesarias iniciativas y que, además, han de ser reforzadas. El análisis confirma y subraya la importancia de continuar el trabajo conjunto entre los interlocutores sociales europeos, CER y ETF, así como entre sus miembros, y de impulsar la aplicación del Acuerdo WiR para potenciar la igualdad de género y la diversidad mediante medidas específicas.

¹ CER, ETF (2018): 6.º Informe Anual de la Evolución del Empleo de la Mujer en el Sector Ferroviario Europeo. Datos de 2018. Disponible en internet: <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/04/Women-in-Rail-6th-Annual-Report.pdf> (último acceso: 07.07.2025).

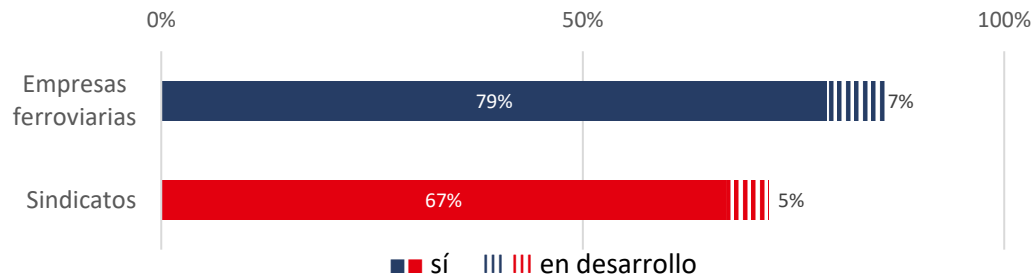
CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL NUEVO INFORME DE MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO, EN OCHO ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

En relación con el proceso de implementación, más de la mitad de las empresas encuestadas consideran que han aplicado el Acuerdo WiR totalmente o en su mayor parte, y un 26 % adicional considera haberlo completado parcialmente. Por el contrario, solo uno de cada tres sindicatos encuestados considera el acuerdo totalmente implementado o implementado en su mayor parte, por parte de las empresas que emplean a sus miembros. Respecto a los esfuerzos conjuntos para la consecución de la igualdad de género y la diversidad en el sector ferroviario, es esencial una estrecha colaboración entre las empresas ferroviarias y los sindicatos. No obstante, solo el 35 % de las empresas encuestadas y el 29 % de los sindicatos encuestados valoran el nivel actual de cooperación como «muy estrecha» o «bastante estrecha».

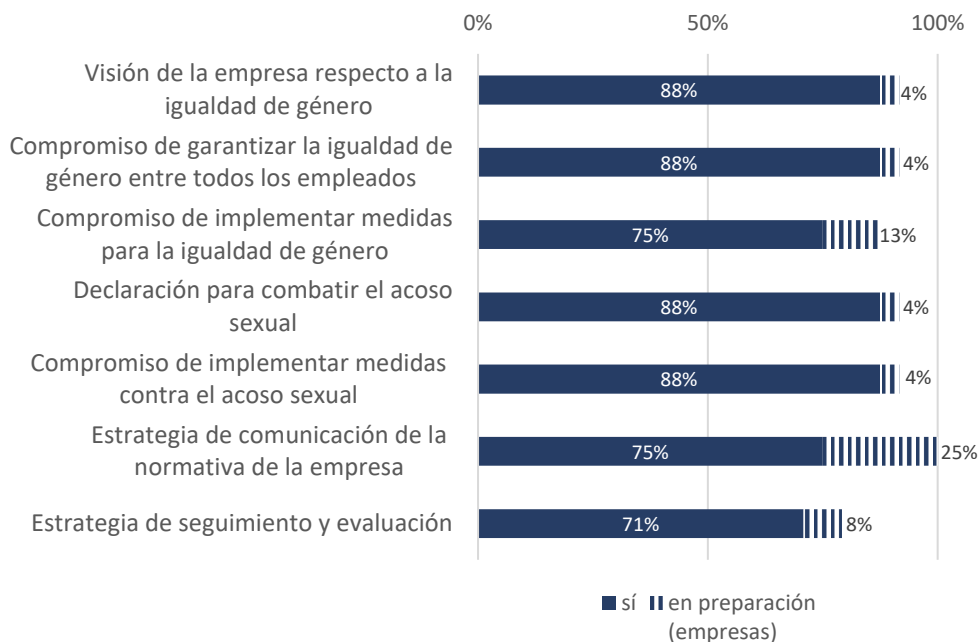


ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1: POLÍTICA GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

El 79 % de las empresas ferroviarias encuestadas confirma que dispone de un documento normativo, en forma de documento estratégico o libro blanco, que refleja sus valores corporativos en relación con la igualdad de género, mientras que un 7 % adicional está trabajando actualmente en la elaboración de dicho documento.



Con valoraciones máximas del 88 %, la mayoría de las empresas encuestadas confirma que su documento normativo incluye una visión de la igualdad de género y una declaración para luchar contra el acoso sexual, así como compromisos para garantizar la igualdad de género de todos los empleados y empleadas, y para implementar medidas contra el acoso sexual. Estos resultados concuerdan mayoritariamente con las respuestas de los sindicatos encuestados: una aplastante mayoría del 93 % confirma que los documentos normativos de las empresas ya incorporan una visión corporativa sobre la igualdad de género, así como el compromiso de garantizar la igualdad de género entre todos sus empleados y empleadas.

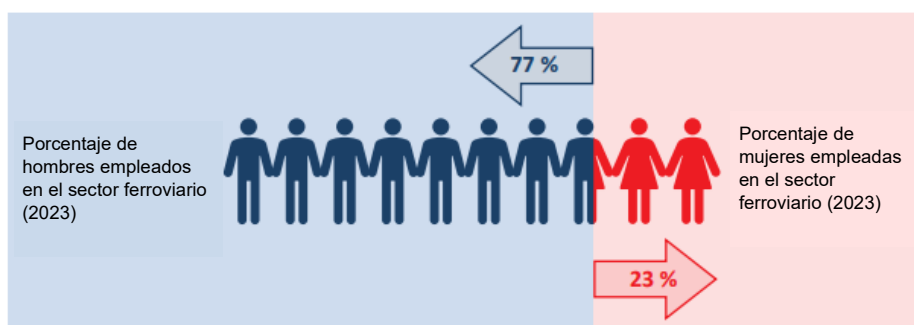


ÁMBITO DE AC

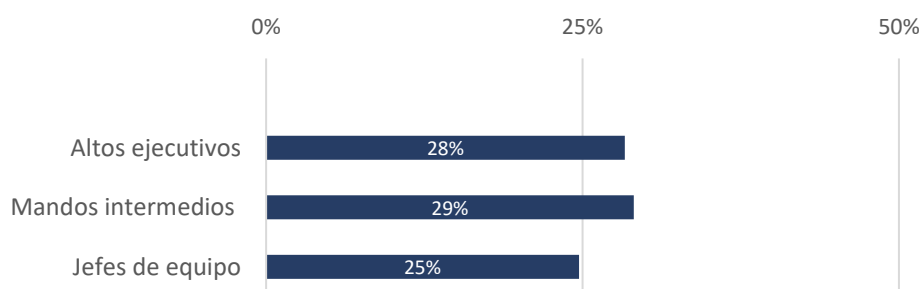


ÁMBITO DE ACTUACIÓN 2: REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE GÉNEROS

A partir de los datos de 28 empresas ferroviarias que empleaban a alrededor de 693 000 personas en 2023, el porcentaje total de mujeres empleadas en el sector ferroviario es del 23 %, lo que indica que aún existe una considerable mayoría de empleados masculinos (77 % frente a 23 %). En comparación con el porcentaje total de mujeres empleadas, un 21 % obtenido en 2018, se puede constatar un ligero aumento transcurridos cinco años (CER, ETF 2018).



En comparación con el panorama general, se puede observar una representación de géneros más equilibrada en otros niveles de gestión de las empresas ferroviarias: el porcentaje general de mujeres empleadas como mandos intermedios alcanza el 29 % en las empresas ferroviarias encuestadas, seguido por un 28 % en altos ejecutivos y un 25 % en jefes de equipo. La representación de las mujeres en los consejos de administración es ligeramente superior, con un porcentaje del 34 %. En 2018, los porcentajes oscilaban entre un 25 % en el caso de altos ejecutivos y tan solo un 18 % en jefes de equipo (CER, ETF 2018), indicando una considerable mejora de la representación de la mujer en puestos de liderazgo.

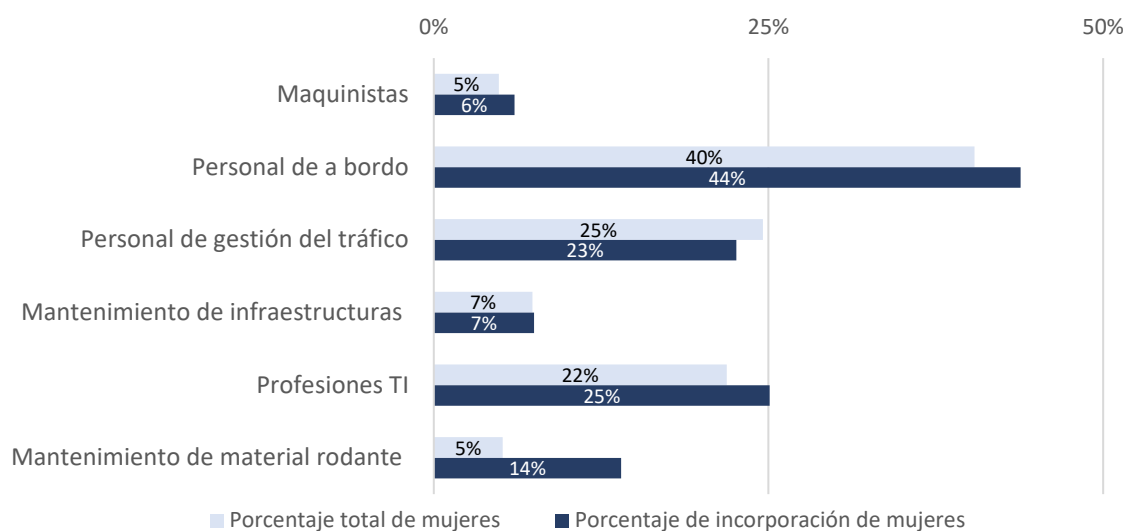


Al comparar la representación de mujeres en puestos específicos, surgen considerables diferencias. Se pueden observar porcentajes de mujeres excepcionalmente bajos entre maquinistas y personal de mantenimiento de material rodante (5 % en ambos casos), así como entre el personal de mantenimiento de infraestructuras (un 7 %). Se constataron porcentajes más elevados, casi en concordancia con la media del sector, entre profesionales TI (un 22 %) y personal de gestión del tráfico (un 25 %). El mayor porcentaje de mujeres se registró entre el personal de a bordo, un 40%. De nuevo, se puede observar una ligera mejoría en comparación con los resultados de 2018, cuando el porcentaje de mujeres obtenido fue del 3 % entre maquinistas y del 37 % entre personal de a bordo (CER, ETF 2018).



ÁMBITO DE ACTUACIÓN 3: RECLUTAMIENTO

El porcentaje total de mujeres en las nuevas contrataciones, un 25 %, es ligeramente mayor que la media sectorial.



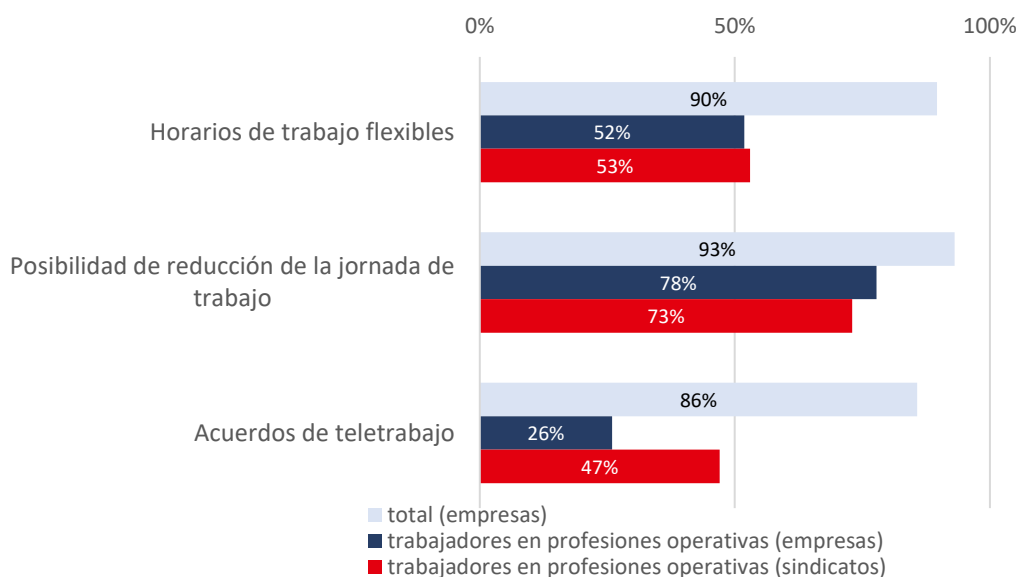
Al desglosar por categorías ocupacionales, se obtuvieron de nuevo resultados ligeramente superiores entre nuevas contrataciones, en comparación con las medias sectoriales. Los porcentajes más bajos se siguen encontrando en maquinistas (un 6 %) y mantenimiento de infraestructuras (un 7 %). Contrasta la clara tendencia de crecimiento de la representación femenina en el mantenimiento de material rodante, con un 14 % de mujeres en nuevas contrataciones. El porcentaje de mujeres entre nuevas contrataciones fue del 25 % en profesiones relacionadas con la informática y del 44 % en personal de a bordo.

En gran medida, las empresas encuestadas implementaron medidas para reforzar la igualdad de género en materia de reclutamiento. Específicamente, un 61 % de las empresas ofrece formación regular para el reclutamiento no discriminatorio, y un 75 % dispone de estándares para la realización de entrevistas de trabajo no discriminatorias y para la revisión de perfiles de puestos de trabajo, eliminando estereotipos de género. La evaluación de los sindicatos encuestados diverge notablemente de esta imagen: solo el 43 % está de acuerdo en que se esté implementando una formación regular en las empresas, y solo el 57 % en que los perfiles de puestos de trabajo estén siendo revisados en lo que respecta a los estereotipos de género. Aproximadamente una cuarta parte de los sindicatos participantes afirma no disponer ninguna información relativa a las medidas adoptadas en esta área.



ÁMBITO DE ACTUACIÓN 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

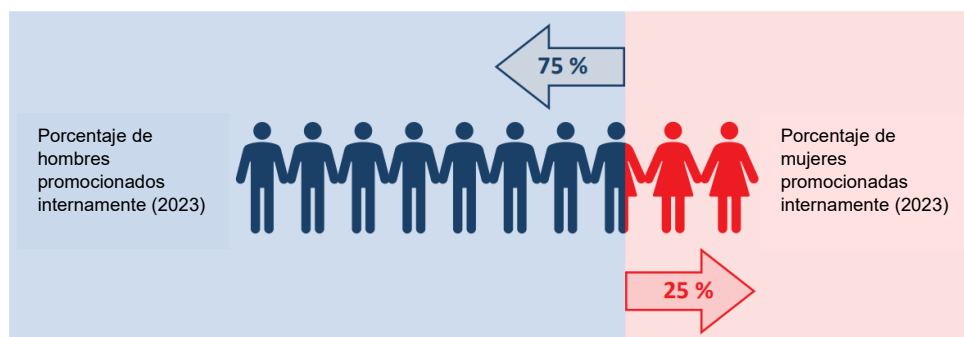
Generalmente, las mujeres empleadas hacen un mayor uso de las medidas orientadas hacia la conciliación entre la vida laboral y personal. Por ejemplo, en 2023, solo el 5 % de los hombres empleados trabajaba a tiempo parcial, en comparación con el 19 % de todas las mujeres empleadas. En el caso de empleados y empleadas con permiso parental, el porcentaje de empleadas es de un 4 %, el doble del porcentaje de empleados (un 2 %).



La mayoría de las empresas encuestadas ofrecen modalidades de trabajo concebidas para una mejor conciliación entre las obligaciones laborales y las tareas de asistencia, como puede ser la posibilidad de reducción de jornada (un 93 %), horarios de trabajo flexibles (un 90 %) o modalidades de teletrabajo (un 86 %). Esta afirmación también ha sido mayoritariamente confirmada en las encuestas a sindicatos. No obstante, surgen retos específicos en relación con las profesiones operativas, donde es necesaria la presencia en el lugar de trabajo y tener un horario fijo. El 26 % de las empresas encuestadas indica estar en condiciones de ofrecer modalidades de teletrabajo para este grupo de empleados, mientras un 52 % afirma poder implementar calendarios de trabajo flexibles. Sin embargo, la reducción del horario de trabajo también sigue siendo una medida habitual en profesiones operativas, suponiendo un 78 %. Los representantes de los sindicatos subrayan que no todas las medidas adoptadas implican una mejora de la conciliación de la vida laboral y personal en todas las categorías de trabajo. Es el caso del núcleo del sector ferroviario, especialmente en los trabajos operativos, en los que soluciones como el trabajo inteligente no están ampliamente disponibles y la opción de trabajo a tiempo parcial no es habitual.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 5: DESARROLLO PROFESIONAL

En 2023, el 75 % de todos los empleados promocionados internamente eran hombres, y el 25 % mujeres. En comparación con el porcentaje total de mujeres en empresas ferroviarias, que es del 23 %, este resultado puede ser interpretado, con cautelas, como un indicador de que las mujeres están motivadas para ejercer puestos de liderazgo.



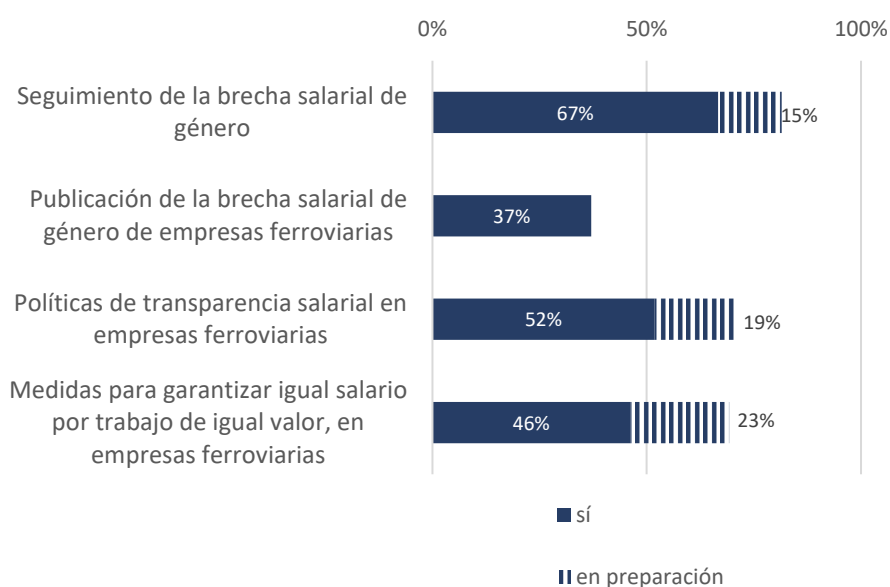
Al preguntar por medidas específicas para garantizar una sensibilidad en cuanto a género en las promociones, el 56 % de las empresas encuestadas afirma disponer de directrices o normas para promociones no discriminatorias, mientras la mitad ofrece formación en entrevistas de promoción sin sesgos, y el 41 % tiene estrategias específicas para motivar a las mujeres para que opten a puestos superiores. Los sindicatos encuestados vuelven a adoptar una posición más escéptica, con alrededor de la mitad de ellos siendo conocedores de la existencia de directrices para la no discriminación en los ascensos y algo menos (el 43 %) declarando que conoce las estrategias para motivar a las mujeres para que opten a puestos superiores.

La representación de las mujeres, tanto en la formación inicial como en la formación profesional continua, añade otra dimensión al desarrollo profesional. Con un 23 % de mujeres respecto al total de empleados en la formación continua y un 26 % de ellas en la formación profesional inicial, estas cifras están en concordancia y se encuentran ligeramente por encima de la media sectorial, respectivamente.



ÁMBITO DE ACTUACIÓN 6: IGUALDAD SALARIAL Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Los sistemas de seguimiento de las políticas de remuneración en las empresas ferroviarias, esenciales para la consecución de la igualdad salarial, están ya disponibles en muchas de las empresas ferroviarias encuestadas. Un total del 67 % de las empresas indica que actualmente está realizando un seguimiento de la brecha salarial de género, mientras que otro 15 % está trabajando en el desarrollo de un sistema de seguimiento con tal fin. Al mismo tiempo, solo un 43 % de los sindicatos encuestados tiene conocimiento de empresas ferroviarias que están realizando un seguimiento de la brecha salarial de género, y otro 39 % no dispone de información al respecto.



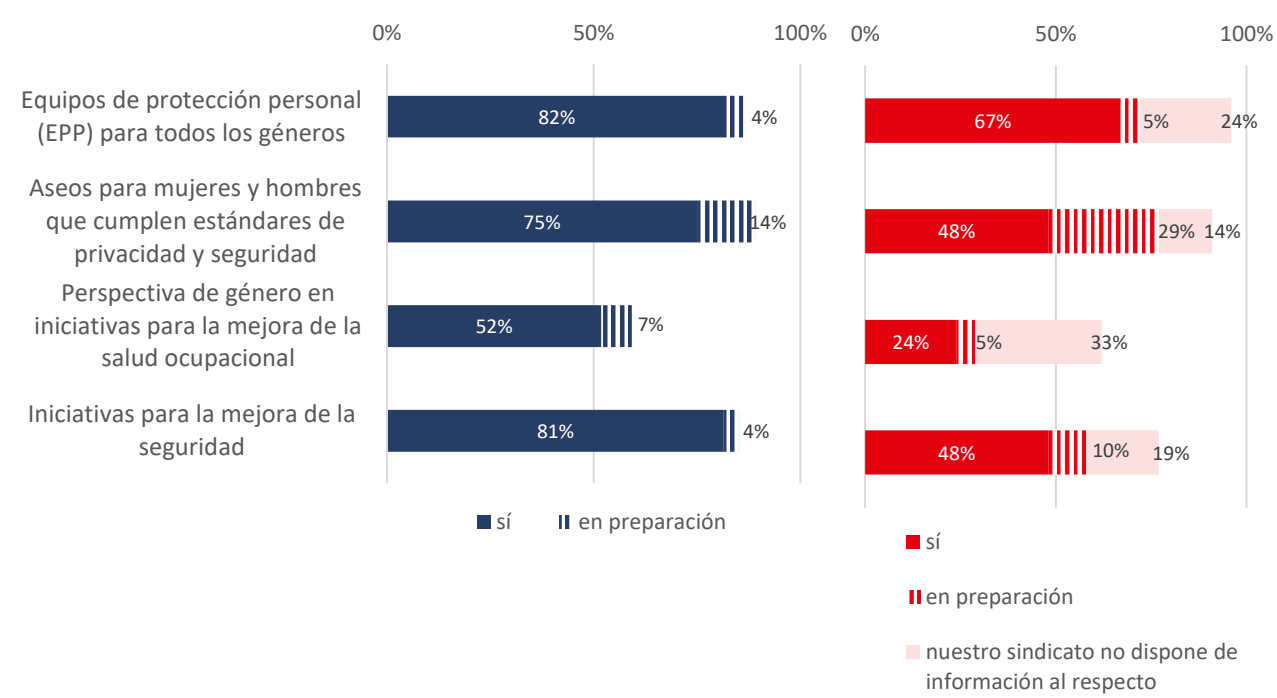
Otros indicadores de la falta de transparencia en lo relativo a políticas salariales son el relativamente bajo porcentaje de empresas ferroviarias encuestadas que han publicado su brecha salarial de género (un 37 %) y de las que disponen de políticas de transparencia salarial (un 52 %). Además, solo el 14 % de los sindicatos encuestados afirma tener conocimiento de empresas ferroviarias que publican datos de la brecha salarial de género, mientras el 48 % conoce empresas con políticas de transparencia salarial.

Al mismo tiempo, las empresas ferroviarias están esforzándose por eliminar la brecha salarial de género, con un 48 % de las empresas encuestadas, que ha reforzado ya las medidas para garantizar igual salario por trabajo de igual valor, y otro 23 % que está desarrollando actualmente dichas medidas. Estas conclusiones también han sido ampliamente corroboradas en las encuestas a los sindicatos.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 7: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y ENTORNO LABORAL

Haciendo hincapié en la salud y seguridad en el trabajo, las empresas ferroviarias encuestadas han establecido en gran parte medidas para tal fin: el 82 % de las empresas ha afirmado facilitar al personal equipos de protección (EPP) que cumplen los requerimientos de todos los géneros, mientras

que solo el 75 % ha instalado aseos apropiados. El compromiso general con la seguridad en el puesto de trabajo parece ser intenso, con un 81 % de las empresas indicando que han lanzado iniciativas generales de seguridad.

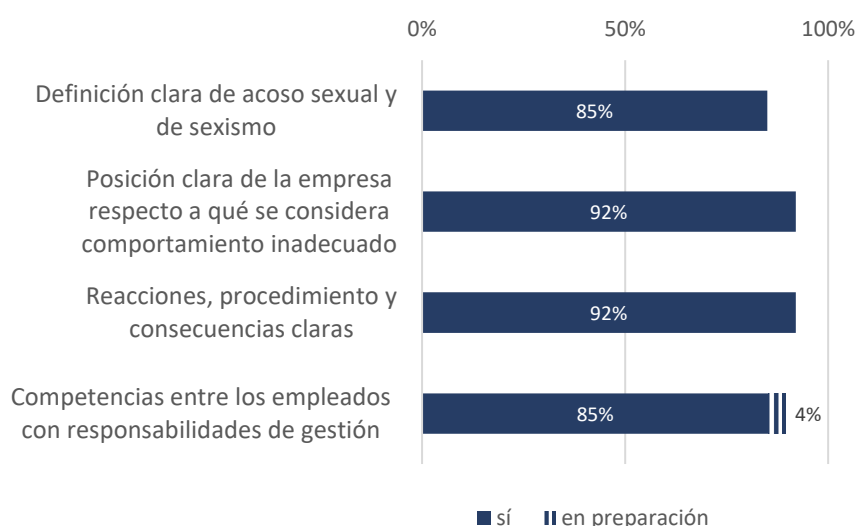


Según los sindicatos encuestados, la medida más ampliamente extendida en relación con la salud y seguridad en el trabajo en las empresas ferroviarias, es la provisión de equipos de protección personal (EPP) para todos los géneros, con un 67 % confirmando su disponibilidad. Solo el 48 % de los sindicatos participantes confirma la existencia de instalaciones sanitarias que cumplan los estándares de privacidad y seguridad tanto para mujeres como para hombres, y el mismo porcentaje afirma que las empresas ferroviarias están llevando a cabo iniciativas para la mejora de la seguridad.



ÁMBITO DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL SEXISMO

Además de la adopción de políticas contra el acoso sexual y el sexismo, las empresas ferroviarias encuestadas también conciben y aplican medidas con tal fin. En este sentido, el 89 % de las empresas está de acuerdo en que garantizar la privacidad de las víctimas al reportar un incidente tiene una importancia fundamental, y un 82 % indica que ha establecido una oficina o persona de confianza para este tipo de incidencias. Los sistemas de denuncia para la recogida de datos sobre acoso sexual y sexismo, así como las medidas para aumentar la concienciación entre los empleados, son ampliamente utilizadas en las empresas ferroviarias, con porcentajes del 68 % y del 75 %, respectivamente. En contraste, son menos las empresas ferroviarias que han implementado mecanismos de seguimiento de los procedimientos o medidas contra el acoso sexual y el sexismo (un 64 %).



El resultado de la encuesta a los sindicatos pudo confirmar la implementación de estas medidas solo en un reducido grado, con un alto porcentaje de sindicatos indicando un déficit de información acerca de dichas acciones. Por ejemplo, solo la mitad de los sindicatos pudo confirmar la existencia de sistemas de seguimiento frente al acoso sexual y al sexismo, con un llamativo 45 % que no tiene conocimiento de esta clase de medidas. Del mismo modo, el 55 % de los sindicatos pudo confirmar que las empresas ferroviarias disponen de sistemas de denuncia «in situ» para la recogida de datos relativos a acoso sexual o sexismo, y solo el 45 % pudo confirmar la aplicación de medidas para promover la concienciación entre todos los empleados.

AUMENTAR EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO EUROPEO

El sector ferroviario desempeña un papel central en la economía europea y en la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible. El sistema ferroviario europeo es uno de los más densos y extensos del mundo, y es una combinación entre trenes de alta velocidad interregionales, regionales y urbanos. En su condición de red, constituye una de las columnas vertebrales de la Red Transeuropea de Transporte (TEN-T). Conectando a la gente y a las empresas a través de las fronteras, las redes ferroviarias contribuyen al crecimiento económico y a la integración regional no solo dentro de la Unión Europea, sino de Europa en su conjunto.

Con alrededor de 1,5 millones de empleados, el sector ferroviario es el mayor empleador de Europa, con alrededor de 1 millón de dichos empleados trabajando en países de Unión Europea. No obstante, la importancia económica de los ferrocarriles europeos se extiende mucho más allá del empleo directo debido a sus numerosas conexiones con varios sectores industriales y de servicios, desde la construcción de vías a los sistemas de gestión del tráfico de trenes en Europa. El sector ferroviario europeo también ha contribuido significativamente al Pacto Verde Europeo. El ferrocarril desempeña un papel fundamental en la reducción de las emisiones de carbono y en el fomento de un transporte de personas y de mercancías respetuoso con el medioambiente. A pesar de su crucial papel, el sector ferroviario se enfrenta a retos significativos, incluyendo el envejecimiento de su mano de obra y la escasez de mano de obra cualificada para puestos técnicos y de ingeniería.²

Las mujeres representan un recurso en gran medida desaprovechado debido a su infrarrepresentación, por diferentes motivos, durante el desarrollo del sector ferroviario, que históricamente ha estado dominado por empleos que se correspondían con los estereotipos masculinos tradicionales (por ejemplo, dureza, trabajo físico, peligrosidad, ruidos etc.) y que persisten en forma de estereotipos culturales relativos al trabajo en el sector ferroviario. No obstante, estos estereotipos están siendo crecientemente confrontados, tanto por las tendencias estructurales como por las disposiciones explícitas de las propias empresas ferroviarias. Las políticas nacionales y de la Unión Europea para el fomento de la igualdad de género en el transporte, también constituyen un importante marco. Asimismo, recientes informes europeos resaltan la importancia de atraer, contratar y retener a las mujeres en el sector del transporte, ofreciendo una serie de recomendaciones.³

Esto ofrece una vía para la modernización del sector, como tal. Las mujeres son cada vez más visibles en puestos de liderazgo, en servicios al cliente y en áreas técnicas, contribuyendo a confrontar estereotipos obsoletos y a modernizar y a ofrecer una imagen más actual al sector.

² See Voss (2022): *Employability in the Rail Sector in Light of Digitalisation and Automation*. (Empleabilidad en el sector ferroviario a la luz de la digitalización y la automatización) Encargado por los interlocutores sociales europeos. Berlín.

³ Comisión Europea: Dirección General de Movilidad y Transportes (2025): *Women in transport. EU platform for change – 25 recommendations to attract, recruit and retain women in the transport sector*. (Mujeres en el transporte. Plataforma de UE por el cambio. 25 recomendaciones para atraer, reclutar y retener a la mujer en el sector del transporte) Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

No obstante, es importante subrayar que la necesaria modernización no es tanto de imagen como de adaptación de las condiciones y de la cultura de trabajo a las necesidades de las mujeres y de los hombres. Un reciente estudio resalta que la cultura masculina del trabajo, aún predominante, la falta de conciliación de la vida laboral y personal, la escasa toma en consideración de la salud y seguridad en el trabajo de la mujer, o la violencia contra los trabajadores del transporte, constituyen las principales barreras para aumentar la participación de la mujer en el sector ferroviario europeo.⁴

COOPERACIÓN Y TRABAJO CONJUNTO PARA LA CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS MÁS AMBICIOSOS

Con estos precedentes, y en el marco del Comité de Diálogo Social Sectorial del sector ferroviario, CER y ETF han estado trabajando desde 2004/2005 para promover una mayor representación e integración de la mujer en sus sectores mediante varias actividades.

En 2007, CER y ETF firmaron el «Acuerdo Conjunto para una Mejor Integración de la Mujer en el Sector Ferroviario», punto de partida de varios estudios y actividades en el sector⁵. Desde 2012, los interlocutores sociales CER y ETF han publicado regularmente informes anuales (Informe WiR, Mujeres en el Sector Ferroviario), analizando 12 indicadores con el objeto de realizar un seguimiento de los avances en este tema. El sexto y hasta el momento último informe, incluye datos de la situación en 2018 a partir de los cuestionarios cumplimentados por 28 empresas ferroviarias de 21 países, que proporcionan información acerca de la situación en cuanto a igualdad de género en las empresas ferroviarias. Entonces, el porcentaje medio de mujeres en la mano de obra del sector ferroviario era del 21 %, ocupando el 22 % de los puestos directivos, un 3 % del total de maquinistas, un 37 % del personal de a bordo y un 21 % de los gestores de tráfico.

El resultado del Informe WiR demuestra la necesidad de redoblar los esfuerzos para aumentar la presencia de la mujer y la igualdad de género en el sector ferroviario. En el marco del diálogo social, Programa de Trabajo 2018/2019, CER y ETF decidieron iniciar negociaciones para alcanzar un acuerdo autónomo y vinculante según el artículo 155 de la TFEU1 (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea) para promover la igualdad de género y la diversidad de género en el sector ferroviario.

Este acuerdo europeo, vinculante y autónomo, se corresponde con los objetivos y los retos de la Unión Europea. Efectivamente, la Unión por la Igualdad es una de las principales prioridades de la Comisión de Ursula von der Leyen. Así lo pone de manifiesto la propuesta de una nueva legislación antidiscriminatoria y la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Esta estrategia contiene una serie de acciones clave, incluyendo poner fin a la violencia de género (también al acoso sexual), garantizar la participación igualitaria y las mismas oportunidades en el mercado de trabajo (así como el mismo salario), y alcanzar un equilibrio de género en los órganos decisorios, por ejemplo, en los consejos de administración. Además, la Estrategia para la Igualdad de Género hace un llamamiento para llevar a cabo acciones concretas para garantizar que las normas de UE relativas a la conciliación de la vida laboral y personal para mujeres y hombres funcionen en la práctica, asegurando que los Estados miembros transponen e implementan dichas normas.

⁴ EIGE (2023): Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy. (Índice de Igualdad de Género 2023. Hacia una transición verde en el transporte y en la energía) Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

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

EL ACUERDO DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS SOBRE LAS MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO

La diversidad de género en una fuente de enriquecimiento y de mejora del rendimiento. Contribuye a unas mejores condiciones de trabajo para todos y todas y a un clima respetuoso entre los empleados y empleadas.⁶

NEGOCIACIÓN Y CRONOLOGÍA

La negociación del acuerdo «Mujeres en el Sector Ferroviario» se inició en octubre de 2019, en el marco del Diálogo Social Sectorial Europeo, apoyado por la Comisión Europea, y después de varias rondas de negociación entre 2019 y 2021 (interrumpidas por la pandemia del COVID-19), se alcanzó un resultado positivo gracias al intenso trabajo y al compromiso de ambas delegaciones. El 20 de septiembre de 2021, la asamblea general del CER aprobó el acuerdo, y el 27 de octubre de 2021, la sección de ferrocarriles de ETF hizo lo propio, liderando la última fase del proceso: la firma oficial del acuerdo, que marca su entrada en vigor.

El 5 de noviembre de 2021, CER y ETF, en representación de los empresarios del sector ferroviario y de los trabajadores ferroviarios, respectivamente, procedieron a la firma oficial del acuerdo autónomo «Mujeres en el Sector Ferroviario», que aspira a fomentar el empleo femenino en el sector.

Este acuerdo aspira a atraer a las mujeres al sector ferroviario, ofreciéndoles una mayor protección y garantizando un tratamiento equitativo en el puesto de trabajo, mediante las numerosas medidas acordadas en el marco de la política general de igualdad de género. Dichas medidas abarcan áreas como los objetivos a alcanzar, cómo atraer a más mujeres al sector, la conciliación entre trabajo y vida personal, la promoción y el desarrollo profesional, la equiparación salarial, la salud y la seguridad, el entorno de trabajo y la prevención del acoso sexual y del sexismo.

El acuerdo entró en vigor en el momento de su firma. A las empresas se les dio un plazo de 12 meses para establecer una política de género y de diversidad y 24 meses para su implementación. El plazo original para su implementación era enero de 2023, pero dicho plazo se prorrogó hasta finales de 2024 de mutuo acuerdo entre los agentes sociales. El presente informe abarca el período de ejecución hasta finales de 2023 y, por tanto, sirve como base para evaluar el impacto de su implementación hasta 2024.

EL EQUIPO NEGOCIADOR DEL WIR

⁶ Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO, en adelante «Acuerdo WiR», pág. 4, disponible en internet, en: <https://www.etf-europe.org/resource/etf-cer-european-social-partner-agreement-on-women-in-rail/> (último acceso: 10.06.2025).

El equipo negociador del WiR por parte de la ETF estaba formado por Giorgio Tuti, Jedde Hollewijn, Jolanta Skalska, Katarina Mindum, Maria Cristina Marzola, Maria Rathgeb, Marie Poincel, Michelle Rodgers, Plamena Zhelyazkova y Sabine Trier. Por parte de CER lo formaban Alberto Mazzola, Matthias Rohrmann, Yves Baden, Barbara Grau, Claudia Kürzl, Jitka Ceskova, Roberta Tomassini, Susanne Elfström y Wladyslaw Szczepkowski.



Joost Korte, Director General de DG Employment, y Charlotte Norlund-Matthiessen, del Gabinete del Comisario Valean, ambos presentes en la ceremonia de la firma, felicitaron a las delegaciones y dieron una calurosa bienvenida al acuerdo. Ambos subrayaron que el acuerdo supone un gran logro y fue particularmente significativo el hecho de que se alcanzara durante el Año Europeo del Ferrocarril.

«El Acuerdo WiR es un símbolo único de la fuerza del diálogo social europeo y refleja nuestro compromiso de hacer más atractivo el sector del ferrocarril para las mujeres de toda Europa. Creemos que una mano de obra diversa no solo es esencial, sino crítica, para el éxito empresarial. En Deutsche Bahn apoyamos activamente la igualdad de oportunidades mediante numerosas iniciativas estratégicas y aspiramos a aumentar el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo hasta el 40 % en 2035, un fuerte compromiso con la diversidad y, a largo plazo, para la consecución de la paridad de género.»

— MARTIN SEILER, MIEMBRO DEL CONSEJO DE RECURSOS HUMANOS Y ASUNTOS JURÍDICOS DE DEUTSCHE BAHN

EL ACUERDO DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS SOBRE LAS MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO, EN SÍNTESIS

El Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario, cuyo fundamento es el artículo 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFEU) subraya el compromiso del sector ferroviario con la promoción de la igualdad de género y de la diversidad.

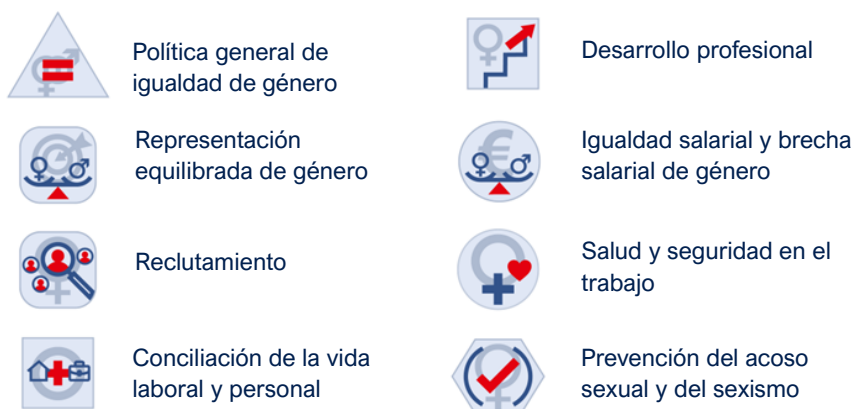
EL OBJETO DEL ACUERDO ES...

- atraer a más mujeres al sector ferroviario, especialmente en aquellas áreas en las que se encuentran infrarrepresentadas;
- aumentar la diversidad de género y acabar con la segregación profesional basada en el género;
- crear un entorno de trabajo y unas condiciones atractivas para las mujeres, con el objeto de su permanencia a largo plazo;
- crear un entorno de trabajo que destierre el pensamiento basado en estereotipos y en la cultura machista predominante;
- acabar con la discriminación de género;
- garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles y en todas las áreas;
- lograr la igualdad de género.

Para la consecución de estos objetivos se han definido ocho ámbitos de actuación para cada uno de los cuales se han discutido y establecido en el Acuerdo WiR diferentes medidas y objetivos.

IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS EN OCHO ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DEFINIDOS

El Acuerdo WiR define los principios y medidas en ocho ámbitos de actuación. Las empresas participantes se comprometen al cumplimiento de estos principios y a implementar las medidas necesarias.



Las empresas participantes se comprometen a cumplir los principios y a implementar las medidas necesarias; se incluyen a todos los miembros del CER, así como a las empresas colaboradoras de fuera de la UE que se adhieren voluntariamente al acuerdo.

REPORTE DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO WiR

El presente informe ofrece un análisis exhaustivo de los progresos realizados en la implementación de las disposiciones del Acuerdo WiR. A partir de la experiencia de los expertos, sindicatos y empresas ferroviarias de varios países de Europa, el presente informe destaca los logros, los retos y las áreas que requieren acciones adicionales para la consecución de los objetivos del Acuerdo WiR.

RESUMEN METODOLÓGICO

Con este objetivo, se empleó una combinación de varios planteamientos metodológicos que abarcan entrevistas cualitativas con partes interesadas clave, dos encuestas en línea a empresas ferroviarias y sindicatos, así como la elaboración de ejemplos de buenas prácticas para mostrar medidas exitosas e iniciativas que contribuyen a la aplicación del Acuerdo WiR, así como la organización de dos jornadas de trabajo conjuntas que ofrecen una plataforma para el aprendizaje mutuo y para el intercambio entre los interlocutores sociales europeos.

Asimismo, una de las tareas fundamentales de los expertos científicos fue el desarrollo de indicadores de género adecuados. Sobre la base de los principios y medidas establecidas en el Acuerdo WiR, se definieron unos indicadores para cada ámbito de actuación con el objeto de realizar un seguimiento del progreso resultante de la implementación del acuerdo. En una posterior fase, se procedió a hacer operativos dichos indicadores y a incluirlos en los cuestionarios de las dos encuestas en línea. Todas estas actividades se realizaron en estrecha colaboración con el comité de dirección, que ha estado orientando estratégicamente el proyecto en cuestión.

ENTREVISTAS CUALITATIVAS

Entre mayo y octubre de 2025 se efectuaron 27 entrevistas cualitativas individuales a partes interesadas clave, con el objeto de obtener una visión adicional tanto de las actividades previas como de las previstas por los interlocutores sociales europeos en relación con la iniciativa Mujeres en el Sector Ferroviario. Más específicamente, estas entrevistas podrían proporcionar una visión de las actividades ya realizadas en las empresas ferroviarias y en los sindicatos, con el objeto de contribuir a la implementación del Acuerdo WiR. Asimismo, estas entrevistas también constituyeron una oportunidad para reflejar los temas y asuntos de interés, considerados esenciales por los entrevistados, a la hora de implementar el nuevo Informe WiR. Los entrevistadores fueron seleccionados previa consulta al comité de dirección; era de suma importancia garantizar una distribución equilibrada de las entrevistas entre empresas ferroviarias y sindicatos, así como entre los países participantes. Las entrevistas fueron transcritas, clasificadas temáticamente y analizadas para su posterior utilización, especialmente para recopilar aportaciones para el desarrollo de los indicadores de género.

ENCUESTAS EN LÍNEA

Sobre la base de las disposiciones del Acuerdo WiR, y con el objeto de evaluar su aplicación, se desarrollaron indicadores de género adecuados para cada uno de los ocho ámbitos de actuación del acuerdo. Más concretamente, estos indicadores derivaban de los principios y medidas acordadas para cada uno de los ámbitos de actuación y tenían como propósito verificar la medida en la que las disposiciones habían sido cumplidas hasta ese momento. Por lo tanto, ilustran los progresos realizados para alcanzar la igualdad de género en el sector ferroviario europeo. Allí donde se consideró relevante, también se tuvieron en cuenta indicadores existentes en los informes previos con el objeto de establecer una cierta continuidad. No obstante, se trata de un hecho secundario, estando el foco claramente en el desarrollo de nuevos indicadores en consonancia con las especificidades del Acuerdo WiR.

Todos los indicadores se agruparon en dos cuestionarios, uno destinado a las empresas ferroviarias y el otro a los sindicatos. El cuestionario para las empresas ferroviarias era más extenso e incluía indicadores clave de desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) además de los indicadores de las disposiciones. Las perspectivas de los sindicatos complementaban las aportaciones de las empresas ferroviarias. Se ha de destacar el esfuerzo realizado para que la encuesta recopilara datos de todos los géneros, así como de otros aspectos de la diversidad, esto es, incluyendo la diversidad de género más allá de su concepción binaria. No obstante, la disponibilidad de datos limitó los resultados a este respecto.

Los cuestionarios se programaron como herramientas en línea y las encuestas a empresas ferroviarias y a sindicatos se realizaron entre enero y abril de 2025. Una vez tratados los datos, se pudieron incluir en el análisis un total de 29 encuestas cumplimentadas por empresas ferroviarias de 22 países, y 21 respuestas de sindicatos de 13 países.

Los datos recopilados fueron analizados mediante métodos estadísticos descriptivos y se visualizaron mediante tablas y figuras detalladas. Además, los datos clave, como los KPI, se ilustraron mediante «estadísticas gráficas» (estadísticas en imágenes) con el objeto de facilitar la transmisión de la evolución de los objetivos de igualdad de género. Asimismo, se crearon pictogramas ilustrativos de cada ámbito de actuación y se utilizaron en todo el informe para mejorar su grado de reconocimiento.

TALLERES DE TRABAJO CONJUNTO

En el marco del proyecto, el equipo científico, en estrecha coordinación con los interlocutores sociales europeos, concibieron, organizaron y moderaron dos talleres de trabajo. Los talleres de trabajo sirvieron no solo como medio para informar a las principales partes interesadas acerca del progreso en la implementación del Acuerdo WiR, sino también como foro de discusión para la recogida de opiniones y para la obtención de más aportaciones para el nuevo Informe WiR.

En los dos talleres de trabajo, se animó encarecidamente a los representantes de las empresas ferroviarias y de los sindicatos a que tomaran la palabra y presentaran ejemplos de buenas prácticas en sus países, que pudieran servir de inspiración para otros interesados. Asimismo, se invitó a expertos para que comentaran los avances recientes en relación con la aplicación del Acuerdo WiR y compartieran información relevante de sus áreas de especialización.

COMITÉ DE DIRECCIÓN

El comité de dirección es el principal órgano decisorio y está formado por representantes de los interlocutores sociales europeos del sector del ferrocarril. Durante el tiempo de ejecución del proyecto, el comité se reunió un total de seis veces, normalmente después de alcanzarse hitos importantes de la aplicación del proyecto.

Las empresas ferroviarias participantes emplean a un total de 696 113 personas en varios ámbitos profesionales (para más detalles, véase el ámbito de actuación 2). Las empresas varían considerablemente en cuanto al número de empleados, oscilando entre 55 y 231 100 empleados y empleadas. Doce empresas tienen una plantilla de más de 10 000 personas, tres de las cuales tienen más de 50 000. Once empresas emplean entre 1000 y 10 000 personas y cinco son más bien pequeñas empresas que emplean a menos de 1000 personas.

Como muestra la figura 2, y teniendo en cuenta múltiples respuestas, aproximadamente la mitad de las empresas ferroviarias participantes operan en las áreas de transporte de mercancías, así como en la gestión de infraestructuras. Además, más de dos tercios incluyen el transporte de pasajeros y aproximadamente un tercio de las empresas encuestadas son también un holding. Unas pocas

operan en otras áreas de negocio, concretamente ingeniería, mantenimiento de material rodante y subsidiarias (por ejemplo, servicios, inmobiliarios).

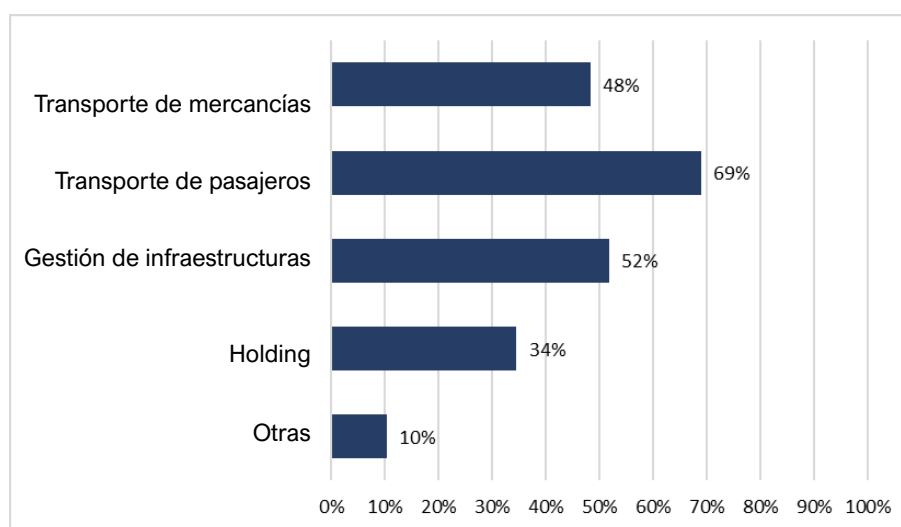


Figura 2, Fuente: Base de datos L&R ,WiR_empresas, n=29; Nota: posibles varias respuestas

EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA WIR

A continuación, se enumeran todas las empresas participantes y sus datos principales.⁷

PAÍS	NOMBRE DE LA EMPRESA	NÚMERO DE EMPLEADOS	ÁREAS DE NEGOCIO (Datos relativos a)
Austria	ÖBB-Holding	40452	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
Bélgica	Eurostar	2691	Transporte de pasajeros
Bélgica	Société Nationale des Chemins de Fer Belges/Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (SNCB/NMBS BELGIUM)	17512	Transporte de pasajeros
Chequia	České Dráhy (CD)	13388	Transporte de pasajeros
Dinamarca	Danske Statsbaner (DSB)	6500	Transporte de pasajeros
Estonia	Eesti Raudtee (EVR)	703	Gestión de infraestructuras
Finlandia	VR-Yhtymä Oy (VR Group)	8416	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros
Francia	SNCF-Holding	153456	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding

⁷ Las empresas aparecen en el orden alfabético de los países en los que operan.

Alemania	Deutsche Bahn (DB)	231080	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
Alemania	e.g.o.o. Eisenbahngesellschaft	55	Transporte de mercancías
Alemania	eurobahn GmbH Co. KG	866	Transporte de pasajeros
Hungría	Magyar Államvasutak (MÁV)	16734	Gestión de infraestructuras
Irlanda	Iarnród Éireann (IE)	4689	Transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras
Italia	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)	68444	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
Italia	FNM Group	210	Holding
Lituania	Lietuvos Geležinkeliai (LTG)	5697	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
Luxemburgo	CFL Group	5125	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
Países Bajos	Nederlandse Spoorwegen (NS)	20559	Transporte de pasajeros
Macedonia del Norte	ŽRSM Infrastructure	795	Gestión de infraestructuras
Polonia	Polskie Koleje Państwowe (PKP)	12331	Holding
Serbia	ŽS Infrastructure	5786	Gestión de infraestructuras
Eslovaquia	Železnice Slovenskej Republiky (ŽSR)	12707	Gestión de infraestructuras
Eslovaquia	Železničná Spoločnosť Cargo Slovakia (ZSSK Cargo)	3771	Transporte de mercancías
Eslovaquia	Železničná Spoločnosť Slovensko (ŽSSK)	5240	Transporte de pasajeros
Eslovenia	Slovenske Železnice (SŽ)	7102	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
España	Renfe Operadora (RENFE)	15872	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros
Suiza	BLS	3930	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras
Suiza	Schweizerische Bundesbahnen / Chemins de Fer Fédéraux Suisses / Ferrovie Federali Svizzere (SBB CFF FFS)	32002	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
Reino Unido	Rail Delivery Group (RDG)	n.D.	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros

SINDICATOS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA WIR

A continuación, se enumeran todos los sindicatos participantes y sus datos principales.⁸

PAÍS	SINDICATO	EMPRESA A CUYOS EMPLEADOS REPRESENTAN
Austria	Vida	ÖBB-Holding
Austria	Vida	Fachverband der Schienenbahnen (WKO)
Bulgaria	Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria	BDŽ-Holding
Croacia	Railroad Engineer Trade Union	Hrvatske Željeznice Infrastructure (HŽ Infrastructure)
Croacia	Railroad Engineer Trade Union	Hrvatske Željeznice Passenger (HŽ Passenger)
Dinamarca	Dansk Jernbaneforbund	Danske Statsbaner (DSB)
Francia	CGT Cheminots	SNCF-Holding
Francia	FGTE CFDT (Fédération Générale des Transports et de l'Environnement)	SNCF-Holding
Alemania	EVG	Deutsche Bahn (DB)
Alemania	EVG	Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)
Hungría	Trade Union of Hungarian Railwaymen (Vasutasok Szakszervezete)	Magyar Államvasutak (MÁV)
Hungría	Trade Union of Hungarian Railwaymen (Vasutasok Szakszervezete)	Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút/Raab-Oedenburg-Ebenfurter Eisenbahn (GySEV/Raaberbahn)
Irlanda	SIPTU (Services, Industrial, Professional and Technical Union)	Iarnród Éireann (IE)
Italia	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Italia	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	FNM Group
Letonia	Latvian Rail and Transport Industry Trade Union (Latvijas Dzelznieku Arodbiedriba)	RailBaltica (RB Rail)
Letonia	Latvian Rail and Transport Industry Trade Union (Latvijas Dzelznieku Arodbiedriba)	Latvijas Dzelzceļš (LDZ)
Luxemburgo	FCPT-SYPROLUX	Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL)
Luxemburgo	FCPT-SYPROLUX	CFL
Países Bajos	FNV	Nederlandse Spoorwegen (NS)
España	FeSMC-UGT	Euskotren

⁸ Los sindicatos aparecen en el orden alfabético de los países en los que operan.

Además, los representantes del sindicato de Ucrania (Sindicato de Ferroviarios y de Obreros de la Construcción de Transportes de Ucrania) nos facilitaron información relativa a su ámbito de trabajo.

ADOPCIÓN E IMPLEMENTACIÓN GENERAL DEL ACUERDO WIR

A continuación, se presenta un resumen de la implementación, así como de la cooperación entre las empresas y los sindicatos. Se ha de tener en cuenta que la comparación entre empresas y sindicatos solo es posible con limitaciones, ya que, en el caso de algunas empresas, no se incluye la perspectiva del sindicato, y viceversa. De todas formas, tiene sentido comparar los dos puntos de vista con el objeto de incluir ambas perspectivas, por una parte, y, por otra parte, presentar posibles evaluaciones divergentes.

En total, más del 90 % de las empresas ferroviarias que participaron en la encuesta, tanto miembros de CER como empresas de fuera de la UE, indicaron haber incluido el Acuerdo WiR en su organización. Otras dos empresas ferroviarias optaron por participar voluntariamente en la encuesta, sin haberse adherido al acuerdo antes de la encuesta. Respecto al proceso de implementación, el 4 % considera haber implementado el acuerdo en su totalidad y, en una escala entre 1 y 10,⁹ un 48 % adicional considera haber implementado el acuerdo en su empresa en gran medida. Alrededor de una cuarta parte considera haber implementado el acuerdo en mayor o menor medida. El 15 % de las empresas participantes no ha adoptado medidas, o apenas lo ha hecho, para alcanzar los objetivos del acuerdo (véase figura). La mayoría de ellas no se han adherido al acuerdo por lo que todas las medidas han sido adoptadas por estas empresas voluntariamente.

Al comparar la evaluación general con la de los sindicatos, existen algunas diferencias. Aproximadamente el mismo porcentaje (un 5 %) considera que el acuerdo ha sido totalmente implementado, pero solo el 29 % lo considera mayoritariamente implementado. Alrededor de un tercio de los sindicatos afirma que el acuerdo ha sido más o menos implementado, un 14 % que apenas ha sido implementado y un 5 % que el acuerdo no ha sido implementado en absoluto, un porcentaje menor en comparación con la evaluación de las empresas.

⁹ Para una mayor claridad, los valores han sido agrupados. 1 = no implementado en absoluto, 2,3 y 4 = apenas implementado, 5,6 y 7 = más o menos implementado, 8 y 9 = mayoritariamente implementado y 10 = totalmente implementado

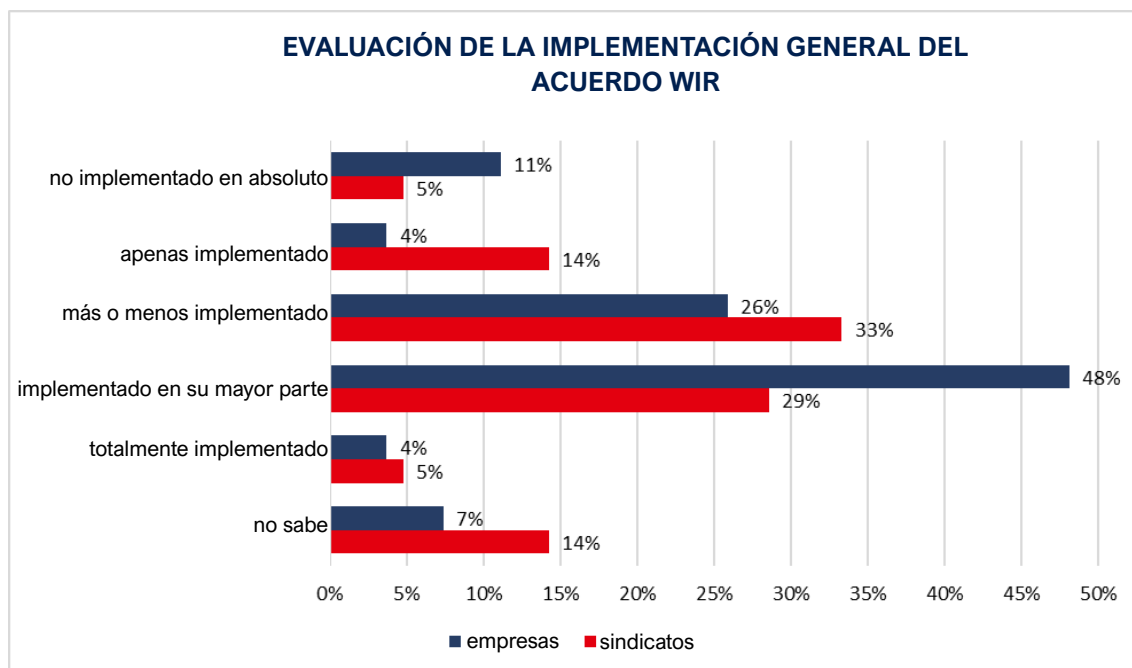


Figura 3, Fuente: Base de datos L&R ,WiR_empresas, n=27; WiR_sindicatos, n=21

COOPERACIÓN ENTRE EMPRESAS Y SINDICATOS

En relación con las potentes medidas conjuntas implementadas, la estrecha colaboración entre las empresas y los sindicatos no solo es esencial, sino un requisito del propio Acuerdo WiR.

Para ello, el 14 % de las empresas participantes valora el nivel actual de cooperación entre estas dos partes como «muy estrecha», un 21 % la valora como «bastante estrecha» y una cuarta parte la ve como «más o menos estrecha». En cambio, un 4 % afirma que no existe ningún tipo de cooperación entre el sindicato y la empresa respecto a la aplicación del Acuerdo WiR, con un 7 % que la considera «apenas estrecha». Además, un 14 % no sabe si las partes trabajan conjuntamente o cómo lo hacen, y el mismo porcentaje considera que esta valoración no es aplicable en su situación.

La evaluación de los sindicatos difiere en cierta medida. Un porcentaje mayor, el 14 %, afirma que la cooperación no es en absoluto estrecha, y un 5 % adicional valora el trabajo conjunto para la aplicación del proceso como «apenas estrecha». No obstante, se observan valores significativamente más altos en la valoración de la cooperación «más o menos estrecha», una valoración que fue realizada por casi la mitad de los sindicatos participantes. Otro 19 % contempla la relación de trabajo, en relación con el acuerdo, como «bastante estrecha» y un 10 % la considera «muy estrecha».

No sorprende que los valores relativos a la falta de información y a la idoneidad de la evaluación sean significativamente más bajos: el 5 % afirma que la valoración no es aplicable en su caso.

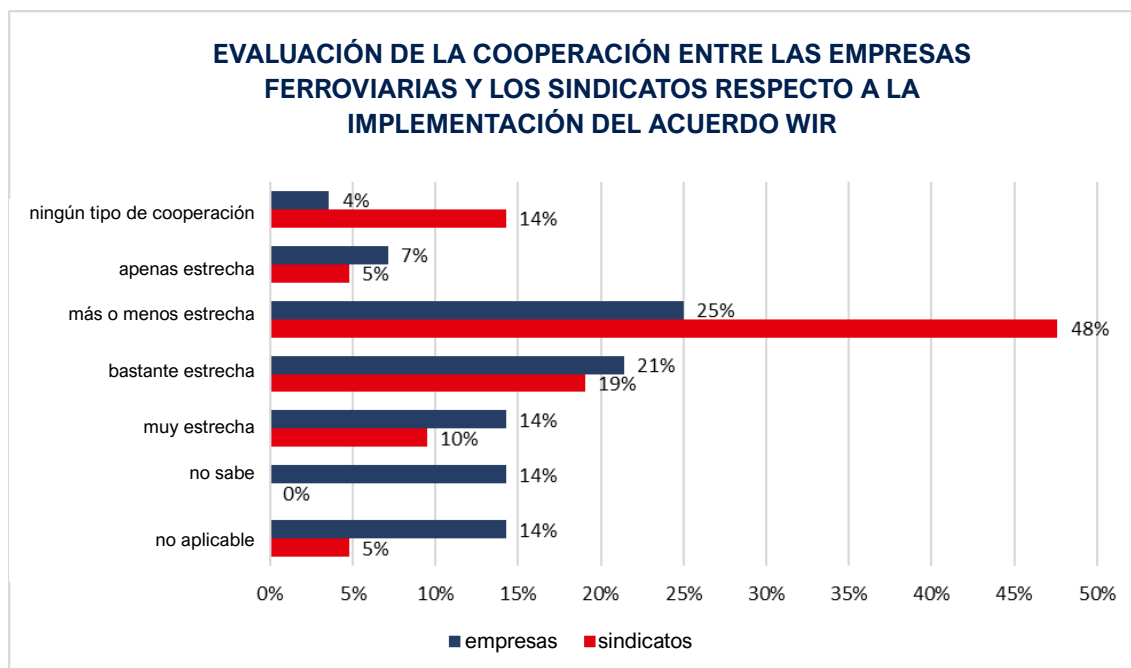


Figura 4, Fuente: Base de datos L&R ,WiR_empresas, n=28; WiR_sindicatos, n=21

COOPERACIÓN ENTRE EMPRESAS Y COMITÉS DE EMPRESA

Respecto a la cooperación en la aplicación del proceso entre las empresas ferroviarias y los comités de empresa u otros comités en los que participan los sindicatos, las valoraciones difieren ligeramente entre las empresas y los sindicatos. Una pequeña proporción de empresas ferroviarias considera esta cooperación como «muy estrecha» o «bastante estrecha», en comparación con la cooperación entre empresas y sindicatos. Alrededor de un tercio de los procesos de trabajo son valorados como cooperación «bastante estrecha».

Además, una cuarta parte afirma que esta valoración no es aplicable en su caso, y un 11 % adicional no tiene información acerca de esta relación. Esto puede estar relacionado con el hecho de que en los países europeos existen diferentes formas de representación de los empleados, con comités de empresa que no tienen las mismas funciones y objetivos en todos los países.

La mayor parte de los sindicatos participantes afirman que la cooperación entre las empresas ferroviarias y los comités de empresa u otros comités con los sindicatos es «bastante estrecha» (un 33 %) o «más o menos estrecha». No obstante, un 14 % indica que no existe ningún tipo de cooperación y el mismo porcentaje declara que la relación de trabajo entre las partes es «apenas estrecha». El 14 % afirma que la valoración no es aplicable en su caso.

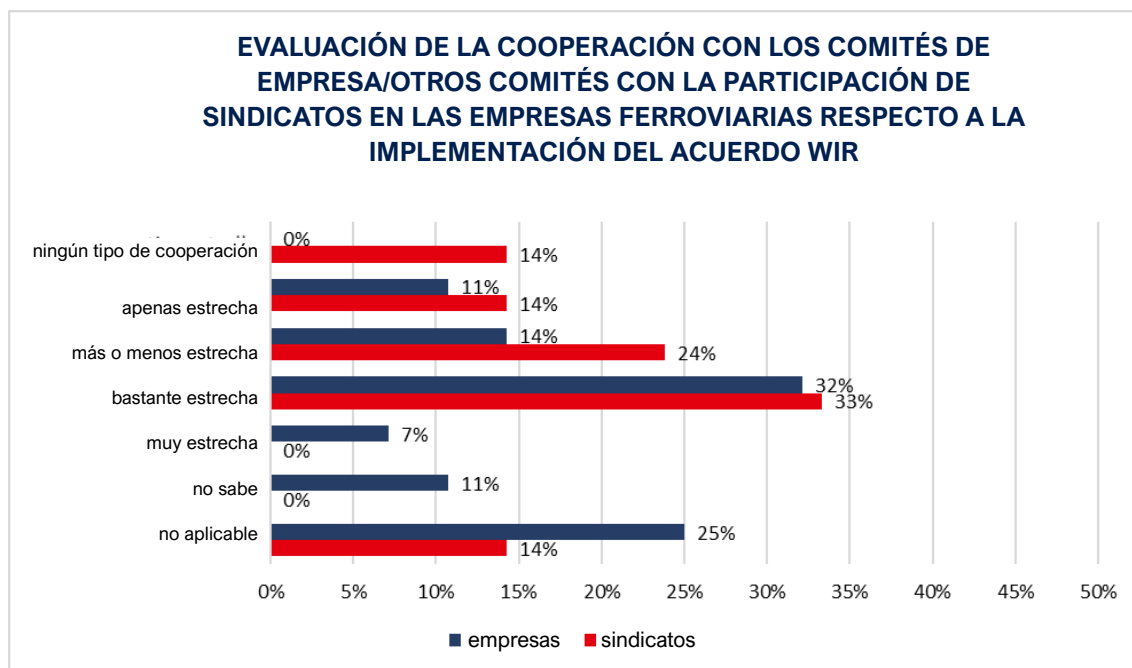
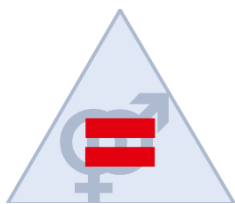


Figura 5, Fuente: Base de datos L&R ,WiR_empresas, n=27; WiR_sindicatos, n=21

[PEGAR SIGUIENTE PÁGINA]



ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1: POLÍTICA GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor y un objetivo fundamental de la UE. Por esta razón, la igualdad de género en el puesto de trabajo ha de seguir los principios de no discriminación, tratamiento igualitario e igualdad de oportunidades. No es admisible la discriminación directa o indirecta.¹⁰



La igualdad de género es un problema generalizado en el sector ferroviario europeo, que se solapa con otros asuntos más específicos que serán tratados en posteriores ámbitos de actuación y que tienen implicaciones significativas para la diversidad de la mano de obra. Mientras la red ferroviaria europea continúa su expansión, abordar la igualdad de género mediante planteamientos diversificados, pero integrados, es crucial para garantizar un entorno de trabajo más inclusivo,

¹⁰ Acuerdo WiR, página 8.

innovador y equitativo. Por lo tanto, la política general de igualdad de género constituye la piedra angular del Acuerdo WiR, priorizando medidas concretas para promover la igualdad de género en las empresas ferroviarias:

- ✓ *La igualdad de género ha de formar parte de la política, la visión y los objetivos de la empresa. Las empresas han de comprometerse con los principios y medidas a aplicar dentro de su organización.*
- ✓ *Las empresas han de desarrollar, implementar y monitorizar una política de igualdad de género mediante un enfoque de arriba a abajo. [...] El objetivo es cambiar la cultura laboral para liberarla de los estereotipos de género.*
- ✓ *Las empresas han de adoptar un documento normativo que incluya una declaración de los valores de la empresa en relación con la igualdad y cómo se pondrán en práctica en sus respectivas organizaciones. [...]*
- ✓ *Además, se ha de definir una estrategia para la igualdad de género que será responsabilidad de la alta dirección.*

Esta sección del informe presenta los resultados de la encuesta relativa a la manera en la que empresas ferroviarias y sindicatos de todos los países europeos han incorporado principios y medidas de igualdad de género en su realidad laboral, contribuyendo conjuntamente a hacer dicha realidad más justa y accesible para sus empleados. El análisis se basa en los principios y compromisos incluidos en el Acuerdo WiR, firmado por CER y ETF. Este acuerdo sirve como marco crítico para el avance de la igualdad de género en el sector ferroviario, reforzando el compromiso de los interlocutores sociales europeos con la no discriminación, el trato igualitario y la igualdad de oportunidades, eliminando al mismo tiempo todas las formas de discriminación de género. Esta parte del informe investiga, específicamente, cómo las empresas establecen metas, asignan responsabilidades y miden el progreso en la consecución de sus objetivos de igualdad de género, garantizando su conformidad con el Acuerdo WiR.

POLÍTICAS DE EMPRESAS QUE REFLEJAN SUS VALORES EN CUANTO A IGUALDAD DE GÉNERO

El Acuerdo WiR hace especial hincapié en el compromiso de las partes firmantes con los principios impulsados por la igualdad de género y la no discriminación. En consecuencia, durante la fase inicial se encuestó a las empresas ferroviarias y a los sindicatos en relación con la existencia de políticas que reflejen los valores de las empresas y de los sindicatos respecto a la igualdad de género.

De las 29 empresas ferroviarias que participaron en la encuesta, un 79 % confirmó disponer de algún tipo de documento normativo, sea un documento estratégico, un libro blanco, una resolución o un código ético. Asimismo, un 7 % adicional está actualmente trabajando en la elaboración de un documento normativo, mientras que el 14 % afirma no disponer de ninguno.

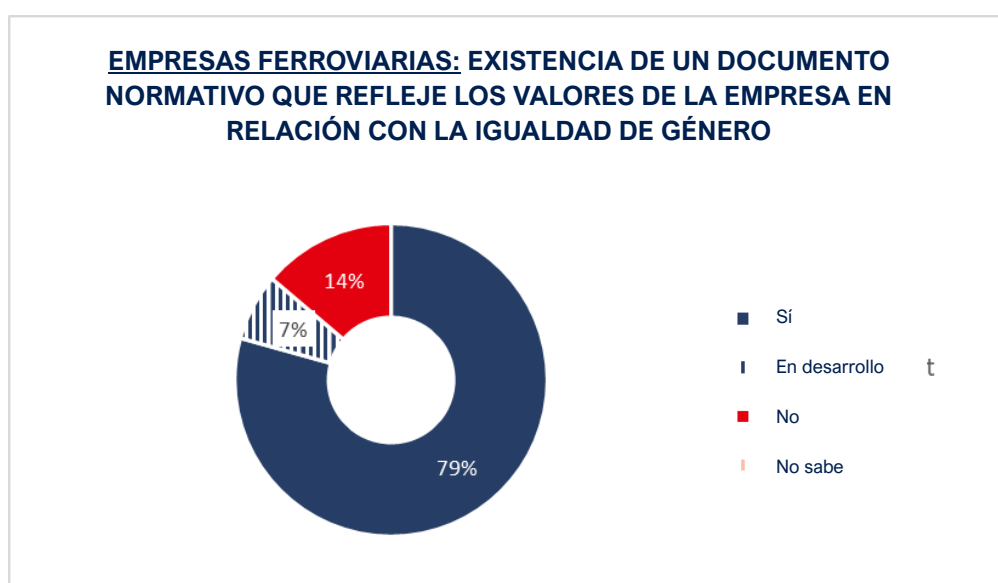


Figura 6, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n= 29

Los sindicatos encuestados ofrecen una panorámica similar, con más de dos tercios (un 67 %) afirmado que las empresas ferroviarias en las que están empleados sus miembros, disponen de un documento normativo que incluye la visión corporativa respecto a la igualdad de género. Se ha de subrayar que el 19 % de los sindicatos no dispone de ningún tipo de información al respecto. A pesar de la positiva evaluación general de la cooperación entre las empresas ferroviarias y los sindicatos, como queda demostrado en el capítulo anterior, esto se puede considerar una señal de falta de comunicación en casos concretos.

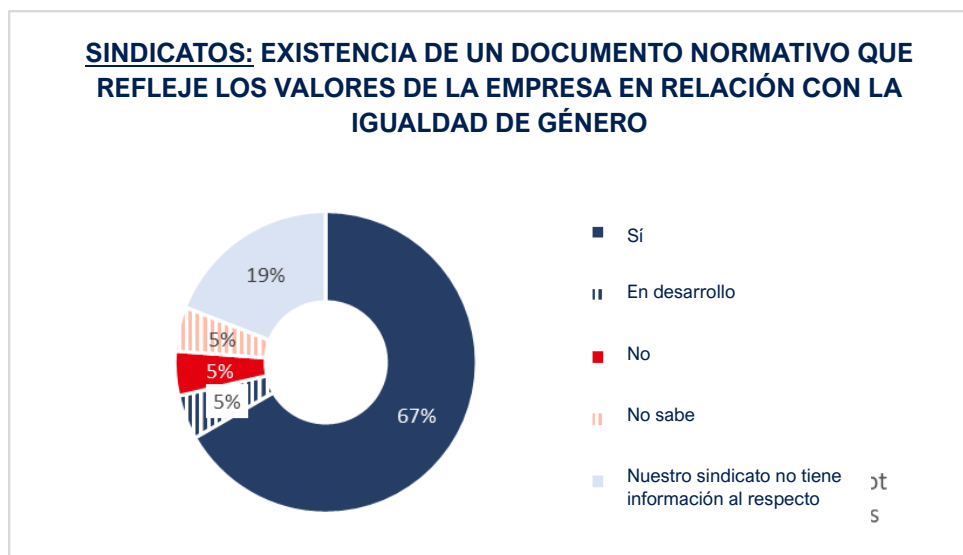


Figura 7, Fuente: Base de datos L&R, WiR_sindicatos, n=21

En una fase posterior, las empresas ferroviarias también fueron consultadas acerca de elementos específicos incluidos en los documentos normativos. Con valoraciones máximas del 88 %, la mayoría de las empresas encuestadas confirma que su documento normativo incluye una visión de la igualdad de género y una declaración para luchar contra el acoso sexual, así como compromisos para garantizar la igualdad de género y para implementar medidas contra el acoso sexual. Una cantidad algo menor de empresas incluye una estrategia de comunicación o su compromiso con la implementación de medidas para la igualdad de género en su documento normativo (un 75 %), así como una estrategia para su seguimiento y evaluación (un 71 %).

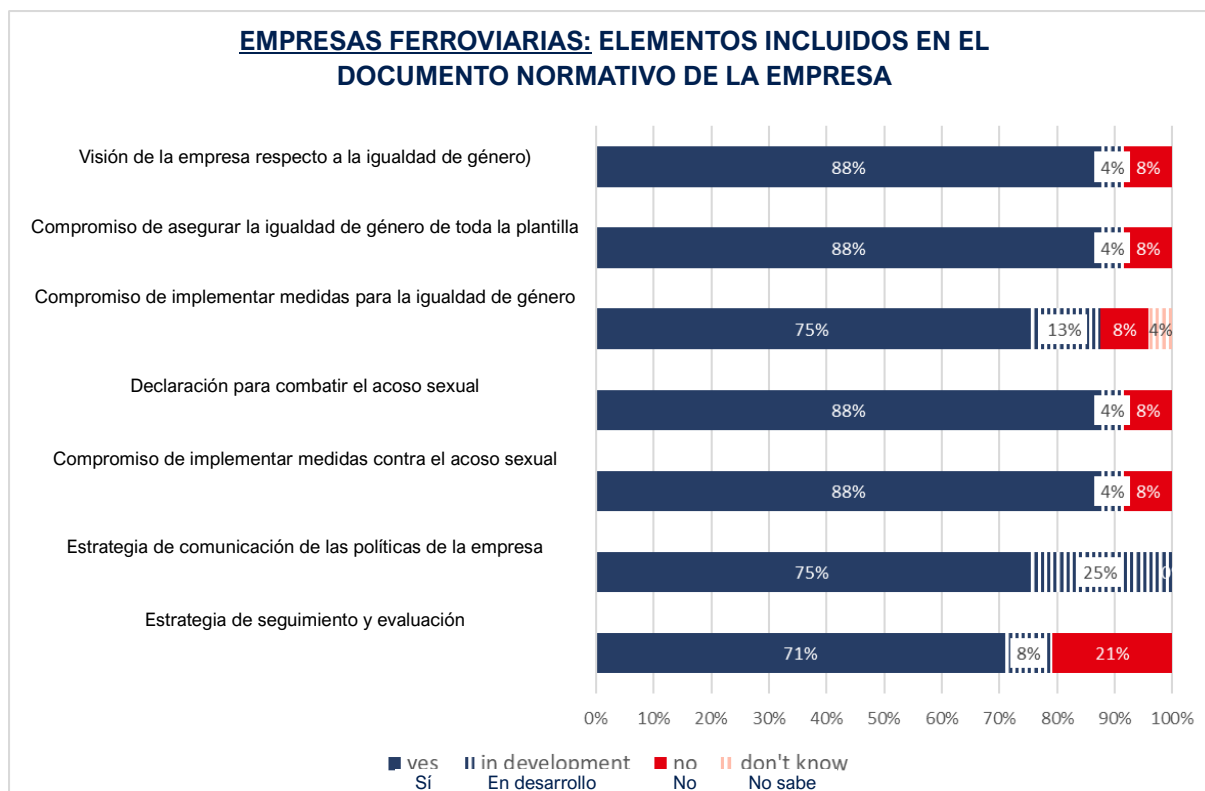


Figura 8, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas; n = 24

Estos resultados coinciden en gran medida con las respuestas de los sindicatos encuestados: una sorprendente mayoría confirma que la visión corporativa de igualdad de género, así como el compromiso de garantizar la igualdad de género entre todos los empleados y empleadas, son elementos ya integrados en los documentos normativos de las empresas ferroviarias (el 93 % en cada elemento). Lo mismo se puede decir de las declaraciones para combatir el acoso sexual, así como del compromiso de implementar medidas con este objeto, la presencia de las cuales en los documentos normativos de las empresas fue confirmada por el 87 % y el 80 %, respectivamente, de los sindicatos encuestados. El nivel más bajo de acuerdo se observó en relación con las estrategias de seguimiento y evaluación, cuya inclusión en los documentos normativos de las empresas solo era conocida por algo más de la mitad de los sindicatos participantes (un 53 %).

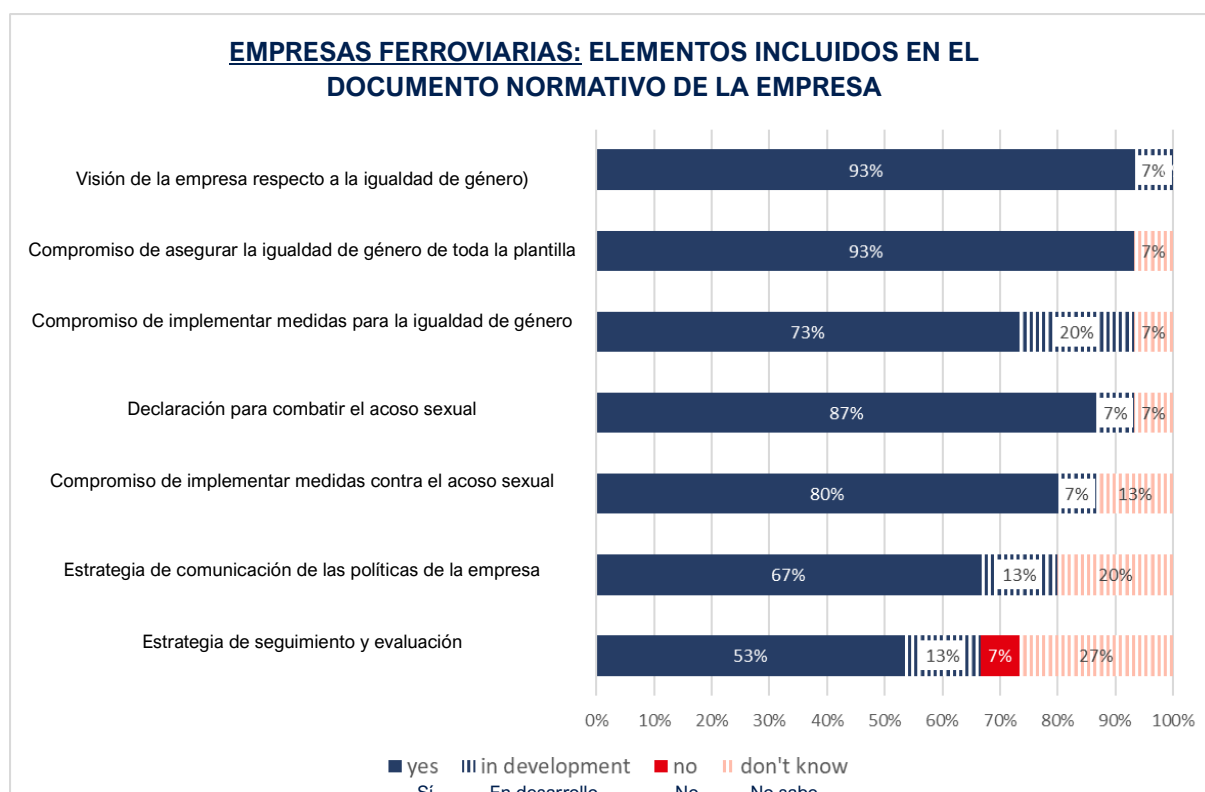


Figura 9, Fuente: Base de datos L&R , WiR_sindicatos'; n=15

Asimismo, las empresas ferroviarias encuestadas también indican la existencia de elementos adicionales en sus documentos normativos, no incluidos en la lista anterior. Estos elementos se describen más detalladamente en el siguiente cuadro.

ELEMENTOS ADICIONALES INCLUIDOS EN LOS DOCUMENTOS NORMATIVOS DE LAS EMPRESAS FERROVIARIAS

IÉ, Irlanda

Varias iniciativas de representación de géneros y de igualdad, como políticas para garantizar el equilibrio de género en los consejos de la empresa y normas para garantizar un reclutamiento y una promoción justas.

Políticas laborales que promueven la organización flexible de las jornadas de trabajo, políticas de igualdad salarial, de prevención del acoso, y de la seguridad de la mujer.

ÖBB, Austria

Política de trato igualitario, que incluye programas para fomentar la representación de la mujer y para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal.

Directrices contra el acoso en el puesto de trabajo y una Carta por la Diversidad (Vida, Austria).

LTG, Lituania

Directrices para la prevención de la violencia y del acoso que contribuyen a garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa.

NS, Países Bajos

La igualdad de género se viene aplicando desde los años 80, y actualmente existe un sistema de denuncia con tal fin.

Plan de acciones para la diversidad e inclusión y códigos de conducta que incluyen los valores de la empresa respecto a la igualdad de género.

SNCB/NMBS, Bélgica

Carta por la Diversidad, Plan por la Diversidad Actiris y Código de conducta Compass PROS (que incluye un capítulo sobre respeto e igualdad).

Normativa de igualdad y diversidad (RDG, Bélgica).

SNCF, Francia

Visión de la empresa respecto a la igualdad de género, acciones en favor de la paternidad y medidas contra el acoso sexual. Compromiso de luchar contra toda forma de discriminación, adhesión a la Carta por la Diversidad desde 2004. Acuerdos en la empresa sobre igualdad de género desde 2006 y compromisos específicos con los sindicatos para el seguimiento del cumplimiento de dichos acuerdos.

Red de empleados y empleadas para la promoción de la igualdad de género, desde 2012.

Consejo estratégico sobre igualdad de género con los CEO del holding y con todas las empresas del grupo, desde 2020.

MÁV, Hungría

Plan de igualdad de oportunidades en el empleo destinado a la familiarización de toda la plantilla con los principios de la no discriminación.

DB, Alemania

Desde 2019, el compromiso con la diversidad y la inclusión ha sido un fundamento de la estrategia corporativa de DB.

Confirmación del compromiso con la igualdad de oportunidades y con la diversidad, por ejemplo, reconociendo y promoviendo la diversidad dentro de la empresa, con declaraciones claras en contra

de la discriminación y de las desventajas específicas de género. El entendimiento del género trasciende la distinción entre mujer y hombre, e incluye la identidad de género.

Acuerdos de grupo, por ejemplo, respecto a la compatibilidad entre carrera profesional, familia y biografía, para promover la participación equitativa de géneros.

CFL, Luxemburgo

Especificaciones en términos de gobernanza, delegando a un comité específico el seguimiento de la aplicación del documento normativo.

EJEMPLOS SELECCIONADOS DE MEDIDAS Y PLANES PARA UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE GÉNEROS EN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS

DB, Alemania

La diversidad, incluyendo la igualdad de género, está anclada en la estrategia del grupo DB: compromiso con la igualdad de oportunidades y con la diversidad.

A largo plazo, DB aspira a una participación igualitaria. A este respecto, se realiza un informe trimestral destinado al consejo ejecutivo del grupo, con el objeto de revisar los progresos realizados.

Cifras transparentes de la distribución de géneros en los informes internos y externos.

Reconocimiento y fomento de la diversidad dentro de la empresa, incluyendo género, origen, orientación sexual, discapacidad, edad y religión. Posicionamiento claro contra la discriminación y las desventajas específicas según género. Medidas de conciliación de la vida laboral y personal, estándares de derechos humanos internacionales basados en la política corporativa.

IE, Irlanda

Composición de la plantilla, por ejemplo, incremento de la incorporación o reclutamiento de mujeres licenciadas; cumplimiento de la normativa con revisiones anuales para asegurar la compatibilidad con las metas en cuanto a género, incluyendo actualizaciones de la estructura de los permisos parentales, apoyo estructural mediante el mantenimiento y desarrollo de la red SHINE de mujeres para la tutoría y promoción de la política de la empresa.

Seguimiento continuo (por ejemplo, informes anuales sobre la brecha salarial de género; próximo documento ED&I Strategy 2030).

ÖBB, Austria

La política de igualdad de tratamiento incluye programas de apoyo a las mujeres y programas para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal.

Los objetivos se establecen en la Carta por la Diversidad 2026 y son accesibles para todos los empleados, empleadas y directivos de la empresa. Esta carta incluye objetivos a diferentes niveles.

La implementación del Womans Career Index FKI (Índice de Carreras Profesionales de las Mujeres) en 2021, con reindexación cada dos años. Se derivaron un total de 72 medidas dentro del marco del FKI, un 70 % de las cuales ya han sido implementadas.

SNCB/NMBS, Bélgica

Pilar 1/Reclutamiento y selección.

Pilar 2/Sensibilización, comunicación interna y posicionamiento externo: comunicación continua de las cifras y de la evolución de la diversidad en la empresa de una manera simple, clara y expresiva, mediante la utilización de infografías.

Pilar 3/Gestión de recursos humanos: seguimiento y análisis continuo de la diversidad de género y de otras formas de diversidad en la empresa. Seguimiento de la perpetuación de los modelos de

liderazgo en los que se integraron la diversidad y la inclusión, así como la integración continua de la inclusión.

CFL, Luxemburgo

Desarrollo de un abanico de acciones relacionadas con el reclutamiento de mujeres y con el desarrollo profesional, con el objeto de alcanzar una representación equilibrada de géneros en la totalidad de la plantilla o en categorías ocupacionales específicas.

SBB CFF FFS, Suiza

Medidas estructurales (por ejemplo, realización de encuestas a la plantilla, incluyendo la medición de las diferencias de género); establecimiento de un consejo D&I (Diversidad e Inclusión) formado por altos ejecutivos encargados de gestionar los asuntos de diversidad e inclusión y que se responsabilizan de estos asuntos en la empresa; formación de un grupo de trabajo con especialistas en recursos humanos para el desarrollo y aplicación de medidas para la igualdad y la diversidad; implementación del principio «Comply or Explain» (cumplir o explicar) en el reclutamiento para puestos de liderazgo; realización de informes sobre diversidad e igualdad para el comité ejecutivo y la junta de directores; puesta a disposición del panel de directivos, de datos en tiempo real para representar la proporción de mujeres en las respectivas áreas.

RENFE, España

El segundo plan de igualdad del grupo establece medidas fundamentales para continuar avanzando en la igualdad real y para integrar la perspectiva de género en la dirección.

PKP, Polonia

El grupo PKP está implementando una política de igualdad que ha sido adoptada por la dirección del grupo PKP. Cada empresa tiene la oportunidad de introducir disposiciones más detalladas en el marco de su política.

Eurostar, Bélgica

Cada área de negocio trabajará con el equipo para la diversidad, equidad e inclusión, para la creación de un plan de acciones que puede incluir elementos como el reclutamiento, la retención y el desarrollo profesional.

NS, Países Bajos

La estrategia para la igualdad de género hasta 2025 forma parte del plan de acciones Diversidad & Inclusión de nuestra junta.

LA POSICIÓN DE LOS SINDICATOS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Tanto las empresas ferroviarias como los sindicatos expresan su profundo aprecio por la igualdad de género y por otros principios similares relacionados con la no discriminación, el trato igualitario y la igualdad de oportunidades. Casi la mitad de los sindicatos encuestados (un 48 %) valoran la importancia de estos principios en sus organizaciones con la nota más alta posible, diez. Otro tercio dio valoraciones de ocho y nueve. Generalmente, se ha de tener en cuenta que, exceptuando un sindicato que se abstuvo de contestar esta pregunta, todos los demás sindicatos participantes en la encuesta evaluaron la relevancia de los principios de la igualdad de género en sus organizaciones con calificaciones de al menos seis sobre diez.

SINDICATOS: EVALUACIÓN DE LA IMPORTANCIA DE LOS PRINCIPIOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMACIÓN, TRATO IGUALITARIO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS SINDICATOS

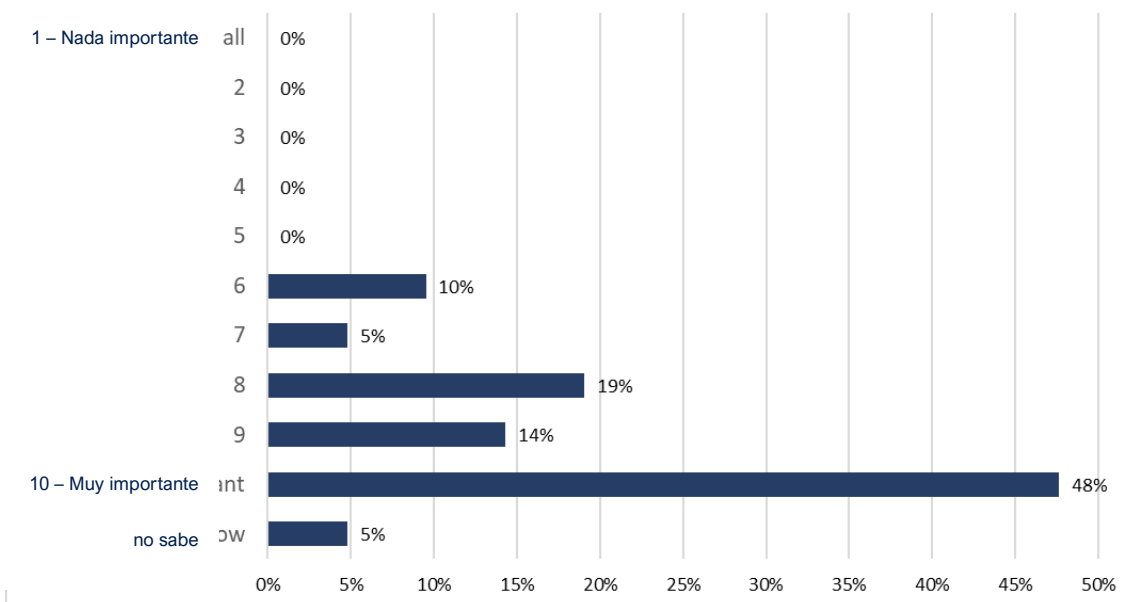


Figura 10, Fuente: Base de datos L&R, WiR_sindicatos, n=21

ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO RESPONSABILIDAD DE LA ALTA DIRECCIÓN

Además de un documento normativo, las empresas ferroviarias también fueron encuestadas acerca de la existencia de una estrategia para la igualdad de género impulsada por la alta dirección de la empresa. De las 29 empresas ferroviarias participantes en la encuesta, el 59 % indicó que dispone de una estrategia de ese tipo como parte de las competencias de la alta dirección. El 7 % indicó que están trabajando actualmente en la creación de dicha estrategia. No obstante, un total del 31 % de las empresas ferroviarias encuestadas carece de una estrategia para la igualdad de género.

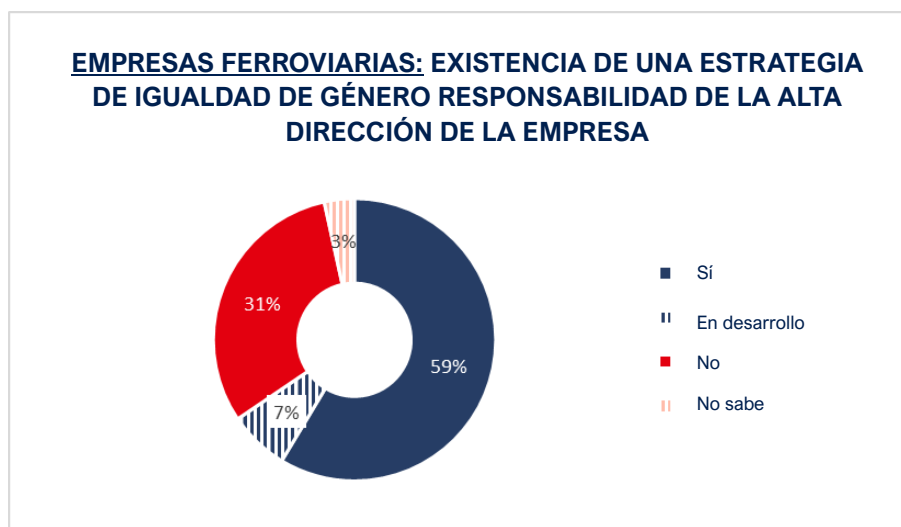


Figura 11, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n= 29

Respecto a la evaluación de los sindicatos en relación con las estrategias existentes en las empresas ferroviarias en las que están empleados sus miembros, se puede constatar que su visión coincide en gran medida con la de las empresas: El 62 % de los sindicatos confirmó la existencia de una estrategia para la igualdad de género en las empresas ferroviarias. No obstante, alrededor de un tercio de los sindicatos fueron incapaces, de nuevo, de contestar a esta pregunta por falta de información.

SINDICATOS: EXISTENCIA DE UNA ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO RESPONSABILIDAD DE LA ALTA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

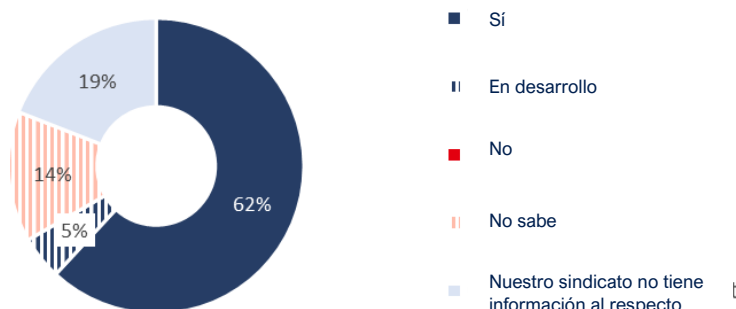


Figura 12, Fuente: Base de datos L&R, WiR_sindicatos, n=21

Una pregunta de seguimiento identificaba elementos específicos que formaban parte de las estrategias para la igualdad de género de las empresas ferroviarias que disponían de este tipo de documentos. Con proporciones entre el 68 y el 79 %, las empresas ferroviarias confirmaron la mayor parte de los elementos de la lista, con objetivos para una representación equilibrada de géneros y medidas para reforzar la estrategia (un 79 % cada uno), asignación de responsabilidades para el refuerzo de la estrategia, realización del seguimiento y de planes de evaluación para comprobar la implantación de la estrategia, calendarios para la aplicación de la estrategia (un 74 %), y reporte del nivel de implementación de la estrategia (un 68 %). No obstante, un considerable porcentaje de las empresas encuestadas aún están preparando los calendarios para la aplicación de la estrategia y para las actividades reportadas (un 21 % de cada una de ellas).

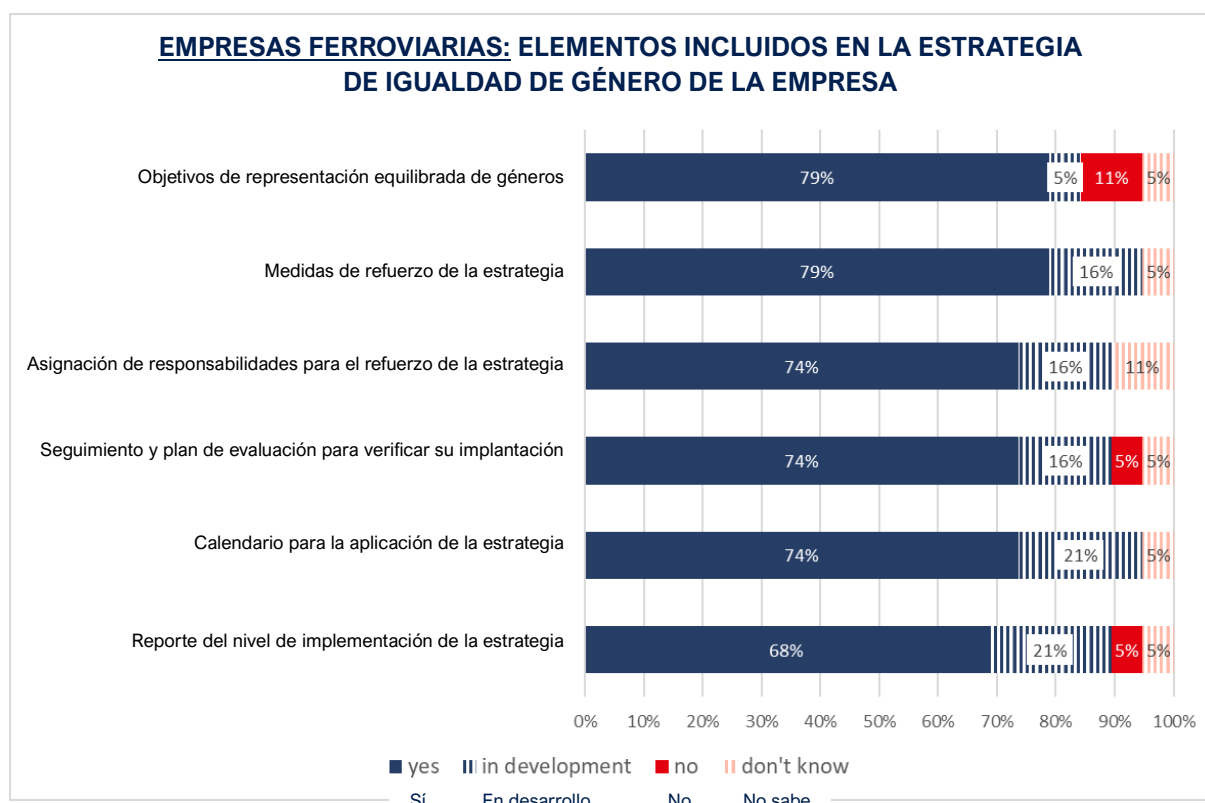


Figura 13, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=19

Por el contrario, los sindicatos encuestados ofrecen un panorama algo diferente en relación con los elementos específicos incluidos en las estrategias para la igualdad de género en las empresas ferroviarias. En este caso, solo un 79 % de los sindicatos confirma claramente que los objetivos de una representación equilibrada de géneros forman parte de la estrategia para la igualdad de género, mientras que la confirmación de otros aspectos queda por debajo del umbral del 50 %. Concretamente, solo el 21 % de los sindicatos encuestados pudo confirmar que las empresas asignan responsabilidades con el objeto de reforzar la estrategia para la igualdad de género, con otro 21 % que considera que aún no se ha realizado la asignación, y el mismo porcentaje que no pudo contestar la pregunta.

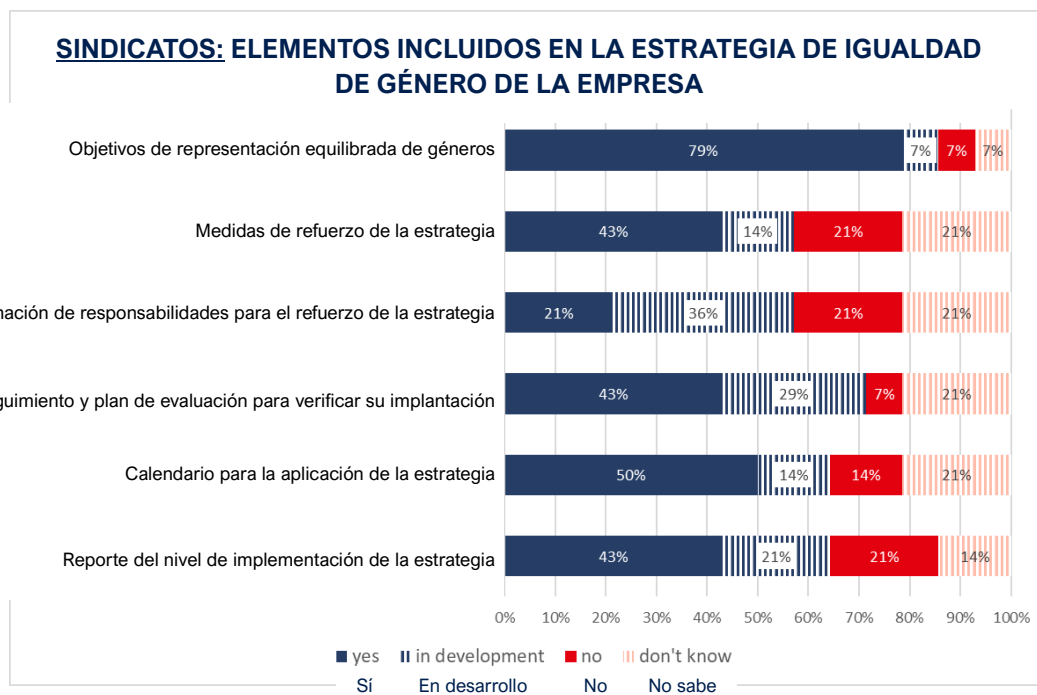


Figura 14, Fuente: Base de datos L&R, WiR_sindicatos, n=14

Las empresas ferroviarias encuestadas también detallaron qué categoría de empleados y empleadas son responsables del refuerzo de la estrategia para la igualdad de género en su organización: un total del 94 % de dichas empresas asignó esta responsabilidad a su alta dirección, mientras que el 88 % la asignó a sus mandos intermedios y a los departamentos de recursos humanos. Para el 71 % de las empresas participantes, esta responsabilidad recae en un departamento, unidad o persona responsable dedicada a la igualdad. En menor medida, las empresas establecen comités de empresa u otros comités con representación de los sindicatos, a cargo del refuerzo de la estrategia para la igualdad de género. Es algo menos común hacer responsables de la implementación de esta estrategia a representantes de otras áreas de negocio.



Figura 15, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n= 8

OBJETIVOS Y MEDIDAS PARA UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE GÉNEROS EN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS

Previo solicitud, algunas de las empresas ferroviarias encuestadas han esbozado sus objetivos para la consecución de una representación equilibrada de géneros en sus organizaciones. Algunos de estos objetivos también los conocían los sindicatos representantes de los empleados de las respectivas empresas ferroviarias y que, por tanto, estaban en condiciones de confirmar el establecimiento de dichos objetivos.

EJEMPLOS: OBJETIVOS PARA UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE GÉNEROS EN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS

DB, Alemania

Aumento del porcentaje de mujeres en la dirección del grupo empresarial hasta un 40 % en 2035 (el objetivo de al menos un 30 % de mujeres en la dirección del grupo empresarial se alcanzó ya en 2024). Con este objeto, se introdujeron 40 medidas en cuatro áreas diferentes.

Aumentar el porcentaje de mujeres en la totalidad de la plantilla, desde el nivel actual de aproximadamente un 24 %, a un 28 % en 2035, con el objetivo a largo plazo de alcanzar una participación igualitaria.

El consejo de Supervisión de DB estableció como objetivo un porcentaje de mujeres en el consejo de administración de Deutsche Bahn del 50 % para el 30 de junio de 2027.

LTG, Lituania

Aumento del número total de mujeres en el grupo empresarial desde el 33 % en 2024 al 36 % en 2028. Aumento del número de mujeres en los puestos de liderazgo del grupo empresarial, desde el 31 % de 2024 al 34 % en 2028.

IÉ, Irlanda

Duplicar el número de mujeres para 2030: el 25 % de todas las nuevas contrataciones han de ser mujeres.

ÖBB, Austria

De acuerdo con la Carta por la Diversidad de 2026:

Aumento del porcentaje de mujeres en el grupo empresarial a un 17 %.

Aumento del porcentaje de mujeres en las empresas totalmente consolidadas del grupo de empresas internacional a un 26,7 %. Aumento del porcentaje de mujeres en el grupo de empresas domésticas a un 15,9 %. Aumento del porcentaje de mujeres en puestos de dirección del grupo empresarial doméstico a un 20 %. Garantizar un porcentaje de mujeres de al menos un 20 % entre las nuevas contrataciones del grupo doméstico de la empresa.

Garantizar un porcentaje de mujeres de al menos un 20 % en la formación de aprendices en el grupo doméstico de la empresa.

Garantizar un porcentaje de mujeres de al menos un 25 % en los programas de formación continua de dirección de la academia ÖBB del grupo doméstico de la empresa.

Garantizar un porcentaje de mujeres de al menos el 35 % (representación del capital) en los consejos de supervisión de las empresas consolidadas del grupo empresarial con una participación accionarial ≥ 50 % por parte del gobierno federal.

SNCB/NMBS, Bélgica

Aumento del porcentaje de mujeres en la región de Bruselas en un 2 % en el período de 2024 a 2026 (de acuerdo con el plan por la diversidad Actiris).

CFL, Luxemburgo

Establece objetivos para la representación de la mujer en la totalidad del grupo.

Introduce un indicador para el seguimiento del desarrollo profesional de mujeres y hombres.

No establece objetivos respecto a niveles específicos o categorías ocupacionales, las medidas se centran en aquellas en las que la mujer está infrarrepresentada.

FS Italiane, Italia

Despliegue de acciones estructurales para reducir la brecha de género salarial en los puestos directivos.

Promoción de DE&I (diversidad e inclusión) como competencia profesional distintiva de los empleados del grupo empresarial.

Sensibilización respecto a la igualdad de género estructural.

SBB CFF FFS, Suiza

Incremento en dos del número de mujeres de cada equipo de dirección.

SNCF, Francia

Contratación de más mujeres.

Aumento de la proporción de mujeres en la dirección.

Aumento del porcentaje de mujeres en los consejos de administración y de supervisión de las empresas hasta al menos el 40 % (de acuerdo a la Ley Copé-Zimmermann de 2011).

Aumento del porcentaje de mujeres en puestos ejecutivos hasta al menos el 30 % para 2026 y hasta el 40 % para 2029 (de acuerdo con la ley Rixain de 2021).

ŽS Infraestructura, Serbia

Aumento del número de mujeres empleadas en servicios relacionados con las actividades principales (ya se ha alcanzado la representación equilibrada de géneros en las actividades secundarias).

SŽ, Eslovenia

Aumento del porcentaje de mujeres en los organismos supervisores y en los organismos de dirección colectiva hasta el 25 % entre 2025 y 2027, y posteriormente hasta un 40 % entre 2028 y 2030.

BLS, Suiza

Aumento del porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo hasta el 20 % en 2030.

Aumento del porcentaje total de mujeres hasta el 25 % para 2030.

RENFE, España

Integración en la estrategia empresarial del objetivo de desarrollo sostenible 5 (ODS 5), referente a la igualdad de género.

Eurostar, Bélgica

Acuerdo sobre los objetivos de representación de géneros en cada área de negocio, para su desarrollo hasta 2030.

PRÁCTICAS QUE INSPIRAN: POLÍTICA GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

SNCF (FRANCIA): UN ACUERDO DE EMPRESA ESTRUCTURADO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD

SNCF, la empresa ferroviaria pública francesa, ha implementado un acuerdo de gran alcance (2021 hasta 2024), negociado con los representantes de los sindicatos, para fomentar la igualdad de género y la diversidad en la totalidad de la organización. A partir de acuerdos previos que se remontan a 2006, esta cuarta iteración define una política clara y estructurada en tres áreas prioritarias: aumento de la diversidad de género en el reclutamiento y en la movilidad interna, aseguramiento de la igualdad en la promoción profesional y combate contra la violencia de género y sexual.

Para atraer a más mujeres a funciones técnicas y puestos de dirección, SNCF ha introducido medidas específicas como los foros de reclutamiento exclusivos de mujeres, campañas realizadas por influencers y primas de cooptación para candidatas femeninas. Además, la empresa promueve el liderazgo de las mujeres mediante programas de desarrollo profesional y formación respecto a no discriminación, destinados a responsables de contratación y a directivos. Iniciativas como «Les Potentielles» (antes «Día de las mujeres») pone en contacto a mujeres jóvenes con carreras técnicas mediante visitas a los colegios, testimonios y visitas guiadas. El objetivo es romper estereotipos.

Las condiciones de trabajo también han sido objeto de atención: SNCF adapta instalaciones, por ejemplo, los vestuarios, proporciona equipos de protección aptos para todos los cuerpos, incluyendo empleadas embarazadas, y proporciona productos para la menstruación y descansos para lactancia. La empresa también garantiza que las bajas por maternidad no sean un impedimento para la mejora salarial o el acceso a formación, y apoya la conciliación de la vida laboral y personal mediante permisos de paternidad incentivados y ayudas para el cuidado de los niños.

Paralelamente, SNCF aplica una política de tolerancia cero con la violencia sexual o basada en el género, con claros mecanismos de apoyo como permisos para víctimas, representantes contra el acoso en los comités de empresa y una formación específica. Se realiza un seguimiento del progreso mediante hojas de ruta estructuradas y mediante comités de dirección, asegurando la participación de los sindicatos y una fuerte responsabilidad. El acuerdo se basa tanto en la legislación francesa como en la responsabilidad corporativa proactiva, siendo un modelo robusto para la igualdad de género sistémica en el sector ferroviario.

CFL (LUXEMBURGO): WOMEN@CFL INITIATIVE (INICIATIVA MUJER @CFL), PROMOVIENDO LA IGUALDAD DE GÉNERO EN SECTORES DOMINADOS TRADICIONALMENTE POR HOMBRES

La iniciativa «Woman@CFL» de la empresa ferroviaria CFL, de Luxemburgo, constituye un ejemplo de aproximación exhaustiva y participativa al aumento de la igualdad de género en una industria dominada tradicionalmente por hombres. Ante el reducido porcentaje de mujeres empleadas (solo un 15 % en 2021) y la ausencia de mujeres en la junta directiva en esa época, CFL lanzó un programa estratégico alineado con sus objetivos corporativos para el período de 2021 a 2025. La iniciativa se basa en marcos europeos, como el acuerdo Mujeres en el Sector Ferroviario, e integra herramientas nacionales como la etiqueta «Actions Positives» (Acciones positivas).

El planteamiento incluye una «Política de igualdad de género» firmada por la totalidad de la junta y un amplio plan de acciones que aborda el reclutamiento, el desarrollo profesional, la conciliación de la vida laboral y personal, la igualdad salarial y la prevención del acoso. Las medidas concretas incluyen campañas de marca empleadora (por ejemplo, «Empow(her)ing Journey»/Jornada de empod(ella)miento), formación para el reclutamiento con perspectiva de género y herramientas de comunicación como páginas específicas para mujeres, sobre la carrera profesional. Internamente, CFL promueve los modelos femeninos mediante campañas como «LeadHership» (LidELLAazgo de mujeres) y adaptando los entornos de trabajo, por ejemplo, mejorando las instalaciones y ofreciendo modalidades de trabajo flexibles.

Para promover la conciliación de la vida laboral y personal, CFL ha introducido una variedad de opciones flexibles como el trabajo a tiempo parcial (también para aquellos y aquellas que inician su carrera laboral), horarios flexibles, permisos parentales y sociales, y acuerdos con guarderías, especialmente valorados por los empleados y empleadas que trabajan por turnos. Estas medidas han contribuido a potenciar un entorno de trabajo inclusivo en el que tanto mujeres como hombres pueden prosperar.

También se prestó atención a la seguridad física y psicológica: desde la provisión de equipos de protección personal específicos para cada género e instalaciones sanitarias, hasta campañas y formación antiacoso. CFL introdujo procedimientos de denuncia de discriminación y acoso, y adoptó medidas concretas como la prohibición de materiales inadecuados y la preparación de materiales para la concienciación de toda la organización.

El sindicato (Syprolux) resalta la importancia del diálogo social a este respecto en todos los niveles, incluyendo la junta de gobierno; el sindicato forma parte de Woman@CFL y de su comité de igualdad de género.

Los resultados son mensurables: entre 2022 y 2024, el porcentaje de mujeres reclutadas pasó de un 14,5 % a un 24,5 %, y la representación de mujeres en la junta pasó de cero a dos miembros. Estos primeros resultados demuestran cómo, mediante un compromiso amplio y sostenido por parte de los agentes implicados, se obtienen progresos reales en la potenciación de la igualdad de género en el sector ferroviario.

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

ÖBB (AUSTRIA): «LAUTER FRAUEN» (MUJERES EN MARCHA), EL PROYECTO A NIVEL DE GRUPO PARA EL DÍA DE LA MUJER DE ÖBB

Colectivos destinatarios de las medidas y actividades:

todas las mujeres/empleadas y grupos ocupacionales en el sector tecnológico, aún dominados por hombres (desde aprendices hasta CFO), desde mujeres aprendices a empleados y empleadas cerca de la jubilación.

Calendario para el despliegue de medidas y actividades:

01/2025 hasta 03/2025: Inicio y preparación.

07/03/2025: Realización de la encuesta/World Café por toda Austria.

03/2025–07/2025: Análisis cualitativo de las entradas, medidas derivadas y presentación de los resultados a las partes implicadas.

Desde 06/2025: Preparación e implementación de las medidas iniciales --> tratamiento a largo plazo de los resultados.

Descripción: Contenido de las medidas y actividades: actividades de “Lauter Frauen” (Mujeres en marcha) en ÖBB. Ellas tienen algo que decir y queremos saber qué es. Porque ÖBB no solo necesita más mujeres, sino mujeres que permanezcan en su puesto mucho tiempo y disfruten. Es importante crear un entorno de trabajo en el que todas las personas (incluyendo mujeres) se sientan cómodas y puedan contribuir en igualdad. Esto requiere unas condiciones adecuadas.

En una gran corporación como ÖBB, existe un gran potencial y muchas opciones de configurar el futuro. Por esta razón, es casi más importante involucrar a las personas afectadas, especialmente a aquellas activas desde la perspectiva operativa en su trabajo diario y que tienen poco contacto con otras mujeres (por ejemplo, en áreas con una baja proporción de mujeres o que trabajan solas, como las maquinistas).

Este es el objetivo del proyecto «Lauter Frauen» (Mujeres en marcha). Todas las mujeres empleadas en ÖBB fueron invitadas a participar en el World Café del día de la mujer en ÖBB (7 de marzo de 2025): ¿qué preocupa a las mujeres empleadas en ÖBB en su trabajo diario?

Se abordaron veintisiete cuestiones diferentes en los nueve estados federados de Austria: la seguridad laboral de las mujeres, con información sobre la salud de más de cincuenta mujeres, el desarrollo profesional, las áreas dominadas por hombres, tecnología y conciliación de la vida laboral y personal. Las respuestas permitieron identificar áreas problemáticas específicas que pueden ser abordadas y solventadas en el futuro, con el objeto de un cambio tecnológico positivo y para la mejora del entorno laboral para las mujeres en las áreas dominadas por los hombres. Como parte del proyecto «Lauter Frauen» (Mujeres en marcha), se identificaron 11 categorías de resultados que serán abordados en el futuro. Las medidas susceptibles de ser aplicadas con celeridad, como los cursos de defensa personal o las medidas de aumento de la sensibilización respecto a la carga mental, ya están siendo planificadas.

Resultados: Impacto de las medidas y de las actividades (a partir de informes y evaluaciones):

Participación presencial de 600 mujeres; 9 localizaciones de toda Austria, 1000 comentarios de las participantes, 27 temas: seguridad laboral, intercambio y comunicación, prevención del acoso, educación, trabajo asistencial, modelos de jornadas laborales flexibles, mujeres de más de 50 años, atrayendo a la mujer, reteniendo a la mujer, proporción de mujeres, casos de éxito de mujeres, salud de la mujer, puestos de liderazgo, innovación e IA, desarrollo profesional, diversidad cultural, aliados masculinos, áreas dominadas por los hombres, estrés físico y psicológico, seguridad y asaltos externos, solidaridad, tecnología, TI, tono de comunicación, conciliación entre vida laboral y personal, redes, trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial.

82 tablas temáticas distribuidas en 11 clústeres de resultados en toda Austria.

Impacto duradero: Se analizaron cualitativamente más de 1000 respuestas, que posteriormente fueron agrupadas en un proceso multietapa. En una primera etapa, se procedió a la presentación en detalle a las partes interesadas individuales de los 11 clústeres de resultados. Las medidas derivadas de cada clúster de resultados están actualmente en proceso. Las medidas concretas que pueden ser aplicadas directamente (por ejemplo, formación para la copia de estrategias en empresas dominadas por hombres) están siendo planificadas. El anclaje estratégico queda garantizado gracias a la integración en la herramienta de gestión para todo el grupo «Women's Career Index» (índice de carrera profesional de las mujeres). Los 11 clústeres de resultados y las medidas derivadas servirán

como documento de trabajo de cara a los próximos años.

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



ÁMBITO DE ACTUACIÓN 2: OBJETIVOS DE REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE GÉNEROS

Aumentar el equilibrio de género entre la mano de obra y en la dirección de la empresa y asegurar una representación adecuada de la mujer en los consejos de la empresa, son las condiciones para solventar el desequilibrio de género y aprovechar la totalidad del potencial de una mano de obra mixta en el sector ferroviario.¹¹



¹¹ Acuerdo WiR, página 9.

Alcanzar el equilibrio de género en la mano de obra y en la dirección de las empresas ferroviarias no es tan solo una cuestión de igualdad, sino que es también una necesidad estratégica para mostrar en su totalidad, materializar y utilizar el potencial de una mano de obra diversa en el sector ferroviario europeo. Con este objetivo, se han establecido las siguientes medidas en el Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario (Acuerdo WiR):

- ✓ *Las empresas tratarán de alcanzar una representación de géneros más equilibrada mediante el aumento de la proporción del sexo infrarrepresentado, siempre que exista un fuerte desequilibrio.*
- ✓ *Con el objeto de alcanzar una representación equilibrada de géneros en la totalidad de la plantilla o en categorías ocupacionales específicas, las empresas han de identificar las principales barreras y adoptar las necesarias medidas.*

La infrarrepresentación de las mujeres en puestos clave del sector ferroviario limita las opciones de innovación y de crecimiento. Por este motivo, la consecución de una representación equilibrada de géneros en el sector ferroviario es la clave para el aprovechamiento de la totalidad del potencial. La representación equilibrada de géneros a todos los niveles en el sector ferroviario es esencial, no solo para el fomento de la igualdad, sino también para gestionar la creciente escasez de mano de obra y para asegurar un crecimiento sostenible y una mejora en la adopción de decisiones en un sector en rápido desarrollo. Potenciando la representación equilibrada de mujeres y hombres, las empresas pueden crear entornos de trabajo más innovadores e inclusivos que reflejen la diversidad de su mano de obra.

La presente sección del informe analiza los resultados de la encuesta en relación con los esfuerzos realizados por las empresas ferroviarias de toda Europa para la consecución de una representación paritaria de géneros en su mano de obra, en su dirección y en los consejos, proporcionando además una visión desde la perspectiva de los sindicatos. Los resultados ofrecen información valiosa acerca de cómo las empresas y los sindicatos están trabajando para solventar los desequilibrios de género entre la mano de obra, garantizando que los beneficios de un planteamiento de equidad de género sean aprovechados en su totalidad. Más específicamente, evaluamos la preparación, el compromiso y la voluntad de las empresas y sindicatos que operan en el sector ferroviario, en la mejora de la igualdad de género. Esto incluye la evaluación de la disponibilidad de estrategias, resoluciones y planes de acciones relevantes, alineados con el Acuerdo WiR.

PROPORCIÓN DE EMPLEADOS POR GÉNERO EN 2023

Sobre la base de los datos de 28 empresas ferroviarias, aproximadamente 696 100 personas estaban empleadas en el sector ferroviario en 2023, con una mayoría significativa de hombres empleados. Concretamente, un 77 % de la plantilla eran hombres y solo el 23 % eran mujeres, variando el porcentaje de mujeres empleadas en las empresas encuestadas entre el 12 y el 59 %, con una empresa cuyos porcentajes se correspondían con los de la media.

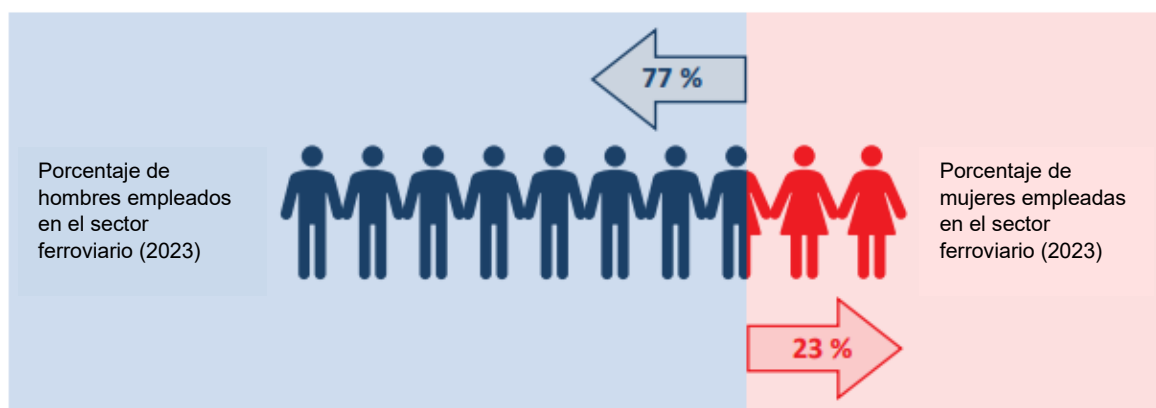


Figura 6, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=28

De las doce empresas con unos porcentajes de mujeres empleadas por encima de la media, dos operan en las cuatro áreas de negocio, mientras que más de la mitad lo hacen en el área del transporte de pasajeros, un tercio en gestión de infraestructuras y otro tercio en el área de holding. Aunque la mayoría de estas empresas están ubicadas en Chequia, Eslovaquia, Polonia y Alemania, también se pueden encontrar porcentajes de mujeres por encima de la media en empresas ferroviarias de Lituania, Estonia, Bélgica y Países Bajos.

Porcentajes de mujeres empleadas por debajo de la media se encuentran en 16 de las empresas encuestadas, doce de las cuales operan en el área del transporte de pasajeros y once en la gestión de infraestructuras. De estas 16 empresas, seis operan en las cuatro áreas de negocio, concretamente en el transporte de pasajeros y de mercancías, en gestión de infraestructuras y como holding. Por regiones, estas empresas están ubicadas en varios países de Europa, desde Finlandia, Irlanda, Alemania, Suiza y Luxemburgo, hasta España, Italia y Macedonia del Norte.

PROPORCIÓN DE MUJERES EN LA DIRECCIÓN

Observando los diferentes niveles de dirección, podemos constatar una representación más equilibrada de géneros en comparación con el panorama general. Este hecho es particularmente evidente entre los mandos intermedios, donde el porcentaje total de mujeres empleadas en las empresas ferroviarias encuestadas alcanza el 29 %, seguido por un 28 % entre los altos ejecutivos. Los jefes de equipo ocupan el tercer puesto, con un porcentaje de mujeres empleadas del 25 %, ligeramente por encima de la media. De las aproximadamente 700 000 personas empleadas en las empresas ferroviarias encuestadas en 2023, 5573 eran altos ejecutivos, 24 255 mandos intermedios y 22 389 jefes de equipo.

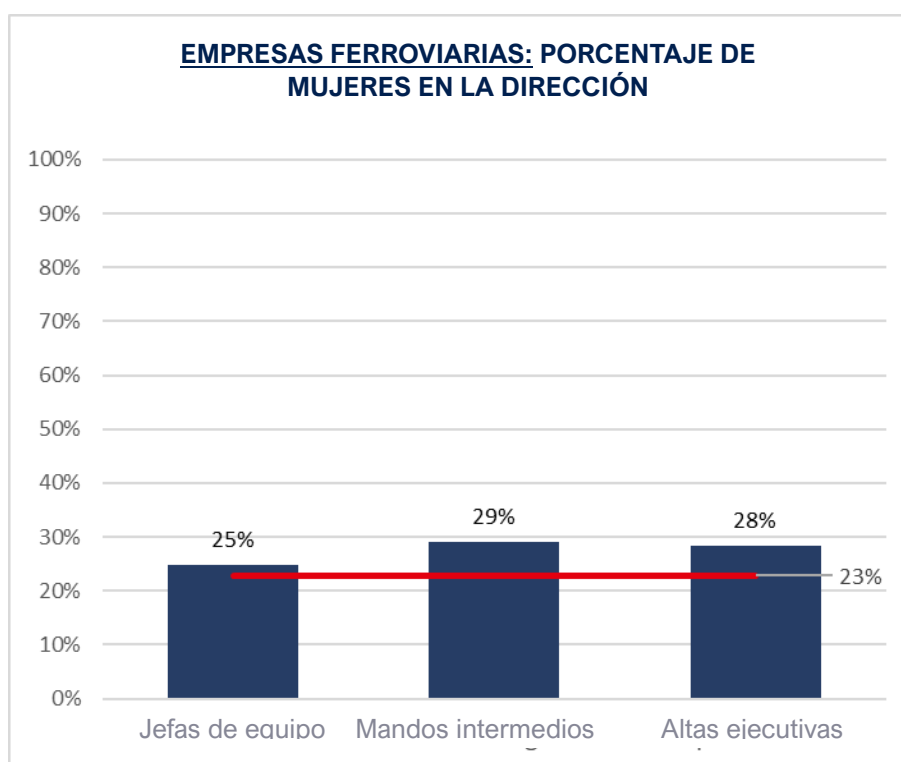


Figura 7, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n entre 23 y 27

No obstante, el resultado también varía considerablemente en el nivel de dirección. Entre los **altos ejecutivos**, las mujeres representan un porcentaje que oscila entre el 0 % y la paridad perfecta, el 50 %. Un total de 17 de las empresas ferroviarias encuestadas se encuentran por debajo de la media en cuanto a mujeres entre altos ejecutivos, incluyendo seis empresas que registran un porcentaje del 0 % en esta categoría. Se trata principalmente de pequeñas empresas de menos de 1000 empleados, así como de empresas que operan solo en el ámbito de la gestión de infraestructuras.

Se ha de indicar que las empresas ferroviarias encuestadas definen de diferente manera a los altos ejecutivos. Algunas empresas consideran altos ejecutivos a los CEO y a los miembros del consejo, mientras que otras los excluyen explícitamente. Otras funciones asignadas a los altos ejecutivos incluyen las de jefes de departamento o de sector, directores generales y vicedirectores, así como

miembros de la dirección ejecutiva y de comités ejecutivos con una significativa capacidad de decisión en asuntos estratégicos.

En el **nivel medio de dirección**, el porcentaje de mujeres oscila entre el 12 y el 50 %.

Cuatro empresas registraron un mayor porcentaje de mujeres en el nivel medio de dirección (más del 40 %). De estas cuatro empresas, dos son medianas y están localizadas en Lituania y Serbia, respectivamente, seguidas de un gran holding de Polonia y una pequeña empresa alemana que opera exclusivamente en el sector del transporte de pasajeros.

Diez empresas registraron valores por debajo de la media. Se trataba principalmente de medianas o grandes empresas de más de 1000 empleados, activas en las cuatro áreas de negocio. Desde una perspectiva regional, se pudo constatar que las empresas con una proporción de mujeres en mandos intermedios por debajo de la media, operaban sobre todo en Suiza, Alemania, Chequia, Austria y Eslovaquia.

Los mandos intermedios incluyen los puestos de directores y directores adjuntos de departamentos o de unidades de la organización, jefes de división, jefes de departamento o de células, así como coordinadores con amplias responsabilidades de liderazgo y empleados con una autoridad delegada más restringida que la de los altos ejecutivos, pero que también han realizado una formación profesional de alto nivel y realizan funciones directivas.

En el **nivel de jefes de equipo**, el porcentaje de mujeres varía incluso más, oscilando entre un 0 y un 71 %. En 13 empresas se registraron porcentajes por debajo de la media, incluidas cuatro empresas con porcentajes sorprendentemente bajos, de menos del 15 %. Aunque una de estas empresas es también un holding y opera en todas las áreas de negocio, las actividades son principalmente el transporte de mercancías y la gestión de infraestructuras.

Se pueden encontrar porcentajes muy altos, por encima del 40 %, en otras cuatro empresas ubicadas en Eslovaquia, Italia, Polonia y España. Dos de estas empresas son exclusivamente holdings, la tercera solo opera en el transporte de mercancías y la cuarta en el transporte de mercancías y de pasajeros.

Hay que indicar que las empresas encuestadas utilizan diferentes definiciones para describir sus niveles de dirección, dependiendo de sus estructuras y organigramas. Este hecho provoca un reparto de competencias muy diferente entre los jefes de equipo y otros cargos relacionados. No obstante, se ha constatado un rasgo común de responsabilidades de liderazgo hacia otros empleados, aunque el número de empleados bajo su dirección puede estar limitado. Asimismo, el nivel de jefe de equipo incluye funciones como las de jefe de departamento, de unidad, de centro, de sección o de obra, así como formadores, expertos en campos específicos y supervisores con una cualificación técnica superior y que realiza funciones de dirección a un nivel de responsabilidad por debajo del mando intermedio.

Se puede observar que la distinción entre mando intermedio y otros niveles no siempre es clara, de manera que algunas empresas definen a los jefes de departamento o de unidad más como mandos intermedios que como jefes de equipo. Una distinción clave de los altos ejecutivos es que estos últimos tienen, principalmente, un significativo poder de decisión sobre los asuntos estratégicos de la empresa, mientras que los dos niveles inferiores se centran principalmente en decisiones relativas al personal.

PROPORCIÓN DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

En 2023, la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas encuestadas era ligeramente superior en comparación con su representación en la dirección, con una proporción total de alrededor de un tercio (un 34 %). El rango del porcentaje de mujeres en las empresas vuelve a ser muy amplio, con valores tan bajos como el 0 % en algunas empresas, y tan altos como el 75 % en otras.

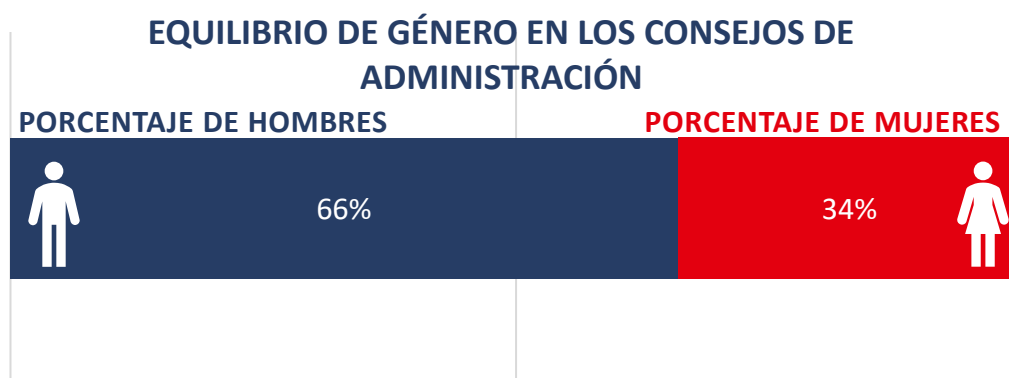


Figura 8, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=26

Cabe destacar el hecho de que, en diez empresas, las mujeres no están presentes en el consejo. Asimismo, cinco de las empresas tampoco tenían representación femenina entre los altos ejecutivos, indicando un profundo problema de segregación vertical en términos de «techo de cristal». Se trata de cuatro empresas que operan exclusivamente en el área de negocio de gestión de infraestructuras y una quinta empresa especializada en el transporte de pasajeros. Las empresas están ubicadas en Eslovaquia, Macedonia del Norte, Serbia y Estonia, y son predominantemente pequeñas o medianas empresas.

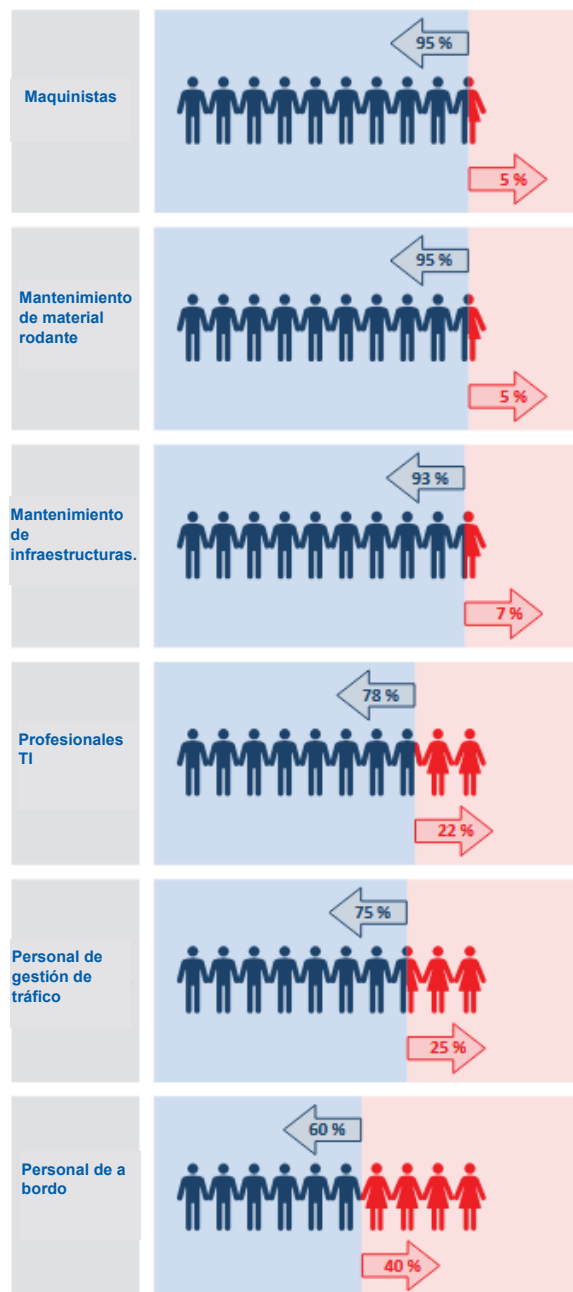
Se registraron porcentajes de más del 40 % en ocho de las empresas encuestadas. Estas empresas tienden a ser más grandes y están ubicadas a lo largo de toda Europa, desde Irlanda y Reino Unido a Dinamarca, Francia, Austria, Alemania e Italia. En cuanto a sus áreas de negocio, podemos observar que, exceptuando una de ellas, que es un holding, todas las demás operan en el transporte de pasajeros. No obstante, tres empresas operan en todas las áreas de negocio, lo que concuerda con las empresas de grandes dimensiones.

PROPORCIÓN DE MUJERES EN PUESTOS RELEVANTES ESPECÍFICOS DEL SECTOR FERROVIARIO

Los siguientes resultados ponen de manifiesto considerables diferencias en relación con la representación de las mujeres en puestos específicos, con un porcentaje medio de mujeres por debajo del 7 % en la mitad de las ocupaciones examinadas, por una parte, y con porcentajes entre un 22 y un 40 %, por la otra. Se puede observar una proporción excepcionalmente baja de mujeres en el puesto de maquinista, en el mantenimiento del material rodante y en el mantenimiento de infraestructuras, actividades conocidas por ser más bien técnicas y dominadas por hombres. Mayores porcentajes, casi semejantes a los de la media del sector, se encuentran entre los profesionales TI y el personal de gestión del tráfico, mientras que la mayor proporción de mujeres se encuentra entre el personal de a bordo.

De 73 606 **maquinistas** ¹² empleados en las empresas ferroviarias encuestadas en 2023, solo un 5 %, de media, eran mujeres. Un análisis más detallado de cada empresa no muestra demasiadas variaciones, todas las empresas encuestadas tienen unos porcentajes de mujeres por debajo del 9 %.

Ese mismo reducido porcentaje de mujeres empleadas (un 5 %) se registró también en el **mantenimiento de material rodante**, un área que empleaba a 61 068 personas en el total de las



empresas encuestadas. En esta área pudimos observar porcentajes que variaban entre un 0 y un 23 %, con un total de once empresas con porcentajes por debajo de la media, cinco de las cuales eran grandes holdings que también operaban en las demás áreas de negocio, concretamente en transporte de mercancías y de pasajeros, así como en el mantenimiento de infraestructuras.

Un porcentaje comparativamente mayor, el 23 %, que se corresponde con el porcentaje total de mujeres en el sector ferroviario, se registró en la mediana empresa danesa, que opera solo en el área de transporte de pasajeros. En el **mantenimiento de infraestructuras**, la representación de la mujer es ligeramente mayor, con una media del 7 % de mujeres empleadas, de una plantilla total de 94 389 personas. En el ámbito de las empresas, el porcentaje varía entre un 0 y un 41 %. Dos grandes empresas registran una elevada proporción de mujeres, de más de un tercio cada una de ellas, concretamente la empresa checa, que opera en el transporte de pasajeros y la empresa eslovaca, especializada en el mantenimiento de infraestructuras.

Figura 9, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n entre 17 y 26

En 2023, estaban empleados un total de 19 037 **profesionales TI** en las empresas ferroviarias participantes en la encuesta. Como media, un 22 % de la plantilla eran mujeres, aunque la cifra entre las diferentes empresas variaba entre un 0 y

un 55 %. El porcentaje del 0 % se registró en una pequeña empresa. No obstante, otras diez empresas también tenían una proporción de mujeres entre profesionales TI por debajo de la media. Se trata de

¹² Esta categoría también incluye a los conductores de trenes en sentido amplio.

empresas de dimensión mediana y grande que operan en varias áreas de negocio, exceptuando dos empresas especializadas en el transporte de pasajeros y otra en el transporte de mercancías, así como un holding. Dos pequeñas empresas que operan exclusivamente en el área de mantenimiento de infraestructuras registraron porcentajes comparativamente superiores, por encima del 40 %.

Entre los 65 779 empleados y empleadas en la **gestión del tráfico** en 2023, una media del 25 % eran mujeres. Un análisis más detallado de cada empresa muestra una amplia variación de los porcentajes, entre un 4 y un 85 %. En cuatro empresas de Lituania, Chequia, Bélgica y Estonia, se encontraron porcentajes excepcionalmente altos, de más del 50 %. Una de esas empresas opera en las cuatro áreas de negocio, mientras que dos de ellas están especializadas en el transporte de pasajeros y otra en el mantenimiento de infraestructuras.

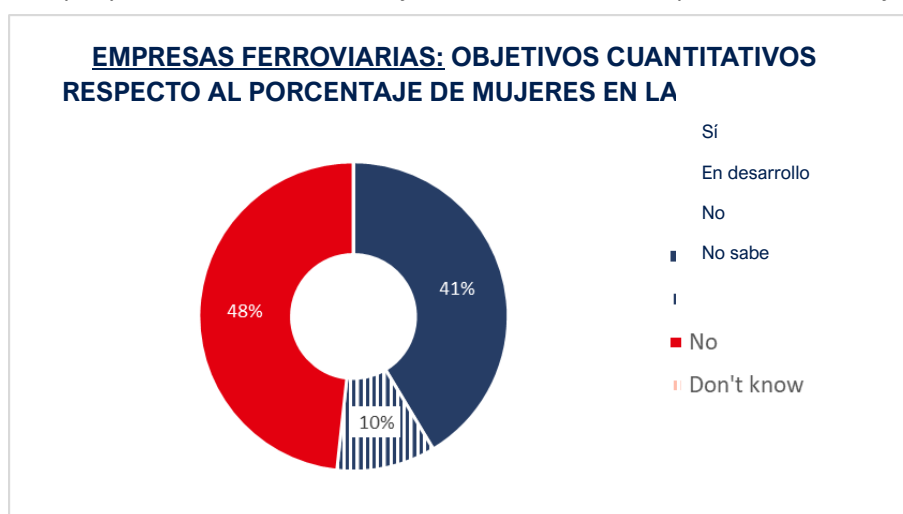
La mayor proporción de mujeres empleadas se encuentra entre el **personal de a bordo**. De las 53 030 personas ejerciendo esta profesión en las empresas ferroviarias encuestadas en 2023, una media del 40 % eran mujeres. También aquí observamos un amplio margen en cuanto a porcentajes entre las empresas, que oscilan entre un 13 y un 81 %. Tres medianas empresas de Lituania, Eslovaquia y Suiza operan en varias áreas de negocio y un gran holding de Polonia registra porcentajes muy elevados de mujeres, de más del 50 %.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS RESPECTO A LA PROPORCIÓN DE MUJERES EN LAS EMPRESAS

Con el objeto de aumentar la representación de las mujeres, algunas de las empresas encuestadas optaron por establecer objetivos claros en forma de porcentajes mínimos que se han de alcanzar en un futuro cercano. Concretamente, un 41 % de las empresas participantes en la encuesta indicó haber establecido ese tipo de objetivos, mientras que un 10 % adicional estaba en proceso de implementación de medidas en el momento de la encuesta. No obstante, casi la mitad de las empresas (un 48 %) no disponía de ningún tipo de objetivo cuantitativo en ese momento.

Figura 10, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=29

Además, empresas que ya habían establecido objetivos cuantitativos o que estaban trabajando en el



desarrollo de los objetivos, fueron preguntadas también respecto a la naturaleza de dichos objetivos. Lo más habitual es que los objetivos establecidos se refieran al porcentaje de mujeres en la dirección de la empresa, como es el caso de dos tercios de estas empresas, un 7 % de la cuales desarrolla ese tipo de objetivos. Los objetivos varían entre un porcentaje del 20 % de mujeres en la alta dirección, en el caso de una empresa de mediana dimensión suiza, hasta un 40 % en dos medianas empresas de Dinamarca y Eslovenia. Respecto a mandos intermedios y jefes de equipo, los objetivos establecidos también oscilaban entre un 20 y un 40 %. Es reseñable que son sobre todo las medianas o grandes empresas las que han establecido estos objetivos para los mandos intermedios. Estas empresas operan en todas las áreas de negocio, desde el transporte de mercancías y de pasajeros, hasta el mantenimiento de infraestructuras y el holding.

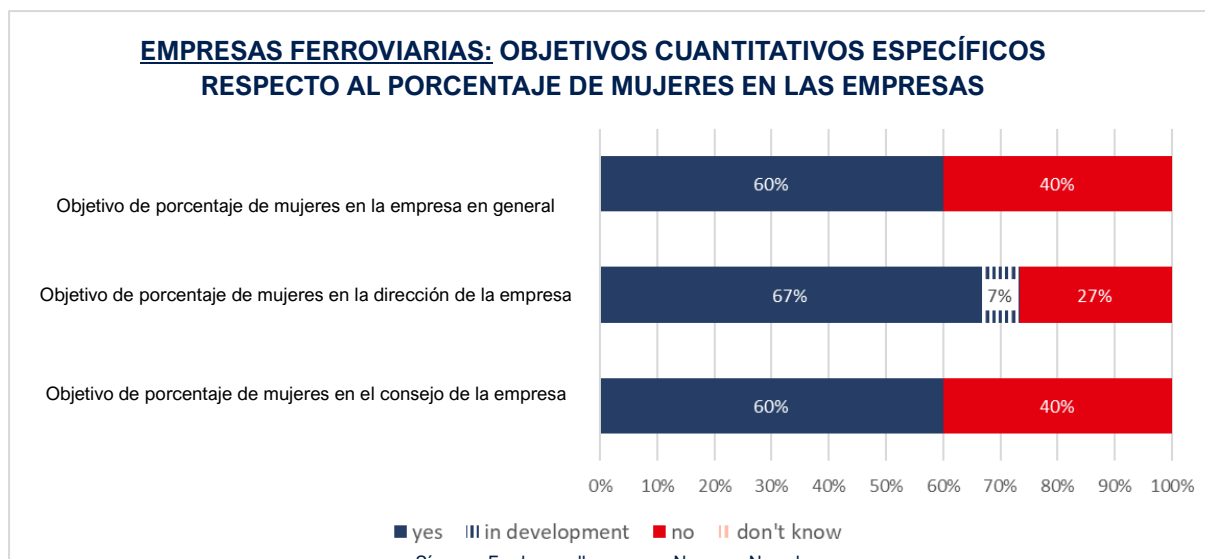


Figura 11, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=15

Asimismo, el 60 % de los objetivos de las empresas se refieren al aumento de la representación equilibrada de géneros, tanto en la empresa en su conjunto como en sus consejos. Los objetivos generales establecidos para el empleo de mujeres oscilan entre el 5 y el 40 %, dependiendo de la empresa. Una empresa ferroviaria serbia especializada en la gestión de infraestructuras ha establecido un objetivo del 5 %, mientras que otra empresa danesa especializada en el transporte de pasajeros aspira a alcanzar una representación total de mujeres del 40 %. Los objetivos establecidos para los consejos de las empresas varían entre un porcentaje del 20 % de mujeres de una empresa ferroviaria de Suiza, y el porcentaje del 50 % de una empresa de Alemania y de otra de Irlanda.

Contrasta el hecho de que los sindicatos encuestados solo pudieron confirmar parcialmente los resultados de la encuesta a empresas. Más sorprendente resultó el hecho de que alrededor de un 30 % de los sindicatos apuntó a la falta de información respecto a objetivos establecidos por las empresas en relación con una representación equilibrada de géneros. Asimismo, solo un 24 % de los sindicatos conocía los objetivos relativos a la proporción de mujeres en la dirección, mientras que un 30 % conocía los objetivos establecidos en cuanto a la proporción de mujeres en los consejos de la empresa.

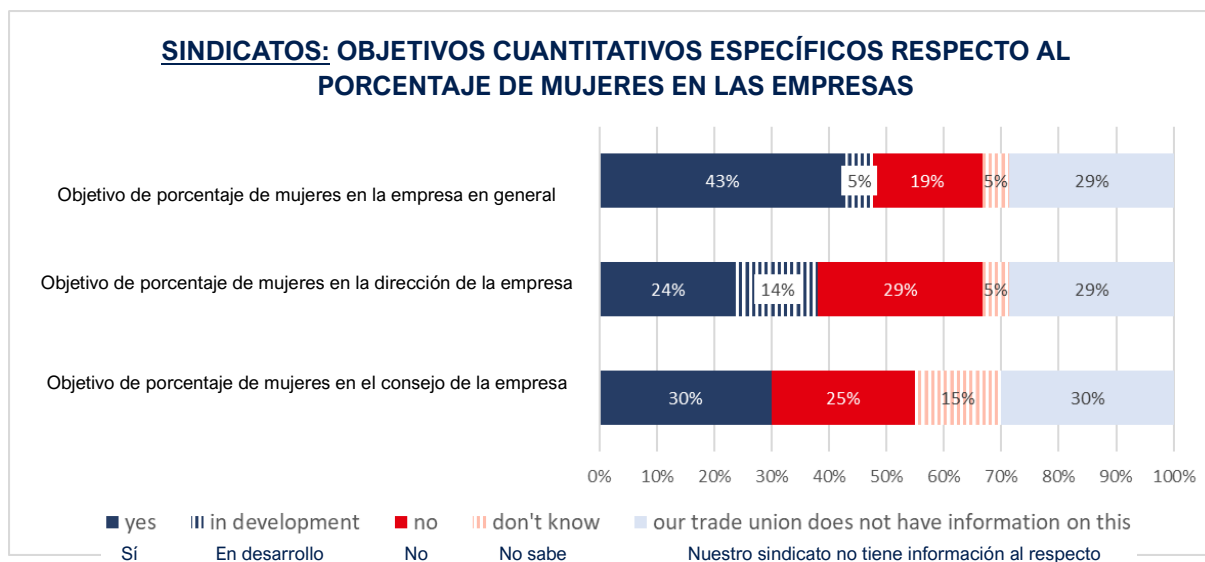


Figura 12, Fuente: Base de datos L&R WiR_sindicatos, n entre 20 y 21

En lo que se refiere a la motivación para establecer objetivos cuantitativos, más de dos tercios de las empresas ferroviarias encuestadas que ya disponen de dichos objetivos o tienen planes para su desarrollo, afirmaron hacerlo de forma voluntaria. El 33 % restante define la motivación para el establecimiento de dichos objetivos tanto voluntaria como legal.

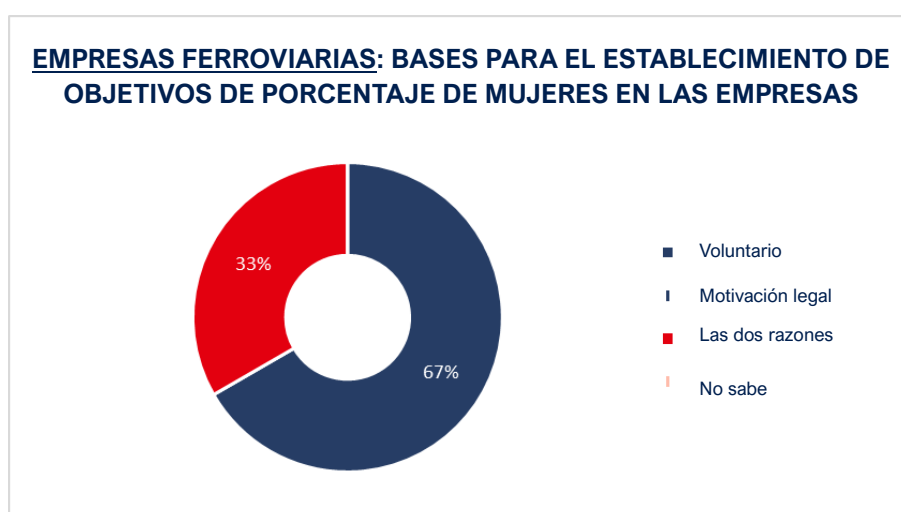


Figura 13, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n= 15

Esta afirmación fue ampliamente corroborada por los sindicatos encuestados, con la diferencia de que solo el 45 % de los sindicatos consideraba la voluntariedad como razón única para el establecimiento de objetivos cuantitativos, mientras que el 27 % atribuía estas acciones a motivos legales, siendo solo el 27 % el porcentaje que consideraba ambas razones las que impulsaban a las empresas ferroviarias a definir objetivos para la representación equilibrada de géneros.

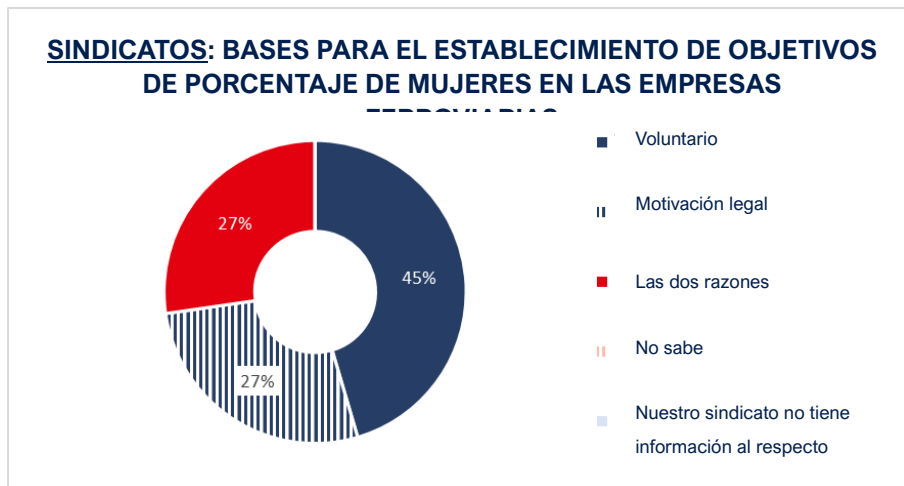


Figura 14, Fuente: Base de datos L&R, WiR_sindicatos, n=11

MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS BARRERAS A LA CONSECUCCIÓN DEL EQUILIBRIO DE GÉNERO

Tanto las empresas ferroviarias como los sindicatos encuestados identificaron varias barreras que obstaculizan los esfuerzos de las empresas ferroviarias para alcanzar el equilibrio de género. Resumiendo, las empresas ferroviarias consideran que las principales barreras provienen de una compleja interacción entre la escasez de mujeres que optan a puestos de trabajo técnicos, percepciones culturales y estereotipos profundamente enraizados en relación con el sector ferroviario y los roles de género, limitaciones legales y físicas derivadas de la exigente naturaleza del trabajo, y de la dinámica organizativa y cultural interna masculina, que obstaculiza el reclutamiento y la promoción de las mujeres en las empresas ferroviarias. Los sindicatos están mayoritariamente de acuerdo con estos planteamientos, pero también subrayan aspectos adicionales como las barreras enraizadas en los modelos educacionales, así como una falta general de atracción hacia el sector ferroviario, al menos en algunos países.

Entre los retos educativos más acuciantes se mencionaron la escasez de mujeres que optan por áreas técnicas en la educación superior (institutos técnicos y universidades), así como las necesidades específicas de formación para la mayoría de los puestos técnicos, lo que provoca una escasez de mujeres candidatas cualificadas. En relación con el reclutamiento, los retos se encuentran en el reducido número de mujeres candidatas, especialmente para los puestos técnicos, operativos y manuales como maquinistas, profesionales TI, personal de mantenimiento e ingenieros mecánicos. Por otra parte, el sesgo de género inconsciente seguramente desempeña también un papel en el reclutamiento y en el desarrollo profesional.

La percepción pública y cultural del sector ferroviario como un sector históricamente dominado por hombres, representa otra barrera para la consecución del equilibrio de género en las empresas. Percibido tradicionalmente como sector dominado por los hombres, a lo que hay que sumar el estereotipo de roles, se puede crear la imagen de que el sector ferroviario no es un entorno acogedor para las mujeres, lo que las disuade de considerar realizar su carrera profesional en este sector. Asimismo, la menor exposición de mujeres en el sector ferroviario, en comparación con otros

campos, puede constituir otro factor de la escasa concienciación e interés entre las mujeres por realizar su carrera en este sector.

Hay que añadir que la cultura interna y los problemas sistémicos de las empresas también se identificaron como barreras para la consecución del equilibrio de género. Debido a la cultura dominada por hombres dentro de las empresas, las mujeres pueden verse presionadas a adoptar un «comportamiento de hombres», especialmente debido a la posible estigmatización de ser etiquetada como «mujer de cuota» y a los sesgos y formas de pensar arraigadas, que generalmente pueden obstaculizar su ascenso. Por otra parte, la promoción de las mujeres en las empresas ferroviarias puede provocar una resistencia por parte de algunos colegas masculinos que se sienten en desventaja y ven amenazadas sus oportunidades profesionales. El marco de condiciones poco atractivas en los niveles de gestión superiores (por ejemplo, alto compromiso en cuanto a tiempo de dedicación y disponibilidad permanente) también obstaculiza una buena conciliación de la vida laboral y personal, disuadiendo a las mujeres a optar a ascensos. También intervienen factores individuales, como el impacto de la maternidad a la hora de seleccionar una carrera profesional y el desarrollo de la misma, debido a la falta de conciliación de la vida laboral y personal y a unas condiciones marco poco atractivas. Hay que añadir cuestiones como la falta de confianza entre las mujeres para optar a promociones y la autocensura, que también desempeñan un papel fundamental en el desequilibrio de género dentro de las empresas, en la medida en que las propias mujeres limitan sus posibilidades profesionales basándose en expectativas sociales o creencias propias. Otro punto de crítica es el diferente compromiso respecto al equilibrio de género en los diferentes niveles de gestión u operativos de las empresas ferroviarias, lo que limita aún más las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres. Al mismo tiempo, la falta de análisis basados en datos impide el entendimiento profundo de las razones de la infrarrepresentación de las mujeres en las empresas ferroviarias, lo que dificulta realizar las intervenciones específicas al respecto.

Además, limitaciones como instalaciones inadecuadas y una falta de adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de las mujeres, así como la elevada demanda física de los trabajos, principalmente operativos y de mantenimiento, en combinación con las restricciones legales de cierta clase de trabajos físicos duros realizados por mujeres (por ejemplo, no levantar objetos de más de 20 kg), también representan un obstáculo en el camino de conseguir el equilibrio de género en las empresas. Aparte de las diferencias basadas en el género, las empresas también critican la falta general de atractivo del sector ferroviario debido a un interés decreciente entre potenciales empleados y empleadas, derivado de la alta exigencia del trabajo y de las condiciones laborales en el sector.

Para contrarrestar estos problemas, el 61 % de las empresas ferroviarias ha introducido medidas específicas para mejorar el equilibrio de género en la empresa, mientras que otras 7 % está trabajando actualmente en el desarrollo de medidas de cara al futuro. A pesar de todo, una tercera parte de las empresas encuestadas no están afrontando las actuales barreras existentes en el sector.

EMPRESAS FERROVIARIAS: MEDIDAS DE LAS EMPRESAS PARA ELIMINAR LAS BARRERAS AL EQUILIBRIO DE GÉNERO

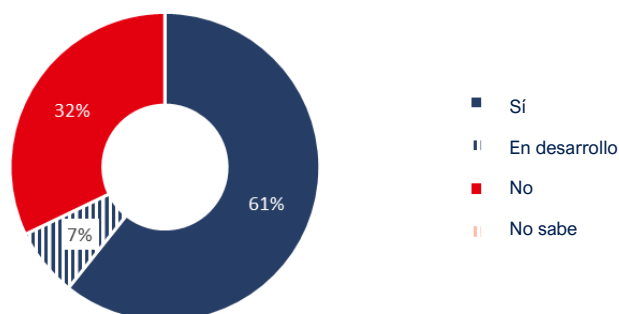


Figura 15, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=28

El 29 % de los sindicatos encuestados afirma no disponer de información suficiente acerca de las medidas adoptadas por la empresa para eliminar las barreras y alcanzar el equilibrio de género. No obstante, más de la mitad de los sindicatos sí tienen conocimiento de la existencia de este tipo de medidas en la empresa (un 38 %) o del desarrollo actual de las mismas (un 14 %).

SINDICATOS: MEDIDAS DE LAS EMPRESAS PARA ELIMINAR LAS BARRERAS AL EQUILIBRIO DE GÉNERO

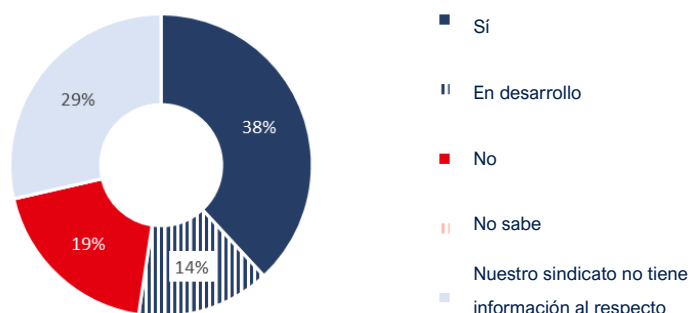


Figura 16, Fuente: Base de datos L&R WiR_sindicatos, n=21

EJEMPLOS DE MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS BARRERAS A LA CONSECUCCIÓN DEL EQUILIBRIO DE GÉNERO

COMUNICACIÓN EXTERNA, CONCIENCIACIÓN, IMAGEN DE MARCA Y MARKETING

Campañas de imagen de marca de las empresas, que involucran a varios empleados e incluyen temas relativos a la igualdad de género, y generalmente aumentan el compromiso con este asunto (SNCF, Francia; LTG, Lituania; ÖBB, Austria; SNCB/NMBS, Bélgica; DB, Alemania).

Aumento de la concienciación entre los jóvenes, especialmente entre las mujeres jóvenes, respecto a las actividades de la empresa y a combatir los estereotipos de género, por ejemplo, mediante programas como «Les Potenciellles» o ELLES BOUGENT, o mediante colaboraciones con asociaciones como CAPITAL FILLES (antes Girls' Day) (SNCF, Francia; DB, Alemania).

Charlas con asociaciones de mujeres acerca de la importancia de la ingeniería ferroviaria (EVR, Estonia).

Desarrollo de campañas publicitarias específicas para mujeres. Incorporación de imágenes de mujeres en el material promocional (PKP, Polonia; DB, Alemania; SNCF, Francia).

Utilización de lenguaje e imágenes no sexistas (RENFE, España; SNFC, Francia; DB, Alemania).

Organización y difusión de una exposición titulada «Mujeres en profesiones del sector ferroviario» para promover el empleo de la mujer en la empresa (SŽ, Eslovenia).

Promoción de mujeres como embajadoras externas e internas, quiebra de estereotipos como que el sector ferroviario no es para mujeres (DB, Alemania; LTG, Lituania; SNFC, Francia).

PROCESOS INTERNOS Y CULTURA CORPORATIVA FAVORABLE A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Refuerzo del compromiso y de la responsabilidad: objetivo claro de un 40 % de mujeres en la dirección para 2035, con informes regulares al consejo de administración del grupo (DB, Alemania).

Refuerzo de medidas para alcanzar un porcentaje de mujeres en puestos de dirección de al menos el 30 % para 2026 y el 40 % para 2029 (SNCF, Francia).

Trabajo con la comunicación interna para la creación de una cultura abierta y respetuosa, campañas internas para romper los prejuicios y enfatizar la importancia de la igualdad de género (LTG, Lituania; DB, Alemania; SNCF, Francia).

Promover la concienciación entre los directivos respecto a la no discriminación, la formación a los directivos respecto a sesgos inconscientes para reducir los sesgos conscientes e inconscientes en los procesos de selección (SNCF (Francia); DB, Alemania).

Mejora de la transparencia y acceso a las medidas: comunicación clara de las medidas y cómo acceder a las mismas para reducir la incertidumbre (DB, Alemania; SNCF, Francia).

Las medidas adoptadas hasta el momento forman parte de la estrategia global para obtener la certificación de igualdad de género, que incluye el establecimiento de un comité de dirección sobre igualdad de género, el borrador de un plan trienal renovable (2025 a 2027) y el establecimiento de un sistema de gestión de la igualdad de género (FS Italiane, Italia).

Además del acuerdo de la empresa respecto a la igualdad de género y a la diversidad, el consejo de administración de SNCF votó una hoja de ruta 2020-2030 para la igualdad de género y la diversidad (SNCF, Francia).

Participación de grupos de empleados y empleadas en el desarrollo de estrategias y de valores del grupo, por ejemplo, la estrategia de digitalización. Procesos de innovación con los empleados y empleadas directamente afectadas por la innovación, y mucho más (ÖBB, Austria).

Desarrollo de una caja de herramientas con presentaciones y talleres para uso individual; refuerzo de los Employee Resource Groups (ERG, grupos de recursos para empleados) mediante ayuda financiera a los eventos; comunicación y retratos relacionados con la igualdad, conciliación de la vida laboral y personal, diversidad (SBB CF FFS, Suiza; SNCF, Francia; DB, Alemania).

Eventos regulares sobre temas de diversidad (por ejemplo, jornadas informativas y de reclutamiento para todas las edades, con especial atención al género), cooperación con la Red de Mujeres y la Red Queer (DB, Alemania).

Cada área de negocio trabajará con el equipo para la diversidad, equidad e inclusión, para la realización de un plan de acciones que puede incluir elementos como el reclutamiento, la retención y el desarrollo profesional (Eurostar, Bélgica; SNCF, Francia).

MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA LAS MUJERES

Mejora de las condiciones físicas de trabajo (LTG, Lituania; SNCF, Francia)

Modelos de trabajo más flexibles: «Puestos de trabajo donde quieras», modelos de trabajo compartido para directivos, medidas de conciliación de la vida laboral y personal para directivos, de modo que el cambio a un puesto directivo no vaya asociado a una pérdida de flexibilidad (DB, Alemania).

Acciones y medidas en el área de las condiciones de trabajo y de la trayectoria profesional, así como conciliación de la vida laboral y personal en conexión con el horario laboral, pero también con la salud laboral y la violencia de género (RENFE, España; SNCF, Francia).

FORMACIÓN INTERNA, PROGRAMAS DE COACHING Y TUTORÍAS PARA MUJERES.

Mujeres en programas de liderazgo, parcialmente en cooperación con redes externas (IE, Irlanda; RDG, Reino Unido; DB, Alemania).

Círculos de coaching y tutoría presididos por el CEO (RDG, Reino Unido).

Organización de cursos de conductor de tren para animar a las mujeres a obtener la licencia de maquinista, incluido un certificado (PKP, Polonia).

Tutoría a través de la red de igualdad de género y diversidad de SNCF «SNCF Mixité» y programas de liderazgo (SNCF, Francia).

Visibilidad de modelos femeninos y modelos masculinos para animar a las mujeres a optar por puestos de dirección, programas de tutoría para preparar específicamente a mujeres para puestos más altos (DB, Alemania, SNCF, Francia).

Red de mujeres y programas de tutoría; los actores implicados son la alta dirección, D&I Core Team y Community (BLS, Suiza; SNCF, Francia).

Acciones y medidas en el área de formación (RENFE, España; SNCF, Francia).

Alianzas estratégicas con diferentes organizaciones como «Advance - Gender Equality in Business (weadvance.ch)» (Avance de la igualdad de género en los negocios), «*Profawo.ch (Compatibility)» (SBB CFF FFS, Suiza).

BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE ABANDONO DE LA EMPRESA

Aunque no se incluye en el Acuerdo WiR como elemento vinculante, la brecha de género en los índices de rotación se considera un elemento fundamental de las estadísticas de género a la hora de proporcionar un indicador de la satisfacción laboral entre los empleados, así como una medida del éxito de las estrategias de retención de la empresa. Este hecho queda ilustrado mediante el indicador centrado en la brecha de género en las tasas de abandono. Para el cálculo se toman en consideración únicamente los empleados que han notificado su renuncia voluntaria en el año de referencia de 2023, procediéndose a su diferenciación según género. El resultado es una brecha de género adicional en la tasa de abandono de un 0,03 % en las diez empresas ferroviarias que facilitaron datos a este respecto. Estas cifras, sorprendentemente bajas, indican que no hay una diferencia significativa en el comportamiento de empleados y empleadas que deciden abandonar las empresas ferroviarias.

PRÁCTICAS QUE INSPIRAN: OBJETIVOS DE REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE GÉNEROS

DB (ALEMANIA): DB GLOBAL WOMEN'S MONTH (MES GLOBAL DE LA MUJER EN DB)

Colectivos destinatarios de las medidas y actividades: toda la empresa: empleados, ejecutivos, alta dirección y mujeres de fuera de la empresa.

Calendario para el despliegue de medidas y actividades: campaña nacional: todos los años en el mes de marzo; primera celebración en marzo de 2020 con ocasión de Día/Mes Internacional de la Mujer.

Descripción:

Contenido de las medidas y actividades: en lugar de homenajear a las mujeres solo un día al año, en el Día Internacional de la Mujer, Deutsche Bahn pone a la mujer en el centro, especialmente a las compañeras empleadas, durante todo un mes. La intención es presentarse como una empresa que promueve a las mujeres y atraer más mujeres a la empresa. Cada año, nos presentamos como un empleador de primera clase y celebramos el llamado Mes Global de la Mujer, con un amplio abanico de imágenes y de formatos de reclutamiento. Nos centramos en los temas de diversidad y de igualdad de oportunidades, y generamos atención mediática. Nuestras medidas son efectivas: en DB hemos duplicado el número de candidaturas y contrataciones de mujeres.

Actividades: realizamos campañas de reclutamiento y de imagen durante todo el Mes Global de la Mujer, en marzo. Las posibles campañas varían desde medidas regionales, una campaña de adhesión a DB y una campaña de marketing de amplio alcance a través de nuestros propios canales de DB, para eventos de reclutamiento.

Resultados:

Desde el principio, en 2020, hemos podido establecer la marca «Mes Global de la Mujer» y hemos aumentado la proporción de mujeres en DB. Un informe mensual sobre reclutamiento de mujeres también muestra que las candidaturas de mujeres aumentan después de marzo. Siendo una de las 30

medidas, la campaña fue un elemento importante para la consecución del objetivo de un 30 % de mujeres en puestos de dirección para finales de 2024. En 2024, esta estrategia fue ampliada con 40 medidas más con el objetivo del 40 % de mujeres en puestos de dirección para 2035.

Enlace web [Db.jobs/weltfrauenmonat2025](https://db.jobs/weltfrauenmonat2025) (cambia cada año)

DSB (DINAMARCA): FOMENTO DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LAS OPERACIONES DE LOS TRENES SUBURBANOS (CONDUCTOR/A DE TRENES SUBURBANOS)

En respuesta a los retos derivados de la introducción de un nuevo sistema de señales (CBTC), DSB, la mayor empresa operadora de trenes de Dinamarca, consideró que se trataba de una oportunidad única para remodelar el papel de los operadores de trenes suburbanos (conductores de trenes suburbanos). Dominado tradicionalmente por hombres, el puesto ofrecía ahora el potencial de una mayor flexibilidad y de un perfil de mayor orientación al servicio, impulsando a DSB a replantearse sus procesos de reclutamiento y de formación, con una especial atención a la inclusión y a la diversidad.

No se trataba solo de una transformación técnica, sino también cultural. DSB revisó de forma sistemática la legislación, elaboró un nuevo plan de formación y rediseñó las condiciones de empleo con el objeto de hacer el trabajo más accesible, especialmente para las mujeres y para los candidatos y candidatas jóvenes. Fue crucial el proceso de implementación rápido y eficiente y, en menos de un año, DSB pasó de la teoría a la práctica, con la primera promoción de conductores y conductoras de trenes suburbanos formados y en servicio.

Para atraer un talento más diverso, DSB lanzó una campaña específica de marca de empleador, incluyendo vídeos de reclutamiento, anuncios en redes sociales y un portal de empleo actualizado. El proceso de presentación de candidaturas se simplificó a un sistema consistente en un clic, apto para el teléfono móvil, eliminando la necesidad de un CV, y utilizando en su lugar un breve cuestionario y una prueba obligatoria de perfil de seguridad. Las herramientas de seguimiento permitieron a DSB analizar los datos de los candidatos y candidatas en tiempo real, y ajustarlos de forma acorde.

Estos esfuerzos estratégicos tuvieron unos resultados impresionantes: el porcentaje de candidaturas de mujeres al puesto de conductora de trenes suburbanos creció desde aproximadamente un 6 %, al 18 %. Además, en el caso de las nuevas incorporaciones, la valoración del compromiso del empleado en la encuesta anual de satisfacción de 2024 fue alta, oscilando entre 75 y 85.

Las lecciones principales de la iniciativa resaltan la importancia de alinear las experiencias de reclutamiento con mensajes de campaña, garantizando un entorno de bienvenida a las nuevas contrataciones y mantener un intenso enfoque y compromiso durante todo el proceso. Es notable el hecho de que esta iniciativa también tuvo efectos positivos colaterales en todo DSB, mejorando los esfuerzos de reclutamiento para otros puestos, por ejemplo, el de conductores de larga distancia.

Mediante el replanteamiento de los roles, tradicionalmente rígidos, y haciéndolos más inclusivos, DSB ha establecido una referencia para un reclutamiento moderno y específico en el sector del transporte público.

ÖBB (AUSTRIA) «DU BIST UNSER POTENZIAL» / «TÚ ERES NUESTRO POTENCIAL».
CAMPAÑAS INTERNAS DE SENSIBILIZACIÓN Y PARA AUMENTAR EL CONOCIMIENTO DE
EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD, CENTRADAS EN AUMENTAR LA PROPORCIÓN DE
MUJERES EN LA EMPRESA

Colectivos destinatarios de las medidas y actividades: toda la empresa: empleados, ejecutivos, alta dirección.

Calendario para el despliegue de medidas y actividades: campaña interna: principios de 2023 hasta octubre de 2025, nuevo lanzamiento de la campaña a mediados de 2025.

Descripción:

Contenido: empleados con discapacidad hablan de su pasión por la empresa, de su trabajo, en qué sobresalen, y explican cómo es su vida laboral diaria, así como todo lo que los compañeros y los jefes han de saber sobre la discapacidad.

Actividades: pósteres mostrando empleados con discapacidad que aspiran a animar a otros colegas y supervisores a comprometerse de forma confiada y positiva con la discapacidad. Conversaciones y entrevistas a colegas con discapacidad en canales internos de redes sociales, en pantallas y en materiales impresos. Formación e información en profundidad dirigida a ejecutivos y empleados, e-learning, cuestionarios de conocimientos, eventos y debates. Cooperación con plataformas de búsqueda de trabajo para personas con discapacidad, colaboración con la asociación de mujeres con discapacidad, con la intención de aumentar la proporción de mujeres con discapacidad empleadas.

Resultados: impacto de las medidas y de las actividades (a partir de informes y evaluaciones):

El aumento de la proporción de empleados con discapacidad es un objetivo estratégico de la empresa (Carta por la Diversidad).

La campaña fue evaluada en otoño de 2024. Dicha evaluación muestra que la concienciación y el conocimiento de la discapacidad han aumentado y que ha disminuido la incertidumbre de los directivos en relación con la contratación. Otro resultado de la campaña interna ha sido el establecimiento de una red interna de empleados con discapacidad. Esta red también sirve de «entrenamiento» para ejecutivos.

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

EL GRUPO RENFE FIRMA CON SEMAF, CC.OO. Y UGT (ESPAÑA): EL SEGUNDO PLAN DE
IGUALDAD DE GÉNERO DEL GRUPO RENFE, FIRMADO EN EL AÑO 2022

Colectivos destinatarios de las medidas y actividades: la población femenina que se presenta a ofertas públicas de empleo de personal operativo.

Calendario para el despliegue de medidas y actividades: estas medidas entraron en vigor en 2022, en el momento de la firma de II Plan de Igualdad de Género, reforzando lo ya desarrollado en relación con la igualdad en las ofertas públicas de empleo, desde 2018.

Descripción:

Todas estas acciones y medidas están incluidas en el II Plan de Igualdad de Género del grupo RENFE.

Primer ejemplo: acceso al grupo RENFE. Oferta pública de empleo para personal operativo. Criterios: continuar con los criterios de igualdad, mérito y capacidad para entrar en la empresa, que garanticen la igualdad de oportunidades. Objetivo específico: prevenir la discriminación basada en el sexo, en el acceso al empleo en RENFE.

Las bases de la convocatoria incluyen lo siguiente:

«... una vez respetados los principios de equidad, mérito y capacidad, promoverá el equilibrio de género, fomentando todo lo posible el aumento de género infrarrepresentado en la plantilla, teniendo en cuenta el principio de igual tratamiento para mujeres y hombres en lo relativo al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española y de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo...»

En el proceso de selección, se indica:

«En caso de empate, la clasificación con la puntuación total se basará en los siguientes criterios:

1. Primero, en el género infrarrepresentado en el grupo profesional del puesto ofertado...»

Segundo ejemplo: «Seguir promoviendo la paridad en los tribunales y órganos de dirección, poniendo especial énfasis en los puestos más representativos (presidencia y secretaría)...», siendo este ejemplo complementario al previo.

Se trata de medidas que contribuyen de manera efectiva a aumentar el número de mujeres en una mano de obra tan dominada por los hombres como la del sector ferroviario, y que han sido negociadas con el RLPT.

Resultados:

Impacto de las medidas y de las actividades (a partir de informes y evaluaciones):

En 2018, las mujeres representaban en el grupo Renfe un 13,49 % de la plantilla. Antes de la firma del Segundo Plan de Igualdad de Género, las mujeres representaban un 17,08 %. En 2024, las mujeres representan un 22,01 % de la mano de obra.

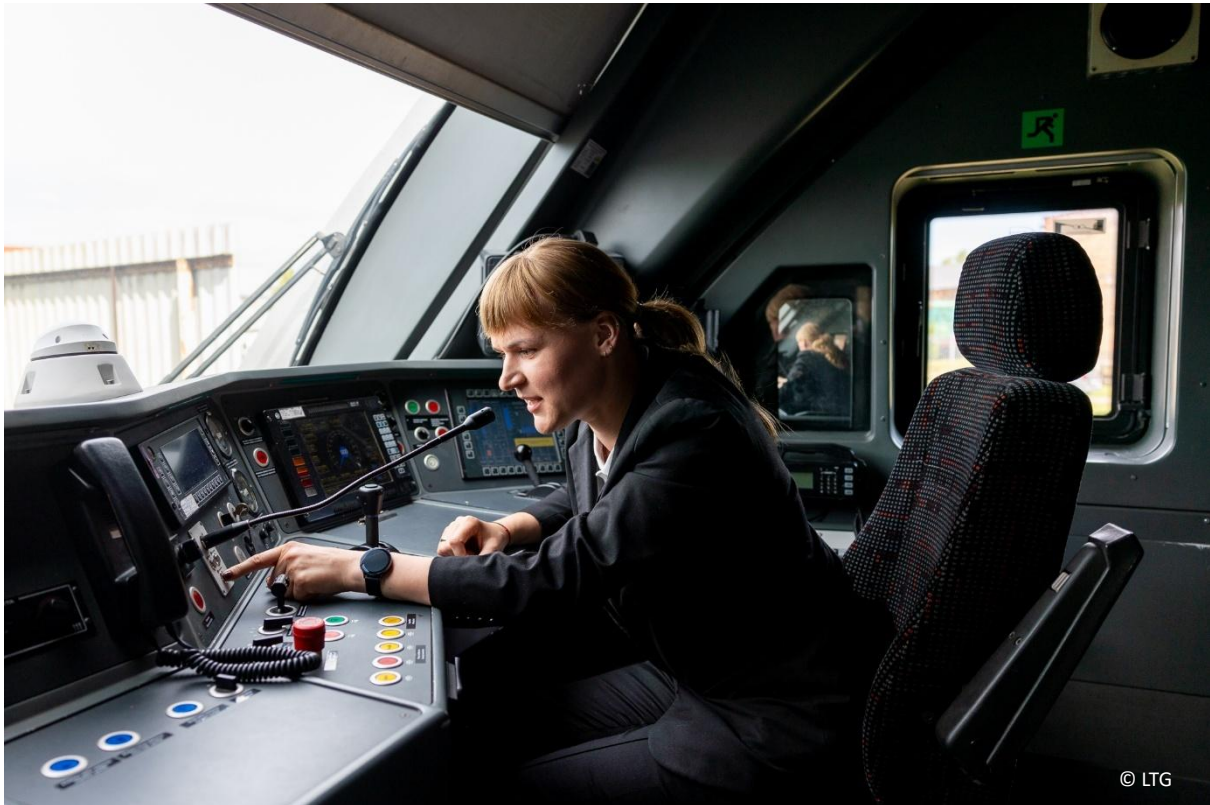
Enlace web al II Plan de igualdad de género del grupo Renfe.

empleo.renfe.com (véase las bases de la convocatoria)



ÁMBITO DE ACTUACIÓN 3: RECLUTAMIENTO

Para atraer a la mujer a optar por un empleo o por realizar su carrera profesional en el sector ferroviario, las empresas han de dirigirse a ellas directamente durante todo el proceso de comunicación y reclutamiento, incluyendo las descripciones de los puestos de trabajo.¹³



¹³ Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario, pág. 10

Con el objeto de aumentar la proporción de mujeres en el sector ferroviario, unas prácticas de reclutamiento efectivas son fundamentales para establecer las bases de una representación equilibrada de géneros en todos los niveles del sector. Esto incluye medidas específicas o anuncios de empleo que se dirijan específicamente a las mujeres. No obstante, evaluar los procesos de reclutamiento respecto a potenciales sesgos de género y desarrollar las correspondientes competencias de género en el personal responsable, también puede favorecer el objetivo de atraer a más mujeres a las profesiones del sector ferroviario.

Debido a la relevancia de la cuestión, el Acuerdo WiR dedica un ámbito de actuación al proceso de reclutamiento. Las medidas que se han de adoptar han de evaluar la comunicación externa de la empresa y las descripciones de los puestos de trabajo respecto a un lenguaje con perspectiva de género y acorde a los principios de no discriminación, procediendo a su adaptación si fuera necesario. Además, el acuerdo requiere reclutadores sensibilizados y que desarrollen competencias para garantizar un proceso de solicitud justo para todos y todas, independientemente del género. Asimismo, la creación de redes con instituciones educativas y las campañas públicas se consideran medidas relevantes para animar a las mujeres a entrar en el sector ferroviario.

Esta sección del informe incluye una visión general de los KPI (indicadores clave de desempeño, por sus siglas en inglés) relativos al reclutamiento. Además, examina las iniciativas y las medidas para conseguir un proceso de reclutamiento más inclusivo, adoptadas en toda Europa por las empresas y por los sindicatos. Estos esfuerzos pretenden eliminar las barreras basadas en el género, garantizar prácticas no discriminatorias y caracterizar al sector ferroviario como una salida profesional viable y atractiva para las mujeres. Mediante la adopción de estrategias de reclutamiento inclusivas, las empresas ferroviarias no solo pueden atraer a un espectro más amplio de talento, sino también conformar una mano de obra que refleje la diversidad de la comunidad a la que sirve.

El análisis proporciona información relevante respecto a buenas prácticas, retos y oportunidades derivadas de la potenciación de un planteamiento del reclutamiento en el sector ferroviario, con perspectiva de género. Se subraya la importancia de crear un entorno en el que la mujer sea animada a incorporarse y a prosperar, contribuyendo así al éxito a largo plazo y a la sostenibilidad del sector.

PROPORCIÓN TOTAL DE LA INCORPORACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES A EMPRESAS FERROVIARIAS EN 2023

Según la información facilitada por las empresas, 64 592 personas se incorporaron al sector ferroviario en 2023¹⁴, un 25 % de las cuales eran mujeres y un 75 % hombres. Comparado con el porcentaje total de mujeres (23 %, véase el ámbito de actuación 2), este hecho indica un ligero aumento del porcentaje de mujeres y, por tanto, un paso adelante en la representación paritaria de géneros.

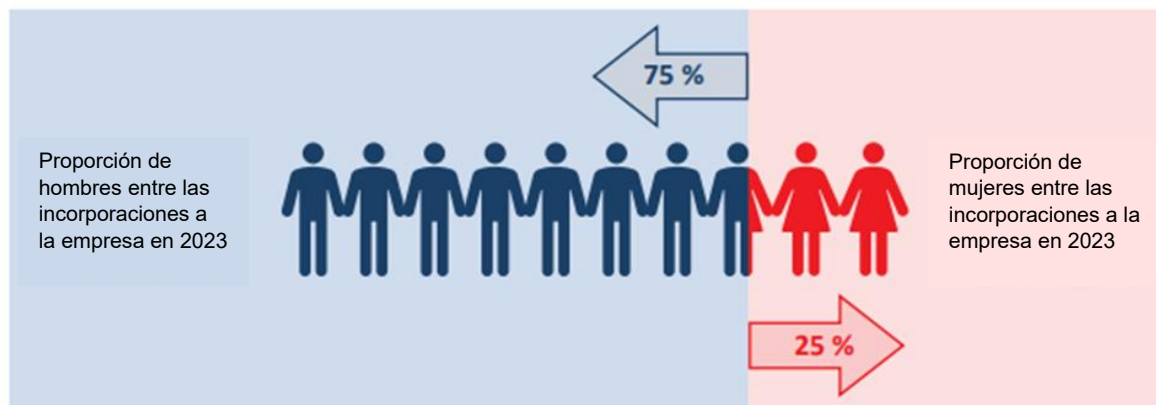


Figura 27, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=25

El porcentaje de mujeres entre las nuevas incorporaciones oscila entre el 0 y el 77 %, correspondiendo los casos más extremos a pequeñas empresas. La proporción más alta se observó en una empresa que proporcionó datos en su condición de holding, un área de negocio que tradicionalmente no se corresponde con ocupaciones del sector ferroviario dominadas por hombres.

La mayoría de las empresas que aportaron datos de las cuatro áreas de negocio, tenían porcentajes cercanos a la media del 25 %. El porcentaje de mujeres entre las nuevas incorporaciones durante 2023 fue ligeramente superior, oscilando entre el 27 % en Eslovenia, como se indicó anteriormente, y el 31 % de Chequia (datos relativos al transporte de pasajeros), Serbia y Estonia (datos relativos a la gestión de infraestructuras).

También se pueden observar elevados porcentajes de mujeres en Polonia (un 33 %) y en Eslovaquia (un 37 %). No obstante, estos países ofrecen datos del área de negocio «holding» (en el caso de Polonia) y del «transporte de pasajeros» en el caso de Eslovaquia, áreas que no están típicamente dominadas por los hombres. En Lituania, las mujeres representaron el 41 % de las nuevas contrataciones durante 2023, cubriendo estos datos las cuatro áreas de negocio.

¹⁴ El número de nuevas incorporaciones en el sector se basa en los datos de 24 empresas, falta información de 5 empresas.

PROPORCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES QUE SE INCORPORAN A UNA EMPRESA

FERROVIARIA: OCUPACIONES ESPECÍFICAS

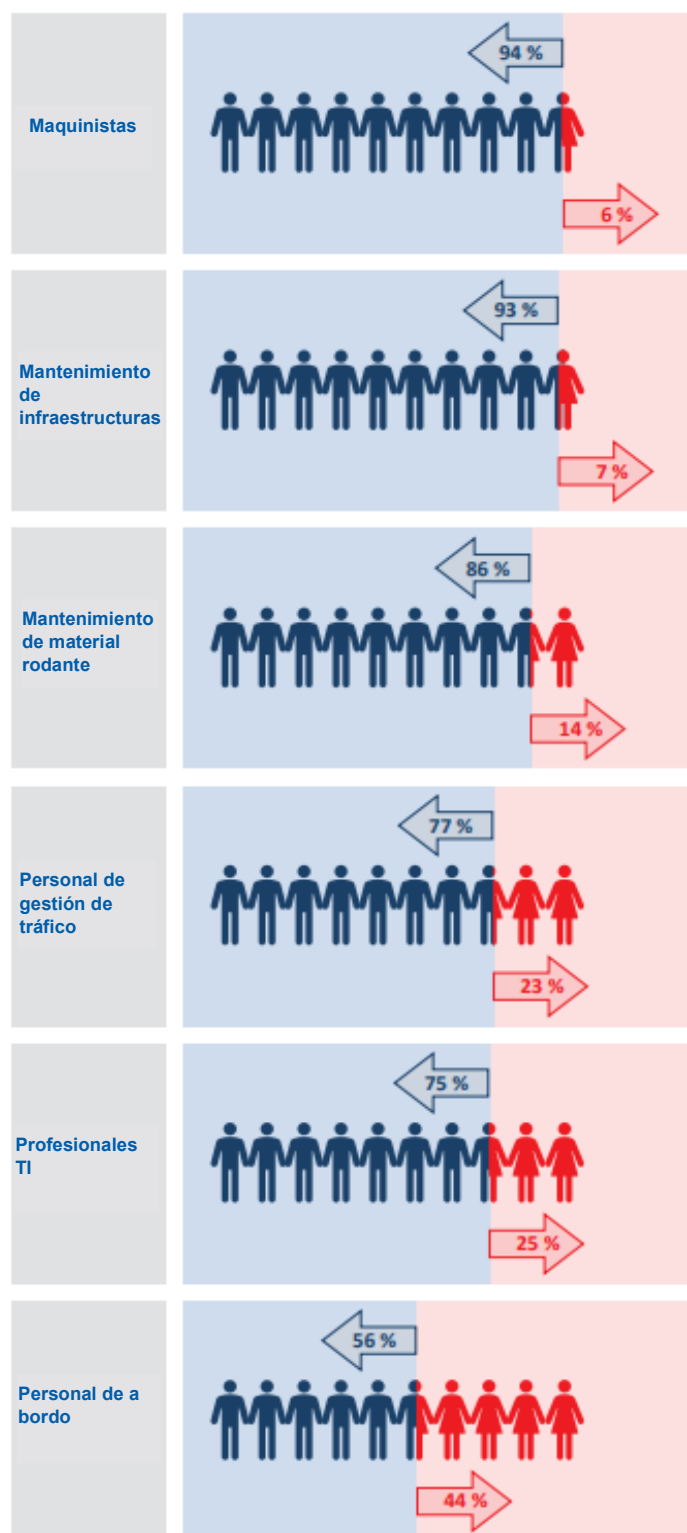


Figura 28, Fuente: Base de datos L&R , WiR_empresas, n entre 14 y 20

Respecto a las ocupaciones seleccionadas, existen diferencias significativas en la proporción de mujeres en las nuevas contrataciones. El porcentaje más bajo, un 6 %, se observa entre **maquinistas**, que es algo mayor que el porcentaje total de mujeres empleadas en esta profesión (un 5 %; véase ámbito de actuación 2).

Se observan porcentajes comparables en la **gestión de infraestructuras**, con un 7 % de mujeres incorporándose a esta área en 2023. Comparado con el porcentaje de mujeres en el total de la plantilla (7 %, ámbito de actuación 2), es improbable esperar aquí un incremento.

En contraste, existe una clara tendencia ascendente en el caso de profesionales del mantenimiento de material rodante. El 14 % de las nuevas contrataciones son mujeres, lo que representa un incremento de nueve puntos porcentuales en comparación con la totalidad de la plantilla femenina (un 5 %, ámbito de actuación 2).

No obstante, respecto a la **plantilla de gestión del tráfico**, es de esperar un ligero descenso de la proporción de mujeres. Entre las nuevas contrataciones durante 2023, el 23 % fueron mujeres, con un porcentaje total de empleadas del 25 % (ámbito de actuación 2).

El porcentaje de mujeres entre las nuevas contrataciones para **profesiones TI** es del 25 %, cifra que se corresponde con la proporción media de mujeres en las nuevas incorporaciones

durante 2023. Comparado con el porcentaje de mujeres empleadas en estas profesiones en su conjunto, (22 %, ámbito de actuación 2), es de esperar una ligera tendencia al crecimiento.

Como era de esperar, la mayor proporción de mujeres se encuentra entre el **personal de a bordo**. En 2023, el 44 % de la mano de obra era femenina, cifra algo mayor que el porcentaje de mujeres en este ámbito profesional en su conjunto (40 %, ámbito de actuación 2).

En todos los ámbitos profesionales, el rango de la proporción de mujeres entre las nuevas contrataciones de las empresas es más o menos ancho. En 2023, el porcentaje de mujeres entre las nuevas contrataciones de maquinistas osciló entre el 0 y el 14 %, un porcentaje por encima de la media del 6 % de Bélgica, Suiza, Italia, Irlanda, Francia y España.

En el caso del mantenimiento de infraestructuras, el porcentaje de mujeres entre las nuevas contrataciones se encuentra entre el 0 y el 44 %, siendo Chequia donde se observó el mayor porcentaje. El número de mujeres que se incorporaron en 2023 al área de mantenimiento de material rodante oscila entre un 1 y un 100 %, sin tener en cuenta a empresas con un reducido número de casos.

Aparte de los valores extremos, que pueden ser atribuidos a un número muy bajo de casos, el porcentaje de mujeres incorporándose al trabajo de gestión del tráfico en 2023 oscila entre el 11 y el 82 %, siendo el mayor porcentaje el correspondiente a Estonia. No obstante, el número de casos también es reducido. También se observaron mayores porcentajes (un 30 %) en Lituania, Chequia, Austria, Italia, Hungría, Serbia y Eslovaquia.

Una mirada más atenta a las profesiones TI y excluyendo los valores extremos basados en un reducido número de casos (menos de 16 empleados), el porcentaje de mujeres entre las nuevas contrataciones en estas profesiones oscila entre un 19 y un 31 %. Se pueden observar mayores proporciones en Austria, Luxemburgo e Italia, estando Alemania, Lituania y Francia cerca de la media.

Como se ha indicado, el mayor porcentaje de mujeres entre las nuevas contrataciones, una media del 44 %, corresponde al personal de a bordo. No obstante, el rango de mujeres entre las nuevas contrataciones es del 25 % al 73 %. Se pueden observar porcentajes menores entre empresas con un reducido número de nuevas incorporaciones en esta área. La mayor proporción se observa en Lituania, que también es el país con mayor proporción de mujeres entre las nuevas contrataciones en su conjunto. Lo mismo se puede decir de Eslovenia, Polonia y de Chequia, países en los que también se observa una proporción comparativamente más alta de mujeres entre las nuevas contrataciones.

MEDIDAS PARA REFORZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL RECLUTAMIENTO

Con el objeto de hacer el sector ferroviario más atractivo para las mujeres, es crucial la adopción de medidas relativas al reclutamiento. Se incluyó en la encuesta la implementación de tres medidas clave, derivadas del Acuerdo WiR. En total, de las 28 empresas encuestadas, 16 habían implementado las tres medidas.

Como se muestra en la siguiente figura, un 61 % de las empresas realizó formación regular para el reclutamiento no discriminatorio, y un 75 % disponen de estándares para la realización de entrevistas de trabajo no discriminatorias y para la revisión de la descripción de perfiles de los puestos de trabajo, eliminando estereotipos de género.

No obstante, alrededor de un tercio no ofrecen formación regular, un 21 % no disponen de ningún estándar para la realización de entrevistas no discriminatorias y un 18 % no revisan sus descripciones de puestos de trabajo desde una perspectiva de estereotipos de género. Sin embargo, aunque se

incluyen algunas empresas que aún no se han adherido al Acuerdo WiR, ninguna de estas medidas se había implementado en empresas que sí se han adherido al acuerdo.

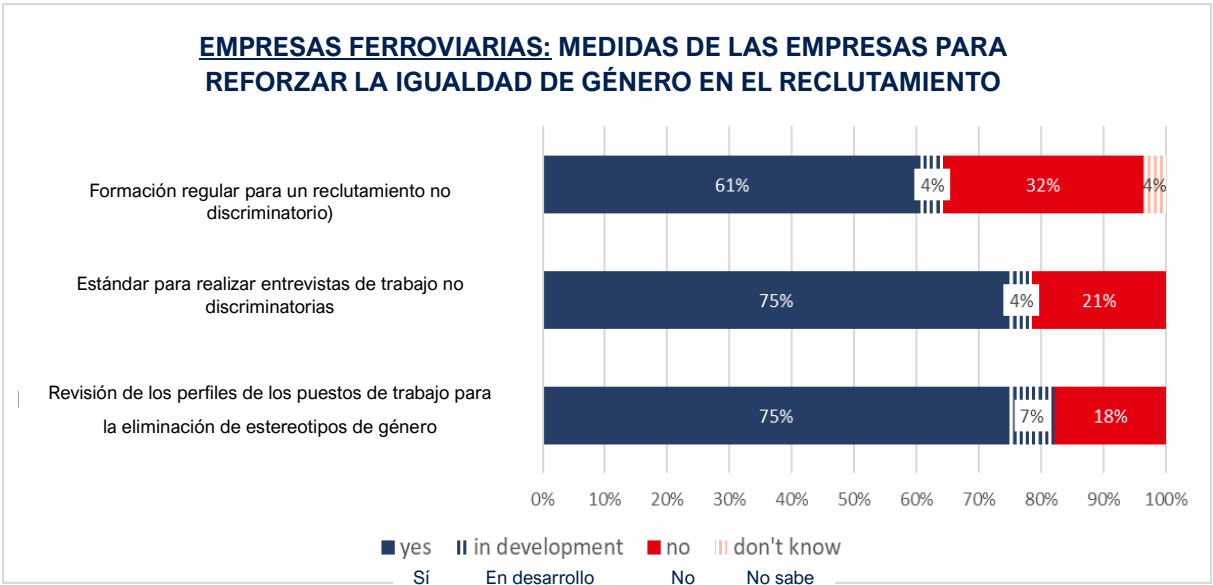


Figura 29, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=28

La implementación de las medidas indicadas no está directamente vinculada a la proporción de mujeres entre las nuevas incorporaciones. Entre las empresas que han implementado todas las medidas mencionadas, se encuentran tanto empresas que tienen un porcentaje relativamente bajo de mujeres entre sus nuevas contrataciones, como las que informan de proporciones comparativamente más altas. No obstante, esto no significa que las medidas no estén vinculadas con la representación equilibrada de géneros en las incorporaciones y los empleados y empleadas.

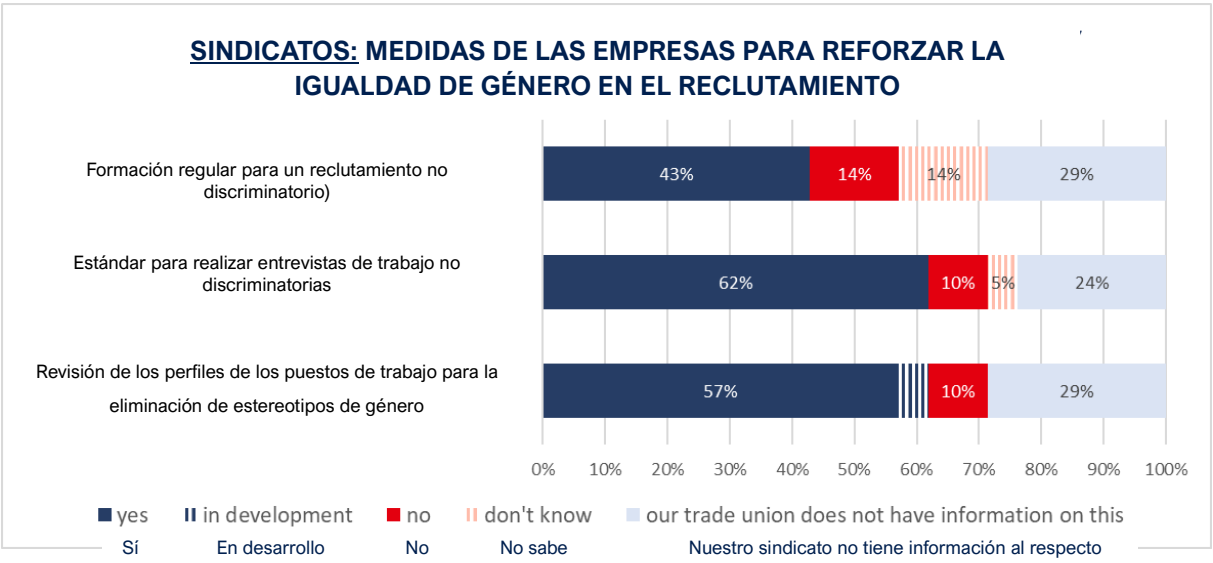


Figura 30, Fuente: Base de datos L&R, WiR_sindicatos, n=21

La encuesta a los sindicatos difiere en lo que respecta a las medidas adoptadas por las empresas. El 43 % está de acuerdo en que se realiza formación regular, un 62 % afirma que existen estándares para las entrevistas de trabajo, y un 57 % indica que los perfiles de los puestos de trabajo son revisados respecto a los estereotipos de género. Sin embargo, entre el 24 y el 29 % afirma que el sindicato no dispone de información relativa a dichas medidas. Por lo tanto, la proporción de los que afirman que no se han implementado todas las medidas es menor, en comparación con la encuesta a las empresas.

EJEMPLOS DE MEDIDAS PARA UN RECLUTAMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

PROMOCIÓN DEL TALENTO Y RECLUTAMIENTO CENTRADO EN LAS MUJERES

El reclutamiento y el marketing incluyen anuncios dirigidos específicamente a las mujeres, así como un decodificador de género, práctica común para colocar en primer lugar al género femenino en las ofertas de trabajo, campañas específicas para atraer a mujeres empleadas, por ejemplo, ingenieras, dirigiéndose especialmente a mujeres jóvenes (IÉ, Irlanda; LTG, Lituania; MÁV, Hungría; PKP, Polonia DB, Alemania; eurobahn, Alemania; SNCF, Francia).

Medidas específicas relativas al reclutamiento (DB, Alemania; CFL, Luxemburgo; RENFE, España; SNCF, Francia).

Evaluación de las candidaturas de mujeres en cada área. Participación del departamento de búsqueda de talentos (SBB CFF FFS, Suiza; SNCF, Francia; DB, Alemania).

Participación en ferias de trabajo para llegar a una mayor audiencia (PKP, Polonia; SNCF, Francia; DB, Alemania).

Animar a las mujeres a estudiar ingeniería y contratar mujeres en prácticas, colaborar con universidades (DB, Alemania, EVR, Estonia; PKP, Polonia).

Animar a las jóvenes a hacer estudios técnicos y a optar por profesiones en el sector ferroviario, en colaboración con sujetos institucionales, con el sistema nacional de educación, universidades y escuelas de ingeniería, así como con el servicio francés de empleo público «France Travail» (SNCF, Francia).

Dar preferencia a las mujeres candidatas, por ejemplo, para puestos de dirección, siempre que las candidatas en cuestión tengan la misma cualificación (ŽS Infrastructure, Serbia; eurobahn, Alemania; DB, Alemania).

FORMACIÓN PARA UN RECLUTAMIENTO NO DISCRIMINATORIO

Los reclutadores participan en un completo programa de formación (sesiones de e-learning y cursos presenciales de dos días) que se centran en una visión general desde la perspectiva legal, una concienciación acerca de los sesgos inconscientes y ejercicios prácticos mediante juegos de rol (SNCF, Francia).

Formación en diversidad y género destinada a reclutadores y directores de recursos humanos (DB, Alemania).

Una «Academia de reclutamiento» entrena a los reclutadores poniendo el acento en la diversidad y la inclusión (FS Italiane, Italia).

Cursos online (Irish Centre of Diversity/Centro Irlandés de Diversidad) centrados en sesgos inconscientes, equidad e inclusión (IÉ, Irlanda), seminarios web sobre sesgos inconscientes, así como formación en seguridad psicológica (BLS, Suiza), formación sobre sesgos inconscientes (SBB CFF FFS, Suiza).

Los reclutadores reciben formación anual de RoestvrijTaal (NS, Países Bajos).

Formación a reclutadores acerca de los estereotipos, por ejemplo «Recruter les talents de demain» (Contratar a los talentos del mañana), (CFL, Luxemburgo).

Directivos y reclutadores completan la formación EQUALITY ABC (ABC DE LA IGUALDAD) y la formación sobre no discriminación (LTG, Lituania).

Los directivos reciben formación sobre concienciación en la selección con folletos como «Recipe for Good Recruitment» (Receta para un buen reclutamiento) (PKP, Polonia).

Promoción del reclutamiento inclusivo mediante formación en contratación libre de barreras, comunicación accesible y prácticas no discriminatorias (ÖBB, Austria).

La plantilla debe completar la formación en principios éticos (VR Group, Finlandia).

Programa de e-learning desde 2023, con 74 participantes y primera sesión de formación en aula centrada en el juego de roles (SNCB/NMBS, Bélgica).

Todos los empleados han recibido formación en allyship (apoyo activo) y en bystander intervention (intervención de testigos). Los directivos también han sido formados en cómo efectuar entrevistas inclusivas; «CV ciegos» durante el proceso de reclutamiento (RDG, Reino Unido).

ESTÁNDARES PARA LA REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS DE TRABAJO Y CONTRATACIONES DE MANERA NO DISCRIMINATORIA

Directrices para la redacción de anuncios de empleo con perspectiva de género; se da prioridad a las mujeres en las listas de preselección para la contratación activa; aplicación de medidas específicas para varios grupos de trabajo (SBB CFF FFS, Suiza).

Directrices para la redacción de anuncios de empleo no discriminatorios y neutros en cuanto a género; los equipos de reclutamiento dan prioridad a las candidaturas de mujeres (SNCF, Francia).

Adición de mujeres a las listas de preselección para puestos directivos (al menos una mujer), entrevistas en línea, sesiones de candidaturas internas (DB, Alemania); la preselección incluye al menos una mujer, cuando sea posible (LTG, Lituania); prioridad para las mujeres en la preselección para ciertos puestos (SBB CFF FFS, Suiza), preferencia de las candidatas para igual cualificación (ŽS Infrastructure, Serbia); por cada puesto vacante, en función de disponibilidad, propuesta de al menos una candidata y al menos un candidato y garantías de que los candidatos propuestos son tenidos en cuenta y son escuchados (SNCF, Francia).

Inclusión de diferentes géneros en cada ronda de entrevistas (NS, Países Bajos); comités de reclutamiento con perspectiva de género (PKP, Polonia); se incluye al menos una entrevistadora cuando sea posible; reclutadores externos para ciertos altos cargos (IE, Irlanda); aseguramiento de la diversidad de género entre los responsables del reclutamiento, especialmente en profesiones técnicas (SNCF, Francia).

Procedimientos internos que garantizan la igualdad de género en el proceso de selección (FS Italiane, Italia), manteniendo la implicación de una mayor profesionalización de los jurados de selección, organizando también formación para todos los empleados que en el futuro desempeñarán un papel en las entrevistas de selección (SNCB/NMBS, Bélgica).

Auditoría de los sesgos de género durante el reclutamiento y en los procesos internos de transición de carrera (SNCF, Francia).

Protocolos de reclutamiento (por ejemplo, paneles de equilibrio de género, con un 50 % de representación de mujeres en todas las contrataciones/promoción de paneles para 2027; representación de la fase final con al menos una mujer en la fase final de cara reclutamiento/proceso de promoción) (IE, Irlanda).

Los colaboradores externos en los procesos de selección son informados acerca del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y con la igualdad de género en los comités de selección (especialmente en puestos clave como presidente y secretario); prevención activa de la discriminación de género en el reclutamiento (RENFE, España).

MEDIDAS ADICIONALES

Días de reclutamiento femenino para reclutar específicamente mujeres para puestos de especialistas y puestos directivos; mujeres cazatalentos para la identificación activa del talento femenino para puestos de dirección, reporte del número de mujeres en puestos de liderazgo y ofertas de trabajo en el informe de reclutamiento de mujeres y en el informe de gestión (DB, Alemania).

Reclutamiento y divulgación, por ejemplo, alianzas STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics/Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) para atraer a mujeres jóvenes hacia carreras en el sector ferroviario, también mediante programas escolares como Women in STEM Girl's School Initiative (iniciativa escolar femenina, mujeres en STEM); «Reclutamiento intencionado» específico para grupos infrarrepresentados mediante divulgación comunitaria (IE, Irlanda); Programas LES POTENTIELLES (antes «Día de las mujeres») (SNCF, Francia).

RELACIONES PÚBLICAS (RP) Y MEDIDAS DE COMUNICACIÓN EN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS

El Acuerdo WiR también establece que la comunicación externa puede y debe ser utilizada para atraer a las mujeres al sector ferroviario. Además de la utilización de un lenguaje con perspectiva de género, se refiere también a la promoción activa, específicamente entre las mujeres, de profesiones dominadas por los hombres.

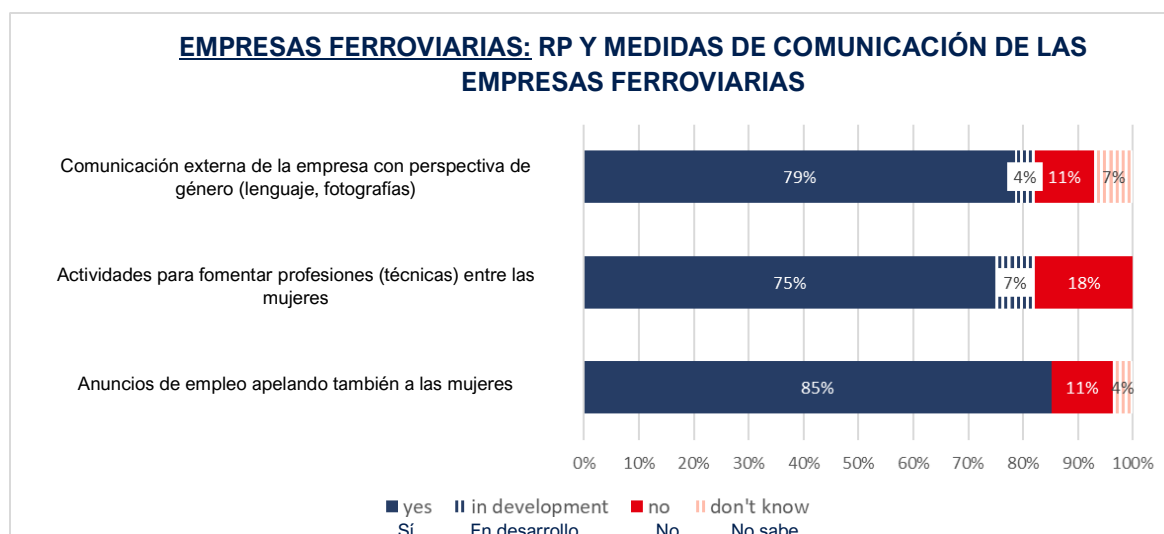


Figura 31, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=28

En total, de 29 empresas, 28 han implementado las tres medidas objeto de la encuesta en relación con RP y con estrategias de comunicación. Como muestra la siguiente figura, el 79 % de las empresas ferroviarias integra la comunicación externa de la empresa con perspectiva de género, el 75 % ha establecido actividades para promover profesiones ferroviarias (técnicas) para mujeres y un 85 % afirma que sus anuncios de empleo se dirigen tanto a mujeres como a hombres.

Mientras solo una de las empresas no ha implementado ninguna de las medidas indicadas, un 11 % afirma que no han implementado medidas para un lenguaje con perspectiva de género o no dispone de anuncios de empleo que se dirijan tanto a mujeres como a hombres. Además, un 18 % no promueve profesiones (técnicas) para mujeres.

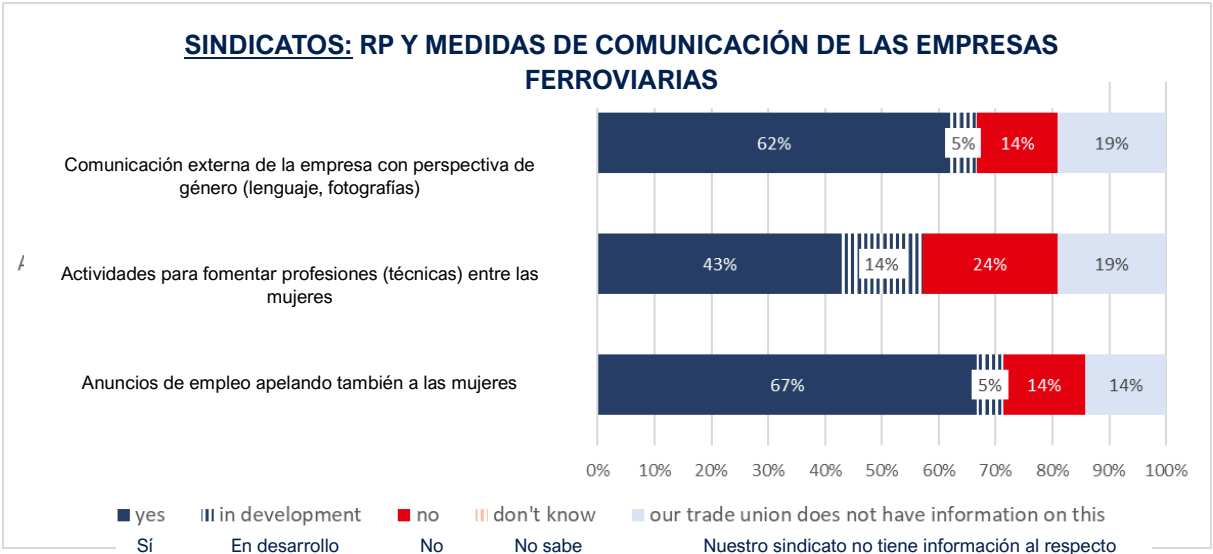


Figura 32, Fuente: Base de datos L&R, WiR_sindicatos, n=21

En contraste con las medidas de reclutamiento con perspectiva de género, entre los sindicatos, la proporción que afirma que no se han adoptado medidas respecto a PR y comunicación es mayor, comparado con los resultados de las empresas encuestadas, con un 14 % afirmando que no existe una comunicación de la empresa con perspectiva de género y el mismo número señalando que los anuncios de empleo no se dirigen a la mujer de la misma forma que lo hacen al hombre. Además, un 24 % no constata ninguna medida establecida para promover activamente profesiones (técnicas) para mujeres y, entre el 14 y el 19 %, afirma que no tiene información de esas medidas.

EJEMPLOS DE MEDIDAS RELATIVAS A RP Y A LA COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA

COMUNICACIÓN EXTERNA DE LA EMPRESA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ANUNCIOS DE EMPLEO

Desarrollo y aplicación de un lenguaje inclusivo en los anuncios de empleo y en la comunicación de la empresa (SNCB/NMBS, Bélgica; DB, Alemania; PKP, Polonia; IÉ, Irlanda; SNCF, Francia).

Utilización en los anuncios de empleo de nombres de puestos de trabajo neutros en cuanto a género (CD, Chequia), análisis de sesgos en los anuncios de empleo para garantizar la inclusividad (DSB, Dinamarca), mediante una auditoría interna (SNCF, Francia).

Uso de lenguaje y material visual con perspectiva de género, incluyendo imágenes representado a mujeres (DB, Alemania; PKP, Polonia; SNCF, Francia).

Promoción de la diversidad (género, LGTBI+, discapacidades, migración) en campañas de comunicación externa (NS, Países Bajos; SNCF, Francia).

Contenido en redes sociales destacando a la mujer en el sector ferroviario para atraer a más mujeres a presentar candidaturas (IE, Irlanda; SNCF, Francia).

ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN DE LAS PROFESIONES FERROVIARIAS PARA LAS MUJERES

Campañas, eventos y alianzas estratégicas

Desarrollo de estrategias de asociación, campañas mediáticas e iniciativas destinadas a mujeres en el mercado laboral (SNCF/NMBS, Bélgica; SNCF, Francia; DB, Alemania).

Participación en el día de la mujer, el día nacional de las carreras profesionales, y colaboración con colegios para confrontar los estereotipos de género y promover las profesiones técnicas entre las mujeres jóvenes (SNCF, Francia; ÖBB, Austria; NS, Países Bajos; DB, Alemania).

Organización de eventos de reclutamiento específicos y programas de tutoría, incluyendo «Female Recruiting Days» (jornadas de reclutamiento de mujeres), «Woman Talks» (Conversaciones entre mujeres), «Woman Recruiting Dashboards» (Paneles de reclutamiento de mujeres) y redes externas de apoyo a mujeres (DB, Alemania; SBB CFF FFS, Suiza).

Semana Mundial de la Mujer (alrededor del 8 de marzo) sobre el tema de la igualdad de género, con conferencias temáticas, talleres de sensibilización, actividades de comunicación, distribución interna de perfiles de mujeres y conferencias de altos cargos; participación en la Semana Nacional de la Industria con los programas LES POTENTIELLES; Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre; Día Nacional contra el Sexismo, el 25 de enero; Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, el 17 de mayo y un mes entero centrado en la diversidad en redes externas (SNCF, Francia).

Eventos del Mes Mundial de la Mujer y Diversidad para visibilizar el tema de la igualdad dentro y fuera de la empresa, y centrarse en el tema de la mujer en las profesiones técnicas para crear modelos de conducta para la siguiente generación. Participación en campañas externas (por ejemplo, Día de la Equidad Salarial, Día Internacional contra la Violencia contra la Mujer, Día Internacional de la Mujer) (DB, Alemania).

Participación en ferias de trabajo centradas en la mujer e iniciativas como la competición «Mejor Empleada de Mujeres en el Sector Ferroviario» (PKP, Polonia; ŽS Infrastructure, Serbia; SBB CFF FFS, Suiza; SNCF, Francia; DB, Alemania).

Imagen de marca del empleador y visibilidad

Realización de campañas de imagen de marca del empleador centradas en la mujer, como «Missions that Rock» (Misiones que Molan) y «Empow(her)ing Journey» (Jornada de Empod(ella)miento); páginas sobre carreras profesionales y publicaciones en blogs de recursos humanos que se centran en las experiencias de mujeres; durante el Día Mundial de la Mujer, acciones anuales centradas en presentar las ocupaciones de las mujeres en el sector ferroviario, con diferentes formatos y lemas (DB, Alemania; CFL, Luxemburgo; SNCF, Francia).

La organización de eventos anuales específicos y de iniciativas para aumentar la visibilidad de la mujer en las profesiones técnicas forman parte de la estrategia de reclutamiento de mujeres (FS Italiane, Italia; SNCF, Francia; DB Alemania).

Utilización de etiquetas y narrativa como #WomainRailway, campañas en redes sociales y participación en pódcast y conferencias para promover modelos a seguir y redes de mujeres (LTG, Lituania; DB, Alemania).

Actividades del Women's Club (Club de Mujeres), incluyendo tutorías y redes internas para las mujeres empleadas (LTG, Lituania).

Red Interna de Mujeres desde 2015, que ofrece diferentes formatos para el intercambio (DB, Alemania).

Actividades de igualdad de género y red de diversidad «SNCF Mixité» (antes «SNCF au Féminin») desde 2010, con más de 13 000 miembros (la mayor red de empleados de Francia), incluyendo tutorías y redes para mujeres empleadas (SNCF, Francia).

Formatos de participación únicos como «Diner op hakken» (Cena con tacones), «Young Talent Award» (Premio al talento joven) y «Topvrouw» (Mujer destacada) para promover la presencia de mujeres en puestos técnicos (NS, Países Bajos).

Programas de tutoría para mujeres y para estudiantes femeninas, incluyendo iniciativas como EmpowHER ChallengHER (empodérala, desafíala), WIM (FS Italiane, Italia), el Programa de Tutoría para Mujeres (ÖBB, Austria), algunos otros programas de tutoría para mujeres (DB, Alemania).

Clubs internos de mujeres y programas de vuelta a la actividad apoyando la reentrada en la plantilla después de ausencias (LTG, Lituania; SBB CFF FFS, Suiza).

PRÁCTICAS QUE INSPIRAN: RECLUTAMIENTO

DB (ALEMANIA): DIVERSIDAD EN LA CONTRATACIÓN EN DEUTSCHE BAHN, CONTRATACIÓN BASADA EN DATOS PARA UNA MAYOR INCLUSIÓN

Deutsche Bahn (DB) ha desarrollado una estrategia completa de reclutamiento diverso, basada en datos, para satisfacer la demanda de un mercado laboral en evolución y cubrir alrededor de 100 000 puestos de trabajo en los próximos años. Con los cambios demográficos, la escasez de perfiles cualificados y las diferentes expectativas de los candidatos y candidatas, DB considera la diversidad no solo como un valor, sino como una estrategia necesaria. Su planteamiento, enraizado en la estrategia «Strong Rail» (Tren fuerte), busca activamente llegar a grupos infrarrepresentados, especialmente a mujeres, mediante una combinación de cambios de mentalidad, marketing, medidas de reclutamiento selectivo y seguimiento continuo.

Un instrumento central es el Informe trimestral de reclutamiento diverso, que procede al seguimiento y evaluación del reclutamiento mediante parámetros de diversidad como género, edad, origen y habilidades. Este informe visualiza el proceso de reclutamiento en su totalidad, desde la presentación de la candidatura hasta la contratación, y compara los progresos con el potencial del mercado de trabajo. Por ejemplo, gracias a la estrategia de reclutamiento específico de mujeres «Women@DB2035», el porcentaje de mujeres entre las nuevas contrataciones aumentó del 21 % en 2020, a aproximadamente el 26 % en 2024.

Las medidas clave incluyen una campaña de marketing (por ejemplo, para el Mes Internacional de la Mujer), un lenguaje inclusivo en la publicación de ofertas de empleo, formatos de trabajo flexibles (trabajo compartido, trabajo remoto) y formación interna en diversidad para reclutadores y directores de recursos humanos. DB también ha desarrollado un «role model pool» (red de empleados ejemplares) y estrategias de divulgación específicas, incluyendo reclutamiento internacional y planteamientos específicos para mujeres, trabajadores mayores y personas con discapacidad.

Utilizando datos en tiempo real para orientar los esfuerzos de reclutamiento y el impacto de las medidas, DB no solo aumenta la visibilidad de la diversidad, sino que también asegura que su mano de obra refleje la totalidad del rango de talento disponible en la sociedad. El caso de DB muestra cómo un planteamiento sistemático e informado mediante datos para el reclutamiento, puede convertir los objetivos de diversidad en resultados medibles.

db.jobs/vielfalt y db.jobs/frauen

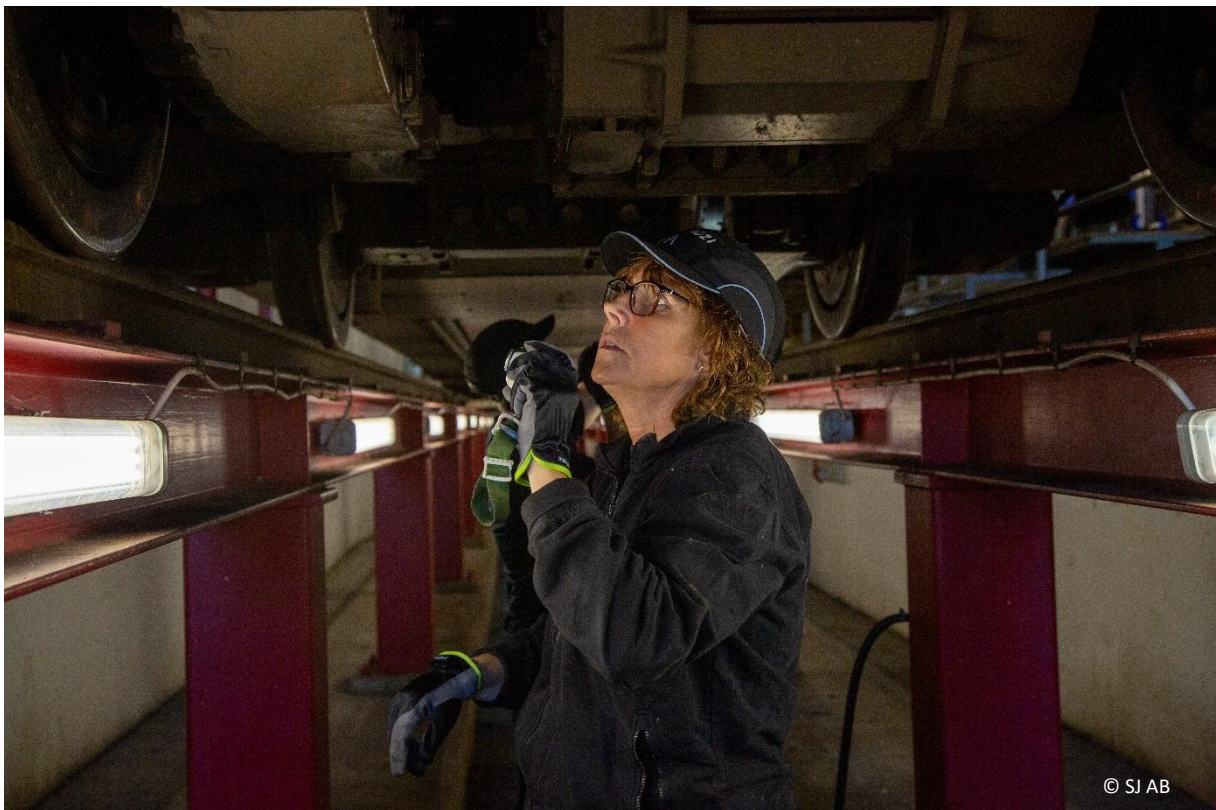
Estrategia general de diversidad para todo el grupo:

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



ÁMBITO DE ACTUACIÓN 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

La posibilidad de conciliar la vida laboral y personal es clave para poder atraer y retener a las mujeres en el sector ferroviario. La planificación flexible del trabajo, así como los permisos de maternidad, paternidad y cuidado parental, pueden mejorar significativamente la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados y empleadas. Los diferentes recursos han de estar disponibles para toda la plantilla y para todas las ocupaciones.¹⁵



¹⁵ Acuerdo WiR, página 10.

La conciliación de la vida laboral y personal es esencial para atraer y retener, tanto a mujeres como a hombres, en el sector ferroviario. La planificación flexible del trabajo y el apoyo activo a la maternidad, la paternidad y al permiso parental, son herramientas vitales para la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados. Es importante que dichas oportunidades estén disponibles para la totalidad de la plantilla, independientemente del género y del puesto, e incluyendo a quienes trabajan por turnos en puestos operativos.

Esta sección del informe se centra en cómo afrontan estos retos las empresas ferroviarias, en concordancia con el Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario. El acuerdo resalta la importancia de crear oportunidades de trabajo flexibles, a medida de las necesidades individuales, asegurando que dicha planificación es justa y factible para la totalidad de puestos y funciones. Además, el informe subraya la importancia de su alineación con marcos legales existentes, por ejemplo, la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores¹⁶, para garantizar su consistencia y equidad a la hora de su aplicación.

Otro aspecto crítico es asegurar opciones de trabajo flexibles que no supongan un impedimento al desarrollo profesional o de habilidades de los empleados y empleadas. Mediante la promoción de una cultura corporativa que valore tanto el desarrollo profesional como el bienestar personal, las empresas ferroviarias pueden potenciar un entorno de trabajo solidario e inclusivo.

En la conciliación de la vida laboral y familiar influye esencialmente en qué medida se tiene en cuenta el trabajo asistencial en el empleo remunerado y en qué medida el empleo remunerado puede orientarse también hacia el trabajo asistencial.

Este análisis explora el progreso alcanzado en la introducción de medidas de conciliación de la vida laboral y personal. No es fácil evaluar en qué medida estos esfuerzos contribuyen a un sector ferroviario más equilibrado, equitativo y sostenible, debido también a las diferentes legislaciones nacionales y sistemas de conciliación de los países implicados. En cualquier caso, se han extraído algunas conclusiones basadas en las cifras disponibles y en las respuestas facilitadas por las empresas ferroviarias y los sindicatos.

¹⁶ La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo del 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/EU, en OJ L 188, 12.7.2019, pág. 79–93

MUJERES Y HOMBRES CON PERMISO PARENTAL Y LAS RESPECTIVAS MEDIDAS DE REINTEGRACIÓN

Los sistemas de permisos parentales en Europa son muy diferentes. Se han establecido unos estándares mínimos para los países de la Unión Europea en la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Estos estándares garantizan una duración mínima del período de permiso, tanto para mujeres como para hombres: ha de existir un permiso parental para los progenitores de un mínimo de cuatro meses, dos de los cuales no son transferibles de un progenitor a otro y, como mínimo, los otros dos meses no transferibles han de ser adecuadamente compensados a un nivel a decidir en cada país de la UE. Desde agosto de 2022, estos requisitos mínimos han de estar en vigor en los países de la UE, lo que implica que ya estaban vigentes en 2023, el período de referencia. En cualquier caso, los progenitores de los países de la UE, y especialmente de los países no pertenecientes a la UE, afrontan esquemas diferentes en cuanto a permisos parentales, desde requisitos mínimos a períodos de permisos parentales retribuidos que se extienden durante 30 meses o incluso más. Las siguientes cifras y medidas específicas han de ser interpretadas teniendo en cuenta estas premisas. Mientras que en algunos países los períodos de permiso retribuido son realmente largos, en otros casos son muy cortos. Las medidas de reintegración son, por tanto, de mayor importancia en aquellos países con largos períodos de permiso parental, mientras que los días libres pueden ser de especial importancia en países con permisos parentales cortos, por poner un ejemplo.

Como indica la siguiente figura, en 2023 un 4 % de las mujeres empleadas disfrutaron del permiso parental, al menos durante un cierto tiempo, mientras que la cifra entre los hombres empleados fue del 2 %.

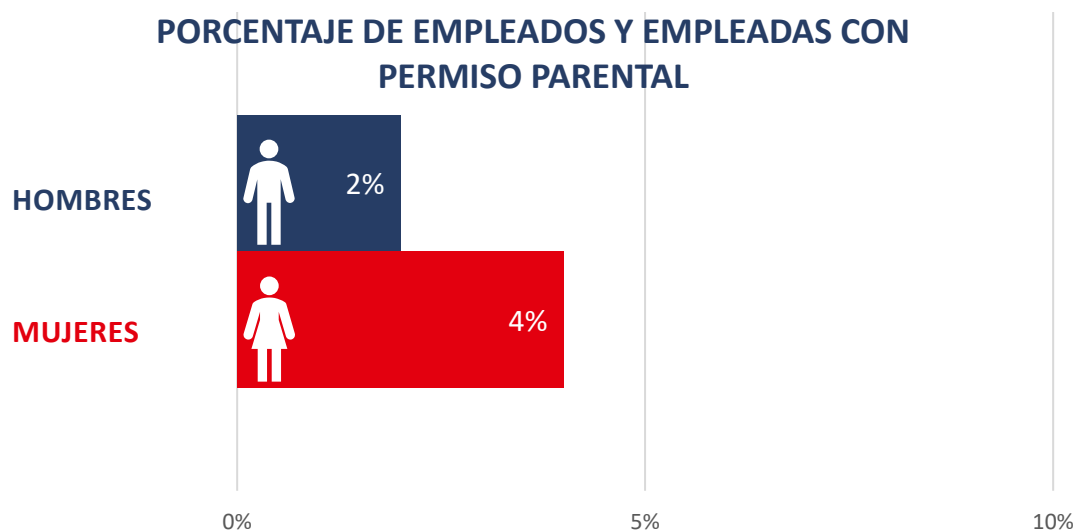


Figura 33, Fuente: Base de datos L&R , WiR_empresas, n entre 19 y 20

Aunque sigue existiendo una brecha entre mujeres y hombres a la hora de disfrutar del permiso parental, especialmente considerando que las mujeres tienden a coger períodos (mucho) más largos de permiso, cabe indicar que una significativa proporción de hombres coge al menos un permiso parental en muchas empresas ferroviarias, aunque no en todas. Esta tendencia puede haber sido favorecida por las legislaciones nacionales y por las medidas incluidas en el Acuerdo de los

Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario. Las medidas nacionales en infraestructuras asistenciales pueden hacer innecesario el permiso parental.

No es posible determinar si la proporción total de empleados y empleadas con permiso parental en las empresas ferroviarias está por encima o por debajo de la media nacional indicada a continuación. Por lo tanto, es difícil evaluar si el sector ferroviario es especialmente solidario en cuanto al permiso parental. Por esta razón, un importante indicador es cómo se trata a los progenitores después de haber disfrutado de un permiso parental.

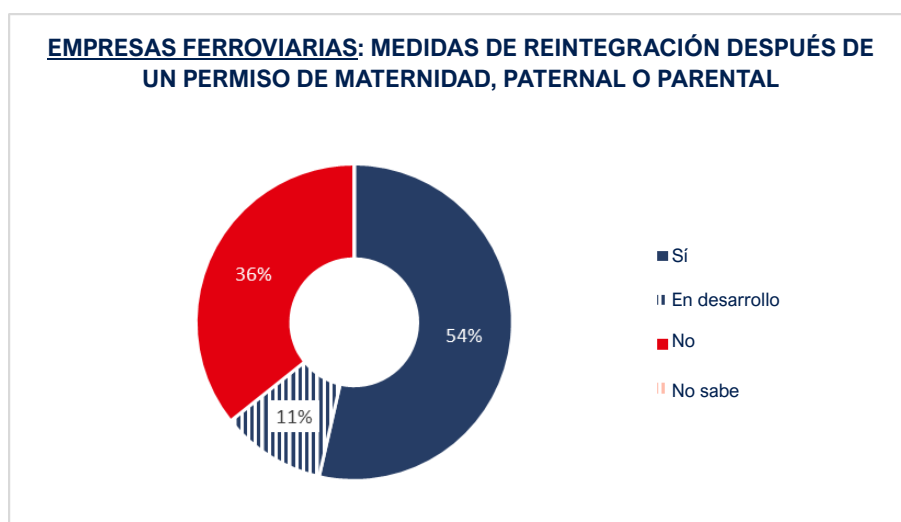
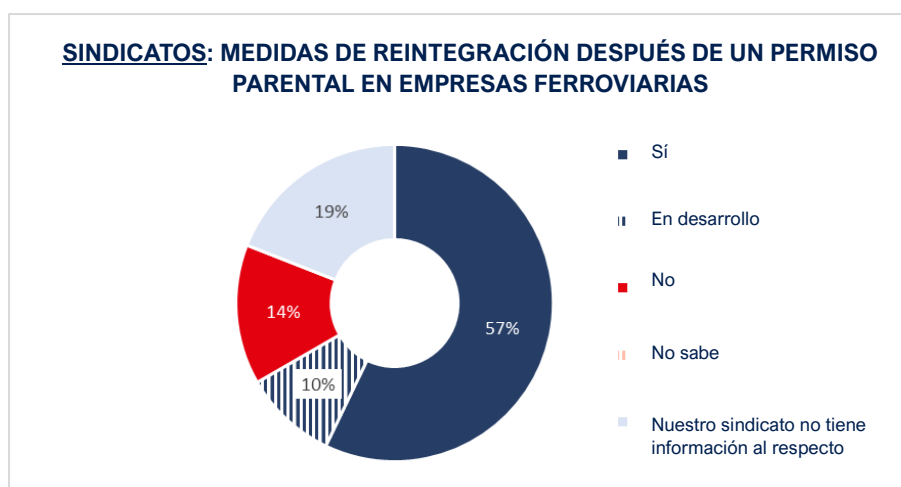


Figura 34, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=28

Un 54 % de las empresas afirma disponer de medidas para la reintegración después de la maternidad, paternidad o del permiso parental, y un 11 % está desarrollando ese tipo de medidas, mientras que más de un tercio no dispone de medidas de apoyo a la reintegración. La evaluación de los sindicatos es similar, con un 57 % de sindicatos de acuerdo en que existen medidas de reintegración y un 19 % indicando que no disponen de información al respecto.



Aquellas empresas ferroviarias que han indicado disponer de medidas de reintegración, tienen realmente diferentes planteamientos acerca de cómo apoyan el regreso de madres y padres, como se constata en la «opción de respuesta libre», empezando por programas estructurados de vuelta y reincorporación, herramientas de comunicación o apoyo mediante instalaciones adecuadas para la lactancia, hasta infraestructuras para el cuidado de los niños y modelos de trabajo flexibles. En el siguiente cuadro se enumeran y clasifican en categorías las medidas adoptadas por las empresas, con el objeto de facilitar alguna información acerca de cómo apoyan las empresas la reintegración después del permiso parental.

EJEMPLO DE MEDIDAS DE APOYO A LA REINTEGRACIÓN DESPUÉS DEL PERMISO DE MATERNIDAD, PATERNIDAD O PARENTAL, SEGÚN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS

Preparación del permiso y apoyo en la planificación

La dirección propone una reunión preparatoria al comienzo del permiso de maternidad para planificar la organización del trabajo, ajustar las condiciones de trabajo, tratar los derechos de las empleadas y planificar su reintegración (SNCF, Francia).

Reuniones de reincorporación antes del permiso, durante y antes del regreso, con planificación e inclusión de flexibilidad (DB, Alemania).

Antes y después del permiso de maternidad, paternidad o parental, se tratan en detalle las condiciones de reincorporación, incluyendo las necesidades e intereses de empleados y empleadas, en la medida de lo posible. Además, se informa en detalle sobre varias opciones de retorno al trabajo (por ejemplo, a tiempo parcial) y apoyo adicional ofrecido por el empleador (por ejemplo, guardería de la empresa y servicio de niñera) (ÖBB, Austria).

Vuelta estructurada y programas de reincorporación

Programa de incorporación después de permisos prolongados (VR Group, Finlandia).

Programas estructurados de reincorporación: reuniones con mandos y con RRHH antes, durante y después del permiso parental; planes individualizados de vuelta al trabajo con opciones flexibles; vuelta gradual y flexibilidad horaria (DB, Alemania).

Todos los empleados y empleadas que vuelven tienen una reunión de actualización con el «Equipo de personal e inclusión», para garantizar el apoyo y la total reintegración (RDG, Reino Unido).

Un nuevo proceso (a partir de 2025): 3 meses antes de la finalización del permiso, se notifica a RR.HH. al respecto, se evalúa con el correspondiente mando posibles puestos y se contacta con el empleado para conocer sus preferencias (LTG, Lituania).

Durante la maternidad, la paternidad o el permiso parental, también es posible, en función del trabajo específico, mantener la ocupación a tiempo parcial con el objeto de mantenerse al día con la actividad del departamento, siempre que el empleado lo desee (ÖBB, Austria).

Planificación de carreras profesionales con perspectiva de género para asegurar una progresión igualitaria después del permiso (DB, Alemania).

Talleres internos y eventos de vuelta al trabajo para progenitores (DB, Alemania).

Entrevista de reintegración con el mando: adaptación a la organización del trabajo, necesidades de formación, revisión de objetivos, plan profesional, obligación de retornar al mismo puesto o a un puesto equivalente (SNCF, Francia).

Medidas centradas en padres

Animar a los padres a que soliciten el permiso parental para confrontar los roles tradicionales de género (DB, Alemania; SNCF, Francia).

Estudio interno de los permisos de paternidad disfrutados en la empresa (SNCF, Francia).

Modelos de horario de trabajo flexible

Trabajo a tiempo parcial y jornada reducida, reversibles, para facilitar la vuelta al ciclo de trabajo, trabajo a tiempo parcial durante el permiso parental (FS Italiane, Italia; DB, Alemania).

Trabajo a tiempo parcial, horario de trabajo flexible, trabajo compartido, teletrabajo, permiso parental, excedencia por cuidado de hijos, horario de trabajo flexible cuando los hijos empiezan el colegio, derecho a la desconexión (SNCF, Francia).

Horario de trabajo flexible, teletrabajo, trabajo compartido, incluso en puestos de dirección, además de puestos «donde quieras trabajar» (DB, Alemania).

Planificación flexible del trabajo, adaptada al puesto y a las necesidades sociales; apoyo a los progenitores y a sus carreras profesionales (NS, Países Bajos).

Calendario de trabajo flexible, teletrabajo, salario del permiso parental integrador (FNM Group, Italia).

Derecho al mismo trabajo o equivalente, trabajo a tiempo parcial, horario reducido durante el permiso parental (PKP, Polonia).

Comunicación, herramientas de información y redes internas

Herramienta digital (Rail Map Compatibility) con lista de verificación e información desde el registro del embarazo hasta la vuelta al trabajo (ÖBB, Austria).

Plataforma digital con información exhaustiva de asistencia y apoyo (ÖBB, Austria).

Se está desarrollando contenido e-learning y boletines para las personas que se reincorporan después de los permisos de maternidad/paternidad/cuidado parental (RENFE, España).

Información sobre las opciones de vuelta al trabajo (por ejemplo, a tiempo parcial) y apoyo disponible por parte del empleador (por ejemplo, guardería, servicio de niñera) durante y después del permiso (ÖBB, Austria).

Red parental para el intercambio, asesoramiento y apoyo entre colegas (DB, Alemania).

Guía parental para empleados, kit de gestión para el apoyo a padres y madres, plataforma digital SharePoint con folletos sobre paternidad, línea de ayuda de los servicios sociales de SNCF, conferencias para padres y madres, trabajadores sociales internos de SNCF, servicios sociales de apoyo a padres y madres (SNCF, Francia).

Instalaciones e infraestructuras para el cuidado de niños y niñas

Inversión en infraestructuras para la lactancia (SNCB/NMBS, Bélgica).

Cuatro salas de extracción de leche materna con centros de día para empleadas que trabajan por turnos y guía parental (CFL, Luxemburgo).

Servicios de cuidados de emergencia para niños y niñas, para cubrir necesidades puntuales (DB, Alemania).

Subsidios para los gastos de guardería y guardería de la empresa en ubicaciones seleccionadas («Bahnbini») (DB, Alemania).

Puesta a disposición de una estancia para la lactancia y un permiso remunerado de hasta una hora para las empleadas que amamantan a sus bebés, o dos medias horas diarias, durante un año, a contar desde la fecha de nacimiento (SNCF, Francia).

El servicio de asistencia social de la empresa facilita información sobre ayudas financieras y pone en contacto a las empleadas con asistencia interna; el servicio de asistencia social de la empresa proporciona apoyo a las empleadas en la búsqueda de guardería y de subsidios para gastos de guardería (SNCF, Francia).

Otras medidas

Programa piloto de tutoría de maternidad, centro de bienestar para la salud de las mujeres, programa de asistencia a las empleadas con 6 meses de sesiones de asesoramiento gratuitas (IE, Irlanda).

Asimismo, de algunas de las medidas mencionadas anteriormente por las empresas, los sindicatos destacan aún más la importancia de que los empleados y empleadas que se reincorporan tengan el mismo acceso a la formación y al apoyo. Los representantes sindicales consideran los programas de formación para la recuperación de habilidades como algo esencial para estos empleados y empleadas, especialmente después de largos períodos de ausencia. Otra cuestión destacada por los representantes de los sindicatos es la necesidad de adaptar los planes de turnos a las necesidades de cuidado infantil de los padres y madres que se reincorporan.

A este respecto, se mencionó, por ejemplo, que, a la hora de volver al trabajo, es esencial facilitar programas de formación para la recuperación de habilidades con el objeto de facilitar a las mujeres su reintegración, actualizando asimismo sus competencias profesionales y apoyando su total reincorporación a la plantilla. Estas medidas también pueden contribuir a favorecer un entorno de trabajo inclusivo que respete tanto las necesidades familiares como las profesionales.

PLANIFICACIÓN FLEXIBLE DEL TRABAJO

La importancia de la planificación flexible del trabajo, que incluye calendarios de trabajo flexibles y la posibilidad de planificar un horario de trabajo reducido (a tiempo parcial) y teletrabajo, es ampliamente reconocida como medio para la conciliación entre trabajo y tareas de asistencia. Además de la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida laboral y personal de los progenitores y cuidadores, el Acuerdo WiR incluye una provisión de dichas oportunidades para personas con responsabilidades de asistencia, mencionando explícitamente la necesidad de proporcionar las respectivas opciones, también a empleados y empleadas que trabajan por turnos y en profesiones operativas.

El siguiente gráfico muestra cómo casi todas las empresas ofrecen calendarios de trabajo flexibles y la oportunidad de planificar reducción de horario de trabajo, exceptuando dos empresas que no ofrecen estas opciones. Respecto a la cuestión de la medida en la que es posible el teletrabajo, el 80 % está de acuerdo en que esta planificación es posible, mientras que cuatro empresas afirman que no saben.

Más específicamente, la encuesta revela que los calendarios de trabajo flexibles de casi todas las empresas (un 93 %) incluyen la posibilidad de un horario de trabajo flexible (tiempo de trabajo básico acordado y horas de entrada y salida flexibles), mientras que un 67 % incluye cuentas de tiempo de trabajo (registro de las horas extra que se compensan con tiempo libre), y para un 26 % incluye cuentas de horas de trabajo anuales (posibilidad de agregar horas de trabajo durante varios años para períodos sabáticos más prolongados).

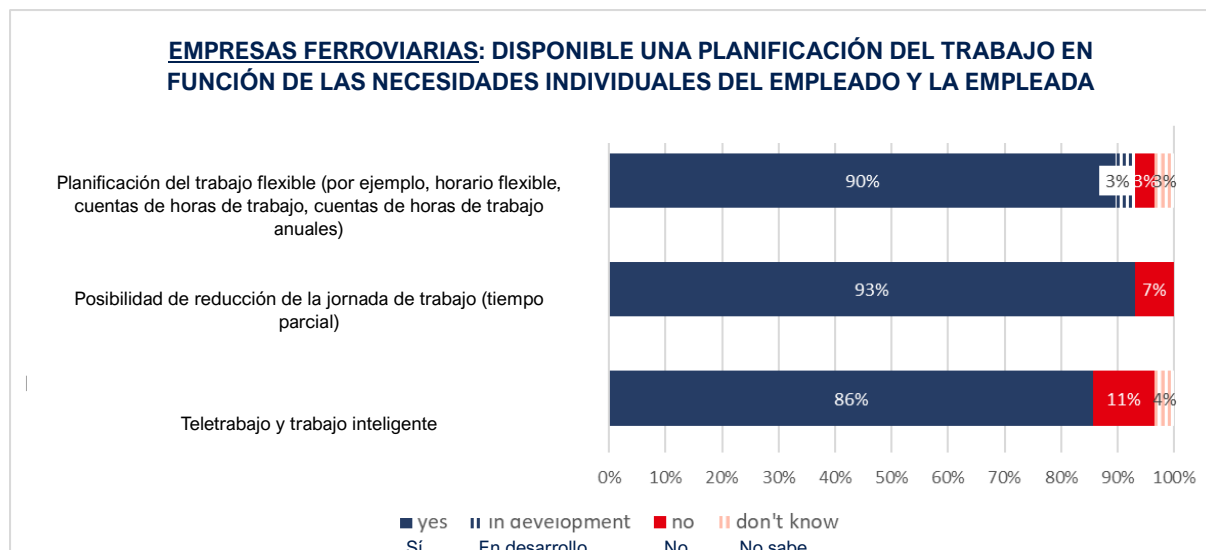


Figura 36, Fuente: Base de datos L&R , WiR_empresas, n entre 28 y 29

La situación en el caso de las profesiones operativas es más complicada, no obstante, la mitad de las empresas también ofrecen horarios de trabajo flexibles para estas profesiones, tres de cada cuatro empresas ofrecen la posibilidad de reducción de la jornada de trabajo y una de cada cuatro ofrecen teletrabajo.

EMPRESAS FERROVIARIAS: POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN DE OBLIGACIONES LABORALES Y DE ASISTENCIA PARA EMPLEADOS Y EMPLEADAS EN PROFESIONES OPERATIVAS (TRABAJO POR TURNOS Y SERVICIOS ALTERNATIVOS)

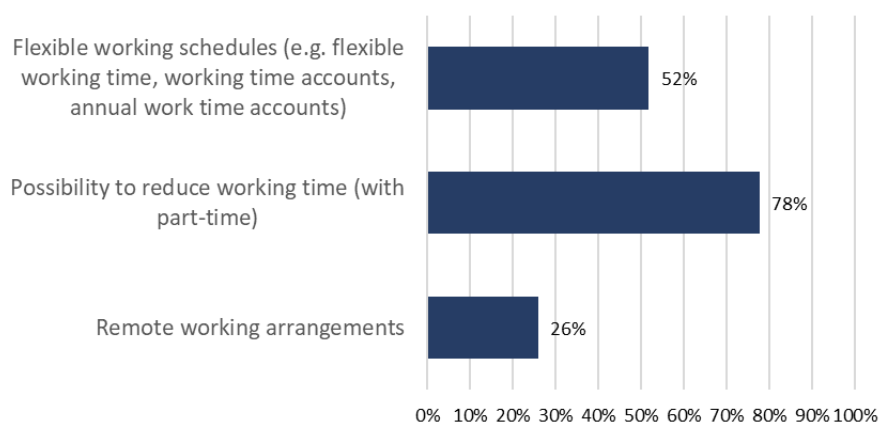


Figura 37, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=25

Estas cifras indican que la conciliación entre obligaciones laborales y asistenciales puede seguir siendo más problemática para empleados de profesiones operativas que para empleados de otros grupos.

SINDICATOS: DISPONIBLE UNA PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES INDIVIDUALES DEL EMPLEADO Y LA EMPLEADA

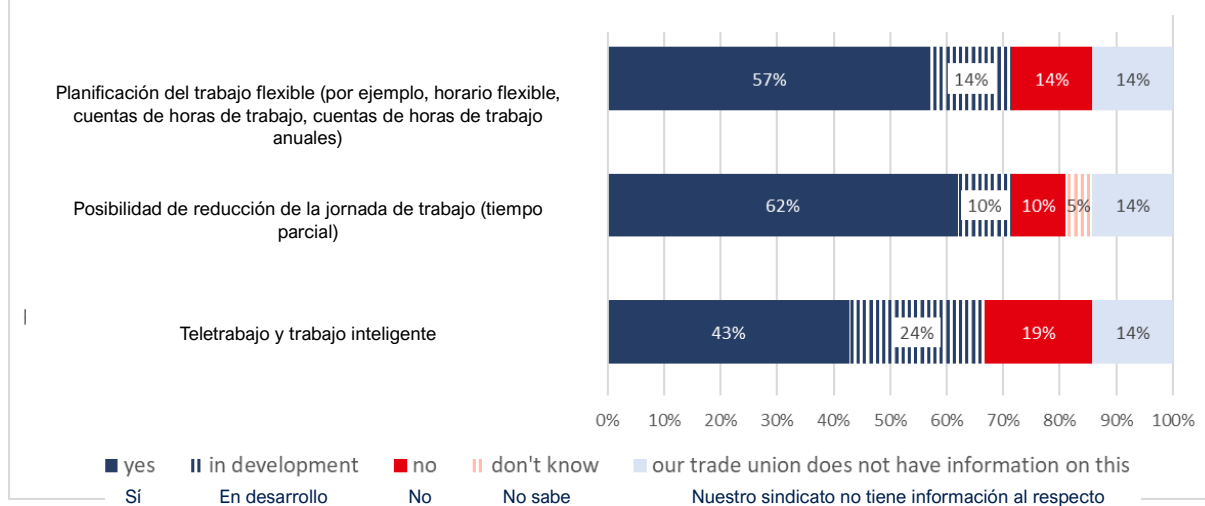


Figura 38, Fuente: Base de datos L&R, WiR_sindicatos, n=19



Figura 39, Fuente: Base de datos L&R, WiR_sindicatos, n=15

Respecto a la disponibilidad de planificación flexible del trabajo para empleados y empleadas en profesiones operativas, los sindicatos reportan una panorámica muy similar a la de las empresas ferroviarias representativas. Como se muestra en la siguiente figura, su evaluación total respecto a la disponibilidad de planificación del trabajo tiende a ser más escéptica en los tres aspectos. Más específicamente, el 53 % de los sindicatos encuestados tenía conocimiento de la existencia de horarios de trabajo flexibles en las empresas ferroviarias a cuyos empleados representan, y un 73 % indica la posibilidad de reducción de jornada en las empresas ferroviarias.

Más de la mitad de las empresas y un tercio de los sindicatos están de acuerdo en que se han establecido medidas adicionales para apoyar la conciliación entre trabajo y obligaciones asistenciales. De nuevo, se ofreció a las empresas y a los sindicatos la oportunidad de desarrollar dichas medidas en un campo de respuesta abierto.

EJEMPLOS DE MEDIDAS ADICIONALES DE APOYO A LAS FAMILIAS EN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS EUROPEAS

Planificación flexible del trabajo

Los empleados pueden optar entre teletrabajo, media jornada o calendarios a medida (LTG, Lituania).

Los empleados se pueden beneficiar del trabajo a tiempo parcial, horario de trabajo flexible, trabajo compartido, teletrabajo, permiso parental, excedencia por cuidado de hijos, horario de trabajo flexible cuando los hijos empiezan el colegio, derecho a la desconexión (SNCF, Francia).

Se apoya a los empleados mediante horario flexible y trabajo compartido (IE, Irlanda).

Los empleados pueden acumular horas de trabajo a lo largo de varios meses para coger un período sabático de hasta un año (ÖBB, Austria).

Se ofrecen modelos de horario de trabajo flexibles, incluyendo horario flexible y teletrabajo (DB, Alemania).

Mejora de la compatibilidad del trabajo por turnos mediante proyectos piloto (SBB CFF FFS, Suiza).

Están disponibles opciones de trabajo a tiempo parcial, incluso para puestos de dirección (SBB CFF FFS, Suiza).

Los empleados pueden reducir su tiempo de trabajo hasta un 20 % y «comprar» hasta dos semanas adicionales de vacaciones al año (BLS, Suiza).

Opciones de permisos para asistencia y para eventos familiares

A los y las empleadas al cuidado de niños, especialmente aquellos con discapacidad o madres y padres solos, se les concede tiempo libre con compensación salarial (ŽSR, Eslovaquia).

Se ofrecen varias modalidades de permisos para la asistencia (en parte según normas legales: tiempo reducido (hasta 10 días), permiso para la asistencia (hasta 6 meses), permiso para el cuidado de la familia (hasta 24 meses a tiempo parcial) y permiso para el cuidado terminal (hasta 3 meses) (DB, Alemania)).

Está disponible el permiso para cuidadores (IE, Irlanda).

Se conceden días libres adicionales para eventos relacionados con la vida privada, como niños que empiezan el colegio, bodas, duelos o prevención sanitaria (SŽ, Eslovenia).

Los empleados tienen permiso no retribuido y descanso adicional, por ejemplo, para bodas o necesidades familiares (LTG, Lituania).

Están disponibles varios tipos de permisos para la asistencia: permiso por presencia parental, permiso por solidaridad familiar, permiso en caso de anuncio de diagnóstico de cáncer, discapacidad o enfermedad crónica de un niño, excedencia por familiar cercano que ejerce cuidados y coge excedencia por cuidado de un hijo enfermo; los empleados pueden ceder días libres a otros empleados (SNCF, Francia).

Ayuda financiera y servicios sociales

Se concede ayuda financiera a cuidadores, reembolsos por gastos de cuidado de niños y ancianos y protección salarial durante los permisos parentales (CFL, Luxemburgo).

Los servicios de bienestar cubren los gastos de guardería y niñera (FNM Group, Italia).

Está disponible ayuda financiera para empleados con personas discapacitadas a su cargo (FS Italiane, Italia).

Se ofrecen préstamos sin interés y asesoramiento experto sobre cuidados (DB, Alemania).

Disponible ayuda financiera para el cuidado externo de niños (SBB CFF FFS, Suiza).

SNCF's service Prim'Enfance (Servicios para la primera infancia de SNCF) con asignaciones para el cuidado de los niños: cuidado en casa de los niños en caso de emergencia, asistencia en guarderías provisionales con costes adicionales durante los cursos de formación de la empresa, asignaciones familiares adicionales en función del número de hijos (SNCF, Francia).

Billetes de tren gratuitos o con descuento para la familia y ofertas del comité de empresa, como parte de las actividades sociales y culturales (campamentos de verano, actividades para niños, etc.) (SNCF, Francia).

Ayudas a los permisos parentales y por paternidad

Se ofrece un mejor acceso al permiso por paternidad, mejora de las condiciones del permiso parental (LTG, Lituania).

Se apoya el permiso parental mediante intercambio de experiencias a través de comunicación interna (CFL, Luxemburgo).

Los permisos de paternidad y maternidad no tienen un impacto negativo sobre las primas o partes variables del salario (FS Italiane, Italia).

Fomento del permiso parental para los hombres con el objeto de fomentar una distribución equitativa de las responsabilidades familiares (DB, Alemania).

Father-Crash-Course (curso intensivo para padres primerizos) (SBB CFF FFS, Suiza).

Apoyo interno al permiso de paternidad con una guía de paternidad, campañas de sensibilización y conferencias (SNCF, Francia).

Servicios de asesoramiento y de asistencia social

Se imparten conferencias internas sobre temas como el estrés y la gestión del tiempo (LTG, Lituania), por ejemplo, en el marco de la Semana de la Salud (DB, Alemania).

Se proporciona asesoramiento y servicios de guardería en colaboración con socios externos; también se apoya una comunidad de padres (SBB CFF FFS, Suiza; DB, Alemania).

El servicio social de apoyo interno multidisciplinario (centros de acción social, centros médicos y psicológicos y centros de orientación educacional) para empleados y sus hijos, ayuda a los empleados a gestionar los cambios en su vida personal y profesional o las crisis familiares (SNCF, Francia), cooperación con socios externos que ofrecen apoyo en estos temas (DB, Alemania).

Apoyo a cuidadores en la cultura de la empresa

Están disponibles redes específicas para progenitores y cuidadores que trabajan (Iarnród Éireann, Irlanda).

Se pueden transferir voluntariamente vacaciones a compañeros y compañeras con responsabilidades asistenciales (FS Italiane, Italia; SNCF, Francia).

Ayuda financiera a empleados y empleadas con obligaciones asistenciales; el programa de acción social apoya a los cuidadores distribuyendo una guía para empleados (SNCF, Francia).

Preguntados específicamente acerca de las medidas dirigidas a diferentes grupos de empleados y empleadas, los ejemplos indicados mencionan que se están facilitando servicios de guardería durante las vacaciones escolares, las llamadas «niñeras volantes» para los empleados que trabajan por turnos (ÖBB, Austria); se ha introducido un nuevo sistema de planificación para posibilitar más trabajo a tiempo parcial a los maquinistas, conductores de autobús y personal de a bordo, así como a nuevos empleados en dichas categorías ocupacionales (CFL, Luxemburgo) o bien una solución digital, una

aplicación llamada «My Time» (Mi tiempo) desarrollada específicamente para empleados en servicios a bordo de larga distancia. Esta aplicación permite a los empleados indicar sus preferencias en cuanto a horarios de trabajo para las siguientes semanas. Durante la planificación se pueden tener en cuenta las solicitudes individuales, como turnos de mañana o de tarde, así como períodos de descanso o turnos de noche. Esto facilita a los empleados, especialmente a aquellos con responsabilidades familiares o asistenciales, organizar su jornada laboral a largo plazo. También se introdujo la aplicación «My swap» (Mi cambio), que ofrece la posibilidad de cambio de turno voluntario (DB, Alemania).

Los representantes de los sindicatos subrayan que no todas las medidas adoptadas suponen una mejora de la conciliación de la vida laboral y personal en todas las categorías de trabajo. Especialmente en el sector ferroviario básico, en particular en los puestos operativos, soluciones como el trabajo inteligente se consideran no disponibles, y las opciones de tiempo parcial son realmente excepcionales. Este hecho se debe en parte a la dificultad que tienen las empresas para encontrar personal para estos puestos específicos. La falta de oportunidades para cubrir vacantes pudo dificultar aún más la adopción de este tipo de medidas.

MUJERES Y HOMBRES TRABAJANDO A TIEMPO PARCIAL

Finalmente, la proporción de trabajo a tiempo parcial se puede utilizar como un indicador de la medida en la que las empresas ferroviarias están preparadas para promover modelos de tiempo de trabajo diferentes, que tienen el potencial de apoyar la conciliación de diferentes aspectos. Por ejemplo, en 2023, solo el 5 % de los hombres empleados trabajaba a tiempo parcial, en comparación con el 19 % de todas las mujeres empleadas. Esta proporción varía dependiendo del país y de la empresa: los porcentajes oscilan entre el 0 y el 21 % de hombres trabajando a tiempo parcial, y entre el 0 y el 56 % de mujeres, reflejando también las normas específicas de los países. En 13 empresas, el porcentaje de empleados a tiempo parcial es de menos de un 5 %, tanto en el caso de mujeres como en el de hombres (mayoritariamente alrededor o por debajo del 1 %). En países de Europa central, como Austria, Francia, Alemania, Luxemburgo, Italia y Suiza, encontramos las proporciones más altas.

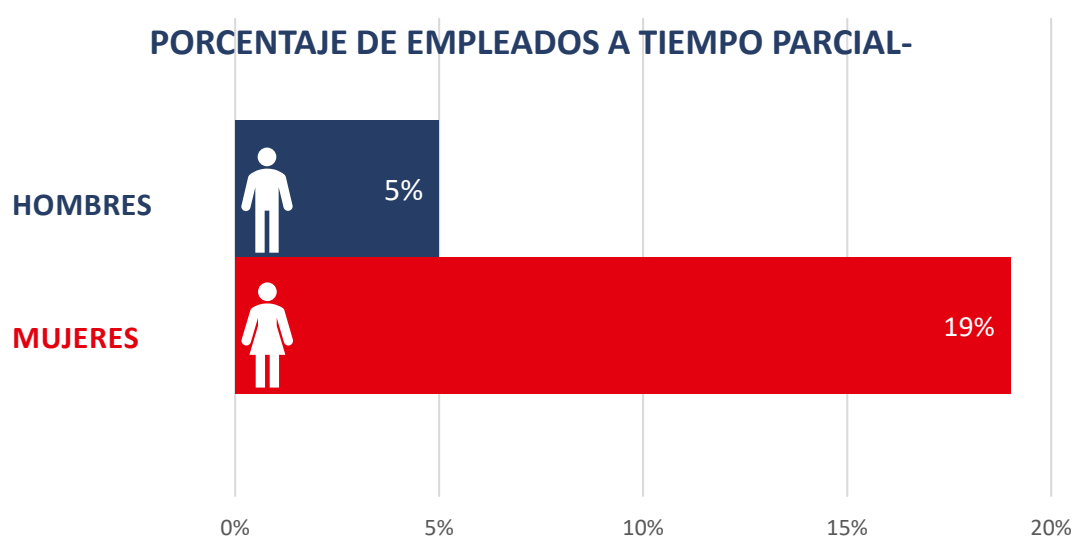


Figura 40, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=22

En qué medida el trabajo a tiempo parcial es una herramienta útil para la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado, o ha de ser contemplado de forma crítica al poder limitar los ingresos y las oportunidades profesionales, es objeto de un debate controvertido. En muchos casos, el trabajo a tiempo parcial es un instrumento para la participación en el mundo laboral, incluso teniendo responsabilidades de asistencia de personas, especialmente cuando no existen otros instrumentos de conciliación o el acceso a guarderías públicas es limitado. Las empresas que no ofrecen esta opción pueden suponer una desventaja para las personas con responsabilidades de asistencia, todavía mujeres en su mayoría, a la hora de encontrar un empleo remunerado. Al comparar con la proporción general de trabajo a tiempo parcial en los países antes indicados, la respectiva proporción de tiempo parcial en las empresas sigue por debajo de la media nacional (Eurostat 2024).

NECESIDAD DE MAYORES ESFUERZOS

De acuerdo con las respuestas abiertas de los sindicatos, las empresas ferroviarias han de encontrar mejores soluciones para los progenitores con responsabilidades de asistencia y en condiciones

especiales de trabajo, como los turnos no regulares y las profesiones operativas. Esto se considera uno de los mayores retos sin resolver, según los representantes sindicales.

PRÁCTICAS QUE INSPIRAN: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

EVG Y DB (ALEMANIA): ACUERDO CONJUNTO: APOYANDO LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL MEDIANTE EL MARCO R-KBV BFB (ALEMANIA)

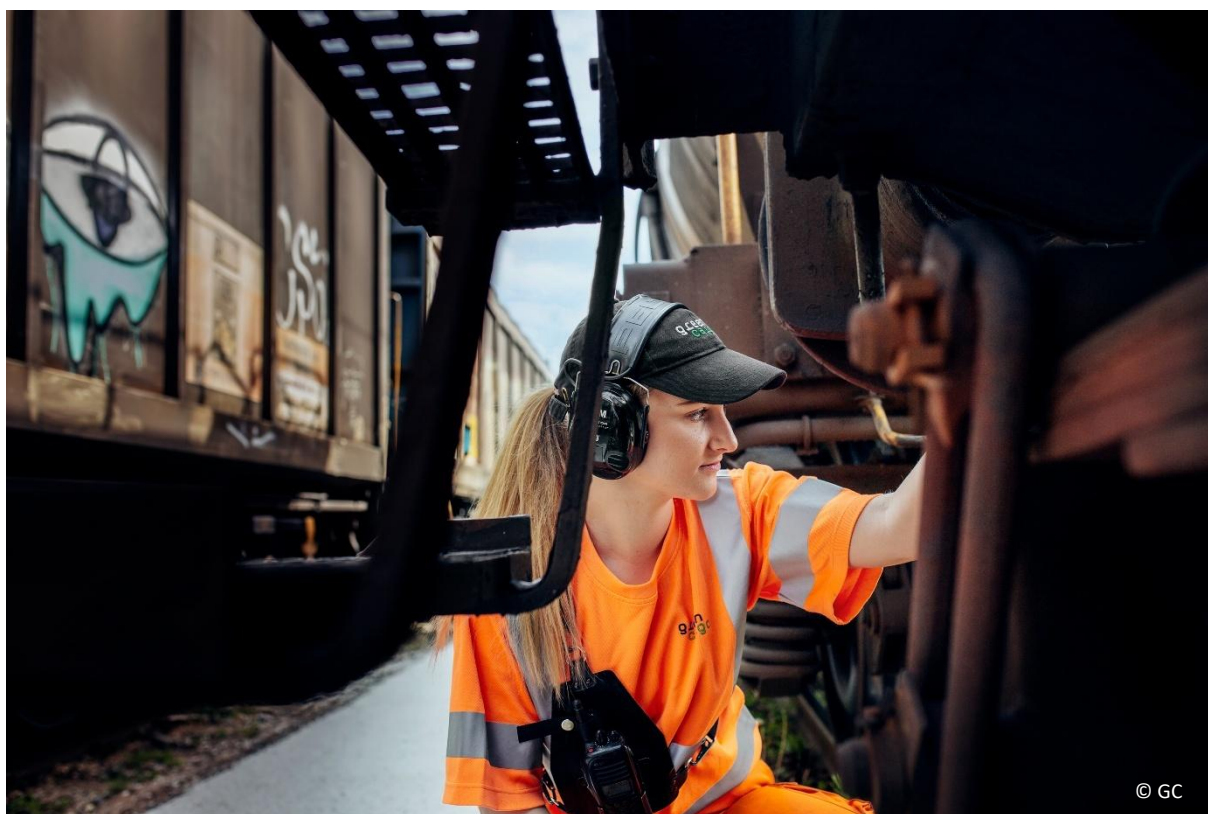
En Alemania, el sindicato EVG (unión de trabajadores ferroviarios y del transporte) y la empresa Deutsche Bahn, han establecido un acuerdo marco progresivo, conocido como R-KBV BFB (conciliación de carrera profesional, familia y biografía), vigente en su versión revisada desde septiembre de 2022. Este exhaustivo acuerdo aspira a mejorar la conciliación de la vida laboral y personal en varias fases de la vida, creando unas condiciones de trabajo flexibles e inclusivas. El acuerdo apoya a los empleados mediante medidas estructuradas como la personalización del horario de trabajo, mayores opciones de trabajo a tiempo parcial y teletrabajo, y charlas específicas sobre la vuelta al trabajo después de permisos parentales o relacionados con la familia. También se presta especial atención a las responsabilidades relativas al cuidado de los niños y asistencia a personas enfermas: los empleados pueden solicitar una serie de medias flexibles, incluyendo opciones de trabajo a tiempo parcial o teletrabajo, utilización de cuentas temporales a largo plazo o permisos para cuidados. En colaboración con instituciones sociales como «Stiftungsfamilie» (Fundación por la familia), el marco proporciona asesoramiento en cuanto a derechos estatutarios y acceso a los servicios de ayuda. Además, el marco incluye unas directrices claras respecto a la protección de la maternidad, la resolución de conflictos y nuevas ofertas de formación para asegurar la sensibilización y la implementación.

El acuerdo está respaldado por un centro de compensación gestionado conjuntamente y por una sección de preguntas frecuentes, para su mejor comprensión. Con este planteamiento holístico y orientado a los empleados y empleadas, el marco R-KBV BFB constituye un buen ejemplo de cómo la cooperación social y una flexibilidad a medida, pueden contribuir a la igualdad de género y a las responsabilidades asistenciales en el sector ferroviario.



ÁMBITO DE ACTUACIÓN 5: DESARROLLO PROFESIONAL

*Las mujeres siguen infrarrepresentadas en el sector ferroviario.
Por lo tanto, las acciones adoptadas hasta el momento han de ser
intensificadas para fomentar y apoyar el ascenso y el
desarrollo profesional de las mujeres en todos los niveles.¹⁷*



¹⁷ Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario, pág. 11

La promoción del desarrollo profesional de las mujeres es esencial para contrarrestar su infrarrepresentación en el sector ferroviario. Aunque se han realizado algunos progresos, son necesarios más esfuerzos específicos para garantizar que las mujeres dispongan de las mismas oportunidades para avanzar en su carrera y ocupar puestos de liderazgo en todos los niveles del sector.

Esta sección analiza cómo el Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario promueve iniciativas para potenciar la igualdad de género en la progresión de la carrera profesional. Un enfoque clave es garantizar que la promoción interna se realice según los mismos principios de no discriminación utilizados para el reclutamiento externo. Se pone especial énfasis en la importancia de la igualdad de acceso a la formación, a programas de cualificación y a puestos de liderazgo, incluso en el caso de mujeres que pueden no estar trabajando a tiempo completo.

Para seguir avanzando en el equilibrio de género, se anima a las empresas a basar los sistemas de evaluación de la carrera profesional en indicadores justos y neutros en cuanto a género, asegurando que las evaluaciones se centren en la calidad del trabajo y en los resultados. Además, son críticos los esfuerzos para incluir mujeres en la preselección de puestos de dirección, con el acuerdo de que se ha de incluir al menos a una mujer como candidata para cualquier puesto de liderazgo, a no ser que se hayan agotado todos los esfuerzos razonables para encontrar una candidata.

La transparencia y el fomento activo también desempeñan un papel fundamental. Los empleados han de estar informados acerca de las oportunidades de promoción disponibles, y los departamentos de RR.HH. han de adoptar medidas proactivas para motivar a las mujeres a que se presenten a puestos superiores.

El presente análisis explora los progresos y retos en la implementación de estas medidas, resaltando la importancia de las iniciativas de desarrollo profesional para la creación de un sector ferroviario más diverso, inclusivo y dinámico.

PROPORCIÓN DE MUJERES EN LAS PROMOCIONES INTERNAS

En 2023, se realizaron un total de 19 151 promociones internas, según las cifras facilitadas por las empresas ferroviarias, siendo un 75 % hombres y un 25 % mujeres. Comparado con el porcentaje total de mujeres en empresas ferroviarias, que es del 23 %, el resultado puede ser interpretado, con cautelas, como un indicador de que las mujeres están motivadas para ocupar puestos de liderazgo. No obstante, se ha de añadir que una promoción interna engloba todos los niveles, esto es, no solo los puestos de dirección, sino también los puestos de jefes de equipo o de supervisores.

El porcentaje de mujeres en promociones internas varía según las empresas, oscilando entre un 10 y un 63 %; dependiendo fundamentalmente de la proporción total de mujeres en las respectivas empresas.

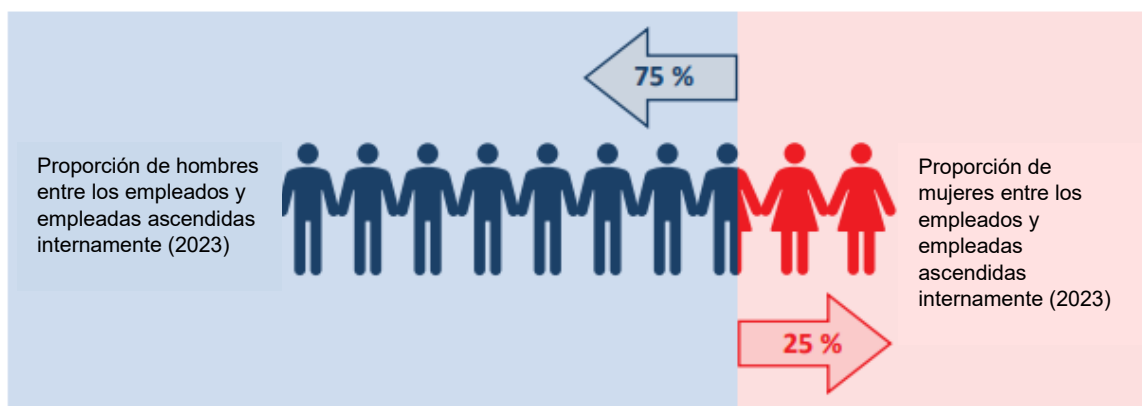


Figura 41, Fuente: Base de datos L&R , WiR_empresas, n entre 28 y 29

Al desarrollar el indicador, fue importante centrarse únicamente en las promociones internas entre la plantilla ya existente, ya que este indicador apunta al proceso de promoción interna y a las medidas adoptadas al respecto.

Al preguntar por medidas específicas para garantizar una sensibilidad en cuanto a género en las promociones, el 56 % de las empresas encuestadas afirma disponer de directrices o normas para promociones no discriminatorias, mientras un porcentaje similar (el 50 %) ofrece formación en entrevistas de promoción sin sesgos, y el 41 % tiene estrategias específicas para animar a las mujeres a que opten a puestos superiores (véase siguiente figura).

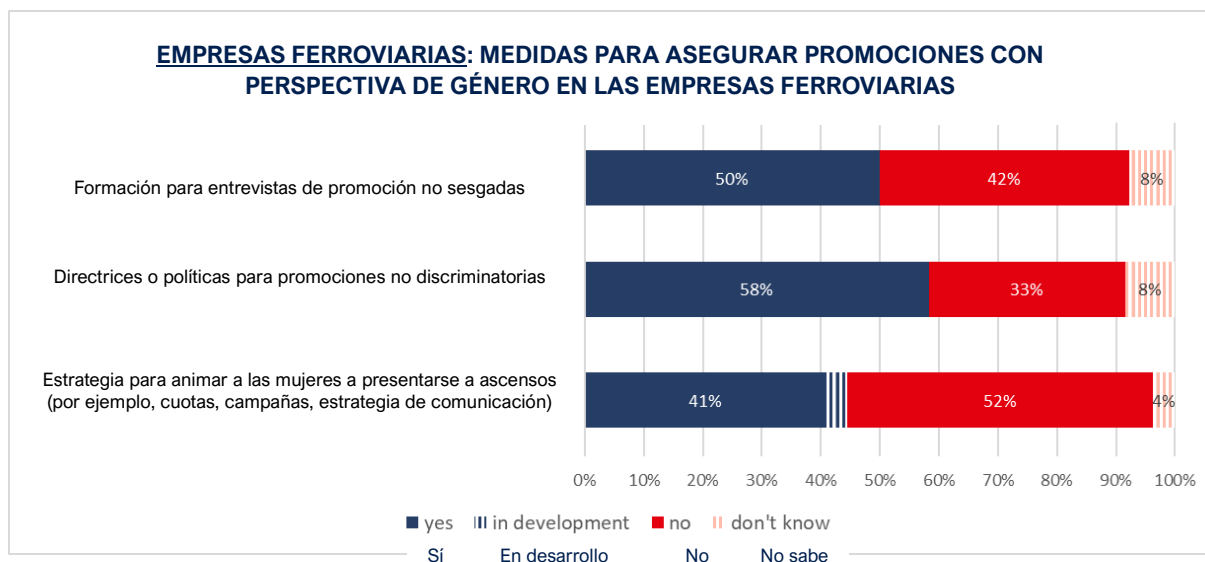


Figura 42, Fuente: Base de datos L&R , WiR_empresas, n entre 28 y 29

Los sindicatos son más bien escépticos: alrededor de una cuarta parte de ellos afirman no disponer de información sobre estos temas, alrededor de la mitad conocen la existencia de directrices, algunos

menos conocen las estrategias para motivar a las mujeres, y un tercio sabe de la existencia de formación para entrevistas de promoción no sesgadas.

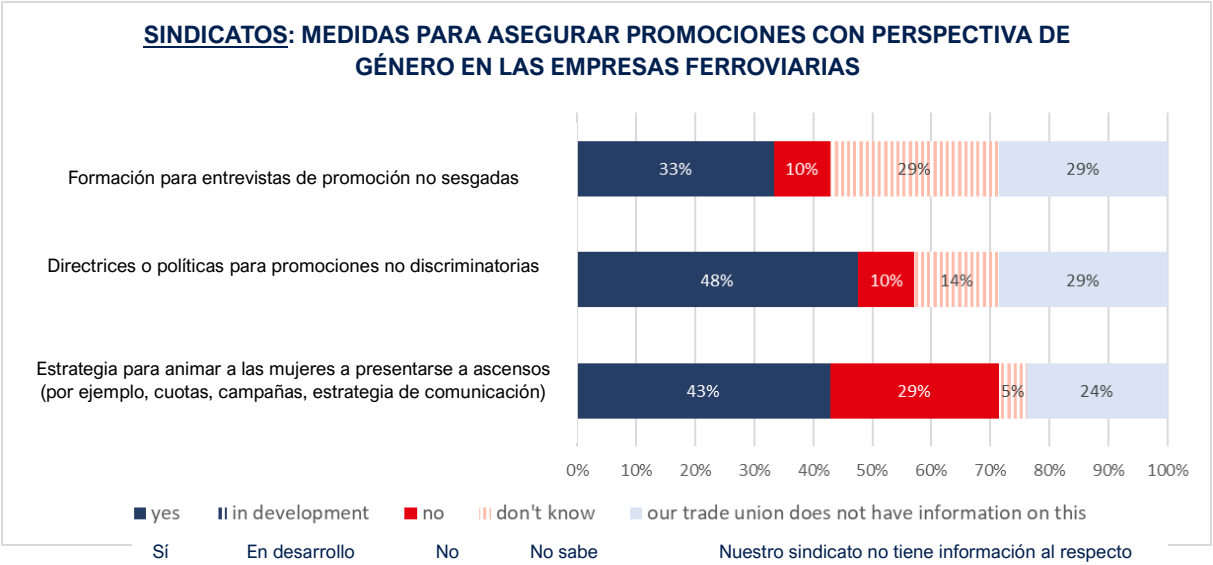


Figura 43, Fuente: Base de datos L&R, WiR_sindicatos, n=19

Al contestar las preguntas abiertas para describir las medidas específicas establecidas para promover el ascenso de las empleadas, algunas empresas subrayan que existen medidas descritas en otros apartados de la encuesta que apoyan este objetivo, especialmente medidas de cualificación y formación para todos los empleados y empleadas, que son inclusivas y fomentan la igualdad de género como tal.

Siete empresas describen medidas adicionales para garantizar una promoción con perspectiva de género, medidas que se exponen en el siguiente cuadro.

EJEMPLOS DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS PROMOCIONES

Formación y concienciación para prácticas de promoción inclusivas

Formación obligatoria y voluntaria en sesgos inconscientes, incluyendo liderazgo, comunicación intercultural, legislación sobre tratamiento igualitario, gestión de la discapacidad y del acoso sexual, con el objeto de crear una estructura de promoción justa (ÖBB, Austria; SNCF, Francia).

Formación DE&I (diversidad, equidad e inclusión) para la plantilla de RR.HH. y la dirección, como parte de una estrategia más amplia de certificación de la igualdad de género y de la promoción (FS Italiane, Italia; SNCF, Francia).

Formación en empoderamiento y motivación específica para mujeres que aspiran a puestos de liderazgo, por ejemplo, mediante sesiones de formación destinadas a mujeres, para presentarse a trabajos (SBB CFF FFS, Suiza; DB, Alemania).

Coaching y tutoría de liderazgo para motivar a las mujeres a ocupar puestos de responsabilidad, recordatorio anual al personal de RR.HH. responsable de la evaluación de los empleados (promoción y subida de salarios) de la inclusión de directrices no discriminatorias, garantía de una subida salarial mínima igual a la media de su categoría para todas las empleadas en permiso de maternidad (o adopción) en el momento de las campañas de evaluación (SNCF, Francia).

Políticas inclusivas de reclutamiento y evaluación

Utilización de un sistema de evaluación y promoción inclusivo e igualdad de acceso para candidatos internos y externos, con un compromiso a la apertura y transparencia de los anuncios de empleo (PKP, Polonia; NS, Países Bajos; SNCF, Francia).

Política de horas mínimas de trabajo (por ejemplo, igual acceso a promociones a los empleados que trabajan más de 24 horas a la semana) para reducir las barreras estructurales (NS, Países Bajos).

Junto a los sindicatos, seguimiento y reporte anual del compromiso de género (SNCF, Francia).

Equilibrio de género en la planificación de la sucesión y en la preselección

Aplicación de las directrices «equilibrio de género 50/50» en la planificación de la sucesión, con resultados mensurables (por ejemplo, el 35 % de mujeres en las sucesiones de 2024), y supervisión por un comité de igualdad de género con un informe anual (FS Italiane, Italia).

Disposiciones de reclutamiento interno que requieren activamente la búsqueda de candidatas para ocupar puestos internos (CFL, Luxemburgo; SNCF, Francia).

Planificación de la sucesión con la toma en consideración obligatoria de mujeres; redes y plataformas de intercambio como «DB Women's Network» (Red de Mujeres de DB) en forma de comunidades internas fuertes; campañas de modelos a seguir para visibilizar el éxito de las mujeres; alianzas externas con organizaciones como «Frauen Karriere Index» (Índice de Carreras de las Mujeres), «Frauen auf die Aussichtsräte e.V.» (Mujeres en los Consejos de Supervisión), «Initiative Chef: Innesache Charte der Vielfalt» (Iniciativa Chef: Carta Interna por la Diversidad) (DB, Alemania).

Acceso igualitario de todos los empleados y empleadas a las promociones definidas en las normas de la empresa; todas las ofertas de trabajo se publican internamente y están abiertas a toda la plantilla; promoción de modelos a seguir femeninos que pueden transmitir sus trayectorias profesionales (SNCF, Francia).

Fomento de las candidaturas femeninas para ascensos

Desarrollo de estrategias de motivación para que las mujeres opten a promociones internas (RENFE, España).

Motivación específica para que las mujeres opten a puestos de liderazgo, mediante programas internos y comunicación, por ejemplo, el programa «Fast Track» (Vía Rápida) (DB, Alemania; SBB CFF FFS, Suiza; SNCF, Francia).

A aquellos que indicaron disponer de una estrategia de empresa para motivar a las mujeres a presentarse a puestos superiores, se les solicitó que dieran más información acerca de dichas estrategias. Las respuestas se recopilan en el siguiente cuadro, agrupadas por temas.

ESTRATEGIAS PARA MOTIVAR A LA MUJER A QUE OPTA A PUESTOS MÁS ALTOS

Tutoría y creación de redes

Las tutorías y los programas de liderazgo forman parte de la nueva estrategia EDI (Equidad, diversidad e inclusión) (IE, Irlanda).

Tutorías vía SNCF Mixité (SNCF, Francia).

Red interna de tutorías para la mujer (Eurostar, Bélgica).

Elaboración de una base de datos de mujeres cualificadas e implicadas en tutorías (RENFE, España).

Plataformas de empleados y empleadas para el diálogo y la creación de redes: red de mujeres de DB con más de 6500 participantes, como plataforma interna de comunicación; programas de tutoría «Mujeres en DB» y «Women in Executive Program» (Mujeres en el programa para ejecutivos) (DB, Alemania).

Formación y desarrollo

Entrevistas basadas en competencias y formación para la realización de entrevistas; mapeado de trayectorias profesionales mediante Oracle, de manera que las mujeres puedan ver qué cualificación y experiencia es necesaria para el puesto al que aspira (IE, Irlanda; DB, Alemania).

Oportunidades de formación específicas; seguimiento estructurado (FS Italiane, Italia).

Oportunidades de desarrollo, incluidos intercambios con modelos a seguir de liderazgo de mujeres (ÖBB, Austria).

Programas de formación de directivas y de liderazgo (SNCF, Francia).

Modelos a seguir y visibilidad

Campaña interna “LeadHership” (LiderElla) mostrando mujeres líderes para inspirar a otras mujeres (CFL, Luxemburgo).

Promoción de modelos a seguir mediante intercambios para el desarrollo (ÖBB, Austria).

Comunicaciones sobre modelos a seguir y trayectorias profesionales de las mujeres (SNCF, Francia).

Se visibilizan las mujeres en puestos de dirección y se publican los perfiles de las mujeres en «DB Planet» (DB, Alemania).

Cuotas y prácticas de promoción equilibradas

Prácticas equilibradas, incluyendo al menos una mujer en la preselección de puestos de dirección y de jefes de equipo; candidaturas para puestos a tiempo completo y a tiempo parcial (DB, Alemania).

Regulaciones sobre cuotas, preferencia por mujeres en caso de cualificación semejante, anuncios de empleo animando a las mujeres a presentar su candidatura (ÖBB, Austria).

Los directivos han de garantizar un pool de talentos «equilibrado» para puestos de liderazgo, aplicación de la ley Rixain para asegurar la representación de mujeres en la dirección y en la alta dirección (SNCF, Francia).

Cultura de trabajo solidaria

Políticas contra el acoso, un entorno psicológicamente seguro e inclusión de hombres en las discusiones de género para promover una cultura inclusiva (FS Italiane, Italia; SNCF, Francia).

Los representantes de los sindicatos, que mencionaron específicamente medidas de sus respectivas empresas, también citaron planteamientos similares, con la única crítica de que no siempre son suficientemente tenidos en consideración los empleados y empleadas a tiempo parcial.

MEDIDAS PARA PROMOVER EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO

La siguiente figura muestra qué medidas, y en qué grado, han implementado las empresas para ayudar al desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, sin centrarse específicamente en la promoción interna. La respuesta más popular es que se facilita el acceso a las medidas de cualificación (un 64 % de las empresas), seguida de programas de tutoría o coaching interno para el apoyo a la mujer (un 59 %). La provisión de recursos para el apoyo a la mujer en la empresa, por ejemplo, una red de mujeres fue mencionada como estrategia por un 48 %. La cuestión con menor apoyo fue la existencia de una estrategia para la promoción de la carrera profesional de las mujeres (un 37 %).

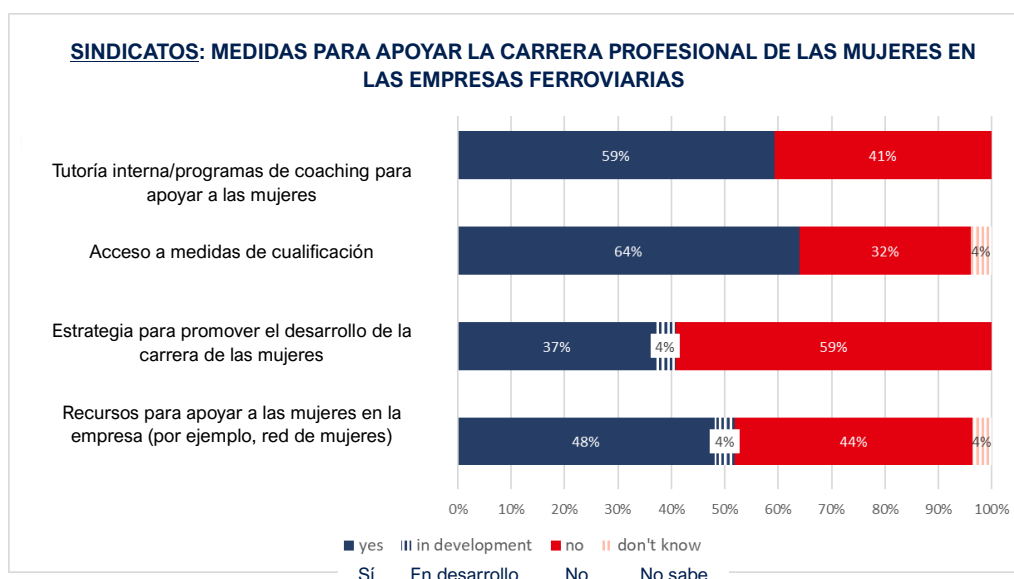


Figura 44, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n entre 28 y 29

De nuevo, las respuestas de los sindicatos muestran una visión más escéptica: alrededor de una cuarta parte afirma que no tienen información sobre estos temas, mientras que menos de la mitad de los sindicatos están de acuerdo en que sus respectivas empresas promueven el acceso a medidas de cualificación, así como a programas de tutoría y coaching internos. En lo que se refiere a las otras dos opciones, solo algo menos del 30 % tienen conocimiento de iniciativas de las empresas en dichas áreas.

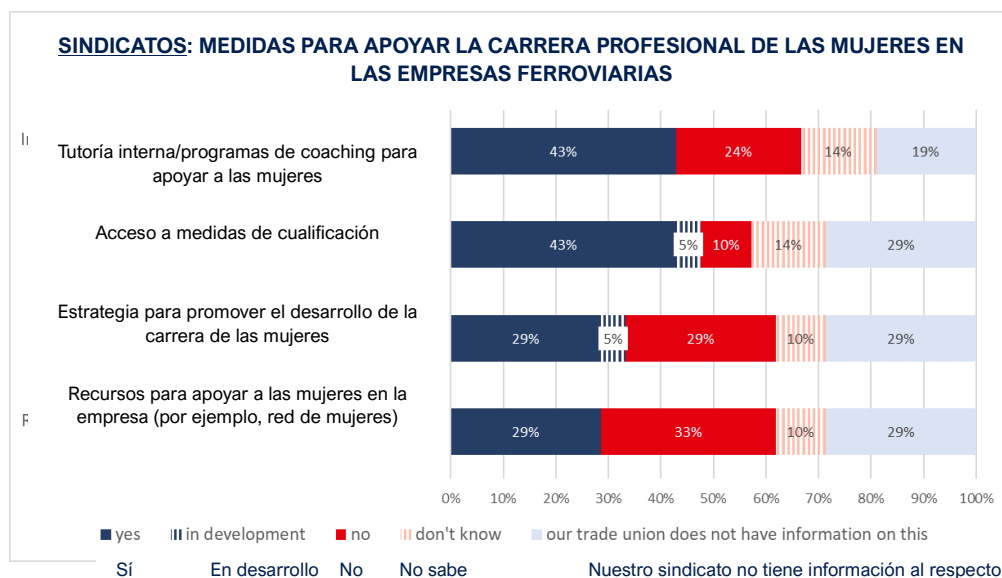


Figura 45, Fuente: Base de datos L&R, WiR_sindicatos, n=19

Cinco empresas describen con mayor detalle sus respectivas estrategias para promover la carrera profesional de las mujeres. Una empresa, Lietuvos Geležinkeliai (LTG), subraya que no dispone de una estrategia de desarrollo profesional específica para mujeres, pero apoya el desarrollo de la carrera profesional de toda la plantilla mediante revisiones anuales del desempeño, evaluación de 360° para directivos, amplios programas de formación y procesos justos de selección de directivos. La empresa promueve la concienciación sobre diversidad e igualdad de género para asegurar las mismas oportunidades.

ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS PARA FOMENTAR EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS MUJERES

Programas de desarrollo del liderazgo y tutorías

Promoción del liderazgo de mujeres mediante programas dedicados, tutorías, coaching y talleres concebidos para el desarrollo de competencias de liderazgo y para la progresión de la carrera profesional (IE, Irlanda; ÖBB, Austria; DB, Alemania; SNCF, Francia).

Iniciativas de tutoría transversal e intercambios entre mujeres que ejercen liderazgo y jóvenes talentos femeninos, con el objeto de promover la creación de redes y la visibilidad (ÖBB, Austria; SNCF, Francia).

Canalización estructurada de talentos y redes de exalumnas para mujeres de alto potencial, con el objeto de promover el desarrollo de la carrera profesional y su retención (DB, Alemania).

Tutorías, intercambios entre mujeres líderes y jóvenes talentos, apoyo a las mujeres mediante formación, certificación y una red interna de igualdad de género (SNCF, Francia).

Estrategias de diversidad, equidad e inclusión (DEI) y rendición de cuentas

Incorporación de los principios DEI en la contratación, equidad salarial, hojas de ruta profesionales transparentes, procesos de evaluación basados en méritos (FS Italiane, Italia; SNCF, France).

Esfuerzos activos para combatir los estereotipos de género y promover comportamientos inclusivos en todos los niveles de la organización (FS Italiane, Italia; SNCF, Francia).

Responsabilidad de la dirección para la consecución de los objetivos de equilibrio de género (por ejemplo, para 2035, aumentar al 40 % la presencia de mujeres en la dirección) realizando el seguimiento mediante KPI (DB, Alemania; ÖBB, Austria).

Contratación justa, igualdad salarial, trayectorias profesionales y méritos basados en evaluaciones, aumento de la proporción de mujeres en puestos de dirección hasta al menos el 30 % para 2026 y hasta el 40 % para 2029 (de acuerdo con la ley Rixain de 2021) (SNCF, Francia).

Adquisición de talento y redes internas

Ampliación de los equipos de talento e iniciativas de acogida (como programas anuales de desarrollo para mujeres), para aumentar la preparación para el liderazgo (IE, Irlanda).

Promoción de ofertas de trabajo y de oportunidades profesionales para mujeres en redes y comunidades centradas en la mujer (SBB CFF FFS, Suiza; DB, Alemania).

Oferta de oportunidades de desarrollo profesional directamente a mujeres con talento (SBB CFF FFS, Suiza; SNCF, Francia).

Por parte de los sindicatos, en el caso de DB se subrayó que la dirección ha de informar, al menos una vez al año, de sus actividades para atraer a más mujeres a DB. Otro sindicato de Bulgaria menciona explícitamente que está realizando actualmente una campaña a favor de estrategias ancladas en las empresas, que promuevan el desarrollo profesional de las mujeres. Con este fin, se están organizando campañas de información y conferencias con la participación de empresarios.

PROPORCIÓN DE MUJERES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL Y CONTINUA

En este contexto, la participación de mujeres en la formación inicial y continua es un tema importante. A modo de resumen, a partir de las cifras aportadas por las empresas que facilitan información acerca de los participantes en estas dos clases de formación, se obtiene el siguiente gráfico:

- En 2023 participaron en la formación profesional inicial 104 530 empleados y empleadas, siendo un 26 % mujeres.
- En el mismo año, participaron en la formación continua 281 745 empleados y empleadas, con un 23 % de mujeres.

Más en detalle, respecto a la formación profesional inicial: teniendo en cuenta que en varios países la formación profesional inicial se ofrece al comenzar a trabajar, con el objeto de adquirir la cualificación relevante para llevar a cabo el trabajo, la comparación entre la proporción de mujeres en las nuevas contrataciones y su participación en la formación parece coherente. Como se describe en el ámbito de actuación 3, el porcentaje de mujeres entre las nuevas contrataciones es del 25 %, lo que aproximadamente es equivalente al 26 % de mujeres en la formación profesional inicial. Entre las empresas, el porcentaje de mujeres en la formación inicial varía entre el 0 y el 47 % (estos extremos se refieren a empresas con un número de empleados más bien reducido; para empresas con al menos 500 empleados realizando la formación profesional inicial, el porcentaje de mujeres varía entre el 7 y el 40 %).

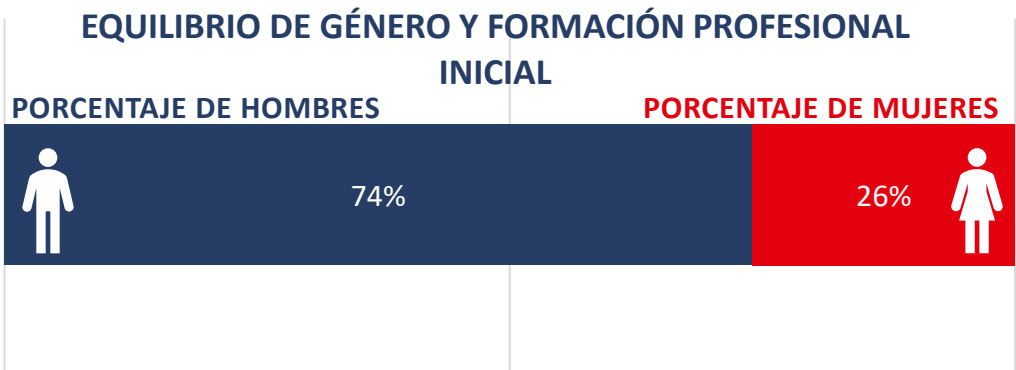


Figura 46, Fuente: Base de datos L&R , WiR_empresas, n entre 28 y 29

La siguiente figura se centra en la proporción de empleadas en la formación continua. El porcentaje de mujeres respecto a la totalidad de participantes es más bajo, un 23 %. Este porcentaje se

corresponde con el porcentaje exacto de mujeres en la plantilla (también del 23 %), lo que indica que parece no haber una promoción interna explícita de mujeres en las medidas de formación.

Considerando las empresas ferroviarias individualmente, los porcentajes de participación de mujeres en los programas de formación varían sustancialmente, oscilando entre el 9 y el 55 %. En comparación con las respectivas proporciones de mujeres en dichas empresas, algunas de ellas promocionan a un número significativamente mayor de mujeres en relación con la proporción de las mismas en la empresa. MÁV (Hungría), IÉ (Irlanda) y ŽSR (Eslovaquia) destacan especialmente en este punto (aunque se ha de mencionar que las dos últimas apenas tienen mujeres en la formación profesional inicial).

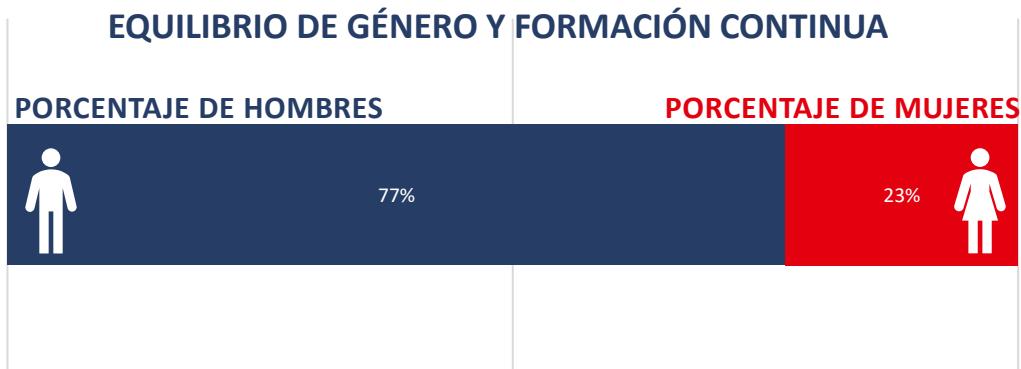


Figura 47, Fuente: Base de datos L&R , WiR_empresas, n entre 28 y 29

En general, esos ámbitos de actuación muestran un panorama desigual: alrededor de la mitad de las empresas han descrito e implementado muchas medidas específicas (incluso más de la mitad de ellas, en algunas áreas) mientras que, al mismo tiempo, hay empresas que no han establecido ninguna iniciativa específica al respecto. La proporción de mujeres participantes en la formación es aproximadamente igual a la proporción de empleadas, mientras que la proporción de mujeres participantes en promociones internas es ligeramente superior en todos los puestos y niveles.

PRÁCTICAS QUE INSPIRAN: DESARROLLO PROFESIONAL

SBB (SUIZA): MEETING POINT ONESBB 2025 (PUNTO DE ENCUENTRO ONESBB 2025, LIDERAZGO, REUNIONES CENTRADAS EN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN)

Colectivos destinatarios de las medidas y actividades: el grupo objetivo es «Directivos de SBB» (SBB liderazgo de personal). La participación es voluntaria, pero se recomienda encarecidamente por la dirección de la corporación. Calendario de las medidas y actividades:

El calendario es de abril de 2025 a octubre de 2025. Durante ese período, habrá aproximadamente 50 oportunidades de reunión, y 1000 líderes participarán en las sesiones. Cada reunión es moderada internamente, con la participación de un representante de la alta dirección y dos líderes más que facilitarán las sesiones.

Descripción: contenido de las medidas y actividades:

La medida "Treffpunkt OneSBB 2025," (Punto de encuentro OneSBB 2025) ha sido concebida para reflejar la diversidad, sus retos y sus beneficios en cuanto a valor añadido. Aspira a un intercambio entre líderes de todas las divisiones de la empresa con el objeto de compartir y entender diferentes perspectivas acerca de cómo potenciar la optimización en su conjunto. El objetivo de este año se centra en el valor «respeto» en SBB y en reforzar el movimiento OneSBB. Las actividades incluyen sesiones moderadas, diálogos sobre experiencias personales, dinámicas de grupo y perspectivas corporativas relacionadas con la diversidad y el respeto. Además, se ha desarrollado un juego de cartas con varios escenarios de la vida real que representan retos diarios que afronta el liderazgo en relación con la diversidad y la inclusión. Estos juegos de cartas permiten a los líderes participar en el intercambio de experiencias y empoderarse entre sí con experiencias e ideas para superar dichos retos. Mediante estas interacciones se refuerza la autorreflexión y la empatía, mejorando además las capacidades de liderazgo y potenciando un entorno respetuoso e inclusivo.

La actividad se centra en la reflexión acerca del liderazgo, la diversidad y la potenciación de la inclusión en los equipos, que se alinean perfectamente con las iniciativas de desarrollo profesional. Se pone el acento en el desarrollo del liderazgo, animando a las y los líderes a reflexionar acerca de los retos de la diversidad, a compartir experiencias y a mejorar prácticas de liderazgo respetuosas, que son componentes críticos para el avance y el desarrollo de la carrera profesional.

Resultados: impacto de las medidas y de las actividades (a partir de informes y evaluaciones):

Las medidas ponen el acento en un liderazgo respetuoso y en la diversidad como componentes centrales para la consecución de la estrategia de SBB. La estrategia coloca al individuo en el centro y anima a los empleados a ver la diversidad como un valor añadido, promoviendo un sentido de inclusión y pertenencia, algo especialmente importante para las mujeres, que se encuentran muchas veces en minoría. El acento en la seguridad psicológica y en la inclusión actúan como prevención del sexismo. Además, la diversidad en los equipos es valorada por aportar nuevas ideas e innovaciones, potenciando soluciones inclusivas, orientadas al cliente y sostenibles.

LTG (LITUANIA) CLUB DE MUJERES FERROVIARIAS Y PROGRAMAS DE TUTORÍA, POTENCIACIÓN DEL TALENTO FEMENINO DESDE DENTRO

Mediante la creación del Club de Mujeres Ferroviarias de LTG y los programas de tutoría asociados, Lithuanian Railways (LTG) ha adoptado un planteamiento para potenciar la igualdad de género y el desarrollo de una cultura más inclusiva en la organización. Estas iniciativas están integradas en una estrategia más amplia de diversidad e inclusión de la empresa, que prioriza el equilibrio de género, la participación de la juventud y el empleo de personas con discapacidad.

Constituido en 2020, el Club de Mujeres ha crecido hasta contar con alrededor de 230 mujeres y se centra en el liderazgo, en el desarrollo personal y profesional, en la salud y en la conciliación de la vida laboral y personal. Su misión es unir a las mujeres de todo el grupo LTG, promover su desarrollo y, por último, posicionar a LTG como el empleador más atractivo para las mujeres, dentro del sector ferroviario europeo.

Un pilar central de esta iniciativa lo constituyen los programas de tutoría, lanzados en 2021, que relacionan a empleadas con tutoras y tutores experimentados de todos los niveles de gestión. El programa dura seis meses e incluye sesiones de formación, apoyo de tutores anteriores y diálogos

dirigidos por expertos. La participación es voluntaria y crea un espacio de apoyo para el desarrollo de la carrera profesional, para el intercambio y para el empoderamiento.

Los resultados ya son perceptibles: el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo ha aumentado constantemente, del 25 % en 2021 al 29 % en 2024, con un objetivo del 35 % para 2029. La brecha salarial de género también se ha estrechado y los planes para el futuro incluyen medir las correlaciones entre compromiso de las mujeres, bienestar y movilidad laboral.

Combinando la creación de una comunidad interna con un apoyo estructurado al desarrollo de la carrera profesional, Lithuania Railways ha creado un modelo escalable para potenciar el liderazgo femenino y romper los estereotipos de género del sector ferroviario.

RDG (REINO UNIDO): CÍRCULO DE TUTORÍAS DE EMPODERAMIENTO

Colectivos destinatarios de las medidas y actividades: empleados que no desempeñan funciones de alta dirección. Aunque el círculo de tutorías es una iniciativa dirigida por nuestra red de igualdad de género «Empower» (empoderamiento), está abierta a cualquier persona que pueda beneficiarse de ella, no solamente las mujeres de la plantilla.

Calendario para el despliegue de medidas y actividades: el círculo de tutorías se celebra durante seis meses, con sesiones de una hora al mes.

Descripción: contenido de las medidas y actividades:

Nuestra red de igualdad de género «Empower» (empoderamiento), está patrocinada por Jac Starr, nuestra CEO. Para apoyar a los empleados en la progresión de su carrera profesional, organiza sesiones de tutoría grupales, cada una con un tema diferente. Durante las sesiones, Jac comparte su experiencia como mujer en la alta dirección y en la dirección ejecutiva, y los retos y oportunidades que encontró por el camino. Los asistentes a las sesiones pueden aprender de las perspectivas y experiencias de otras personas. Hemos organizado dos rondas en el mencionado círculo, con la asistencia de 10 personas a cada una de las sesiones, procedentes de las diferentes áreas.

Resultados: impacto de las medidas y de las actividades (a partir de informes y evaluaciones):

Los comentarios de los asistentes han sido muy positivos, se les ha dado la oportunidad de aumentar su confianza, aprender cómo ser más resiliente y también la posibilidad de tener conversaciones en profundidad con nuestra CEO.

El éxito de los círculos de tutorías ha tenido como resultado la creación de otro círculo, dirigido por nuestra red de empleados de minorías étnicas, «Embrace» (Abrazo) y los asistentes serán tutelados por Ola Ogun, nuestro CFOO.

BLS AG (SUIZA): TUTORÍA EN DIVERSIDAD

Colectivos destinatarios de las medidas y actividades: dirigido especialmente a mujeres, pero también a otra población infrarrepresentada.

Calendario para el despliegue de medidas y actividades: la primera ronda finaliza en enero de 2026 y la segunda ronda se iniciará después de la evaluación.

Descripción: el objetivo es promover la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y aumentar la concienciación acerca de las barreras existentes para el desarrollo profesional de las mujeres (y de otra población infrarrepresentada).

Resultados: impacto de las medidas y de las actividades (a partir de informes y evaluaciones):

Todavía sin evaluar.

Un comienzo con mucho éxito, con más de 30 tutores y tutoras.

DB, SINDICATO EVG, AGV MOVE (ALEMANIA): NEGOCIANDO EL FUTURO, EMPODERANDO EL ALTO POTENCIAL DE LAS MUJERES MEDIANTE LA COLABORACIÓN ENTRE SINDICATO Y EMPRESA

En una colaboración pionera, Deutsche Bahn (DB), el sindicato EVG y AVG MOVE lanzaron en 2024 el programa conjunto de liderazgo «Negotiating the Future!» (Negociando el futuro), para empoderar a mujeres con un elevado potencial, tanto del lado del empleador como de las empleadas. Los programas seleccionaron a diez participantes, cinco de cada ámbito, y se centró en la preparación para el liderazgo, potenciando el entendimiento mutuo y cualificaciones compartidas, más allá de los límites de la organización. Durante un año, las participantes tomaron parte en cinco módulos que engloban la comunicación, la negociación, la experiencia y el liderazgo cooperativo, con un fuerte énfasis en el desarrollo que preserve la identidad. Un principio fundamental de los programas fue promover la participación de la mujer en el liderazgo, sin forzarla a asimilar las tradicionales normas masculinas, reconociendo que el éxito puede derivar de la autenticidad de «liderar como una mujer».

Se prestó una especial atención a competencias interpersonales como la empatía, la escucha activa y la comunicación orientada a objetivos, junto con la comprensión estratégica del sistema ferroviario en todos sus departamentos. Los módulos finales trataron del liderazgo de equipos diversos y experimentados, especialmente relevante para líderes femeninas jóvenes, no tradicionales o que lideran por primera vez. Seguimiento digital regular y oportunidades de participación en redes informales que complementan las sesiones de formación. También se ha creado una red de antiguos alumnos para impulsar la continuación del apoyo entre iguales, la práctica de nuevos roles de gestión y el asesoramiento transversal, especialmente valioso para aquellas personas cuyas responsabilidades navegan entre empleador y empleados. Esta iniciativa no solo mejora la diversidad de género en el liderazgo, sino que también modela una cooperación efectiva entre dirección y sindicatos, transformando la cultura de la organización.



ÁMBITO DE ACTUACIÓN 6: IGUALDAD SALARIAL Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

El derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor es uno de los principios fundamentales de la UE, consagrado en el Tratado de Roma y que ha de ser implementado. La base para la implementación efectiva de este derecho a la igualdad salarial es asegurar que la política de remuneración de una empresa sea transparente para toda la plantilla.¹⁸



© CFL

¹⁸ Acuerdo WiR, página 12.

A pesar de que alcanzar la igualdad salarial por igual trabajo o por trabajo de igual valor constituye uno de los principios de la Unión Europea, la brecha salarial de género persiste en la realidad de muchos sectores, incluyendo el sector ferroviario. Para garantizar la igualdad, la equidad, y para crear un entorno laboral en el que mujeres y hombres sean valorados de la misma manera por su respectiva contribución, son esenciales unas políticas de remuneración transparentes y justas. En este contexto, es de máxima importancia la aplicación de la Directiva sobre Transparencia Retributiva de la UE de 2023¹⁹. Dicha Directiva aspira a reforzar la aplicación de la igualdad salarial entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, mediante la transparencia en el pago y mediante mecanismos de refuerzo.

Esta sección profundiza en la aplicación de las medidas indicadas en el Acuerdo WiR, tendentes a eliminar la discriminación salarial basada en el género, y a implementar la transparencia salarial. En detalle, estas medidas requieren lo siguiente:

- ✓ *Las empresas no han de discriminar basándose en el género en lo que se refiere a niveles retributivos, subidas de salario o primas.*
- ✓ *Los empresarios han de realizar un seguimiento de los salarios de hombres y mujeres en puestos comparables.*

Por lo tanto, se anima a las empresas a realizar revisiones regulares de sus políticas de remuneración con el objeto de garantizar equidad y el cumplimiento de los principios de no discriminación. Dichas revisiones han de evaluar el valor del trabajo sobre la base de criterios claros y objetivos como la capacitación, las responsabilidades y la naturaleza de las funciones realizadas, reduciendo el riesgo de sesgos en las escalas salariales. Asimismo, el seguimiento de los niveles retributivos de hombres y mujeres con funciones comparables es otra fase crucial para afrontar las disparidades. Unas estructuras salariales transparentes y unos procesos equitativos de aumentos salariales y de primas son imprescindibles para transmitir confianza y promover la igualdad de género en el puesto de trabajo.

Implementando estas medidas, el sector ferroviario puede dar pasos fundamentales hacia el cierre de la brecha salarial de género y promover un entorno justo e inclusivo que beneficie a todos los empleados y empleadas. Esta sección analizará los progresos, los retos y las buenas prácticas en la consecución de la igualdad salarial en el sector.

¹⁹Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. Disponible online en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> (último acceso: 12.06.2025).

SEGUIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN DE LAS EMPRESAS FERROVIARIAS

El Acuerdo WiR subraya lo indispensable que es el derecho a la igualdad salarial por igual trabajo o por trabajo de igual valor, y hace un llamamiento a la transparencia salarial y al seguimiento regular de la brecha salarial de género. La revisión de varios sistemas de seguimiento de las políticas de remuneración de las empresas ferroviarias, junto a las evaluaciones de las propias empresas y la confirmación de los sindicatos, permite extraer conclusiones clave.

Según un análisis del seguimiento de la política de remuneración de las empresas ferroviarias, el 67 % de empresas encuestadas realiza un seguimiento de la brecha salarial de género, mientras que otro 15 % está trabajando en el desarrollo de un sistema de seguimiento. El 59 % de las empresas ferroviarias está realizando un seguimiento de la brecha salarial de género en la dirección y un 52 % en los puestos de trabajo. En cuanto a la evolución de los beneficios, como primas y partes variables del salario, solo el 65 % de las empresas participantes en la encuesta informó del seguimiento de este aspecto. Sin embargo, más sorprendente resulta el hecho de que solo el 36 % de las empresas encuestadas realiza el seguimiento basándose en el concepto de igualdad salarial por un trabajo de igual valor, utilizando criterios objetivos de valoración del trabajo e incluyendo consideraciones como las capacidades, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de los empleados. Al ser muy reciente la Directiva de la UE de transparencia salarial, que regula este aspecto, puede ser necesario más tiempo para que las empresas ferroviarias la integren en su sistema de seguimiento, como indica el relativamente elevado número de empresas ferroviarias que están trabajando actualmente en el desarrollo de sistema (un 24 %).

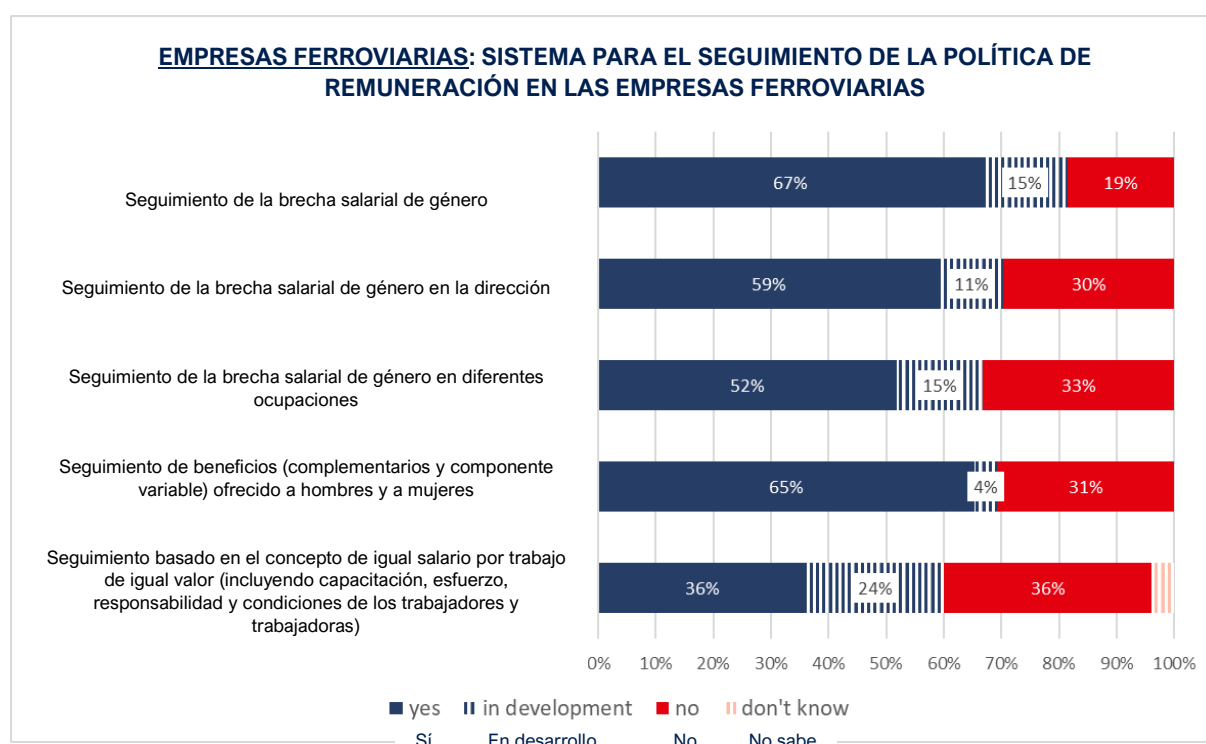


Figura 48, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n entre 25 y 27

Aunque hay una tendencia relativamente positiva respecto al seguimiento de la brecha salarial de género, persisten lagunas de transparencia debido a que los sindicatos tienen un acceso limitado a la información. El conocimiento relativo al seguimiento de la disparidad de género en la dirección

también es insuficiente, lo que indica una falta de atención a la desigualdad jerárquica. Una deficiencia crítica es la falta de información de los sindicatos respecto al seguimiento de los beneficios y de la paga variable en las empresas ferroviarias. También hay una brecha significativa en la aplicación en las empresas de criterios objetivos para la evaluación de la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, un principio básico de la UE, y en el conocimiento de los sindicatos entrevistados respecto a estas actividades.

Sobre la base de la encuesta a los sindicatos, la situación actual del seguimiento de las políticas de remuneración de las empresas ferroviarias, especialmente en lo relativo a la equidad salarial entre géneros, revela alguna información crítica. Expresado en cifras, solo un 43 % de los sindicatos encuestados conoce empresas ferroviarias que están realizando un seguimiento de la brecha salarial de género. Otro 39 % no dispone de información al respecto. En cuanto al conocimiento de los sindicatos encuestados, solo un tercio de las empresas a cuyos empleados representan, realizan el seguimiento de la brecha salarial de género en la dirección o en diferentes puestos, y la mitad de los sindicatos no tienen información acerca de dicho seguimiento. Un porcentaje igualmente alto de los sindicatos encuestados indicó falta de información disponible acerca de empresas ferroviarias que dispongan de sistemas de seguimiento de los beneficios o basados en el concepto de igualdad salarial por un trabajo de igual valor. El 24 % pudo confirmar esto último y solo un 14 % lo anterior.

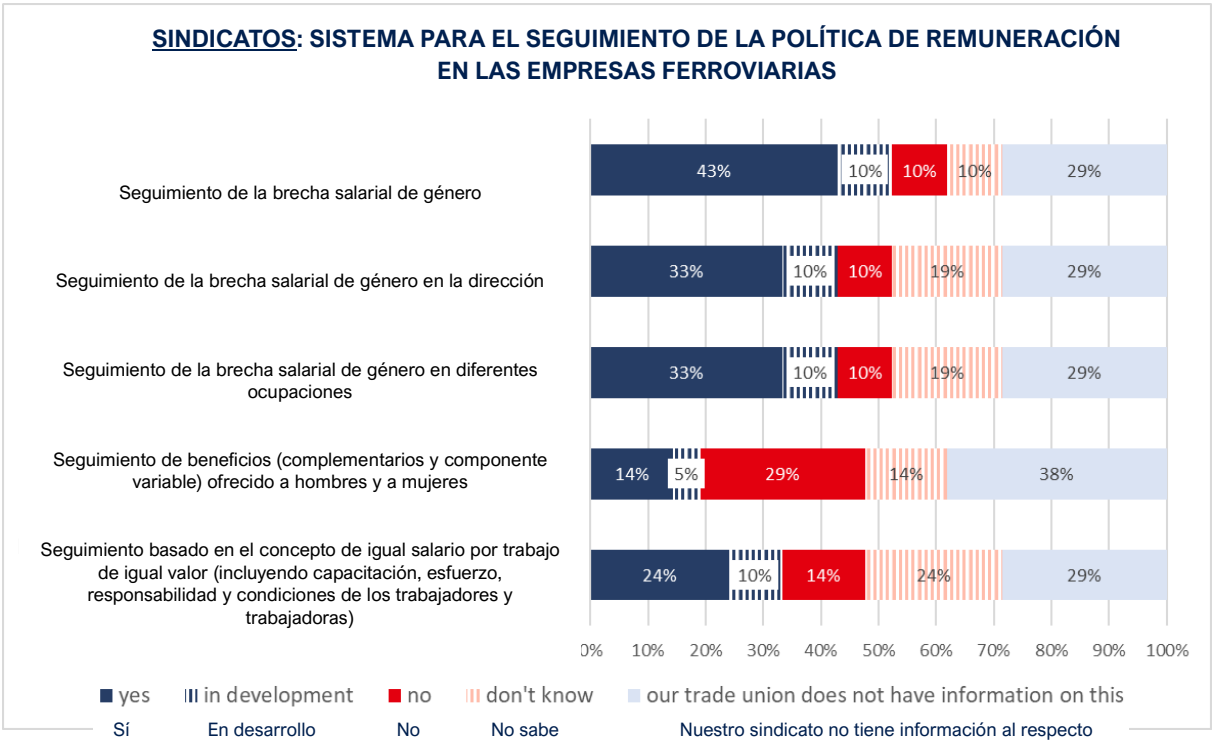


Figura 49, Fuente: Base de datos L&R acuerdo_WiR, n=21

Las empresas ferroviarias y los sindicatos encuestados también mencionan elementos adicionales de los sistemas de seguimiento en fase de planificación o ya vigentes en las empresas, que se utilizan para evaluar y comparar el valor del trabajo basándose en criterios objetivos.

ELEMENTOS ADICIONALES DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO PARA LA IGUALDAD SALARIAL EN LAS EMPRESAS

LTG, Lituania

Tiene en cuenta la información del mercado salarial para la determinación del importe mínimo y máximo del salario base asignado al nivel corporativo de un puesto. También tiene en cuenta la información sobre el proceso de selección del empleado, el índice de rotación según estudios del mercado salarial internacionalmente reconocidos y ampliamente utilizados, estudios económicos publicados, informes de empresas y otras fuentes.

SBB CFF FFS, Suiza

Encargo a la Universidad St. Gallen de un control externo de la brecha salarial de género, y posterior concesión a la empresa del galardón «pagamos lo justo».

NS, Países Bajos

Investigación que supuestamente confirma la ausencia de brecha salarial de género en la empresa.

Realización en la empresa, desde 2019, de un seguimiento bianual de la brecha salarial de género.

IÉ, Irlanda

Seguimiento de la proporción de mujeres entre los salarios más altos y más bajos de la empresa.

Utilización de un sistema de graduación para garantizar un salario equitativo a todos los empleados y empleadas, y disposiciones en materia de transparencia en las ofertas de trabajo, estableciendo una progresión salarial como parte de la política de remuneración transparente.

SNCB/NMBS, Bélgica

Desarrollo de un sistema de clasificación profesional para puestos de dirección y de especialistas, y en el futuro, también para el personal operativo.

ÖBB, Austria

Desarrollo de un sistema para evaluar las condiciones de trabajo y las funciones, alineado con la Directiva UE de transparencia salarial.

El informe de remuneraciones de ÖBB Holding es un requisito legal y, por tanto, se realiza cada dos años en el ámbito de empresa (Vida, Austria).

DB, Alemania

Las condiciones de trabajo y la remuneración se basan en su mayoría en convenios colectivos firmados con los sindicatos representativos y, además, en las normas legales específicas del país.

Acuerdos no sexistas y otros reglamentos del grupo sobre las condiciones del empleo.

Evaluación y niveles retributivos basados exclusivamente en los requerimientos de los respectivos puestos de trabajo.

MÁV, Hungría

Salarios basados en un sistema de clasificación de puesto de trabajo, como medida para evitar la discriminación.

ŽRSM Infrastructure, Macedonia del Norte

Los salarios vienen determinados por los trabajos dentro de la estructura de la empresa.

SNCF, Francia

El Convenio Colectivo Nacional para el sector ferroviario incluye el Acuerdo sobre Clasificación y Remuneración, firmado en 2021 por la organización profesional francesa UTPF en nombre de sus miembros y por los sindicatos representativos del sector.

Los niveles retributivos se basan exclusivamente en los requisitos de la clasificación de trabajos, siendo, por lo tanto, neutros en cuanto a género.

Sistema y tabla de clasificación de puestos de trabajo propios

Seguimiento de la brecha salarial de género en el marco del informe de la situación comparativa, que también compara los niveles retributivos en mujeres y hombres e incluye información salarial en los puestos senior, desglosados según cualificación y trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo (CGT Cheminots, Francia).

FS Italiane y FNM Group, Italia

No es necesario un sistema de seguimiento, ya que los salarios están claramente definidos por el Convenio Colectivo Nacional del Trabajo (CCNL, por sus siglas en inglés) y, por lo tanto, a cada actividad profesional le corresponde un salario específico, así como bonificaciones, sin necesidad de más evaluaciones objetivas (FILT, CGIL, Italia).

Se constatan situaciones objeto de crítica en todos aquellos puestos no contratados en sentido estricto, como ocurre en FS Italiane, cuyos puestos directivos se regulan mediante acuerdos individuales en los que se pueden incluir diferencias, por ejemplo, en cuanto a bonificaciones o incentivos (FILT CGIL, Italia).

BDŽ Holding, Bulgaria

Los salarios están claramente definidos en la lista de características del trabajo y, por lo tanto, no existen diferencias salariales entre géneros, independientemente del puesto (Federación de Sindicatos del Transporte de Bulgaria).

LDZ, Letonia

El sindicato tiene acceso libre a las analíticas sobre los salarios en la empresa ferroviaria, por lo que puede verificar las disparidades de forma transparente (Sindicato de la Industria Ferroviaria y del Transporte de Letonia).

POLÍTICAS DE TRANSPARENCIA SALARIAL EN EMPRESAS FERROVIARIAS

Con la adopción del Acuerdo WiR, los interlocutores sociales europeos reconocen la transparencia salarial como un mecanismo clave para consolidar el principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor. Este planteamiento se ve reforzado por la Directiva UE de transparencia salarial, con el apoyo del Acuerdo WiR.

El hecho de que las empresas ferroviarias opten por publicar voluntariamente su brecha salarial de género es un indicador importante de la transparencia salarial. De las 27 empresas ferroviarias encuestadas, solo el 37 % publican sus datos sobre la brecha salarial de género, mientras que un significativo 63 % se abstiene de publicar dichos datos.

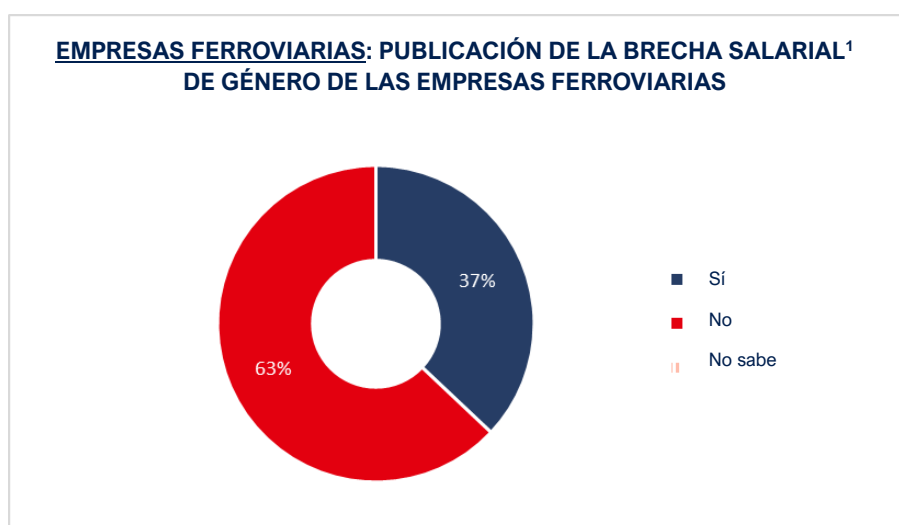


Figura 50, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=27

Los sindicatos participantes en la encuesta informan que solo un 14 % conoce empresas ferroviarias que publiquen datos sobre la brecha salarial de género. No obstante, el 67 % de los sindicatos encuestados presupone que se están desarrollando procesos y sistemas para promover la publicación de brechas salariales de género en empresas ferroviarias, lo que indica un potencial progreso en términos de transparencia salarial de cara al futuro.

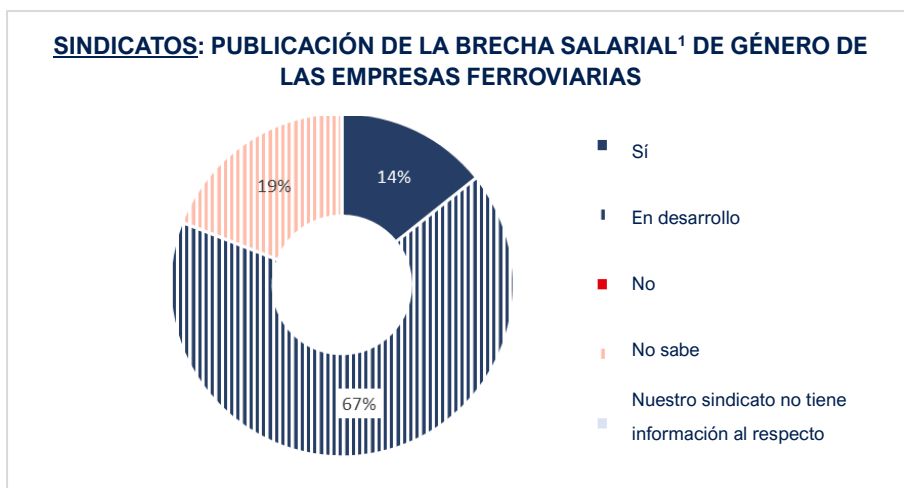
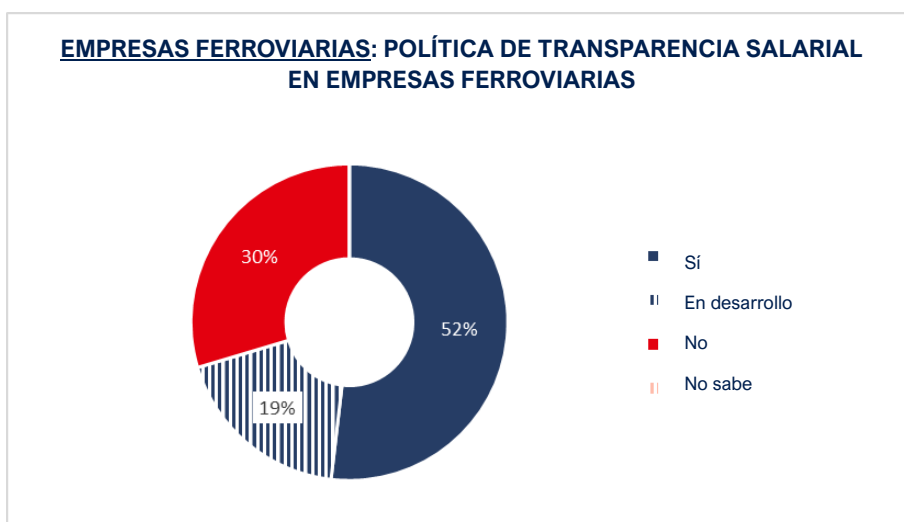


Figura 51, Fuente: Base de datos L&R WiR_sindicatos, n=21

Según las empresas ferroviarias encuestadas, el 52 % ya ha implementado una política de transparencia salarial, y un 19 % se encuentra actualmente en proceso de desarrollo de un plan. El



30 % restante informa no disponer de dicha política.

Figura 51, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=27

Los sindicatos encuestados ofrecen una panorámica similar, con un 48 % que conoce la existencia de una política de transparencia salarial en las empresas ferroviarias a cuyos empleados representan, un 5 % que informa que dicha política no existe y otro 5 % que está en fase de desarrollo. Al mismo tiempo, un considerable porcentaje de sindicatos (el 43 %) no dispone de información de la existencia de políticas de transparencia salarial en empresas ferroviarias.

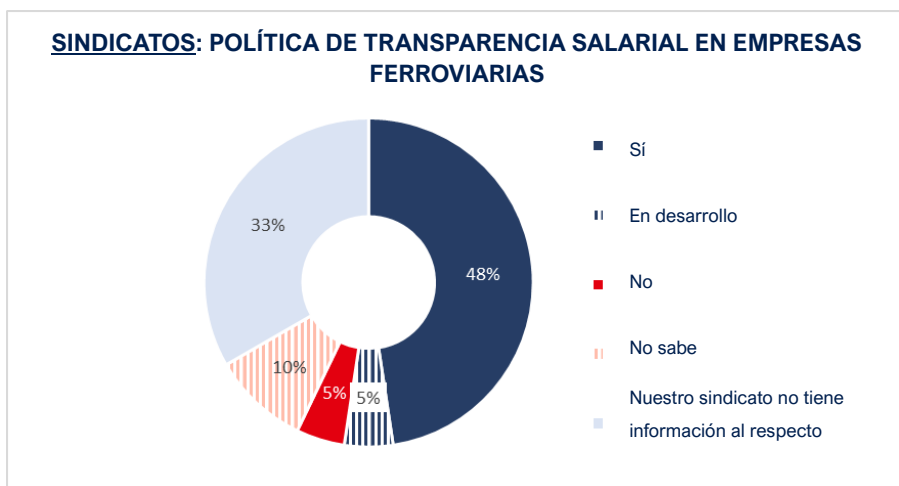


Figura 52, Fuente: Base de datos L&R WiR_sindicatos, n=21

Por lo tanto, mientras la mayoría de las empresas ferroviarias encuestadas han adoptado ya o están en proceso de adoptar medidas de transparencia salarial, el 30 % que carece de cualquier medida al respecto constituye un obstáculo considerable para garantizar un pago no discriminatorio. La discrepancia entre las perspectivas de las empresas y los sindicatos respecto a la implementación de las políticas, sugiere una insuficiente coordinación y comunicación, así como una inconsistencia en la aplicación de los principios de transparencia en el sector.

En consonancia con la política de transparencia salarial de la UE y con las disposiciones del Acuerdo WiR, se insta a los interlocutores sociales europeos a adoptar acciones concretas para garantizar la transparencia salarial e implementar medidas específicas para la consecución de estos objetivos. Según las empresas ferroviarias encuestadas, el 67 % de las empresas ferroviarias ya ha implementado medidas para garantizar la transparencia salarial en las ofertas de trabajo, y un 22 % adicional está actualmente trabajando en el desarrollo de medidas al respecto. Tan solo un 6 % de las empresas afirma no disponer actualmente de ninguna medida de este tipo. De forma similar, el 65 % de las empresas ferroviarias participantes en la encuesta informa que disponen de medidas para promover la transparencia en la fijación y en la progresión de los salarios, como puede ser la accesibilidad de los empleados a la información, seguidas por un 24 % que está desarrollando actualmente ese tipo de medidas.

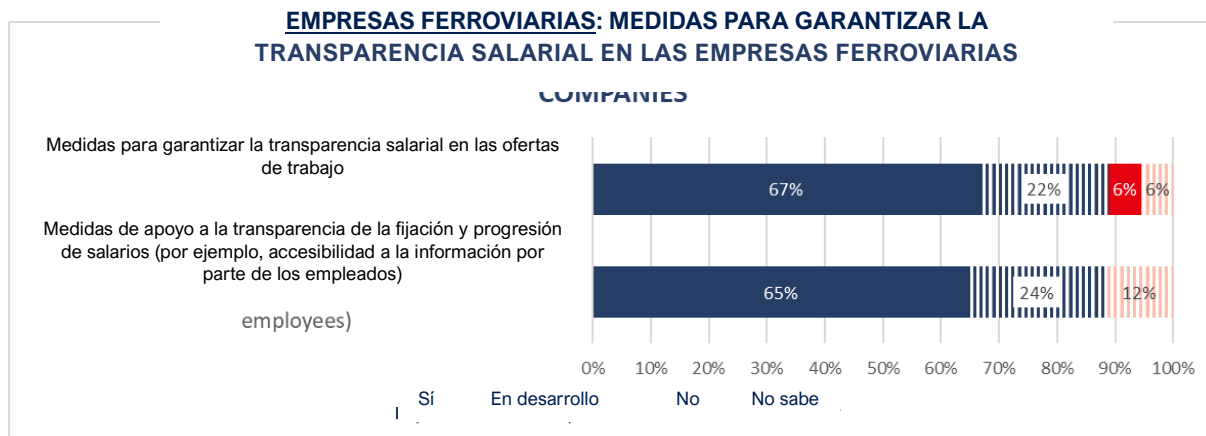


Figura 53, Fuente: Base de datos L&R WiR_empresas, n entre 17 y 18

En contraste, solo el 45 % de los sindicatos encuestados confirmó la existencia de medidas para garantizar la transparencia salarial en las ofertas de trabajo en las empresas ferroviarias a cuyos empleados representan, seguido por un 9 % que reconoce que dichas medidas están en proceso de desarrollo. No obstante, un porcentaje comparativamente mayor de los sindicatos, el 27 %, indica que las empresas ferroviarias de sus países no disponen de dichas medidas. Respecto a las medidas de apoyo a la transparencia en la fijación y en la progresión de los salarios en las empresas ferroviarias, los puntos de vista de los sindicatos encuestados y de las empresas ferroviarias coinciden en gran medida. El 64 % de los sindicatos conoce la existencia de medidas actualmente vigentes y otro 9 % está informado de que dichas medidas están en desarrollo. No obstante, sigue habiendo un porcentaje del 9 % que indica la no existencia de ese tipo de medidas en sus empresas ferroviarias.

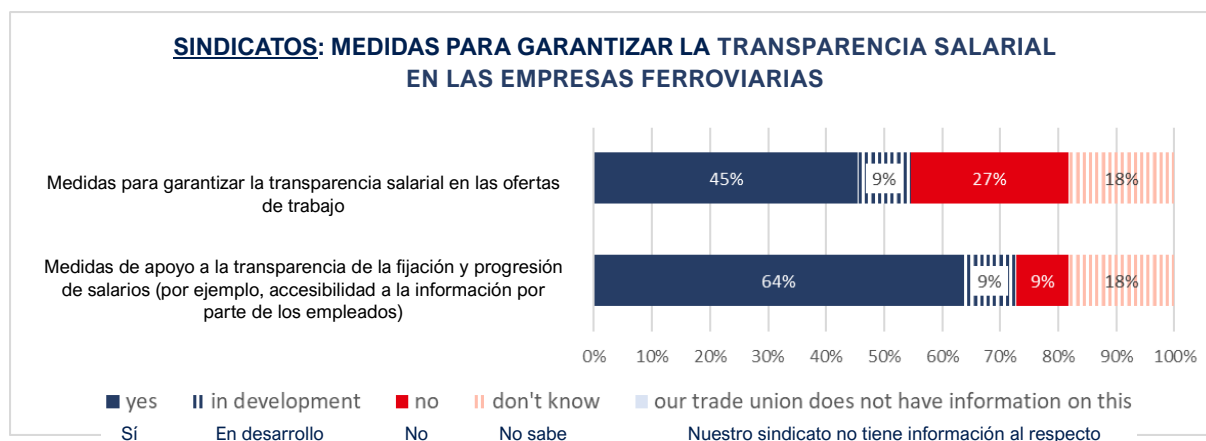


Figura 54, Fuente: Base de datos L&R_WiR_sindicatos, n=11

Resumiendo, la falta de transparencia en las prácticas remunerativas presenta múltiples retos y obstaculiza la identificación de desigualdades salariales sistémicas y de sesgos estructurales. Además, limita la capacidad de los empleados y empleadas de hacer valer sus derechos, especialmente en lo relativo a la igualdad salarial. Por otra parte, debilita la capacidad de los sindicatos de realizar el seguimiento y la evaluación, y de responder de forma efectiva a las disparidades salariales de género. En general, socava la implementación de la Directiva UE de transparencia salarial, que impone escalas salariales transparentes y el acceso a mecanismos de recurso. Hasta cierto punto, los resultados

indican un desajuste entre algunas prácticas actuales en el sector y los estándares legales de UE, poniendo en peligro la consecución de los objetivos de igualdad salarial en el sector ferroviario. No obstante, se ha de señalar que una mayoría significativa de las empresas ferroviarias encuestadas ya ha introducido medidas básicas de transparencia (más del 65 % en ambas categorías).

Aproximadamente una cuarta parte de las empresas están en proceso de desarrollo de dichos marcos, lo que indica una dinámica positiva, pero también la necesidad de apoyo. Una minoría persistente sigue sin disponer de ninguna medida de transparencia, o no se conoce.

Las medidas exactas que están aplicando las empresas ferroviarias para garantizar la transparencia salarial en las ofertas de trabajo o para promover la transparencia en la fijación y en la progresión de los salarios se describen con mayor detalle a continuación. Además, muchas de estas medidas también contribuyen a los esfuerzos de las empresas ferroviarias para asegurar la igualdad salarial por igual trabajo o por trabajo de igual valor, como reiteran algunas de las empresas encuestadas.

Directiva de la empresa para cubrir vacantes (CD, Chequia).

Publicación en las ofertas de trabajo de los perfiles de trabajo con descripción de competencias, requisitos en cuanto a experiencia y educación, así como categorías de trabajo definidas y rangos salariales para cada trabajo (SBB CFF FFS, Suiza; SNCF, Francia).

Inclusión de una clasificación de escalas salariales o evaluación del trabajo en las ofertas de trabajo internas (DB, Alemania; SNCF, Francia).

Seguimiento de la igualdad salarial de mujeres y hombres durante el reclutamiento y medidas correctoras en caso de desequilibrio salarial (SNCF, Francia).

CONDICIONES DE REMUNERACIÓN TRANSPARENTES PARA LA MANO DE OBRA ACTUAL

Política de remuneración que define la remuneración basada en el nivel corporativo establecido para el puesto, los resultados alcanzados por el empleado en la evaluación anual del rendimiento, la situación remunerativa en el mercado y el presupuesto destinado a salarios (LTG, Lituania).

Salarios para puestos individuales regulados por directrices o regulaciones internas (ŽSSK Cargo, Eslovaquia).

Un sistema de indexación que fija la categoría y el salario del empleado de CFL para cada grado y escalafón, de acuerdo con la tabla de clasificación de trabajos, a las tablas de índices salariales y a las disposiciones adicionales. El valor correspondiente a un índice de cien en las tablas de remuneración indexadas, es el que está o estará en vigor para los funcionarios. La parte de los salarios de la plantilla correspondiente a la pensión, ha de ser susceptible de deducción de pensiones al tipo aplicable a funcionarios (CFL, Luxemburgo).

Escalas salariales transparentes (por ejemplo, matriz de salarios) y aumentos dentro de la escala salarial. Salarios establecidos sobre la base de la función, las competencias y la experiencia profesional (SNCB/NMBS, Bélgica; e.g.o.o., Alemania; ŽSSK Cargo, Eslovaquia).

Aplicación del principio de remuneración igual y justa, de manera que las condiciones para la determinación de la remuneración de trabajos iguales o equivalentes son las mismas, aunque

también se tienen en cuenta los conocimientos del empleado, sus competencias y su experiencia (EVR, Estonia; PKP, Polonia).

Recursos humanos establece los criterios para la fijación y el incremento de los salarios, que se comparten, al igual que el presupuesto total para subidas salariales, con los representantes de la plantilla en comités específicos (SNCF, Francia).

Catálogos de trabajos o funciones para una mayor transparencia (CD, Chequia; BLS, Suiza; SNCF, Francia).

Compromiso de pago equitativo; prohibición de la discriminación salarial basada en el género.

Revisión regular de la estructura salarial para garantizar un pago justo (DB, Alemania; SNCF, Francia).

HERRAMIENTAS INTERNAS DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS PARA FOMENTAR LA EQUIDAD SALARIAL

Herramienta de recursos humanos que ilustra la progresión salarial personal de los empleados y empleadas (SBB CFF FFS, Suiza).

Seguimiento mediante la utilización de los indicadores requeridos en las herramientas «Equality Index» (índice de igualdad) (publicación anual de los resultados en la página web de la empresa) e informe anual comparativo sobre la igualdad de género: protección de los permisos de maternidad para que no afecten a las primas y a las promociones (SNCF, Francia).

Sistema de clasificación propio para evaluar los trabajos, con la posibilidad para los empleados de solicitar recalificaciones (IE, Irlanda).

Apoyo a los colaboradores de RR.HH. y Comp & Ben (compensación y beneficios) en el proceso de fijación de salarios (BLS, Suiza).

INCLUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL O EUROPEA EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LA EMPRESA

Implementación de las Directivas de igualdad salarial previstas para 2025 y 2026 (CD, Chequia).

Salarios según los respectivos convenios colectivos, dependiendo de los puestos específicos (ÖBB, Austria; ŽS Infrastructure, Serbia).

Toma en consideración de las estructuras de pago en el equipo y en todo el grupo, en el proceso de fijación salarial (podría estar sujeto a revisión basada en la información de la Directiva de Transparencia Salarial de la UE) (ÖBB, Austria).

Obligación legal derivada de la legislación nacional y de los convenios colectivos respecto al principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor (FS Italiane, Italia).

Derecho legal de los empleados a solicitar información sobre el salario bruto mensual medio de los empleados del sexo opuesto de su grupo salarial, según la legislación alemana (Ley de Transparencia de las Remuneraciones) (DB, Alemania).

Aunque los sindicatos encuestados confirman en su mayoría estas medidas, también llaman la atención sobre ciertos puntos oscuros o deficiencias. Por ejemplo, el sindicato austriaco Visa afirma que sería deseable una mayor transparencia basada en los salarios reales en ÖBB, con el objeto de cerrar la brecha salarial de género. De forma similar, el sindicato francés CGT Cheminots observa una pérdida de transparencia en las nuevas contrataciones de SNCF en 2020, desde la finalización de su estatuto y de su cuadro único. A este respecto, el sindicato italiano FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL) también apunta que, aunque generalmente los salarios son claramente definidos en el Convenio Colectivo Nacional (CCNL), en el caso de FS Italiane, los puestos en los que no existe una contratación explícita, como los puestos de dirección regulados por acuerdos individuales, pueden ser difíciles de calificar de forma consistente.

IGUALDAD SALARIAL POR IGUAL TRABAJO O POR TRABAJO DE IGUAL VALOR EN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS

En términos de políticas de remuneración, las empresas ferroviarias fueron evaluadas respecto a las medidas que han aplicado para garantizar la igualdad salarial por igual trabajo o por trabajo de igual valor. De las 26 empresas ferroviarias participantes, el 46 % confirmó la existencia de ese tipo de medidas, con un 23 % adicional, indicando que ese tipo de medidas están actualmente en desarrollo en sus empresas. Un total del 27 % indica que, de momento, ni existen ni se han previsto medidas de ese tipo.

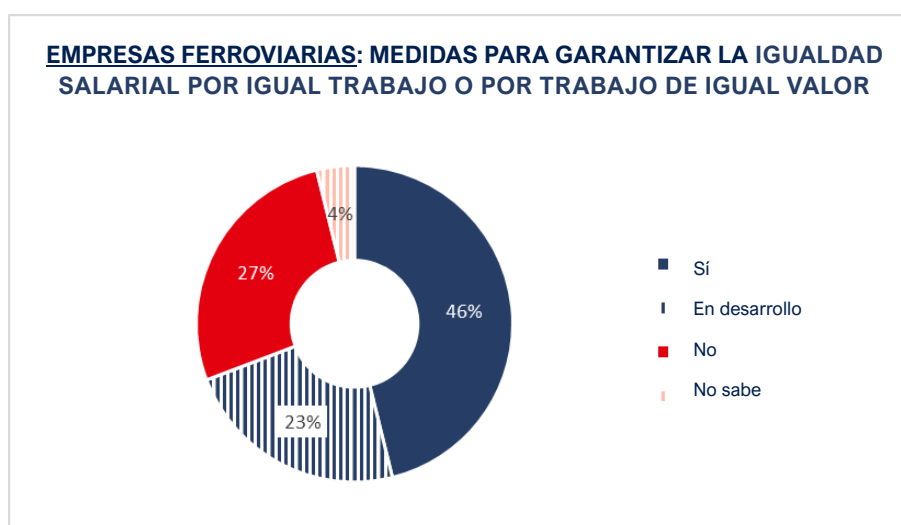


Figura 55, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=26

Estos resultados son corroborados en gran parte por los sindicatos encuestados, más de la mitad de los cuales tienen conocimiento de la implementación de dichas medidas en las empresas ferroviarias a cuyos empleados representan (un 52 %). No obstante, el 29 % de los sindicatos encuestados carece, de nuevo, de información sobre este tema, debido seguramente a una deficiente comunicación en su condición de interlocutor social nacional o a un insuficiente compromiso de los empleados con el sindicato.

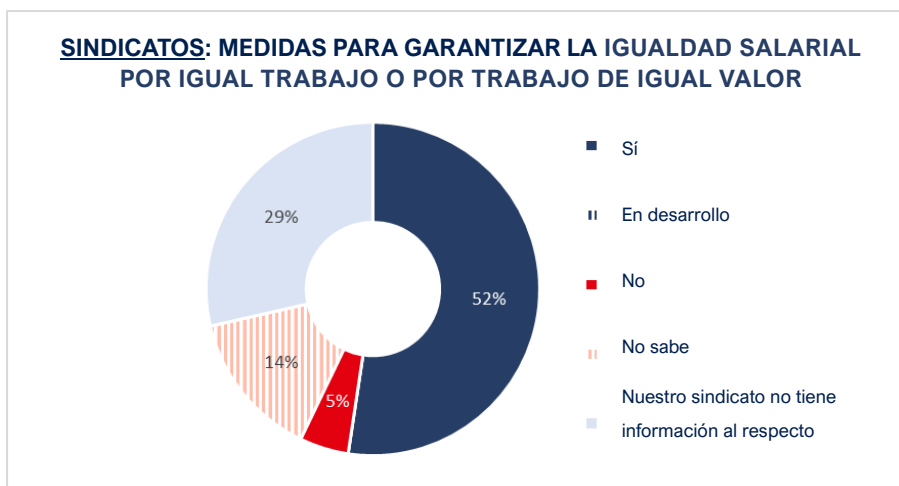


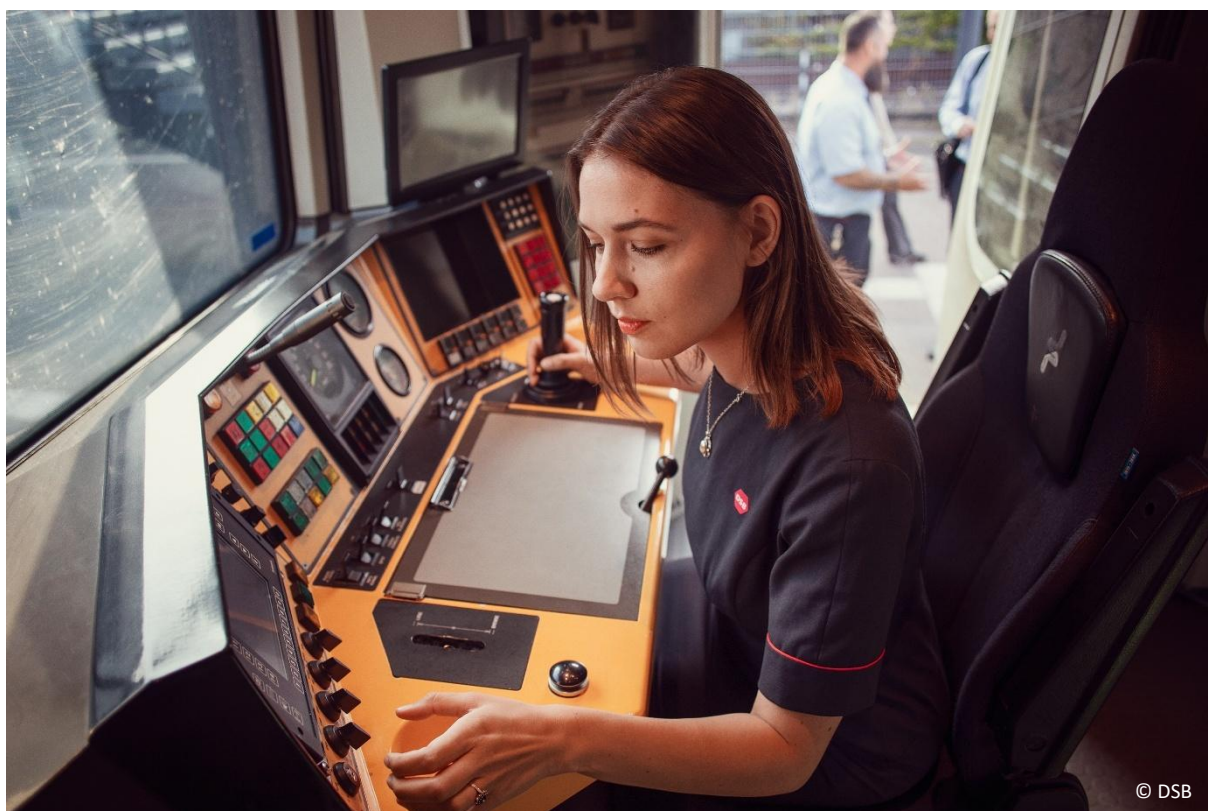
Figura 56, Fuente: Base de datos L&R WiR_sindicatos, n=21

Aunque los elementos fundamentales de las políticas de igualdad salarial están presentes en la mayoría de las empresas ferroviarias encuestadas, el cumplimiento total de la Directiva UE de transparencia salarial requiere mejoras sistemáticas en su seguimiento, transparencia, y cooperación con los representantes de los empleados y empleadas. La transparencia salarial no es solo un imperativo legal, sino un vector estratégico para un cambio estructural que potencia la confianza, la motivación y una cultura laboral justa. Aunque más del 65 % de las empresas ferroviarias ha introducido medidas de transparencia salarial, aún se requiere su cumplimiento universal, de manera que todas las empresas mantengan la transparencia, bien documentada, y apliquen políticas salariales accesibles que incorporen elementos con perspectiva de género y garanticen un acceso equitativo a la información y a las oportunidades de progresión de todos los empleados. Conseguir una implementación consistente y completa de este tipo de políticas requerirá de un esfuerzo coordinado para mejorar la transparencia, mecanismos sólidos de seguimiento, la participación activa de los sindicatos y un aumento de la sensibilización respecto a la equidad salarial en todos los niveles de la organización. Afrontar estas brechas alineará las prácticas con los estándares europeos y contribuirá a la consecución de puestos de trabajo más equitativos, inclusivos y responsables en el sector ferroviario.



ÁMBITO DE ACTUACIÓN 7: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y ENTORNO LABORAL

Las políticas de prevención de las empresas para garantizar la salud y seguridad en el trabajo y un entorno laboral seguro y protegido requieren también de una perspectiva de género con el objeto de incorporar las necesidades específicas de las mujeres. Esto contribuye a retener a las mujeres en el sector ferroviario.²⁰



Asegurar la salud y seguridad en el trabajo es una responsabilidad fundamental de las empresas ferroviarias. Para crear un entorno de trabajo inclusivo e integrado, estas políticas también han de incorporar una perspectiva de género, abordando las necesidades específicas de las mujeres. Un puesto de trabajo que priorice la seguridad y tenga en cuenta las necesidades específicas de género no solo mejora el bienestar de la plantilla, sino que contribuye a la retención de las mujeres en el sector ferroviario.

²⁰ Acuerdo WiR, página 13.

Esta sección examina la implementación de los principios y medidas incluidas en el Acuerdo WiR, centrándose en la salud y seguridad en el trabajo y en el entorno laboral. Uno de los aspectos clave es la provisión de equipos de protección personal (EPP), que no solo han de ser seguros y efectivos, sino que han de ser diseñados para una mano de obra diversa y teniendo en cuenta los requisitos anatómicos de las mujeres. Garantizar que un EPP se ajuste correctamente es esencial para un trabajo seguro y confortable.

Otra medida crítica tiene que ver con la mejora de las instalaciones sanitarias para que cumplan los estándares de privacidad y seguridad de toda la plantilla, con especial atención a las necesidades de las mujeres. Un planteamiento con perspectiva de género en este ámbito subraya la importancia de la dignidad y el respeto en el puesto de trabajo.

Además, la seguridad de las mujeres que trabajan como personal de a bordo en trenes, requiere medidas específicas para crear unas condiciones de trabajo seguras, especialmente en horarios tardíos o nocturnos. Afrontar estos retos demuestra un compromiso con la consecución de un entorno en el que el personal de a bordo se sienta seguro y apoyado.

Este capítulo evalúa la manera en la que están siendo implementadas varias iniciativas que contribuyen a la consecución de los objetivos indicados anteriormente, resaltando los progresos, los retos y las oportunidades de posteriores mejoras con el objeto de garantizar un entorno de trabajo seguro e inclusivo para todos los empleados y empleadas del sector ferroviario.

POLÍTICAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la fase inicial, el análisis se centra en establecer si las empresas ferroviarias disponen de políticas que contribuyan al cumplimiento de los estándares de salud y seguridad en el trabajo con perspectiva de género, y a garantizar un entorno laboral seguro para todos los empleados y empleadas. Aunque la mitad (el 50 %) de las empresas ferroviarias encuestadas ya ha introducido políticas con perspectiva de género, un porcentaje significativo (el 43 %) no dispone actualmente de ninguna política de este tipo implantada. Además, el reducido porcentaje de empresas ferroviarias que están en proceso de desarrollo de este tipo de políticas (un 7 %) indica un progreso lento en el planteamiento de entornos laborales más comprometidos con la salud y la seguridad.

EMPRESAS FERROVIARIAS: POLÍTICAS DE SALUD Y SEGURIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

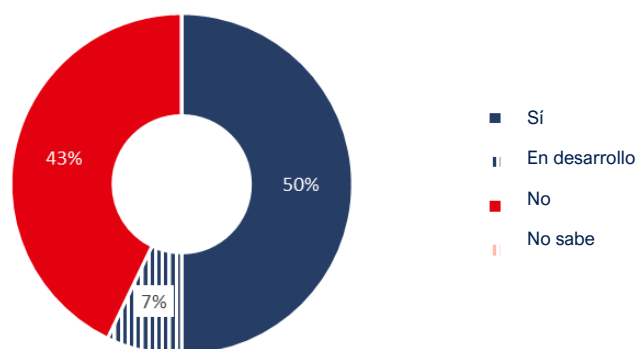


Figura 57, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n= 28

Los sindicatos encuestados expresan una percepción diferente de las políticas de salud y seguridad con perspectiva de género de las empresas ferroviarias, con solo un tercio que afirma tener conocimiento de la existencia de dichas políticas y un 19 % informando de la inexistencia de dichas políticas en la actualidad. Un porcentaje significativo del 47 % de los sindicatos participantes no tiene conocimiento de la existencia de dichas políticas o no dispone de información al respecto.

SINDICATOS: POLÍTICAS DE SALUD Y SEGURIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EMPRESAS FERROVIARIAS

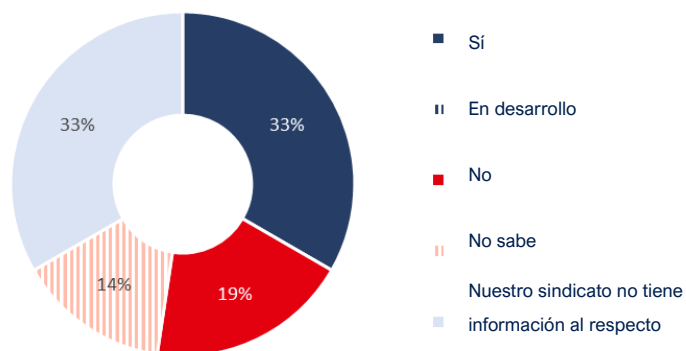


Figura 58, Fuente: Base de datos L&R, WiR_sindicatos, n=21

MEDIDAS CONCRETAS EN RELACIÓN CON LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS

Además de las políticas, son igualmente importantes las medidas concretas para la salud y la seguridad, con perspectiva de género, con el objeto de crear puestos de trabajo justos y seguros en el sector ferroviario. Las empresas ferroviarias han respondido a las necesidades de género mediante instalaciones, equipamientos y protocolos adecuados, demostrando un compromiso tanto con el bienestar de la plantilla como con la igualdad de género.

El siguiente gráfico muestra una panorámica del estado actual de varias medidas de salud y seguridad en las empresas ferroviarias, desde una perspectiva de género. Indica en qué medida han implementado estas prácticas las empresas ferroviarias encuestadas e identifica áreas que requieren de una mayor atención. En relación con la puesta a disposición de equipos de protección personal apropiados para cada género, la gran mayoría de las empresas ferroviarias encuestadas (un 82 %) confirmó que proporcionan EPP que cumplen las necesidades de todos los géneros. Se trata de un paso significativo hacia los estándares inclusivos de seguridad, que reconoce la importancia de un correcto ajuste, confort, y protección para todos los empleados y empleadas, independientemente de su género. Es importante tener en cuenta las diferencias corporales y de talla entre géneros a la hora de diseñar un EPP, tanto para el confort como para la prevención de riesgos. En cualquier caso, un 11 % de las empresas ferroviarias encuestadas informa de que aún no ofrecen EPP específicos de género. Este grupo representa una brecha de seguridad crítica que potencialmente expone, especialmente a las empleadas, a una falta de confort e incluso a riesgos físicos derivados de un equipo que no se ajusta correctamente.

Según la encuesta, el 75 % de las empresas ferroviarias encuestadas ya ha instalado sanitarios adecuados, lo que indica que este importante estándar es ampliamente reconocido. Además, un 14 % de las empresas encuestadas está actualmente en proceso de desarrollo o mejora de estas condiciones, lo que indica unos resultados positivos en cuanto al cierre de las brechas aún existentes. No obstante, un 7 % de las empresas admite no tener unas condiciones adecuadas, y otro 4 % no puede evaluar la situación, lo que hace un total del 11 % de empresas ferroviarias en las que la falta de condiciones adecuadas puede socavar la dignidad y el bienestar de la plantilla, especialmente de las mujeres y de las personas con diversidad de género.

Solo algo más de la mitad de las empresas ferroviarias encuestadas (un 52 %) afirma haber integrado de forma activa una perspectiva de género en sus estrategias de salud y seguridad en el trabajo. La cifra sugiere que, independientemente de la creciente concienciación, la adopción de planteamientos con perspectiva específica de género respecto a la salud y seguridad en el trabajo sigue siendo desigual. Otro 7 % está desarrollando actualmente dichas perspectivas, no obstante, un 33 % afirma que su política de salud y seguridad en el trabajo no incluye actualmente aspectos relacionados con el género.

El compromiso general con la seguridad en el puesto de trabajo parece firme: el 81 % de las empresas ferroviarias encuestadas indica que han desplegado iniciativas generales de seguridad. Estos esfuerzos reflejan un amplio reconocimiento de que la seguridad es fundamental para la productividad y para el bienestar de los empleados y las empleadas. Otro 4 % de las empresas está desarrollando actualmente este tipo de iniciativas. No obstante, el 7 % afirma no haber introducido todavía ninguna mejora en relación con la seguridad. Las iniciativas de seguridad pueden incluir formación regular, evaluaciones sobre ergonomía, análisis de riesgos o la introducción de sistemas digitales de control de la seguridad.

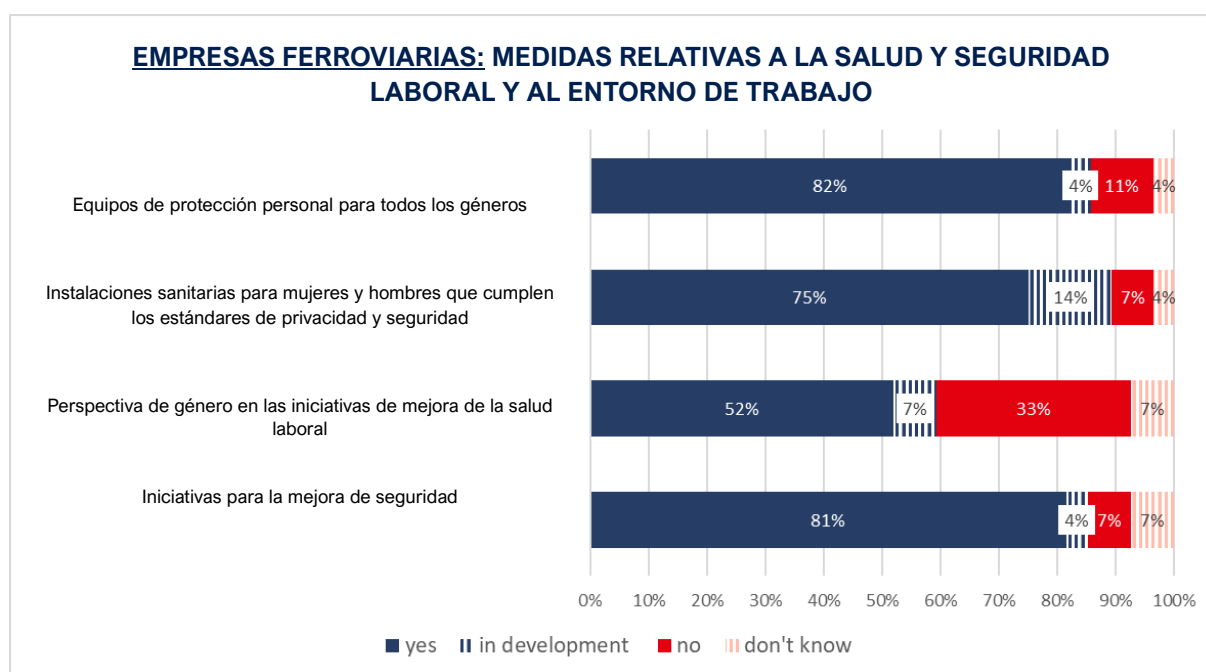


Figura 59, Fuente: Base de datos L&R WiR_empresas, n entre 27 y 28

A continuación, presentamos un análisis de las respuestas proporcionadas por los sindicatos encuestados, que muestra tanto los progresos realizados como las áreas de mejora en relación con las medidas para una salud y seguridad con perspectiva de género en las empresas ferroviarias. Los datos muestran un panorama desigual: aunque muchas empresas ferroviarias muestran un firme compromiso con los estándares de seguridad inclusivos, aún existen brechas críticas. De nuevo, es notable la falta de información facilitada a los sindicatos en relación con medidas relativas a este ámbito, un indicador de que algunas empresas ferroviarias no están cumpliendo con sus compromisos en relación con estos aspectos del Acuerdo WiR.

Según los sindicatos encuestados, la medida más ampliamente implementada en las empresas ferroviarias es la provisión de equipos de protección personal (EPP) para todos los géneros, con un 67 % de empresas ferroviarias confirmando su disponibilidad. Un 48 % de los sindicatos encuestados confirma la existencia de instalaciones sanitarias que cumplen los estándares de seguridad y privacidad tanto para mujeres como para hombres, con otro 29 % afirmando que se están construyendo dichas instalaciones. Una proporción mucho menor de los sindicatos encuestados, solo el 24 %, informa acerca de empresas ferroviarias que han incorporado la perspectiva de género en las iniciativas de salud y seguridad en el trabajo. Se trata de una brecha crítica, dada la importancia de una salud y seguridad inclusivas en el trabajo. Las iniciativas para la mejora general de la seguridad en las empresas ferroviarias son confirmadas por un 48 % de los sindicatos encuestados.

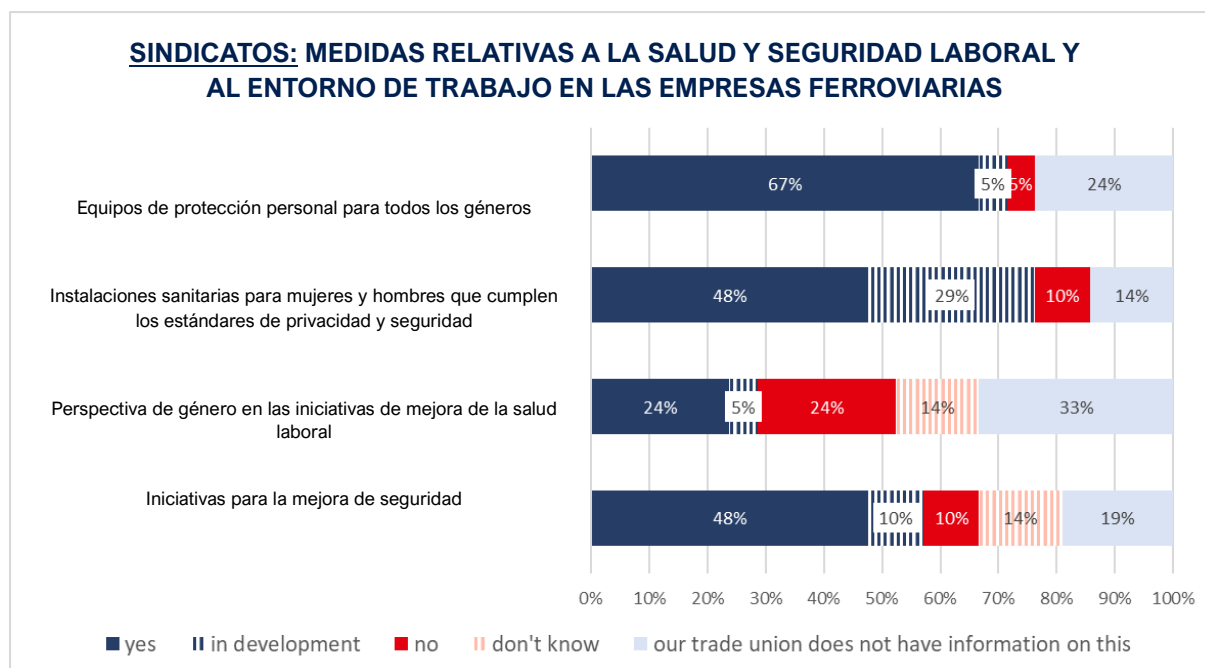


Figura 60, Fuente: Base de datos L&R WiR_sindicatos, n=21

Un creciente número de empresas ferroviarias europeas están reconociendo la importancia de la inclusión de una perspectiva de género en las políticas de salud y seguridad en el trabajo (OSH, por sus siglas en inglés) y en los entornos de trabajo. Aunque el nivel general de institucionalización varía, una serie de iniciativas de éxito en varios países ilustra los crecientes esfuerzos para afrontar las necesidades específicas de diversos grupos de empleados y empleadas. A continuación, se ofrece un resumen de las medidas adoptadas, resaltando tanto el progreso de las mismas como su carácter innovador.

MEDIDAS RELATIVAS A LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EN EL ENTORNO LABORAL, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS

CONDICIONES DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Oferta de espacios de trabajo personalizados (iluminación, ruido, esfuerzo físico) (LTG, Lituania).

Políticas inclusivas para empleados con obligaciones asistenciales (IE, Irlanda).

Entrega de equipos de protección personal con perspectiva de género (ŽSSK, Eslovaquia; Austria; SNCF, Francia; CFL, Luxemburgo).

Hay una serie de requisitos legales relacionados con los riesgos asociados a ciertos trabajos (por ejemplo, levantar y transportar cargas pesadas) que son evaluados específicamente según género y para los que se adoptan medidas apropiadas (DB, Alemania; SNCF, Francia).

Acceso a colaboradores externos para el cuidado de los hijos y para servicios a la familia, que contribuyen a crear un entorno laboral holístico e inclusivo (SBB CFF FFS, Suiza).

Guardería y servicios a las familias proporcionados internamente (SNCF, Francia).

Integración de prácticas con perspectiva de género mediante evaluaciones internas y horarios flexibles, y adaptación de las condiciones de trabajo para compatibilizar responsabilidades parentales o asistenciales (SŽ, Eslovenia).

Gestión de un sistema de bienestar centrado en la conciliación de la vida laboral y personal, red de apoyo para cuidadores (FS Italiane, Italia).

Medidas para mejorar las condiciones de trabajo del personal del área de transporte, incluyendo vestuario laboral para mujeres y digitalización (BDŽ Holding, Bulgaria; SNCF, Francia).

MEDIDAS DE FOMENTO DE LA SALUD

Seguro sanitario y acceso a la sanidad privada (LTG, Lituania; SNCF, Francia).

Departamento médico interno; opciones de practicar deporte (SNCF, Francia).

Apoyo activo psicológico y a la salud mental (CD, Chequia; LTG, Lituania; SBB CFF FFS, Suiza; SNCF, Francia).

Evaluaciones ergonómicas proactivas (LTG, Lituania; ŽSSK, Eslovaquia; SNCF, Francia).

Comité de trabajo sobre la menopausia. Programas como «Farmacéutico de guardia», régimen de seguro médico GP, departamento de bienestar del empleado, programas de asistencia al empleado y ayudas a la renta de personas con discapacidad de larga duración (IE, Irlanda).

Apoyo a las empleadas con menopausia y sometidas a endometriosis (SNCF, Francia).

Entrega de productos menstruales a las empleadas (ÖBB, Austria; SNCF, Francia).

Evaluaciones de riesgos con perspectiva de género (por ejemplo, durante el embarazo) por parte de un departamento médico interno (IE, Irlanda; SNCB/NMBS, Bélgica ; SNCF, Francia).

Adaptación de trabajos para las mujeres embarazadas o para aquellas con limitaciones físicas temporales (ŽSSK, Eslovaquia; SNCF, Francia).

Organización de días de la salud, campañas de vacunación y seminarios sobre seguridad y salud laboral con perspectiva de género (CD, Chequia; SNCF, Francia).

Ofertas de reconocimiento médico regular (SBB CFF FFS, Suiza; SNCF, Francia).

Medidas para el bienestar, por ejemplo, formación acerca de resiliencia, reducción del estrés, posibilidad de vacunación, instrucciones de seguridad en el puesto de trabajo durante el embarazo (BLS, Suiza).

Medidas para mejorar la prevención de problemas relacionados con la salud (por ejemplo, formación en electrónica u obligaciones del empleado respecto a la salud y seguridad en el trabajo, herramientas digitales para la gestión de reuniones y evaluaciones de asesoramiento en salud laboral), círculos de salud regulares, medidas preventivas digitales y locales, semana de la salud digital, varios canales de comunicación sobre temas relacionados con la salud (DB, Alemania).

Permiso por transición de género, condiciones especiales durante la menstruación y entrega de productos de higiene a las empleadas (NS, Países Bajos).

MEDIDAS PARA EL ASEGURAMIENTO DE LA SALUD Y DE LA SEGURIDAD

Implementación de una estrategia integral de seguridad que incluye la formación regular (por ejemplo, defensa personal, antiviolencia), analítica predictiva para la identificación de riesgos y un sistema de denuncia anónimo para el mantenimiento de una cultura de confianza y apertura. Medidas adicionales que incluyen el acompañamiento durante la comprobación de billetes, información acerca del uso de cámaras corporales y prohibición de acceso para infractores (ÖBB, Austria).

Aseguramiento de unas condiciones de trabajo seguras para todos los géneros y promover la denuncia de problemas de seguridad (SNCB/NMBS, Bélgica).

Promover la denuncia de prácticas no seguras (CD, Chequia).

Formación en gestión de conflictos para los empleados, talleres de defensa personal, talleres stand-up acerca de cómo responder ante asaltos sexistas o sexuales, barómetro interno de violencia sexista o sexual y plan de acciones (SNCF, Francia).

Formación especial centrada en la mejora de las condiciones de seguridad del personal de a bordo. Prueba de utilización de cámaras corporales para la protección de la plantilla (DB, Alemania).

Implementación de medidas específicas de prevención y de protección ante el riesgo de agresiones y violencia, de acuerdo al Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de 2019 (por ejemplo, mediante formación específica y actividades de información para la plantilla) (FS Italiane, Italia).

Realización de cursos de defensa personal y formación del personal de a bordo (CFL, Luxemburgo; BLS, Suiza, SNCF, Francia).

Desarrollo de herramientas de ayuda para el seguimiento de incidentes contra la plantilla en los trenes y en las estaciones. El personal de a bordo está acompañado por personal de seguridad (privada) en el 12 % de los trenes (CFL, Luxemburgo).

Cursos de autodefensa, seguimiento de incidentes y guardias de seguridad acompañando a la plantilla en el 12 % de los trenes (el objetivo para 2025 es el 15 %). Videovigilancia en todos los trenes, autobuses y estaciones. Las medidas se aplican a toda la plantilla, incluyendo conductores, chóferes, revisores y personal de estación (CFL, Luxemburgo).

Aumento del control policial en las rutas peligrosas para aumentar la seguridad (BDŽ Holding, Bulgaria).

Realización regular de formación, seminarios y evaluaciones de riesgos, y mantenimiento continuo del sistema de gestión de la seguridad (IE, Irlanda).

Estos ejemplos ponen de manifiesto un paisaje en evolución en el que las empresas ferroviarias reconocen, cada vez más, que la igualdad de género y el bienestar de los empleados y las empleadas son parte integrante de la seguridad en el puesto de trabajo. En cualquier caso, la ausencia de medidas de género específicas en algunas empresas subraya la necesidad de una mayor integración, de la realización de auditorías estructuradas y del intercambio de buenas prácticas en todo el sector.

Según los sindicatos encuestados, las empresas ferroviarias europeas están implementando una variedad de medidas para garantizar la seguridad, la salud y un entorno laboral inclusivo, con una creciente concentración en planteamientos con perspectiva de género. Además de la lista anterior, los sindicatos también proporcionan ejemplos de medidas destinadas a mejorar la salud y seguridad en el trabajo en las empresas ferroviarias, con especial atención a las iniciativas conjuntas llevadas a cabo por las empresas en colaboración con los sindicatos. A continuación, un breve resumen de las prácticas clave, ilustradas mediante ejemplos de diferentes empresas.

CONDICIONES DE SEGURIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS

Garantizar un entorno de trabajo seguro es esencial para promover la igualdad de género y para atraer más mujeres a un sector tradicionalmente dominado por hombres, como es el transporte ferroviario. Los resultados expuestos a continuación reflejan el estado de implementación de las condiciones adecuadas de seguridad para las mujeres, en las empresas ferroviarias encuestadas.

Según la encuesta, la mayoría de las empresas ferroviarias (un 61 %) indica que ya han creado unas condiciones adecuadas de seguridad para las empleadas. Se trata de un paso significativo para la consecución de los objetivos de seguridad en el puesto de trabajo relacionados con el género, y una clara señal del compromiso hacia un tratamiento inclusivo e igualitario. No obstante, casi una tercera parte de las empresas ferroviarias encuestadas (un 29 %) afirma no haber implementado este tipo de medidas.

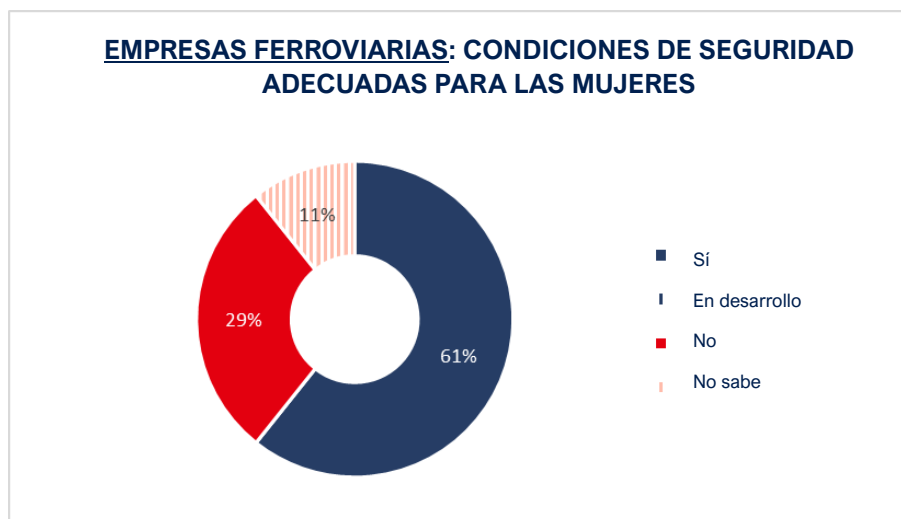


Figura 61, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n= 28

La perspectiva de los sindicatos encuestados diverge una vez más: solo el 19 % de los sindicatos confirma la existencia de condiciones de seguridad adecuadas para las mujeres en las empresas ferroviarias a cuyos empleados representan. Un porcentaje similar de sindicatos (el 19 %) indica que dichas medidas están en desarrollo. No obstante, un tercio de los sindicatos encuestados informa de la no existencia de dichas medidas en empresas ferroviarias, y otro 24 % afirma no tener información sobre este tema, reflejando una vez más la limitada transparencia en la implementación de este tipo de acciones en las empresas ferroviarias.

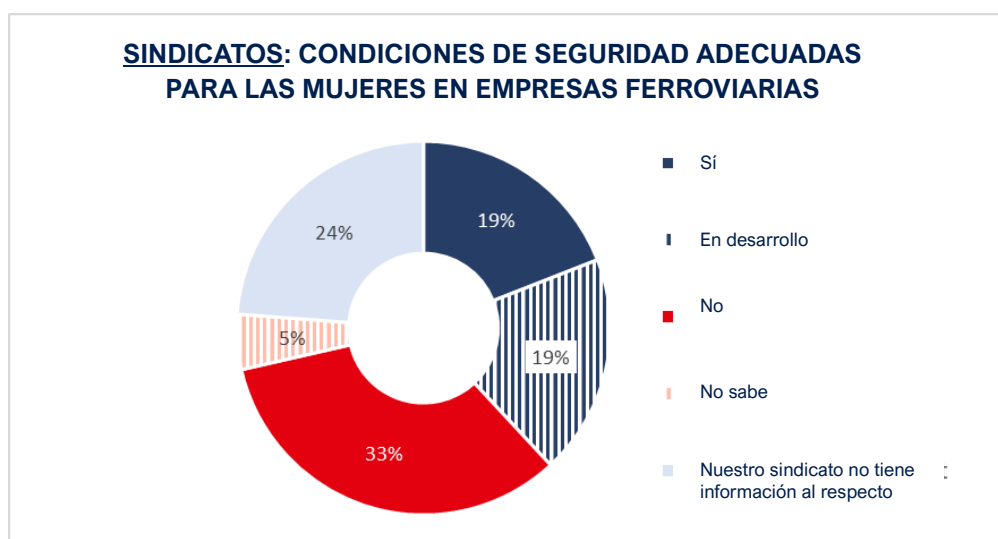


Figura 62, Fuente: Base de datos L&R, WiR_sindicatos, n=21

Sobre la base del análisis de los datos procedentes de las empresas ferroviarias y de los sindicatos, se han identificado algunas áreas de mejora en el campo de la salud y seguridad en el trabajo y en el entorno de trabajo. Una preocupación clave planteada en las respuestas abiertas es el problema de

los horarios de trabajo y de los turnos irregulares, que suponen un reto especial para las mujeres que intentan conciliar las responsabilidades laborales y las familiares. Esta información apunta a la urgente necesidad de introducir en el sector ferroviario horarios de trabajo con perspectiva de género, con el objeto de garantizar un entorno de trabajo más seguro y favorable. La ausencia de medidas de género específicas en algunas empresas subraya la necesidad de una mayor integración, de la realización de auditorías estructuradas y del intercambio de buenas prácticas en todo el sector.

PRÁCTICAS QUE INSPIRAN: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EN EL ENTORNO LABORAL

NS Y EL SINDICATO FNV (PAÍSES BAJOS): SALUD Y PRODUCTOS MENSTRUALES, PAÍSES BAJOS

Colectivos destinatarios de las medidas y actividades: mujeres.

Calendario para el despliegue de medidas y actividades: primer trimestre de 2025.

Descripción:

Apoyo en caso de molestias menstruales o de la menopausia. NS quiere apoyar a las empleadas cuyas funciones se ven limitadas debido a molestias menstruales o a la menopausia.

Hay estudios que muestran que en los Países Bajos también existe la pobreza menstrual: no poder pagar los productos menstruales o poder pagarlos solo de forma limitada. NS pondrá a disposición productos menstruales gratuitos en los aseos para mujeres cercanos al puesto de trabajo, con el objeto de reducir el tabú menstrual, las bajas relacionadas con la menstruación y la pobreza menstrual. El tema fue planteado inicialmente por la Federación de Sindicatos de los Países Bajos, FNV en 2023, y fue aceptado por la empresa ferroviaria holandesa. Las dos partes acordaron introducir el asunto de la salud menstrual en la agenda. Como resultado de ello, fue posible que el sindicato pidiera la inclusión de las medidas menstruales en el convenio colectivo de 2024. El acuerdo estipula que las mujeres pueden hablar con su superior acerca del trato en el trabajo en caso de tener problemas durante su período. En cada puesto de trabajo hay productos menstruales para las mujeres.

Página web (si existe): [63697-akkoord-caon-s-2024-2025.pdf](#) (en neerlandés), véase párrafo 8 'Divers'.

DB (ALEMANIA): ROPA CORPORATIVA NO BINARIA EN DEUTSCHE BAHN

Grupo objetivo: empleados y empleadas en contacto directo con los clientes, por ejemplo, en estaciones de tren, en trenes, centros de viaje y autobuses de DB.

Descripción: desde 2022, los empleados de Deutsche Bahn ya no tienen que utilizar ropa que no les quede bien, sino que podrán elegir ropa de la empresa que se ajuste a sus cuerpos y a sus tallas. Esto se aplica independientemente de su sexo biológico o identidad de género. Las aproximadamente 80 prendas diferentes de la empresa, desde pantalones, faldas y vestidos hasta americanas, chalecos y chaquetas acolchadas, así como corbatas, bufandas y sombreros, pueden ser combinadas siguiendo el principio de armario cápsula. El origen de esta medida es que cada vez más empleados se han manifestado a favor de abolir la segregación de géneros. Esto no solo aumenta el bienestar en el trabajo, sino que promueve la identificación con el trabajo y la cultura corporativa. Este paso envía una fuerte señal de apertura y diversidad, y refleja la posición de DB como empleador cosmopolita y diverso.

Enlace: <https://www.deutschebahn.com/de/konzern/Menschen-Einziganders-/DB-Unternehmensbekleidung-feiert-Non-Binary-10439104#>



ÁMBITO DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL SEXISMO

*La seguridad y el respeto mutuo son cruciales para el bienestar de la plantilla y, a su vez, para su rendimiento en el trabajo. Los comportamientos relacionados con el acoso, el acoso sexual y el sexismo humillan, degradan y dañan el bienestar personal, su valor o su dignidad; son inaceptables y pueden afectar negativamente a la calidad del trabajo asignado. Asimismo, estas formas de comportamiento tienen un efecto económico real en lo que se refiere al absentismo, a la rotación del personal y al bienestar de la plantilla. El acoso ha de ser considerado una forma de discriminación.*²¹



²¹ Acuerdo WiR, página 13.

Garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y propicio es esencial para el bienestar y la productividad de los y las empleadas del sector ferroviario. El acoso sexual, el acoso en general y el sexismo no solo dañan la dignidad individual, sino que suponen una disrupción de la armonía en el puesto de trabajo, un aumento del absentismo, de la rotación del personal y una baja moral en la plantilla. Este tipo de comportamientos son inaceptables y han de ser evitados de forma inequívoca.

Esta sección examina la manera en la que las empresas ferroviarias han implementado las disposiciones del Acuerdo WiR para combatir el acoso y el sexismo en el puesto de trabajo. Es fundamental desarrollar y reforzar políticas claras que definan los comportamientos inapropiados, desalienten y penalicen este tipo de acciones, creen un espacio seguro para que las víctimas hagan oír su voz y establezcan procedimientos disciplinarios transparentes. Estas disposiciones han de crear una cultura de tolerancia cero y asegurar que todos los empleados y empleadas sean conscientes de sus derechos y responsabilidades.

Los directivos desempeñan un papel vital en este esfuerzo, dando un ejemplo positivo, implementando disposiciones antiacoso y adoptando rápidamente medidas correctoras cuando ocurre un incidente. Su liderazgo es crítico a la hora de potenciar una cultura en el puesto de trabajo que valore la dignidad y el respeto mutuo.

El informe también resalta la importancia de proteger a las víctimas cuando se denuncia un incidente, garantizando su privacidad y previniendo represalias. Un seguimiento regular y la evaluación de la efectividad de las disposiciones son esenciales para asegurar una mejora continua y la rendición de cuentas a la hora de afrontar el acoso y el sexismo.

Mediante la prevención activa y abordando los comportamientos inadecuados, las empresas ferroviarias pueden crear un entorno de trabajo seguro y más inclusivo, contribuyendo al éxito a largo plazo y a la sostenibilidad del sector ferroviario.

DISPOSICIONES CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL SEXISMO EN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS

Las encuestas realizadas a las empresas ferroviarias y a los sindicatos son más parecidas respecto a qué disposiciones existen en el sector ferroviario para la lucha contra el acoso sexual y el sexismo, así como sus especificidades y elementos individuales que las diferencian. Un elevadísimo porcentaje de las empresas ferroviarias encuestadas, el 90 %, afirma disponer de dichas disposiciones en su organización, lo que implica una declaración firme de la gran importancia con la que se trata este tema y de su compromiso de contribuir positivamente a este respecto.

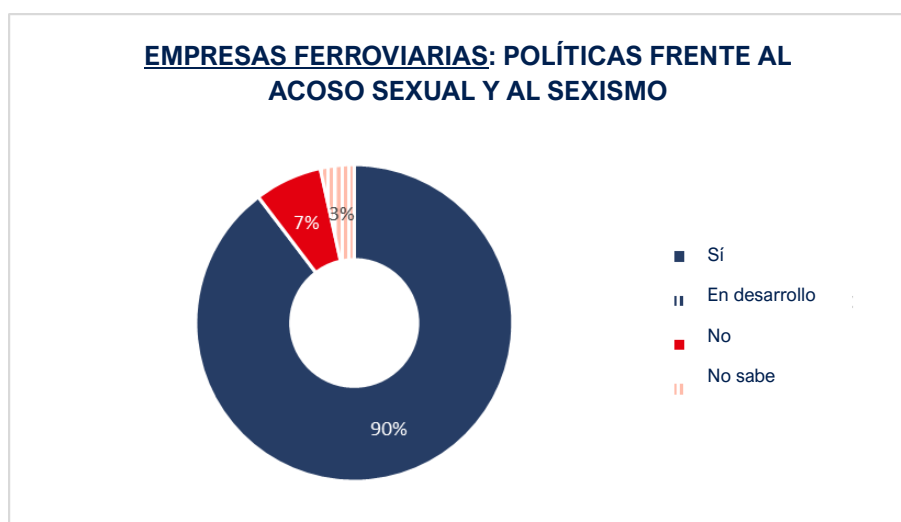


Figura 63, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=29

Aunque en menor medida, este resultado es claramente respaldado por los sindicatos encuestados, un 67 % de los cuales confirma tener conocimiento de la existencia de este tipo de disposiciones en las empresas ferroviarias a cuyos empleados representan. Al igual que en otras respuestas previas de los sindicatos, un considerable porcentaje del 29 % afirma no tener ningún tipo de información sobre este tema o desconocer este tipo de medidas.

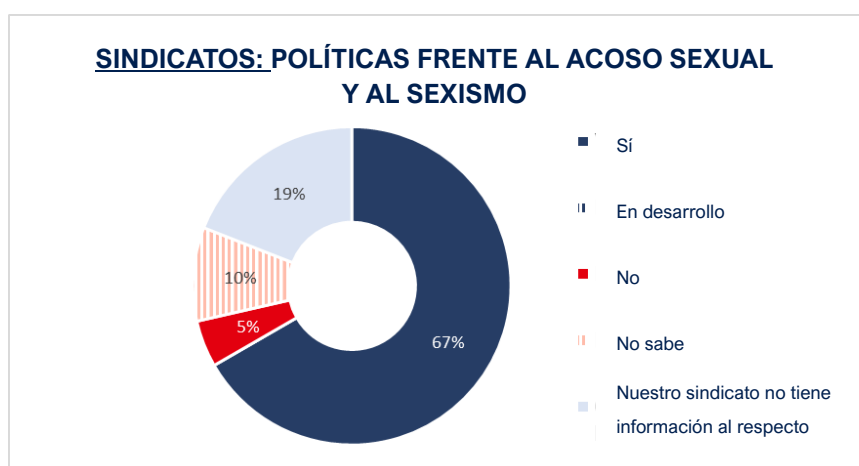


Figura 64, Fuente: Base de datos L&R WiR_sindicatos, n=21

En consonancia con el fuerte compromiso mostrado por las empresas ferroviarias encuestadas respecto a su oposición al acoso sexual y al sexismo mediante disposiciones de la empresa, el grado de acuerdo con los diferentes elementos incluidos en este tipo de disposiciones es igualmente elevado. Esto indica que las empresas no solo tienen disposiciones contra el acoso sexual y el sexismo, sino que son completas y están consolidadas. Así, un 85 % de las empresas ferroviarias encuestadas afirma que sus disposiciones incluyen una definición clara del acoso sexual y del sexismo, un punto de partida crucial para posteriores acciones. Además, un 92 % informa de que sus

disposiciones han definido claramente lo que se considera un comportamiento inapropiado, así como reacciones, procedimientos y consecuencias claras a este respecto. Un 84 % de las empresas ferroviarias encuestadas ha definido, además, responsabilidades claras entre el personal con responsabilidades de gestión, con un 4 % adicional tratando actualmente este tema.

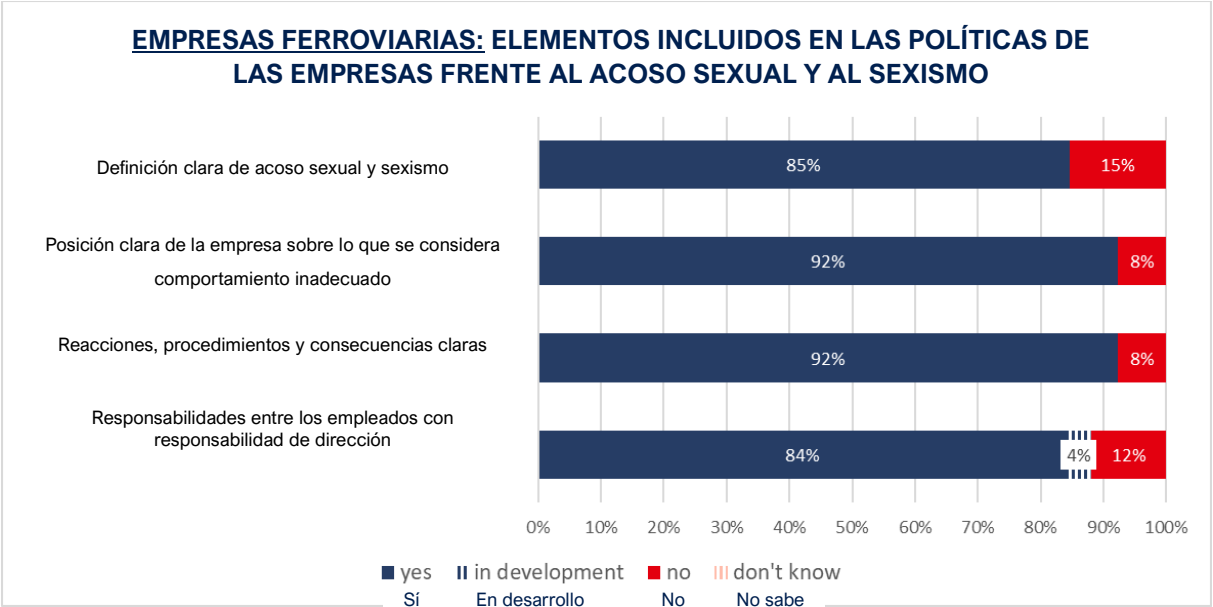


Figura 65, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n entre 25 y 26

Según los sindicatos encuestados, las disposiciones de las empresas ferroviarias relativas al acoso sexual y al sexismo son bien conocidas: todos los sindicatos confirman conocer las definiciones claras de acoso sexual y de sexismo incluidas en dichas disposiciones. De forma similar, el 93 % de los sindicatos encuestados tiene conocimiento de la posición clara de las empresas ferroviarias respecto a lo que se considera comportamiento inadecuado, y el 87 % conoce las reacciones, los procedimientos y las consecuencias. Solo la asignación de responsabilidades para combatir el acoso sexual y el sexismo en la dirección fue confirmada por un porcentaje comparativamente menor, aunque considerable, de los sindicatos encuestados (un 77 %).

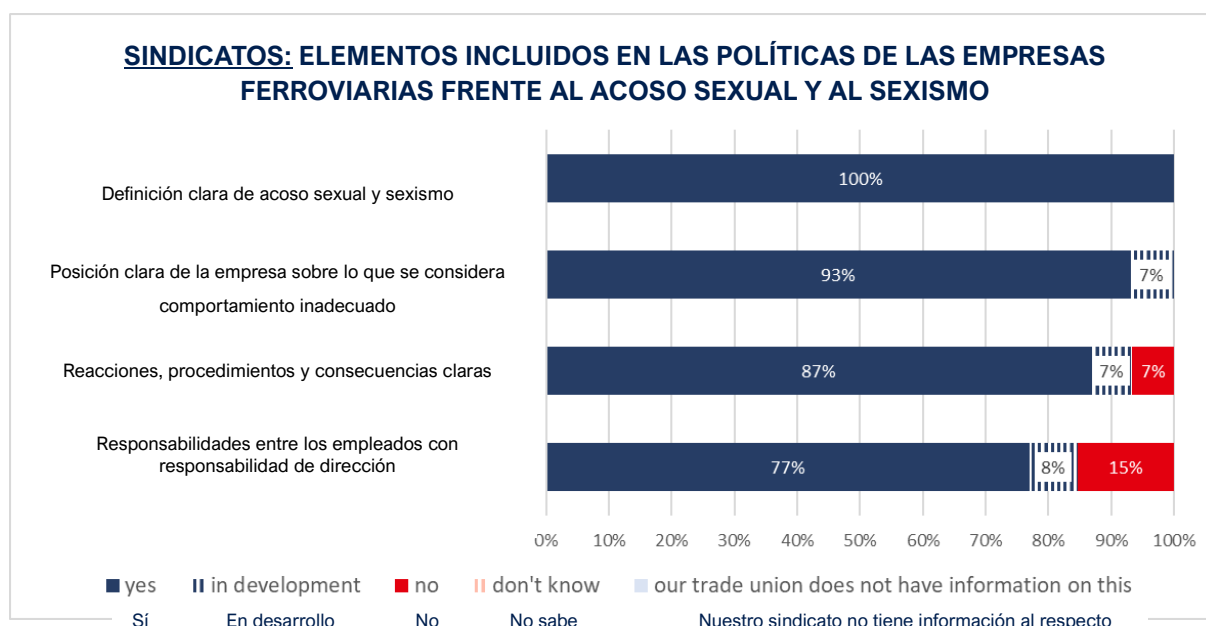


Figura 66, Fuente: Base de datos L&R WiR_sindicatos, n entre 13 y 15

MEDIDAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL SEXISMO EN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS

No obstante, las empresas ferroviarias encuestadas van más allá de la adopción de disposiciones contra el acoso sexual y el sexismo, diseñando y aplicando, en mayor grado, medidas concretas con tal fin. El mayor grado de acuerdo entre el 89 % de las empresas ferroviarias encuestadas se produjo en el hecho de que garantizar la privacidad de las víctimas al denunciar un incidente es de máxima importancia. Asimismo, el 82 % de las empresas ha establecido una oficina de denuncia o una persona de confianza para este tipo de incidentes. Los sistemas de denuncia para la recogida de datos sobre acoso sexual y sexismo, así como las medidas para la sensibilización de la plantilla, se utilizan ampliamente en las empresas ferroviarias, con porcentajes del 68 % y del 75 %, respectivamente. En comparación, son menos las empresas ferroviarias que han implementado mecanismos de seguimiento de los procedimientos o medidas contra el acoso sexual y el sexismo (un 64 %).

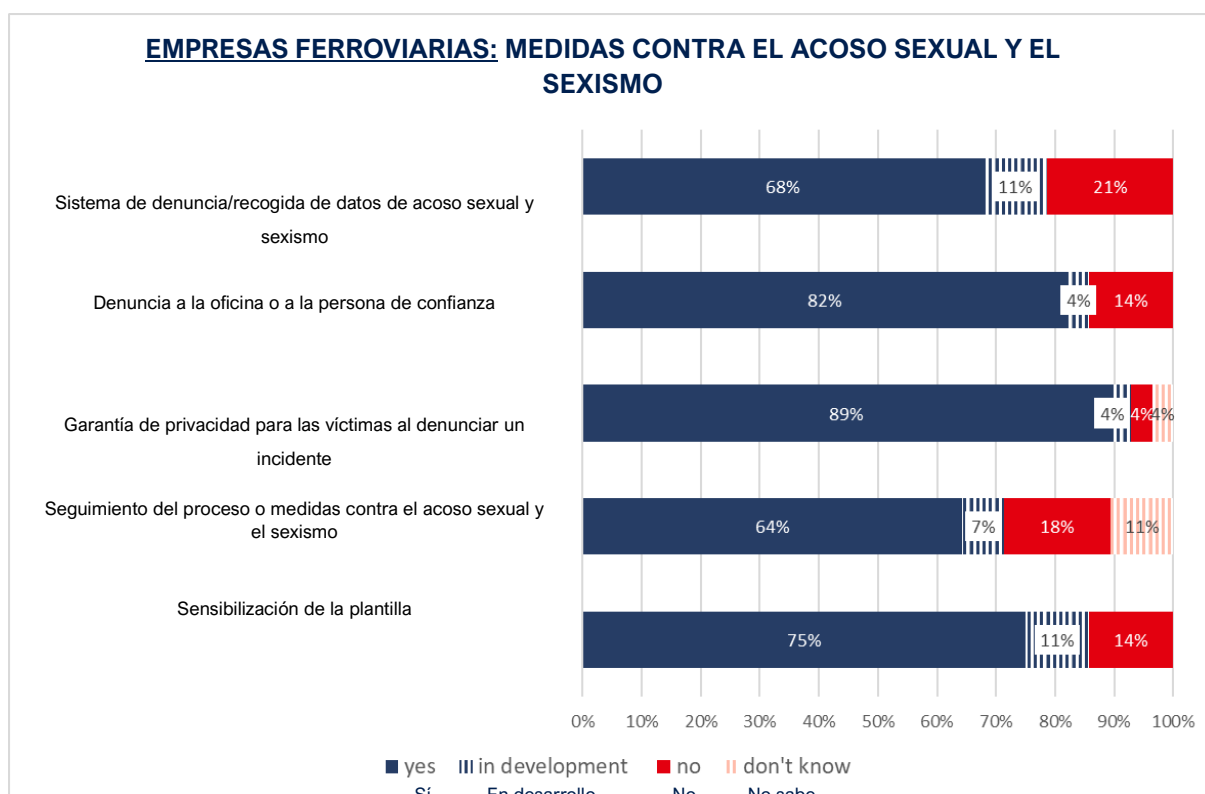
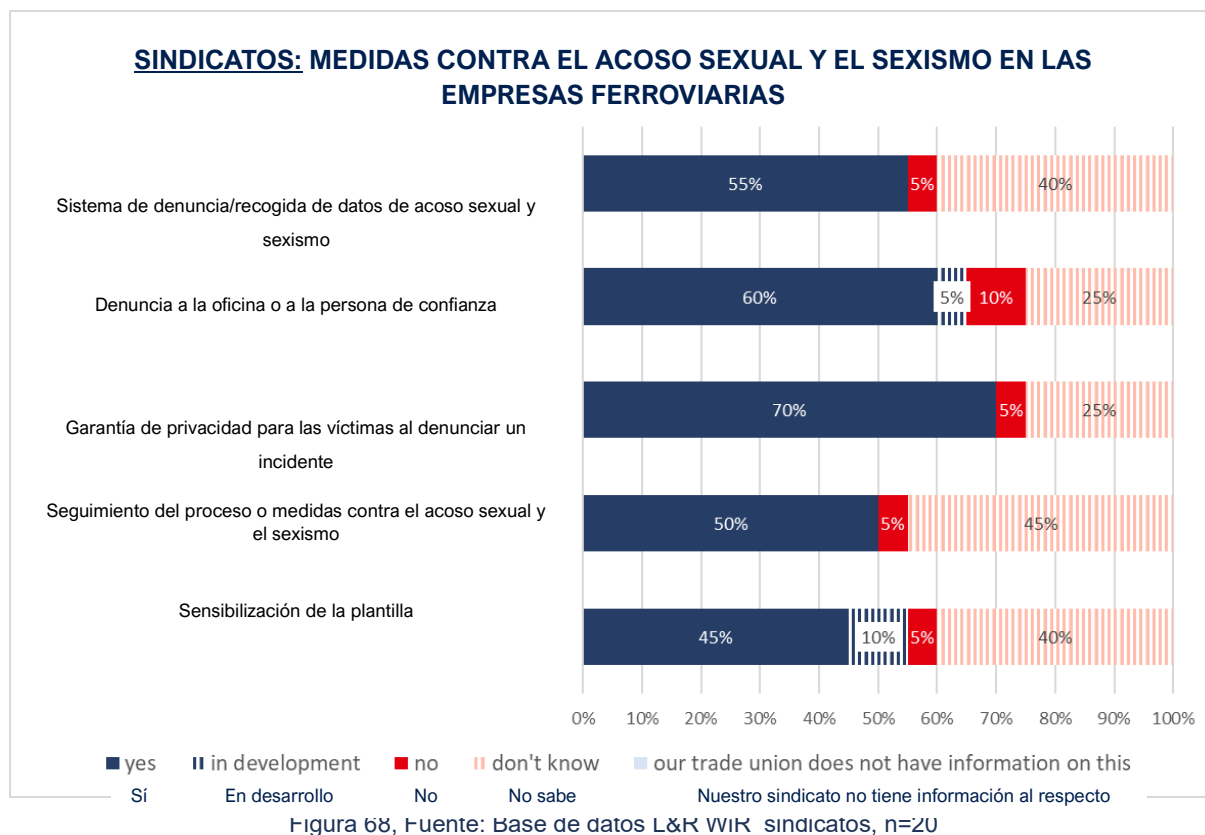


Figura 67, Fuente: Base de datos L&R, WiR_empresas, n=28

El resultado de la encuesta a los sindicatos pudo confirmar la aplicación de estas medidas solo en un reducido grado, con un alto porcentaje de sindicatos indicando un déficit de información acerca de dichas acciones. En lo que respecta a sistemas de seguimiento contra el acoso sexual y el sexismo, solo la mitad de los sindicatos encuestados pudo confirmar su existencia, con un sorprendente porcentaje del 45 % que desconocía dichas medidas. De forma similar, el 55 % de los sindicatos encuestados confirmó la existencia de sistemas de denuncia para la recogida de datos relativos al acoso sexual y al sexismo en las empresas ferroviarias, y solo un 45 % confirmó esfuerzos para la sensibilización de toda la plantilla. Por otra parte, de nuevo, un 40 % desconoce que se hayan aplicado ese tipo de medidas en las empresas ferroviarias a cuyos empleados representan. Se registra un porcentaje algo mayor en relación con los esfuerzos para garantizar la privacidad de las víctimas cuando denuncian un incidente, con un 70 % de sindicatos confirmando este hecho. Un 60 % de los sindicatos encuestados indica que existe una oficina de denuncia o una persona de confianza en la empresa. No obstante, en ambos casos, un 25 % de los sindicatos encuestados desconoce la existencia de estas acciones en las empresas ferroviarias.



A continuación, un resumen de varias medidas adoptadas por las empresas ferroviarias encuestadas, complementado con los sindicatos participantes en la encuesta.

EJEMPLOS DE MEDIDAS DE LAS EMPRESAS FERROVIARIAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL SEXISMO

Sistemas de denuncia y puntos de contacto de confianza

Sistemas de denuncia anónimos o confidenciales, incluyendo un buzón específico para tal fin, plataformas de denuncia internas (por ejemplo, CIRAS, MyEthic), comités formales de ética, (IÉ, Irlanda; BDŽ Holding, Bulgaria; SNCF, Francia).

Personas de confianza designadas, por ejemplo, responsables de igualdad de oportunidades, centros regionales de resolución o referentes en materia de acoso nombrados por los sindicatos en los consejos de trabajadores (ÖBB, Austria; SNCF, Francia).

Servicios de apoyo psicológico para las víctimas de acoso o asalto, proporcionados por la empresa (ÖBB, Austria); con departamento de apoyo psicológico, servicios médicos y acción social (SNCF, Francia).

Establecimiento de una oficina de consulta y denuncia en la empresa, y definición de procesos (SBB CFF FFS, Suiza); departamento de ética (SNCF, Francia).

Provisión de «Programas de apoyo a la salud mental», incluyendo asesoramiento psicológico individualizado y estrictamente confidencial, disponible de forma permanente y gratuita; acceso confidencial a un abogado (oficina del defensor del empleado) para el tratamiento de varios temas, incluyendo el acoso sexual; gestión de amenazas, incluyendo una línea permanente de denuncia para toda la plantilla, con asistencia inmediata en situaciones de emergencia y servicios de apoyo en otros casos (DB, Alemania).

Campañas de concienciación y antiacoso

Campañas de comunicación interna mediante pósteres, folletos, testimonios o mensajes de liderazgo, para sensibilizar respecto al acoso sexual, al sexismo y a los comportamientos inadecuados (ÖBB, Austria; SNCF, Francia; CFL, Luxemburgo; SNCB/NMBS, Bélgica).

Iniciativas apoyadas por el CEO o por la alta dirección, por ejemplo, declaraciones públicas o discursos en vídeo (SNCF, Francia; ÖBB, Austria).

Campañas de respeto e inclusión en el puesto de trabajo, abordando una amplia temática, como discriminación, resolución de conflictos, comunicación respetuosa (SNCB/NMBS, Bélgica; SNCF, Francia).

Campañas mediante pósteres o recordatorios visuales en el puesto de trabajo, relativos a conductas respetuosas (SNCF, Francia).

Guía sobre violencia doméstica y actos en toda la empresa, con conferencias cada 25 de noviembre (SNCF, Francia).

Formación e incorporación

Módulos de *e-learning* obligatorios o voluntarios, seminarios web o sesiones específicas de formación y concienciación para los y las empleadas y la dirección, acerca de temas como el acoso sexual y el trato respetuoso (ÖBB, Austria; SNCF, Francia; CFL, Luxemburgo; BLS, Suiza; FS Italiane, Italia; DB, Alemania).

Talleres sobre dignidad y respeto: se celebran en todo el país para tratar los estándares de comportamiento en el puesto de trabajo (IE, Irlanda).

Inclusión de contenido relacionado con el acoso en los programas de incorporación y formación a los directivos (CFL, Luxemburgo); y también a los nuevos contratados (SNCF, Francia).

Formación para los oficiales internos de diversidad de género acerca de cómo responder ante empleados y empleadas, víctimas o testigos de violencia sexual o basada en el género (SNCF, Francia).

Actualización de disposiciones y procedimientos éticos

Actualización regular de las disposiciones internas y de los procedimientos relacionados con el acoso y la discriminación (CFL, Luxemburgo; SNCF, Francia).

Comités de ética que son convocados para tratar quejas enviadas por los empleados y empleadas o por los sindicatos (BDŽ Holding, Bulgaria; SNCF, Francia).

Reglas específicas que prohíben el contenido inadecuado, por ejemplo, carteles o imágenes pornográficas en el puesto de trabajo (CFL, Luxemburgo).

Creación y publicación de una guía de acciones frente al acoso sexual (DB, Alemania).

Sesiones regulares de formación y talleres a los que pueden asistir directivos y empleados para reconocer, prevenir e intervenir en casos de discriminación y violencia sexual (DB, Alemania).

Nombramiento de responsables para casos de acoso sexual en todos los comités de empresa (SNCF, Francia).

Medidas de apoyo a las empleadas que han sido víctimas de violencia doméstica (proporcionando tres días de permiso excepcional retribuidos para la presentación de denuncia, búsqueda de alojamiento de emergencia, así como ayuda de asistentes sociales internos, etc.) (SNCF, Francia).

Encuestas y seguimiento

Encuestas anuales a la plantilla (por ejemplo, «Employee Voice» (la voz del empleado)), incluyendo preguntas específicas sobre factores de riesgo psicológicos, violencia y acoso, y a continuación, planificación de acciones basada en los datos (LTG, Lituania).

Realización en 2023 de una encuesta completa sobre discriminación, acoso y sexismo; inclusión del código de conducta en el contrato (SBB CFF FFS Suiza).

Desde 2015, realización de un barómetro interno de género y de violencia sexual, concienciación al 100 % de los comités de dirección, organización de talleres y conferencias específicas a lo largo del año, implantación de e-learning obligatorio para toda la plantilla, campañas de política de tolerancia cero, talleres de concienciación mediante realidad virtual, guía de prevención para la denuncia y el tratamiento en caso de comportamientos sexistas y sexuales (SNCF, Francia).

Asociaciones y participación exterior

Participación en campañas internacionales como «Orange the World» (Pinta el mundo de naranja) o «16 Days of Activism against Gender-Based Violence» (16 días de activismo contra la violencia de género), que frecuentemente incluyen rondas internas de debate y asociaciones con centros de ayuda externos (ÖBB, Austria).

Asociación con la organización «OneInThreeWoman» (Una de cada tres mujeres) para apoyar la lucha contra la violencia doméstica e intrafamiliar, junto a la «Fondation des Femmes» (Fundación de las mujeres) (SNCF, Francia).

Siguiendo el ejemplo de la empresa ferroviaria italiana Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italia), el sindicato FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL), informó acerca de esfuerzos propios para involucrar a la empresa ferroviaria, aún más, en acciones relativas al acoso sexual y al sexismo mediante proyectos conjuntos con organizaciones o grupos externos sensibles a este tema.

Además, el sindicato luxemburgués FCPT-SYPROLUX, confirmó lo declarado por la empresa ferroviaria CFL respecto a la actualización en 2024 de sus procedimientos internos en relación con temas de

discriminación y acoso, así como la realización de campañas de comunicación a gran escala para la prevención del acoso sexual y del sexismo, siendo uno de los logros más importantes en esta área, acreditándose también a este respecto la empresa ferroviaria Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL).

PRÁCTICAS QUE INSPIRAN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL SEXISMO

SNCF (FRANCIA): PLAN DE ACCIONES CONTRA EL SEXISMO

Colectivos destinatarios de las medidas y actividades: toda la plantilla.

Calendario para el despliegue de medidas y actividades: plan de acciones trienal (noviembre de 2022 a noviembre de 2025).

Descripción:

ACELERAR LA CONCIENCIACIÓN: aumentar la concienciación ante el sexismo, así como ante la violencia sexual basada en el género.

o Campaña nacional de concienciación para la sensibilización, mediante gran número de carteles relativos al sexismo.

o El 100 % de los miembros del consejo de administración de SNCF fue formado en los talleres «Mixité en jeu» (La diversidad en juego) para finales de 2024, con el objeto de comprender los asuntos relacionados con la diversidad de género, compartir las buenas prácticas y aplicar planes de acciones en sus equipos.

o Sensibilización mediante módulos de *e-learning* obligatorios (accesibles y simples) para toda la plantilla.

LIBERTAD DE EXPRESIÓN: potenciación de los mecanismos de denuncia.

o Procesos de denuncia para casos de violencia sexual o basada en el género, con el objeto de mejorar la manera en que se registran y gestionan las denuncias.

o Guía para ayudar en la gestión de las denuncias de acoso sexual y comportamiento sexista, mediante formación por parte de los representantes del Consejo Laboral de acoso sexual.

o Plataforma de alerta profesional anónima para animar a la gente a denunciar.

ESTABLECIMIENTO DEL PRINCIPIO DE TOLERANCIA CERO frente al sexismo, la violencia basada en el género y la violencia sexual.

o Vídeo con un discurso del CEO de la empresa, Jean-Pierre Farandou, y otros CEO de las empresas de SNCF en relación con el principio de tolerancia cero.

o Comunicación del número de medidas disciplinarias adoptadas.

Resultados: impacto de las medidas y de las actividades (a partir de informes y evaluaciones):

Desde 2015, con una frecuencia bianual, se ha venido realizando una encuesta sobre el sexismo, la violencia basada en el género y la violencia sexual en el puesto de trabajo. La última encuesta se realizó en enero de 2025 entre una selección de empleados y empleadas de SNCF en representación de toda la plantilla, mostrando, entre otras cosas, los siguientes impactos del plan de acciones:

- Una mayoría de la plantilla ha notado cambios positivos en el comportamiento de las personas de su entorno (menos comentarios y actitudes sexistas, etc.).
- La mayoría de la plantilla reconoce la utilidad de las acciones adoptadas por la empresa.

Enlace web: [Sexisme : zéro tolérance à la SNCF - YouTube](#)

FS GROUP / CPO EQUAL OPPORTUNITY COMMITTEE (COMITÉ DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES) (ITALIA): CÓDIGO DE CONDUCTA EN CASO DE ACOSO SEXUAL EN EL PUESTO DE TRABAJO

El CPO es un organismo paritario empresa-sindicatos, compuesto por seis miembros de las diferentes empresas de FS Group y seis miembros de los sindicatos.

Colectivos destinatarios de las medidas y actividades: todos los empleados de las empresas de FS Group que aplican el convenio colectivo del grupo.

Calendario para el despliegue de medidas y actividades: el código de conducta ya fue implementado en toda su extensión: información, formación, divulgación, identificación y el nombramiento de un consultor de Confianza.

Cada año, en enero, el consultor de confianza envía un informe al CPO (Comité de Igualdad de Oportunidades) con los detalles, numerados y según áreas geográficas, de los casos tratados el año anterior. El mismo comité, después de una adecuada evaluación de los datos, envía un resumen del informe al director de recursos humanos con las propuestas relativas a nuevas iniciativas relacionadas con el acoso sexual en el puesto de trabajo. El departamento de recursos humanos de FS Italiane promueve, a lo largo de todo el año, iniciativas para la sensibilización y el conocimiento de los temas relacionados con el acoso sexual en el puesto de trabajo y para la divulgación del papel que desempeña el consultor de confianza.

Descripción:

- Consultor de confianza: ayuda en las actividades de oficina (presencialmente o en línea); escucha (personas que recurren al consejero para recibir asesoramiento sobre cómo gestionar la situación desde una perspectiva psicológica y legal, y tratar con compañeros y directivos); actúa (confronta a los presuntos acosadores, junto a la dirección, para evaluar la situación y el incidente, con el objeto de activar, si fuera necesario, acciones generales en el grupo de trabajo, etc.); promueve soluciones para el incidente y para prevenirlo en el futuro;
- Actividades de concienciación sobre el tema del acoso sexual en el puesto de trabajo (anuncios en la intranet de la empresa, distribución de carteles informativos entre la plantilla);
- Formación de los directivos respecto a este tema;
- Reuniones en el territorio (por toda Italia) para informar y promover la importancia del papel que desempeña cada persona para garantizar un puesto de trabajo seguro, libre de acoso sexual y la importancia del consultor de confianza como garante de la activación de procedimientos informales.

Resultados: impacto de las medidas y de las actividades (a partir de informes y evaluaciones):

Solo en 2024, el consultor de confianza se implicó directamente en 54 ocasiones, previa solicitud de los empleados y empleadas, para que se escucharan sus solicitudes (actividad de mesa de ayuda), un aumento respecto a los años previos, lo que demuestra que la divulgación de la actividad de salvaguarda ha sacado a la luz el fenómeno y ha permitido adoptar respuestas concretas a las necesidades de la plantilla de FS Italian Group.

Transcurridos 5 años de actividad, los datos muestran que el conocimiento de la figura del consultor ha aumentado significativamente entre la plantilla. En los últimos años, las sinergias entre el trabajo del CPO, del consultor de confianza y de la estructura de asistencia a las personas permitieron:

- la divulgación del código de conducta;
- la creación de una red de relación entre CPO nacional y las territoriales para la identificación de situaciones críticas y para la divulgación general de «Territorio nacional de escucha y de la mesa de ayuda»;
- el desarrollo y la ejecución de «Learning Pills» (Píldoras de aprendizaje) para la sensibilización entre la plantilla respecto a la problemática del acoso sexual en el puesto de trabajo, y para mostrar la función del consultor de confianza, así como las modalidades de acceso a los servicios.

ÖBB (AUSTRIA): CAMPAÑA INTERNA «WE ARE PAYING ATTENTION»/ «ESTAMOS OBSERVANDO» CONTRA EL ACOSO SEXUAL

Colectivos destinatarios de las medidas y actividades: toda la empresa: empleados, ejecutivos, alta dirección.

Calendario para el despliegue de medidas y actividades: campaña interna: inicio en septiembre de 2024, hasta septiembre de 2025.

Descripción: contenido: compromiso de toda la empresa contra el acoso sexual en el puesto de trabajo.

Actividad: pósteres con testimonios de la alta dirección y de la plantilla, utilización de pantallas digitales, folletos para directivos en empleados, formación y actividades de inmersión para directivos y empleados, eventos de e-learning y debates.

Resultados: impacto de las medidas y de las actividades (a partir de informes y evaluaciones):

La base es el trato igualitario, con un incremento de los casos de acoso sexual, que se presenta una vez al año a la dirección de recursos humanos y a la alta dirección.

La campaña interna aspira a sensibilizar y a proporcionar seguridad a los afectados y afectadas, así como a la dirección. La campaña de sensibilización se realiza en todas las sedes regionales e incluye a todos los grupos: desde aprendices hasta ejecutivos.

La evaluación de la campaña interna se realizará en septiembre de 2025.

Enlace web [Hinschauen statt wegsehen - ÖBB Konzern](#), [Gleichbehandlung macht den Unterschied - ÖBB Konzern](#), [Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Thema? - ÖBB Konzern](#)

CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA DEL SINDICATO DE FERROVIARIOS Y TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN DEL TRANSPORTE DE UCRANIA

El Sindicato de Ferroviarios y Trabajadores de la Construcción del Transporte de Ucrania fue invitado a compartir sus puntos de vista respecto a la implementación de la igualdad de género en JSC 'Ukrainian Railways'. La empresa fue invitada a participar, pero pidió comprensión por el hecho de que la guerra en Ucrania implica que el sector ferroviario y sus empleados están confrontando graves problemas y retos todos los días, por lo que son otras las prioridades actuales, como la integración de personas con heridas de guerra y discapacidad. Pero insistieron en su apoyo al objetivo.

Por lo tanto, las siguientes reflexiones reflejan la perspectiva del sindicato.

ANTECEDENTES Y MEDIDAS ESTABLECIDAS

En 2025, la empresa Ukrzaliznytsia empleaba a 185 000 personas, de las cuales un 38 % (71 000) eran mujeres. En 2021 (año previo a la guerra), la plantilla alcanzó la cifra de 241 000 personas, 96 000 de las cuales eran mujeres, un 39,9 %. Debido a que entre sus miembros no solo se incluyen trabajadores del ferrocarril, sino también trabajadores de metro y de la construcción del transporte, el número de mujeres trabajadoras en el sindicato es de casi 77 000 personas.

En Ukrzaliznytsia, las medidas contra la discriminación se regulan en el Código Ético y de Conducta en la Empresa, que entró en vigor en diciembre de 2018. Sus principios son obligatorios para el presidente y los miembros del consejo de supervisión, el presidente y los miembros del consejo de administración, directores y otros directivos y empleados.

En septiembre de 2021, Ukrzaliznytsia se adhirió a la Declaración de Igualdad de Género y de Prevención de la Violencia Doméstica, iniciativa de la UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas en Ucrania). Con esta adhesión, la empresa declara su intención de desarrollar una política de ampliación de los derechos de la mujer, de promover la igualdad de género y de adoptar iniciativas de apoyo a las familias. El objetivo es promover la prevención de la violencia doméstica y contrarrestar la violencia basada en el género en el puesto de trabajo, así como en los trenes y en las estaciones de tren.

Ukrzaliznytsia coopera con la UNFPA en la implementación de planteamientos con perspectiva de género en el trabajo de la empresa. Los principales objetivos de esta cooperación incluyen la creación de condiciones para un trabajo digno e igualitario, el despliegue de disposiciones favorables a la familia y la prevención de la violencia doméstica.

Para la prevención de enfermedades y su detección prematura, todos los ferrocarriles están equipados con centros de salud para mujeres.

La inmensa mayoría de unidades estructurales de Ukrzaliznytsia y de las empresas de transporte ferroviario han establecido registros de mujeres empleadas en categorías preferentes, como aquellas con dos o más hijos menores de 15 años, con un hijo con discapacidad, y mujeres solteras, a las que se les concede permiso social remunerado.

En el Sindicato de Ferroviarios y Trabajadores de la Construcción del Transporte de Ucrania, las medidas contra la discriminación se incluyen en la cláusula 4.1 del Estatuto, en la que se indica que todos los miembros del sindicato tienen los mismos derechos. La cláusula 3.10 también prevé el mantenimiento de la afiliación al sindicato en caso de suspensión temporal de empleo por cuidado de los hijos o de un familiar enfermo o discapacitado.

A finales de 2024, 4111 empleados de Ukrzaliznytsia disfrutaban de permiso parental, en comparación con 6205 a principios de 2022.

En su trabajo, el sindicato se orienta hacia el concepto de política sindical para la mejora de las condiciones socioeconómicas de la mujer y su protección legal, adoptada en 2009, y cuyas áreas principales son: empleo, protección laboral, sanidad, responsabilidades familiares y crianza de los hijos.

El sindicato también trabaja activamente en la inclusión de la mujer en los órganos sindicales electos mediante el establecimiento de cuotas de género.

Durante la redacción de acuerdos sectoriales y de convenios colectivos, se desarrollan medidas para adecuar las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres a las normas estatales relevantes y a las normas industriales. Por ejemplo, algunos convenios colectivos incluyen ayuda financiera para mujeres con familia numerosa.

OBJETIVOS DE MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA MUJER

1. Mejora de la supervisión laboral mediante:
 - el cumplimiento de la legislación laboral relativa al empleo de la mujer, garantizando la provisión completa de vacaciones anuales y permisos sociales y previniendo la discriminación en la retribución;
 - el cumplimiento de las disposiciones relativas al horario de trabajo y de descanso de las mujeres;
 - el cumplimiento de la legislación de salud y seguridad en el trabajo para las mujeres, incluyendo la consecución de condiciones de trabajo, sanitarias y bienestar adecuadas, la provisión de calzado especial y vestuario según las normas, y la instalación de sanitarios para mujeres.
2. Fomento del nombramiento de mujeres para puestos de dirección.
3. Reanudación de los concursos de capacitación profesional para mujeres.
4. Promoción de la profesión ferroviaria entre la población en general, con especial énfasis en subrayar el papel de las mujeres en este ámbito mediante campañas informativas en los medios, en redes sociales y en otras plataformas de comunicación.

PRINCIPALES OBSTÁCULOS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER EN EL SECTOR FERROVIARIO Y PARA EL AUMENTO DE LA PROPORCIÓN DE MUJERES

- La existencia de los llamados «techos de cristal», barreras que impiden el desarrollo profesional de la mujer. Mujeres con un nivel de educación y formación profesional igual o superior a sus colegas masculinos quedan relegadas frecuentemente a puestos subordinados, alcanzando, en el mejor de los casos, puestos de subdirectoras.
- Condiciones de trabajo insatisfactorias para las mujeres, incluyendo instalaciones sanitarias y de bienestar inadecuadas en muchas de las unidades estructurales de la empresa, así como la ausencia de medidas específicas para la mejora del entorno laboral para las mujeres empleadas en el sector ferroviario.
- Actitudes sesgadas respecto a las habilidades físicas de las mujeres, lo que limita su acceso a trabajos complejos en profesiones ferroviarias o técnicas.
- Falta de concienciación entre las aprendices y las estudiantes sobre las profesiones del sector ferroviario, especialmente en términos de especialidades técnicas, y la ausencia de campañas de información dirigidas específicamente a este público.
- Ausencia de programas de tutoría y sistemas de apoyo para el desarrollo profesional de las mujeres.
- Falta de información detallada de género en la empresa, así como de análisis a fondo, con perspectiva de género, de las estadísticas internas.

MEDIDAS IMPORTANTES PARA LA MEJORA DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y PARA AUMENTAR LA PROPORCIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO

- Para eliminar las barreras al desarrollo de la carrera profesional, es aconsejable aplicar medidas como el reciclaje obligatorio o programas de desarrollo profesional para mujeres, especialmente para aquellas que regresan al trabajo después de un permiso de maternidad, así como animar a las mujeres a realizar estudios de educación secundaria o de posgrado. Estas medidas requieren el apoyo de los líderes empresariales, financiación adicional y recursos organizativos.
- Para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, es recomendable establecer (si no existieran) y reforzar comisiones especiales u oficinas en los comités de los sindicatos, centradas en los asuntos de las mujeres. Con el objeto de evaluar las necesidades relativas a las condiciones de trabajo, instalaciones para el bienestar y seguridad ocupacional, se han de realizar encuestas regulares entre las empleadas en varias divisiones de la empresa. Los resultados han de proporcionar información acerca del desarrollo de los planes de trabajo anuales de la empresa.
- Creación de programas de desarrollo del liderazgo de la mujer en las empresas del sector ferroviario.
- Lanzamiento de programas de tutoría y sistemas de apoyo al desarrollo profesional destinados a mujeres, con la participación de las comisiones relevantes o de representantes de los sindicatos.
- Realización de campañas de sensibilización para promocionar las profesiones ferroviarias entre la gente joven, organización de presentaciones, días de puertas abiertas y eventos de orientación profesional en colegios y en instituciones de educación superior.
- Divulgación entre el público en general de ejemplos de carreras profesionales de éxito y de crecimiento profesional de mujeres en el sector ferroviario.
- Continuación del despliegue de la estrategia de género de la empresa, con la participación de un mayor número de mujeres en la planificación y ejecución de los procesos.
- Introducción de la práctica de elaboración de informes de género, que incluyan un análisis en profundidad de las estadísticas internas de la empresa en relación con la igualdad de género, así como el seguimiento continuo de los indicadores relevantes.

CONSIDERACIONES FINALES

Con la firma del [European Social Partner Agreement on 'Women in Rail'](#) (Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario) en 2021, CER y ETF se comprometieron a promover el empleo femenino en el sector ferroviario, a atraer más mujeres al sector, así como a potenciar la seguridad, las oportunidades de desarrollo profesional y el tratamiento igualitario en el puesto de trabajo.

Como parte del «Nuevo Informe de Mujeres en el Sector Ferroviario», esta encuesta es la primera evaluación exhaustiva de la situación actual en el sector ferroviario europeo, basada en los ámbitos de actuación del acuerdo Mujeres en el Sector Ferroviario. Las cifras fueron recopiladas en 2023, con el objeto de hacerse una idea de cómo ha evolucionado la situación, transcurridos dos años desde la firma del acuerdo. Sobre la base de los objetivos, principios y medidas definidas en este acuerdo, los capítulos previos muestran hechos y cifras sobre el estado de la igualdad de género y el despliegue de medidas para reforzar la igualdad de género en el sector ferroviario europeo, tanto desde la perspectiva de las empresas ferroviarias, como la de los sindicatos.

Una comparación con las cifras de 2018, incluidas en el 6º Informe Anual de la Evolución del Empleo de la Mujer en el Sector Ferroviario Europeo, muestra que la proporción de mujeres en algunas áreas clave ha crecido significativamente. Al mismo tiempo, un examen más detallado de las cifras y las medidas que deben aplicarse, así como la inclusión del punto de vista de los sindicatos, permite identificar los ámbitos en los que es necesario seguir avanzando.

EN SÍNTESIS: el porcentaje total de mujeres en el sector ferroviario, así como el porcentaje en ocupaciones específicas, creció entre 2018 y 2023, siendo en 2018 el porcentaje de mujeres de un 21 % y en 2023 de un 23 %. La misma tendencia se puede observar al centrarse en las ocupaciones específicas, por ejemplo, maquinistas, gestión del tráfico o personal de a bordo, o en el porcentaje de mujeres en varios niveles de gestión. Aunque se ha de tener en cuenta que no todas las empresas participaron en las dos encuestas, se puede deducir una tendencia positiva, aunque en algunos casos el nivel es relativamente modesto.

La encuesta muestra que la implementación de las diferentes medidas varía dependiendo del ámbito de actuación.

Casi todas las empresas informan de la existencia de una disposición general de igualdad de género, por escrito, en un documento de la alta dirección. No obstante, los elementos específicos de las estrategias para la igualdad de género a veces son cuestionados por los sindicatos, especialmente lo relativo a las responsabilidades en las empresas ferroviarias y a las medidas específicas (ámbito de actuación 1: igualdad de género en general).

Ámbito de actuación 2: objetivos para la representación equilibrada de géneros. Muestra cómo menos de una cuarta parte de la plantilla del sector ferroviario está formada por mujeres, con grandes diferencias entre grupos de empleados: el 5 % de maquinistas son mujeres, en contraste con el 40 % del personal de a bordo. Actualmente, las mujeres representan tan solo menos del 30 % de la alta dirección y de los mandos intermedios (25 y 29 %, respectivamente), y el 34 % de los consejos de administración. Alrededor del 60 % de las empresas dispone de objetivos específicos respecto a la

proporción de mujeres, especialmente respecto a la proporción de mujeres en la dirección de la empresa.

El reclutamiento, ámbito de actuación 3, revela que la proporción de mujeres entre las incorporaciones al sector ferroviario en 2023 es ligeramente superior a la proporción media general. El 25 % de los nuevos reclutamientos durante 2023 fueron mujeres (en total, un 23 %), un patrón similar al que se puede observar en la mayoría de las ocupaciones específicas. En este ámbito de aplicación, las empresas ferroviarias son más propensas a implementar medidas específicas de relaciones públicas, siendo menos frecuentes los programas de formación para el reclutamiento no discriminatorio.

La conciliación de la vida laboral y personal, ámbito de actuación 4, es quizás más complicada de evaluar, teniendo que tomar también en consideración marcos legales específicos, a pesar de existir una directiva europea común. El 4 % de las empleadas y el 2 % de los empleados disfrutaron de permiso parental en 2023. Considerando las medidas de reintegración después de los períodos de permiso, solo la mitad de las empresas, aproximadamente, aplican algunas medidas. Aunque casi todas las empresas encuestadas ofrecen planificación flexible del trabajo, la posibilidad de reducción de jornada o de realizar teletrabajo, la situación en las profesiones operativas sigue siendo complicada, ya que no todas las posibilidades están disponibles en todas las empresas, para grupos específicos de empleados. A este respecto, los sindicatos también ven mayor necesidad de apoyo a los progenitores con responsabilidades asistenciales, que trabajan por turnos o en profesiones operativas.

En cuanto al desarrollo profesional, ámbito de actuación 5, un porcentaje de ascensos internos de mujeres del 25 % indica que las mujeres parecen ser apoyadas igual que los hombres para avanzar en su carrera profesional, teniendo en cuenta su representación general en el sector ferroviario. En cualquier caso, hay margen de mejora en la medida en que solo la mitad de las empresas ferroviarias encuestadas, aproximadamente, ha implementado medidas específicas para tal fin. El acceso a cualificación es el planteamiento que subrayan haber implementado el mayor número de empresas en relación con el apoyo al desarrollo profesional de las mujeres. No obstante, los respectivos porcentajes del 26 % de mujeres en la formación profesional inicial y del 23 % en la formación continua, nos dan una pista acerca de la intensificación de estos esfuerzos.

Lo mismo se puede decir respecto al ámbito de actuación 6: igualdad salarial y brecha salarial de género. Aunque la recogida de datos actuales relativos a la brecha salarial de género no estaba incluida en la encuesta, se abordó la cuestión de las medidas de seguimiento al respecto. El seguimiento de la brecha salarial de género se ha aplicado en la mayoría de las empresas ferroviarias encuestadas, pero en relación con la Directiva UE de transparencia salarial, se han dado algunos pasos o se ha previsto darlos, en alrededor de la mitad de las empresas. Los sindicatos son particularmente críticos respecto al seguimiento de los beneficios; solo unos pocos de los sindicatos encuestados confirmaron que se estaba realizando el seguimiento. Las medidas de transparencia salarial se han implementado en dos tercios de las empresas, mientras que otra cuarta parte está actualmente en proceso de desarrollo de dichas medidas. La evaluación global lleva a la conclusión de que la igualdad salarial por igual trabajo o por trabajo de igual valor parece ser un tema en el que hay que intensificar los esfuerzos.

La salud en el trabajo, la seguridad y el entorno de trabajo (ámbito de actuación 7) es una de las áreas en las que los sindicatos encuestados son mucho más críticos. Mientras las empresas ferroviarias mostraron un fuerte compromiso con los estándares de seguridad inclusivos, con las

instalaciones sanitarias que cumplan los estándares de privacidad y seguridad tanto para mujeres como para hombres, y con la incorporación de la perspectiva de género a las iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, son más los sindicatos que consideran su implementación incompleta o que no disponen de ninguna información al respecto. No obstante, tanto las empresas ferroviarias como los sindicatos están de acuerdo en que el suministro de equipos de protección personal (EPP) para todos los géneros es una medida que se ha aplicado en la mayoría de las empresas.

Finalmente, respecto al ámbito de actuación 8, prevención del acoso sexual y del sexismo, la mayoría de las empresas ferroviarias están de acuerdo en haber adoptado una política contra el acoso sexual y el sexismo y haber adoptado medidas específicas, siendo de nuevo los sindicatos los que muestran mayor escepticismo al respecto. En general, el nuevo informe Mujeres en el Sector Ferroviario indica que muchas iniciativas han sido iniciadas con éxito y están actualmente en curso, de manera que un ámbito dominado principalmente por hombres muestra gradualmente una mayor orientación hacia la igualdad de género. En cualquier caso, en algunas áreas, especialmente en el área central de profesiones relacionadas con el sector ferroviario, hay aún poco movimiento hacia una estructura de mano de obra igualitaria en cuanto a género, lo que apunta al hecho de que sigue habiendo una falta de iniciativas. Por lo tanto, seguir impulsando la aplicación del Acuerdo WiR es un importante objetivo.



FACT-SHEETS: MEASURING DEVELOPMENT ON COMPANY LEVEL

One of the main aims of this report is to make the railway companies and their efforts to achieve greater gender equality visible and to capture developments in the coming years. In addition to the European level, the presentation at the company level is particularly helpful for measuring improvements.

Therefore, the following part will give insights in each participating company along selected Key Performance Indicators as well as measures taken per policy area. The aim of these fact sheets is not to compare individual companies, but to provide an overview per company that allows the long-term tracking and presentation of developments within the eight policy areas at company level.

In addition to company characteristics (such as country, number of employees, and business fields), key indicators are outlined for each policy area. Where data is missing, this is indicated accordingly ("missing data" or "n.d."). The following indicators are highlighted per company.

INDICATORS IN EIGHT POLICY AREAS



Policy Area 1:
Elements of company's
policy for gender equality



Policy Area 5:
Gender balance in promotions/
trainings and measures taken



Policy Area 2:
Share of women in
company overall



Policy Area 6:
Measures for equal pay
and gender pay gap



Policy Area 3:
Share of women among
entries (recruitment)



Policy Area 7:
Measures for occupational
health and safety



Policy Area 4:
Gender balance in part-
time/parental leave and
measures taken



Policy Area 8:
Measures to prevent sexual
harassment and sexism


LIST OF ALL COMPANIES

The fact sheets are presented for the following companies in alphabetical order by country.

COUNTRY	COMPANY NAME
Austria	ÖBB-Holding
Belgium	Eurostar
Belgium	Société Nationale des Chemins de Fer Belges/Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (SNCB/NMBS BELGIUM)
Czechia	České Dráhy (CD)
Denmark	Danske Statsbaner (DSB)
Estonia	Eesti Raudtee (EVR)
Finland	VR-Yhtymä Oy (VR Group)
France	Société Nationale des Chemins de Fer Français (SNCF)
Germany	Deutsche Bahn (DB)
Germany	e.g.o.o. Eisenbahngesellschaft
Germany	eurobahn GmbH Co. KG
Hungary	Magyar Államvasutak (MÁV)
Ireland	Iarnród Éireann (IÉ)
Italy	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Italy	FNM Group
Lithuania	Lietuvos Geležinkeliai (LTG)
Luxembourg	CFL
Netherlands	Nederlandse Spoorwegen (NS)
North Macedonia	ŽRSM Infrastructure
Poland	Polskie Koleje Państwowe (PKP)
Serbia	ŽS Infrastructure
Slovakia	Železnice Slovenskej Republiky (ŽSR)
Slovakia	Železničná Spoločnosť Cargo Slovakia (ZSSK Cargo)
Slovakia	Železničná Spoločnosť Slovensko (ŽSSK)
Slovenia	Slovenske Železnice (SŽ)
Spain	Renfe Operadora (RENFE)
Switzerland	BLS
Switzerland	Schweizerische Bundesbahnen / Chemins de Fer Fédéraux Suisses / Ferrovie Federali Svizzere (SBB CFF FFS)
United Kingdom	Rail Delivery Group (RDG)

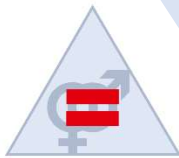
ÖBB-HOLDING (ÖBB)




40,452
employees

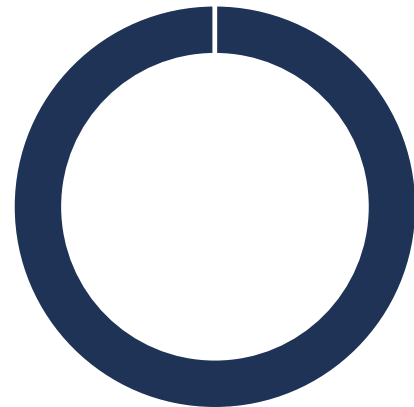
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

15%

Share of women in company overall



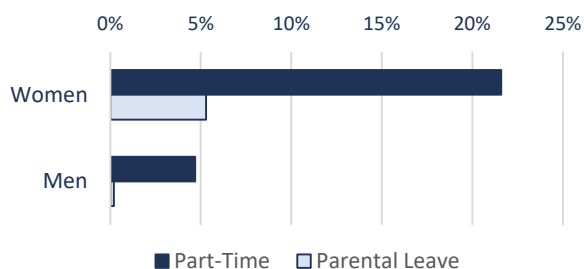
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

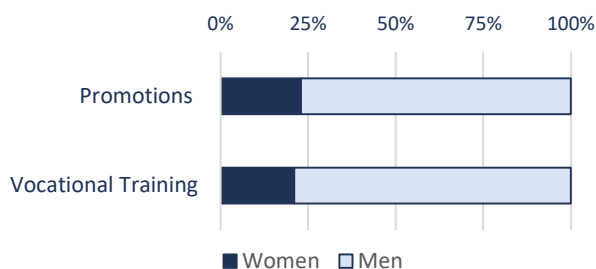


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



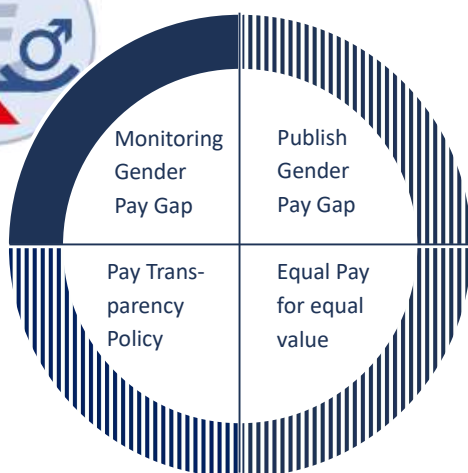
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

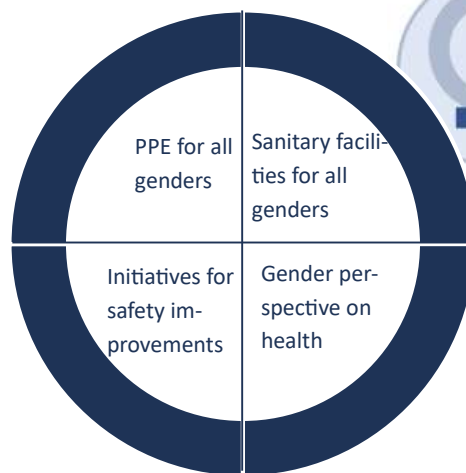
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



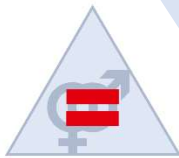
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising




2,691
employees

BUSINESS FIELDS

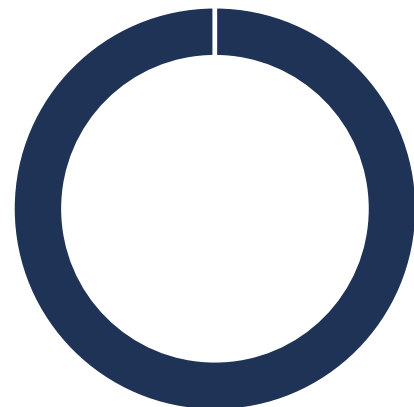
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

36%

Share of women in company overall



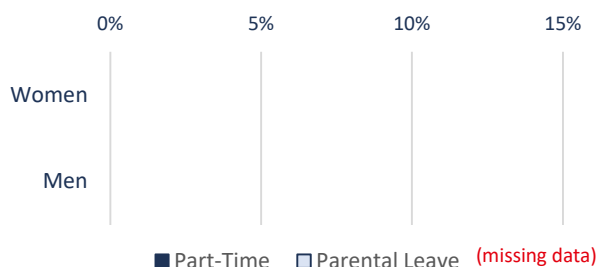
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

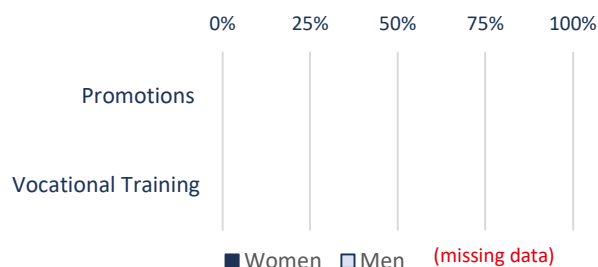


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



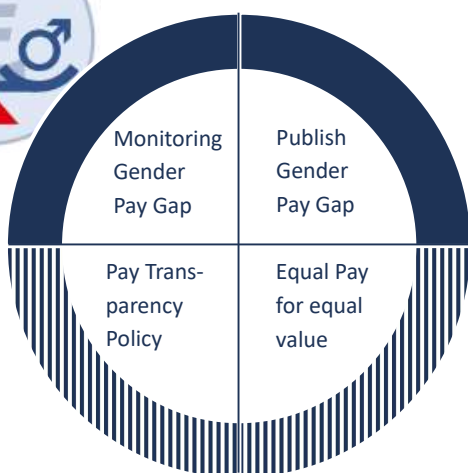
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

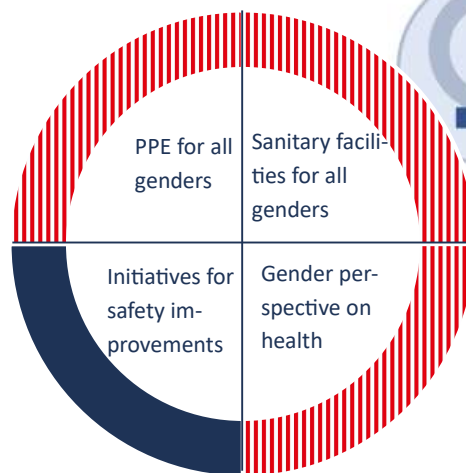
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

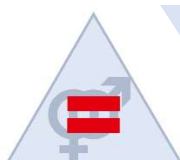
SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER BELGIQUE (SNCB)




17,512
employees

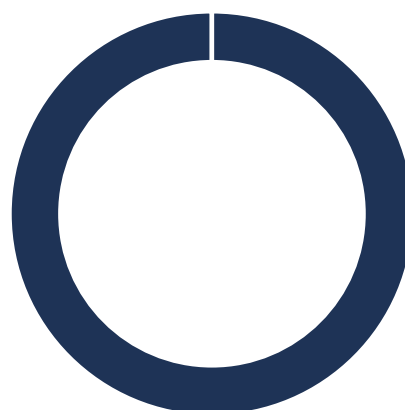
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

20%

Share of women in company overall



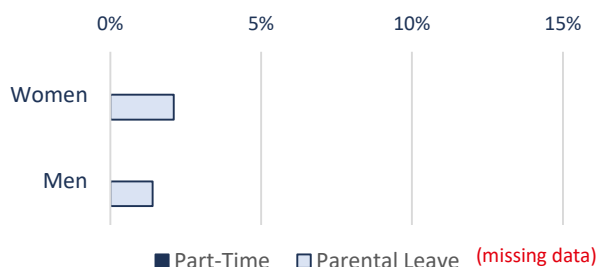
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

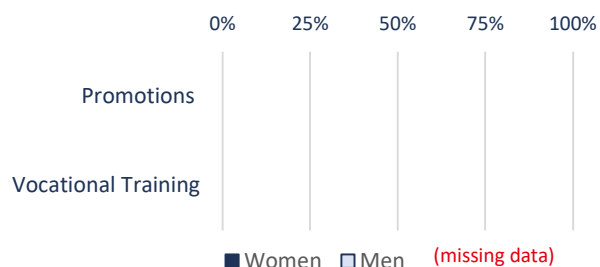


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



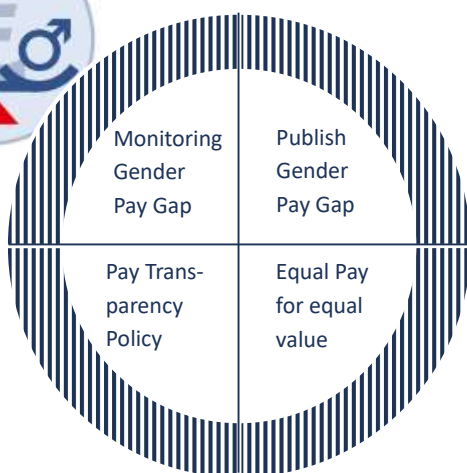
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

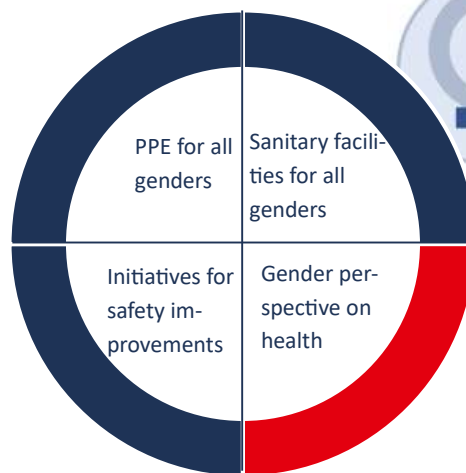
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

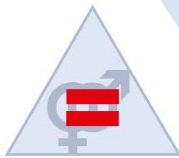
ČESKÉ DRÁHY (CD)




13,338
employees

BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

30%

Share of women in company overall



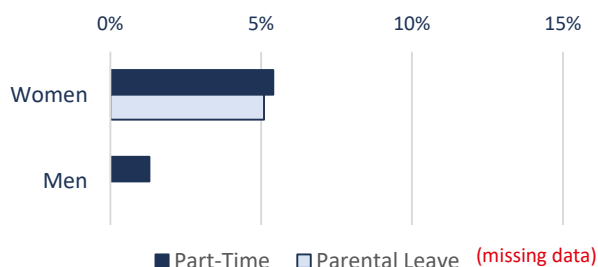
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

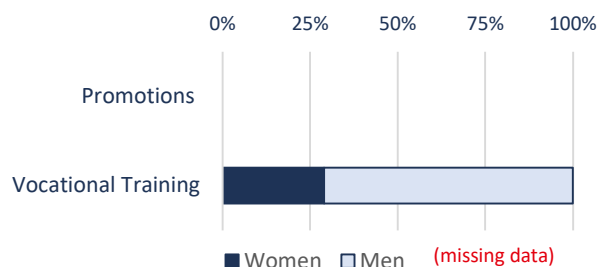


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



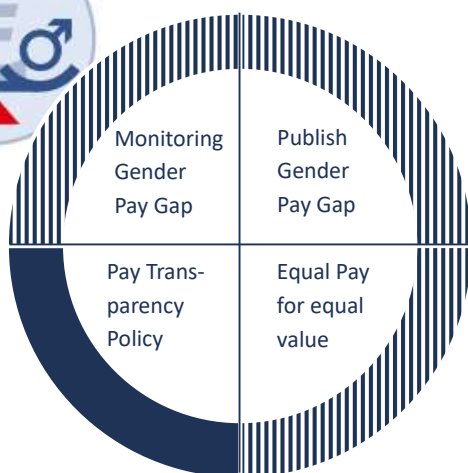
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

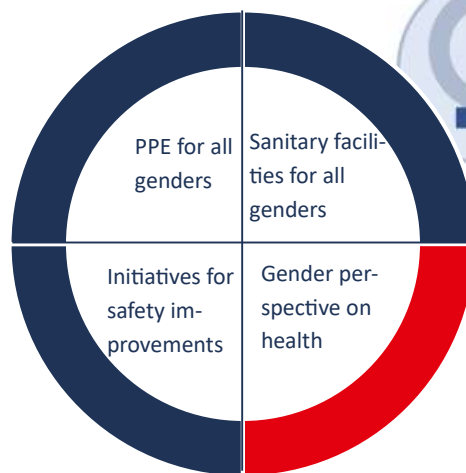
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

DANSKE STATSBANER (DSB)




6,500
employees








BUSINESS FIELDS

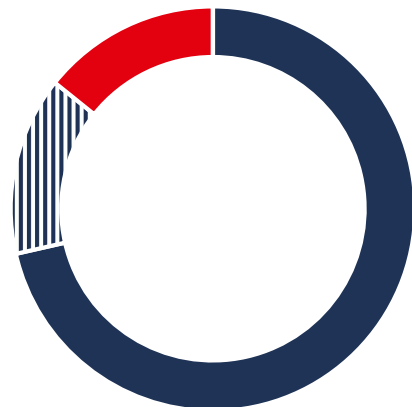
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

-  Vision on gender equality
-  Commitment to ensure gender equality
-  Commitment to implement measures
-  Statement to combat sexual harassment
-  Committed measures against sexual harassment
-  Communication strategy for company's policy
-  Strategy for monitoring and evaluation



 yes  in develop.  no  don't know  no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

30%

Share of women in company overall



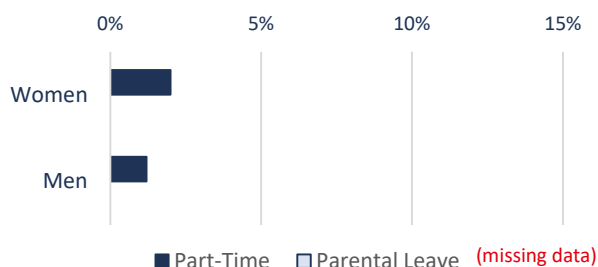
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.D.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

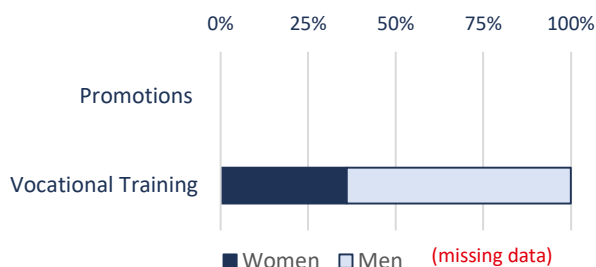


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



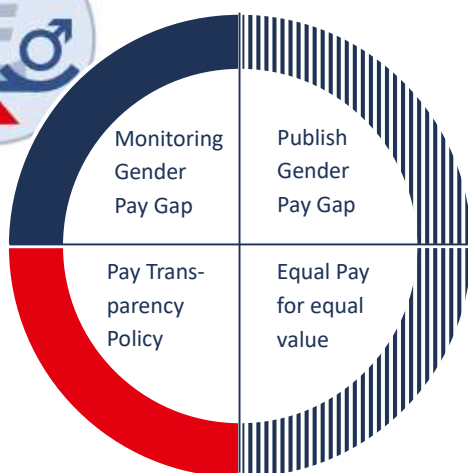
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

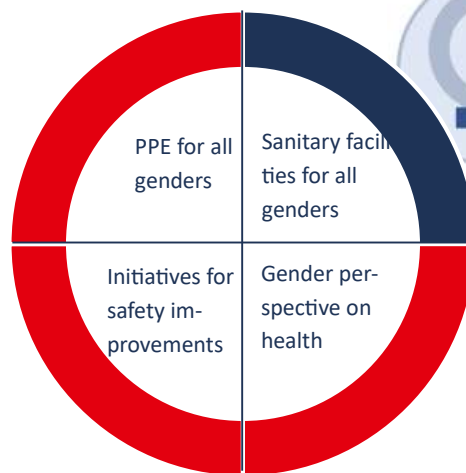
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

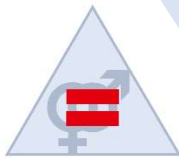
EESTI RAUDTEE (EVR)



703
employees

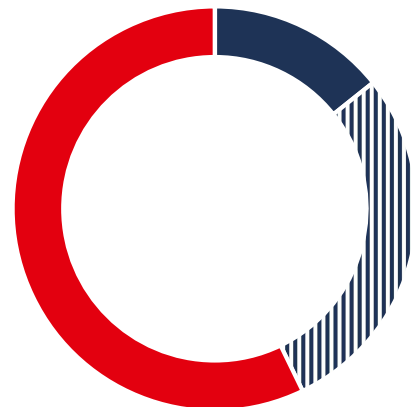
BUSINESS FIELDS

Freight Transport
Passenger Transport
✓ Infrastructure Management
Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- ▤ Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ▤ Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ▤ in develop. ■ no ▤ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

42%

Share of women in company overall



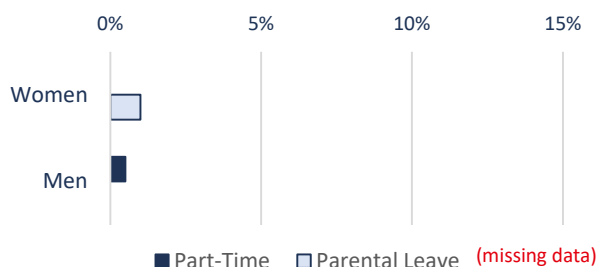
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

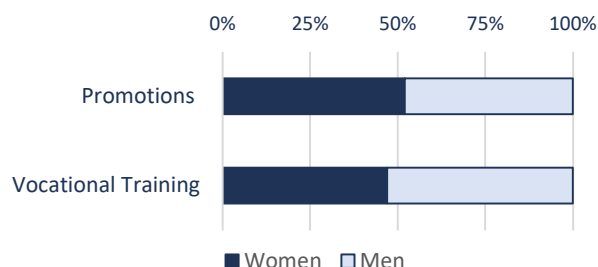


MEASURES TAKEN

- Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



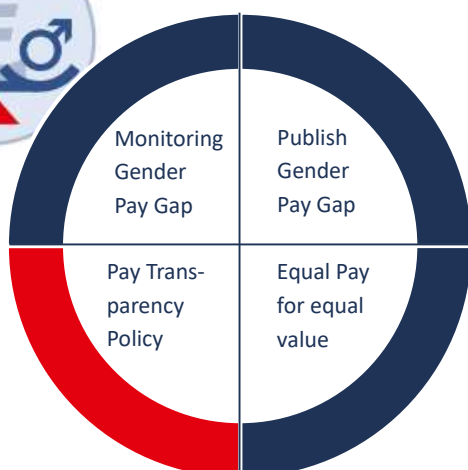
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



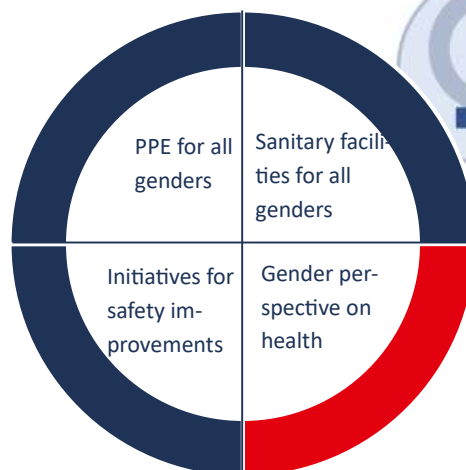
MEASURES TAKEN

- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

Monitoring of procedure / measures
Awareness raising

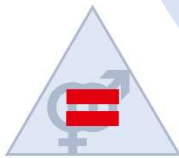
VR-YHTYMÄ OY (VR GROUP)




8,416
employees

BUSINESS FIELDS

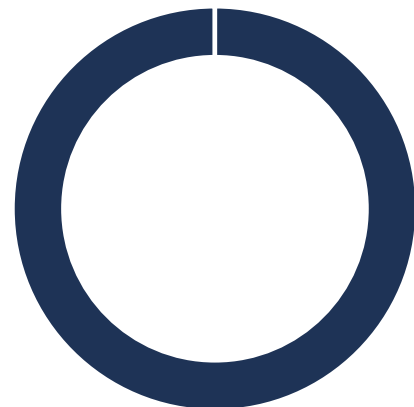
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall



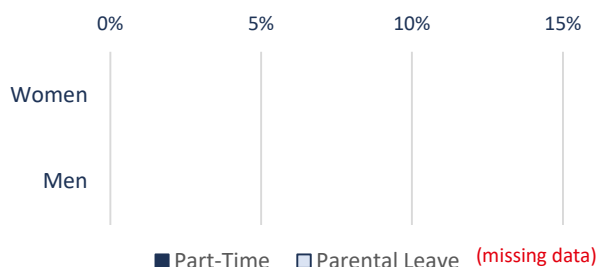
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

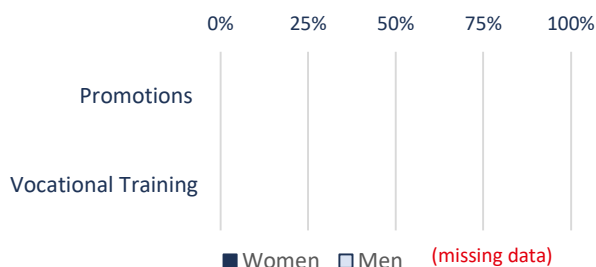


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



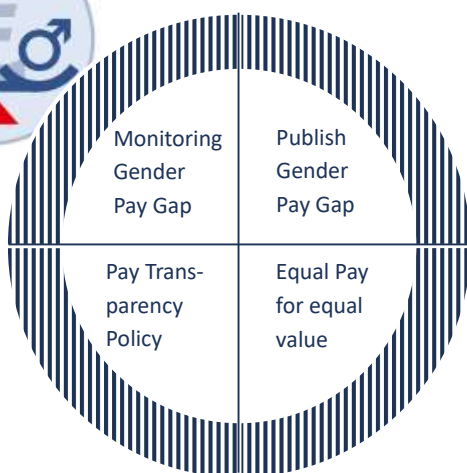
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

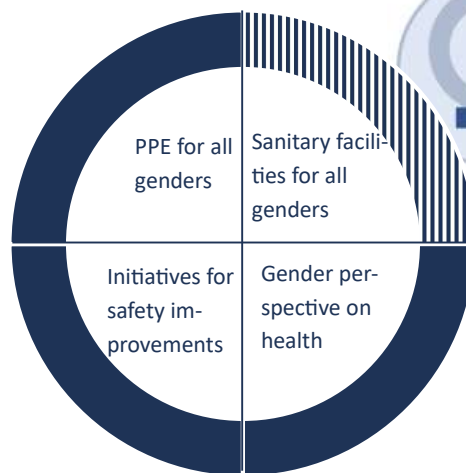
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK




POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

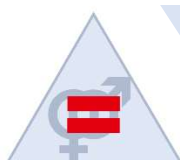
SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS (SNCF)




153,456
employees

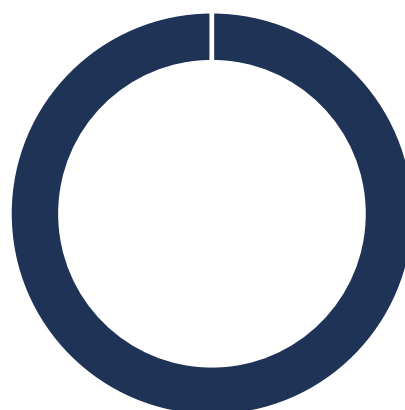
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

23%

Share of women in company overall



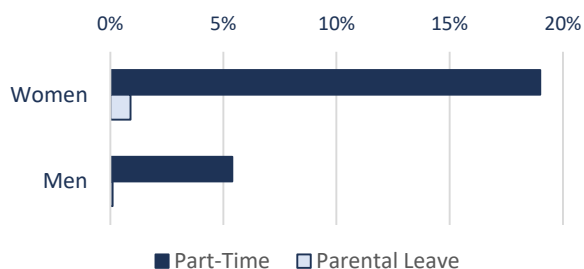
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

21%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

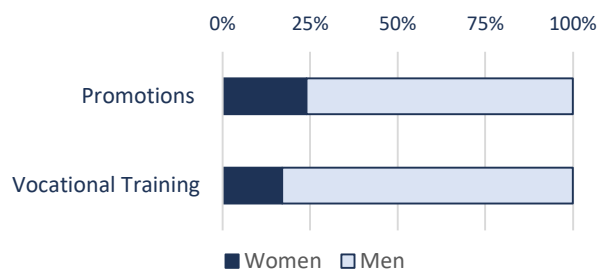


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



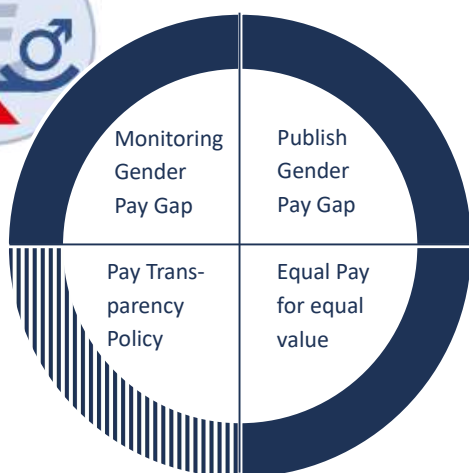
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

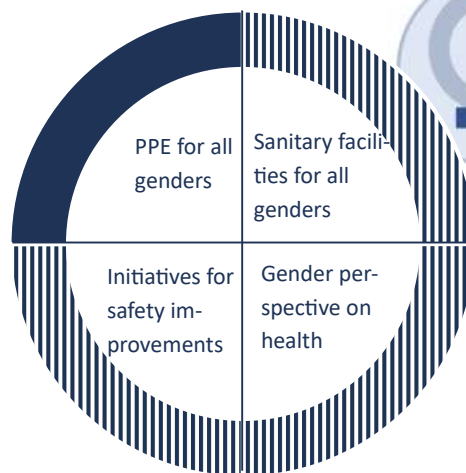
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

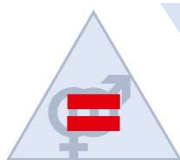
DEUTSCHE BAHN (DB)¹



231,080
employees

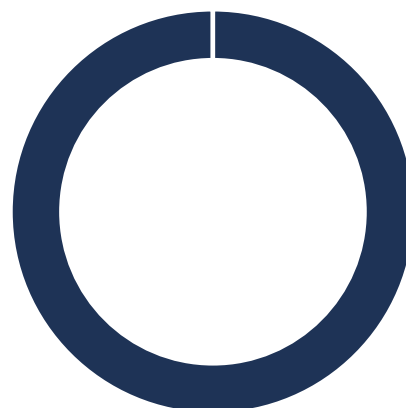
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

24%

Share of women in company overall



POLICY AREA 3: RECRUITMENT

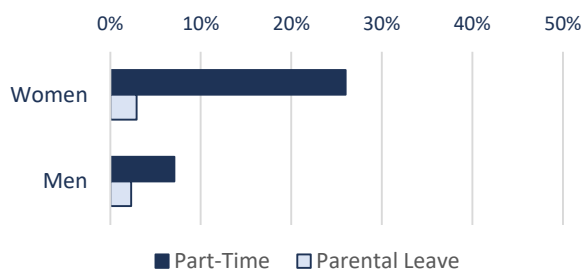
27%

Share of women among entries

¹ According to Deutsche Bahn Integrierter Bericht 2023, Region Deutschland
Women in Rail Report – Company Fact Sheet



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

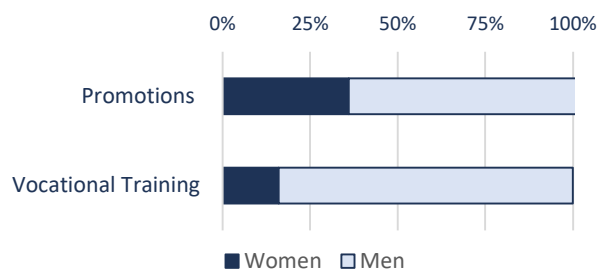


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



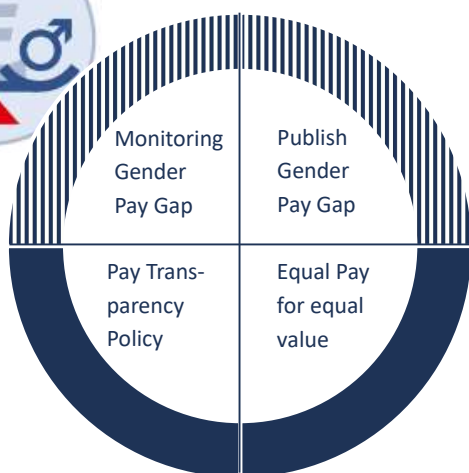
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

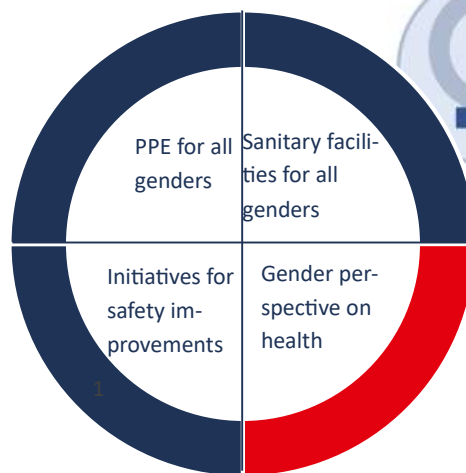
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

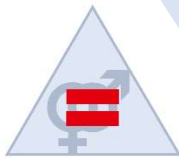
EISENBAHNGESELLSCHAFT OSTFRIESLAND – OLDENBURG (E.G.O.O)



55
employees

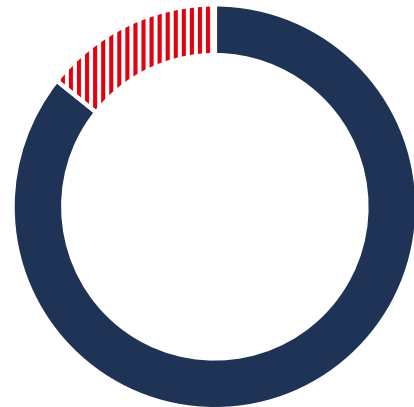
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

16%

Share of women in company overall



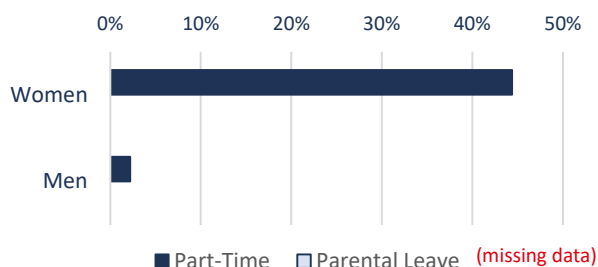
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

0%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

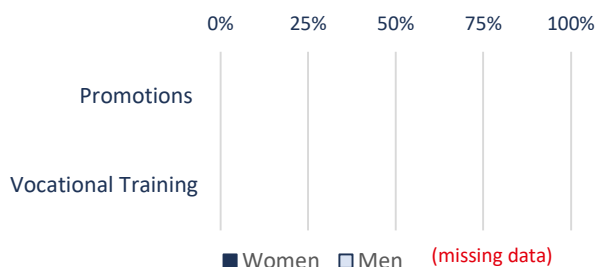


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



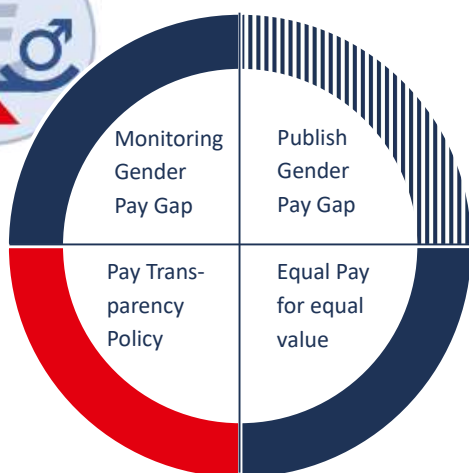
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

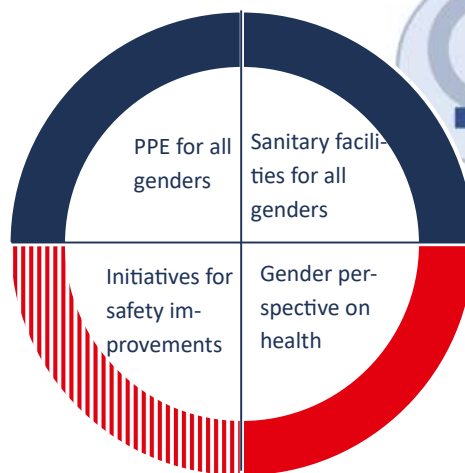
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

EUROBAHN GMBH CO KG

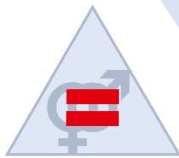


866

employees

BUSINESS FIELDS

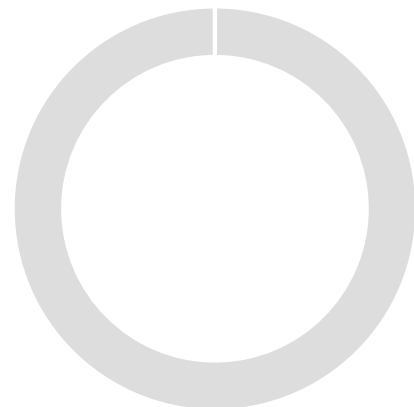
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



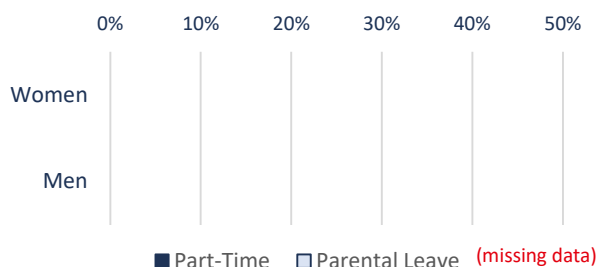
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

19%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

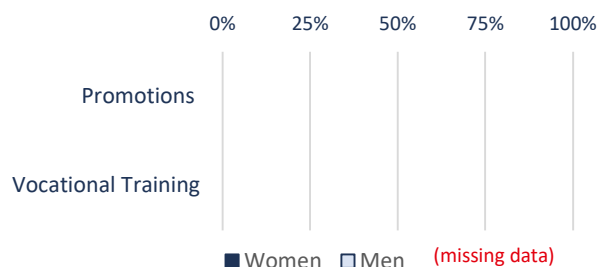


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



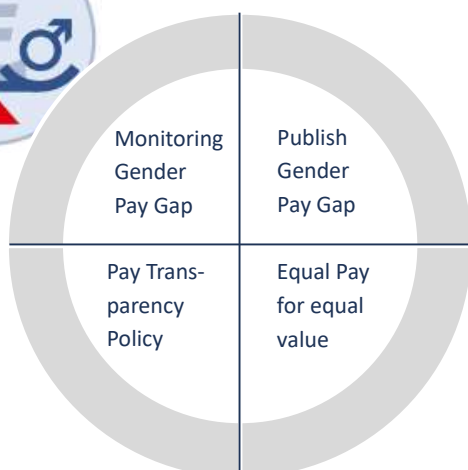
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



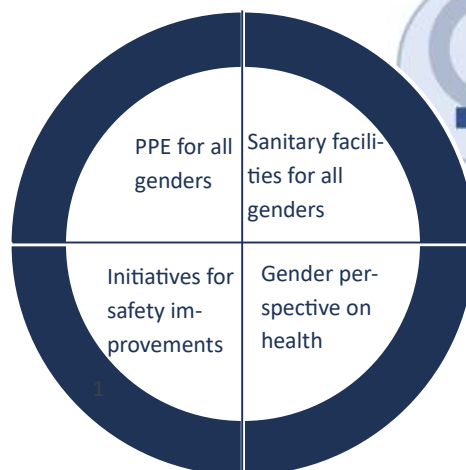
MEASURES TAKEN

- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



yes
 in develop.
 no
 don't know
 no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- Reporting office / person of trust
- Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

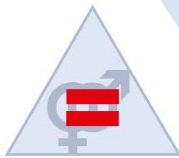
MAGYAR ÁLLAMVASUTAK (MÁV)











16,734
employees

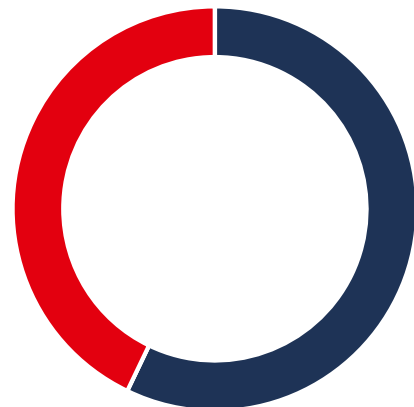
BUSINESS FIELDS




Freight Transport
Passenger Transport
✓ Infrastructure Management
Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

-  Vision on gender equality
-  Commitment to ensure gender equality
-  Commitment to implement measures
-  Statement to combat sexual harassment
-  Committed measures against sexual harassment
-  Communication strategy for company's policy
-  Strategy for monitoring and evaluation



 yes  in develop.  no  don't know  no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



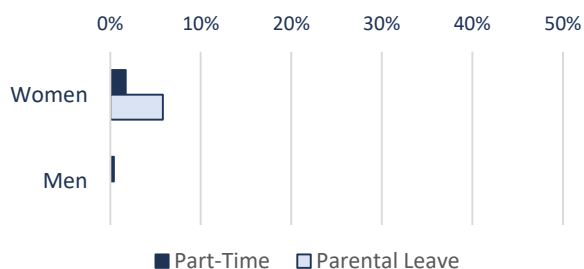
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

20%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

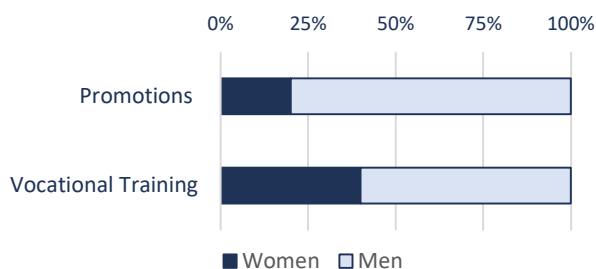


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



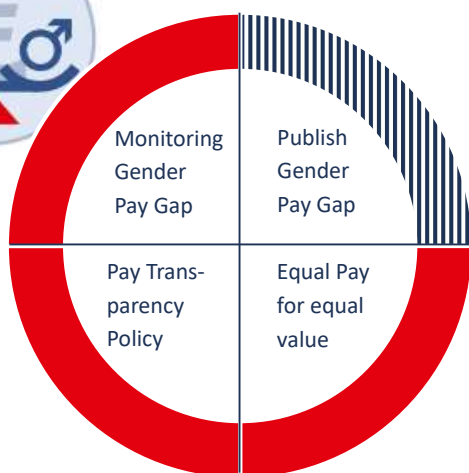
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

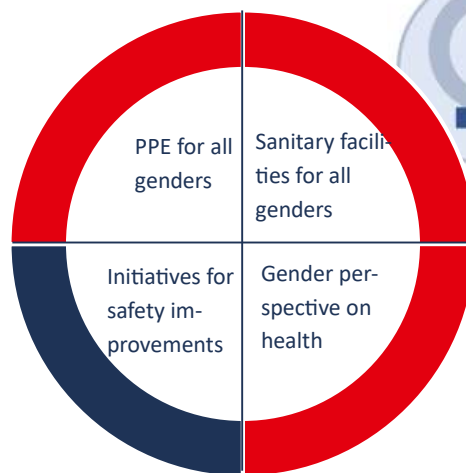
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes
 in develop.
 no
 don't know
 no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

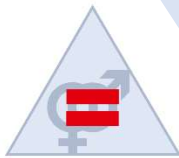
IARNRÓD ÉIREANN (IÉ)




4,689
employees

BUSINESS FIELDS

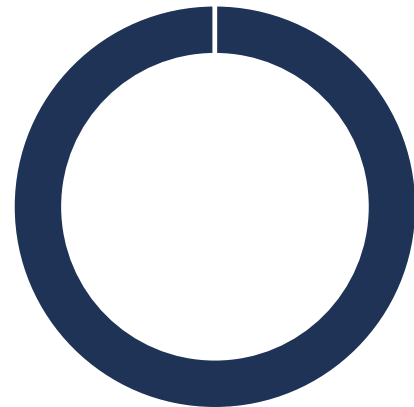
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

12%

Share of women in company overall



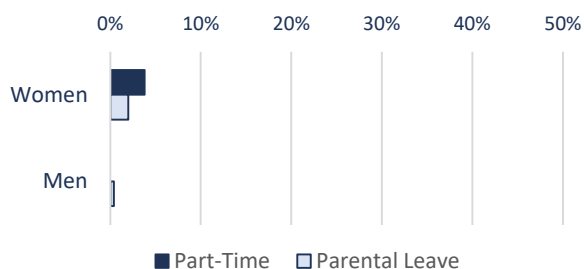
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

16%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

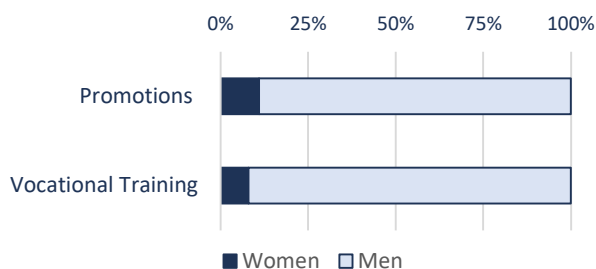


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



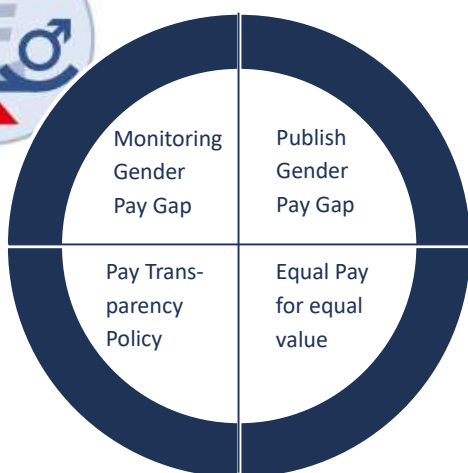
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



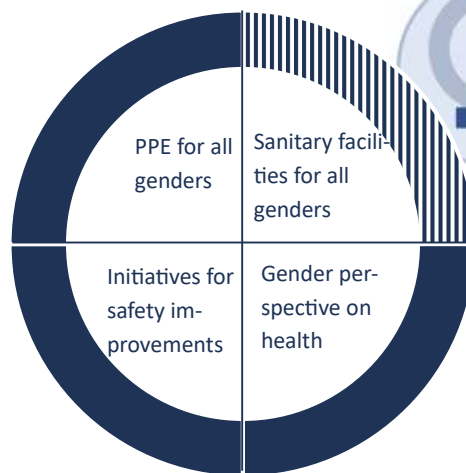
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



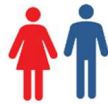
■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE (FS)



68,444
employees

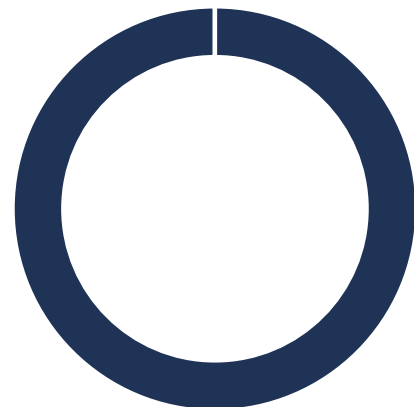
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

20%

Share of women in company overall



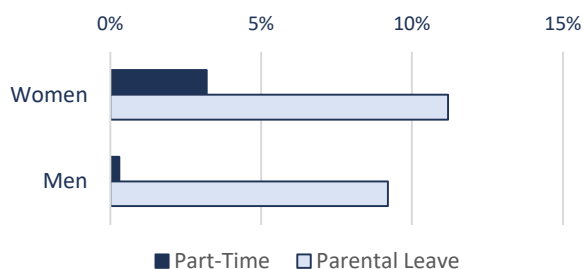
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

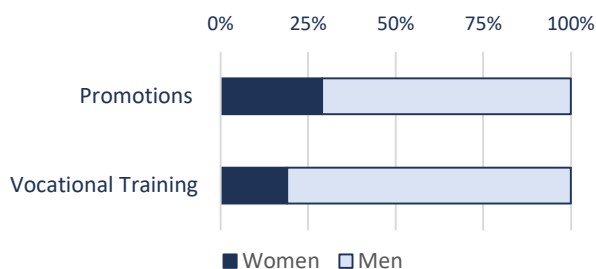


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



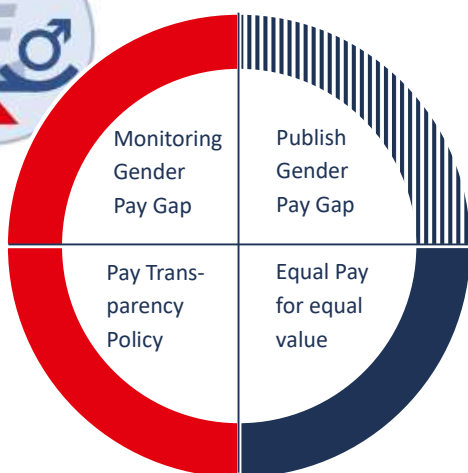
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

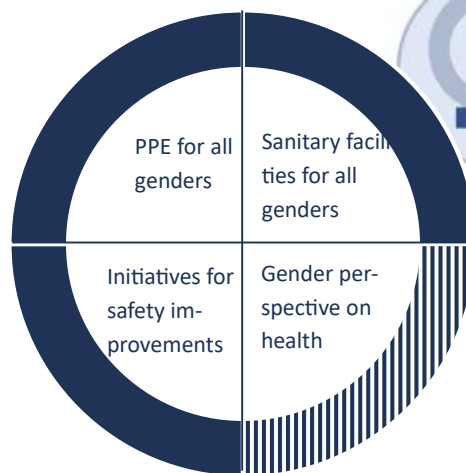
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

FNM GROUP



210

employees

BUSINESS FIELDS

Freight Transport

Passenger Transport

Infrastructure Management

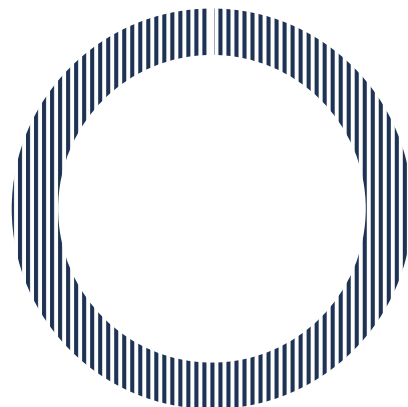
✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- III Vision on gender equality
- III Commitment to ensure gender equality
- III Commitment to implement measures
- III Statement to combat sexual harassment
- III Committed measures against sexual harassment
- III Communication strategy for company's policy
- III Strategy for monitoring and evaluation



■ yes III in develop. ■ no III don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

59%

Share of women in company overall



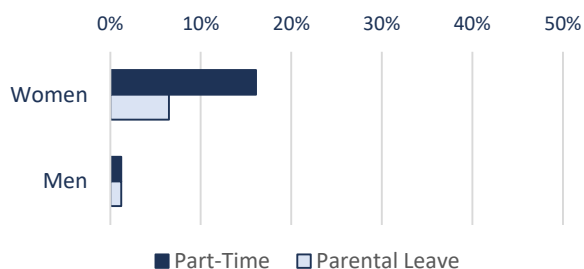
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

77%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

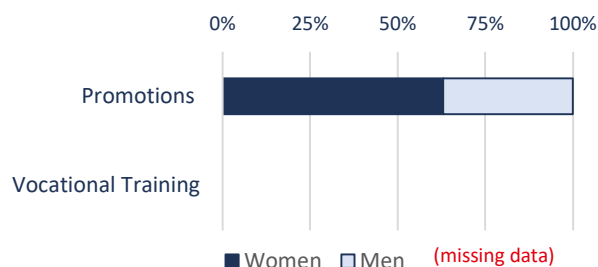


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



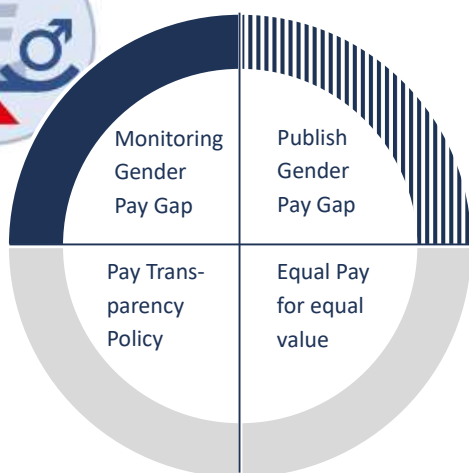
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

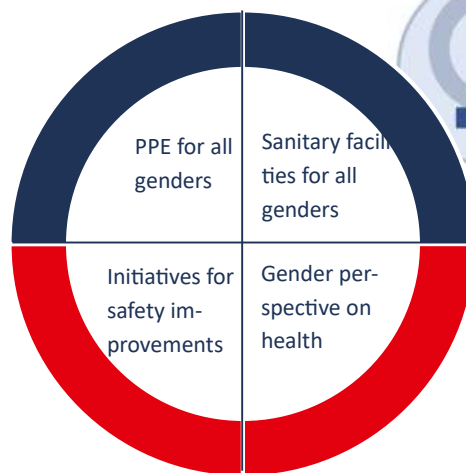
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- Reporting office / person of trust
- Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

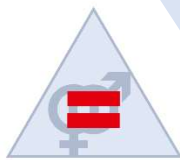
LIETUVOS GELEŽINKELIAI (LTG)




5,697
employees

BUSINESS FIELDS

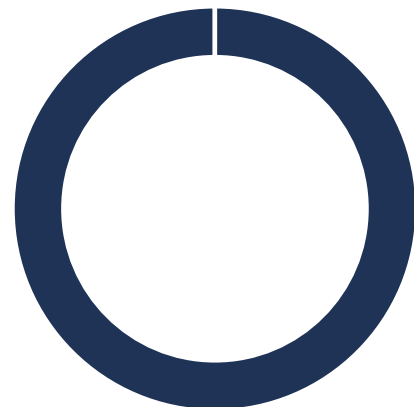
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

33%

Share of women in company overall



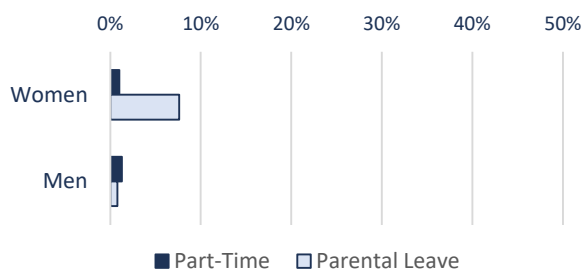
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

41%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

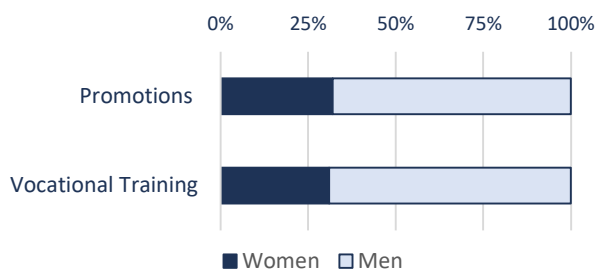


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



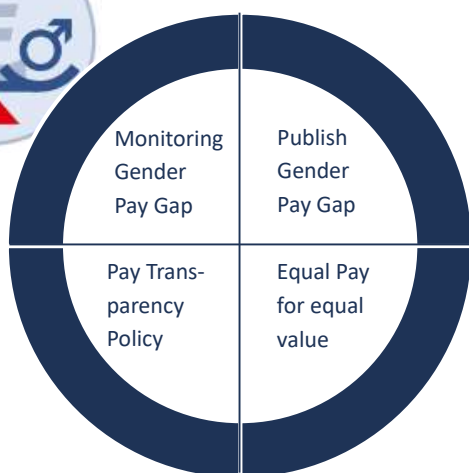
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



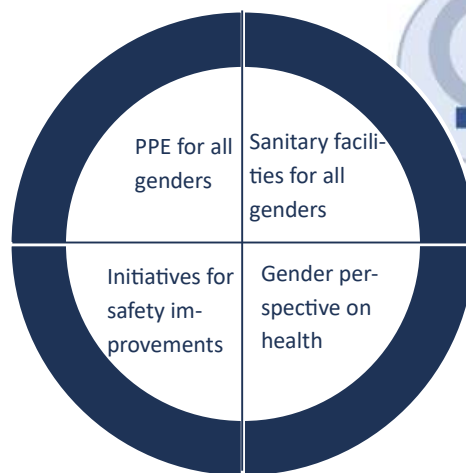
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



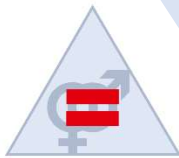
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



5,125
employees

BUSINESS FIELDS

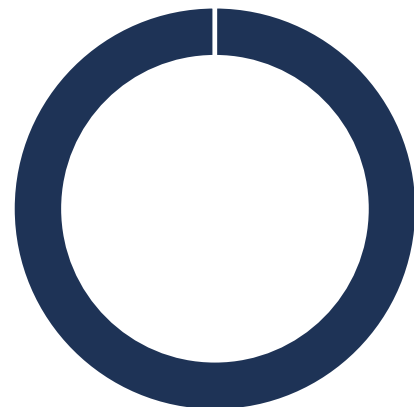
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

15%

Share of women in company overall



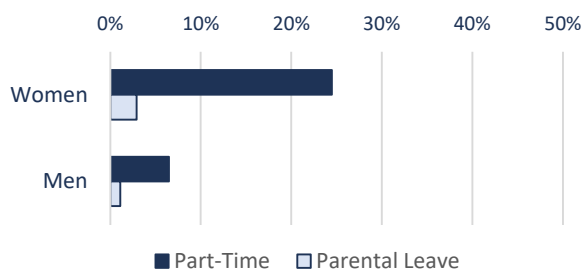
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

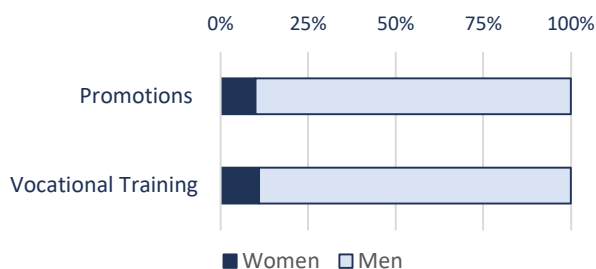


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



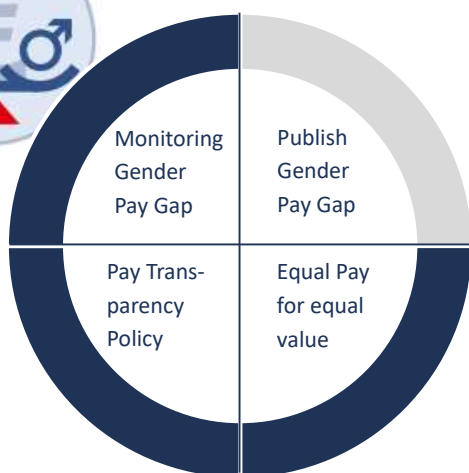
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



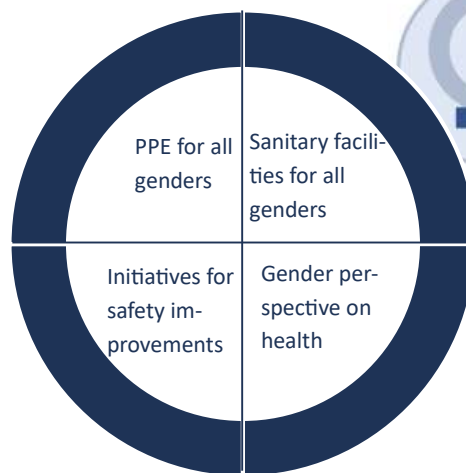
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



yes
 no data
 no
 don't know
 in develop.

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

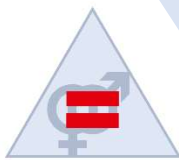
NEDERLANDSE SPOORWEGEN (NS)




20,559
employees

BUSINESS FIELDS

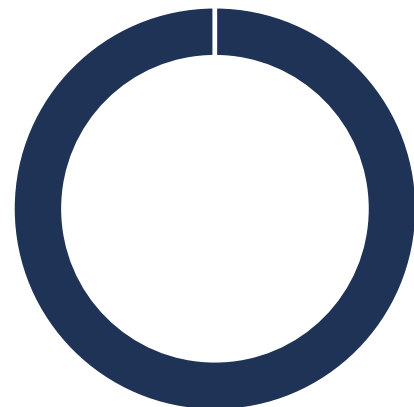
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

30%

Share of women in company overall



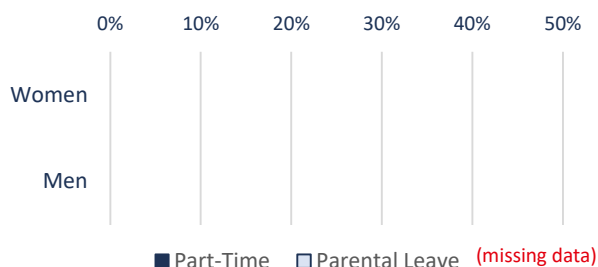
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

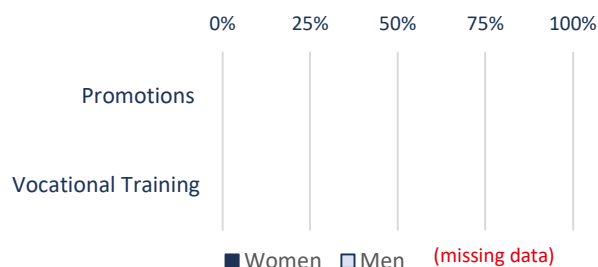


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



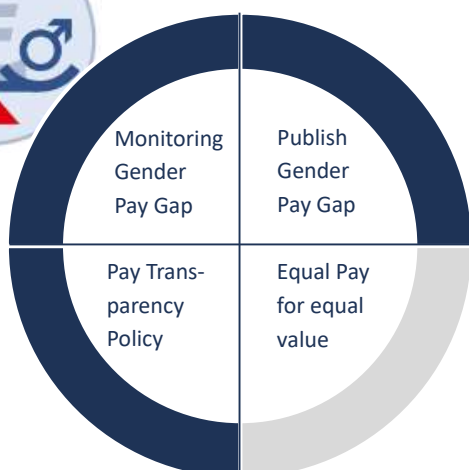
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

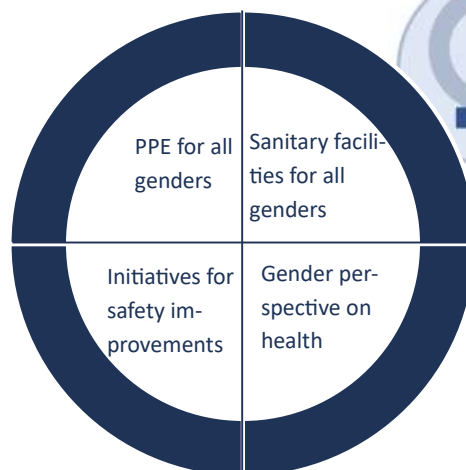
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

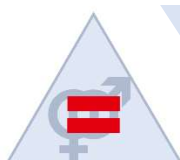
ŽRSM INFRASTRUCTURE



795
employees

BUSINESS FIELDS

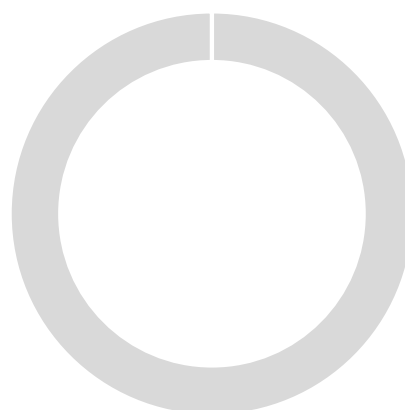
- Freight Transport
- Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

12%

Share of women in company overall



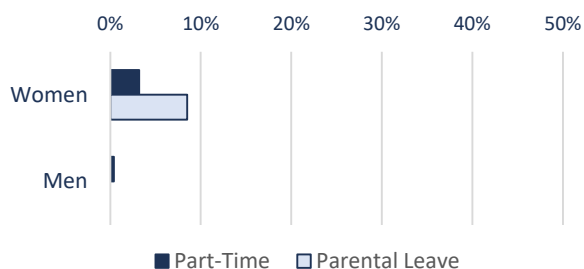
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

32%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

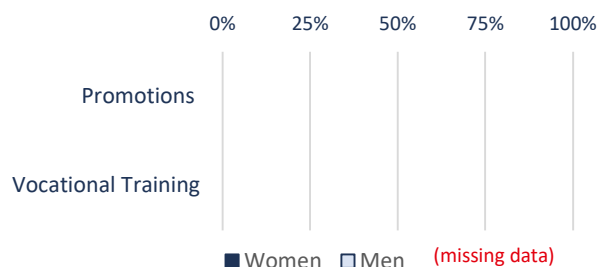


MEASURES TAKEN

- Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



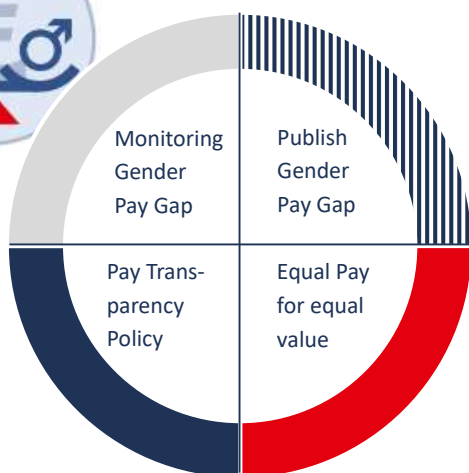
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

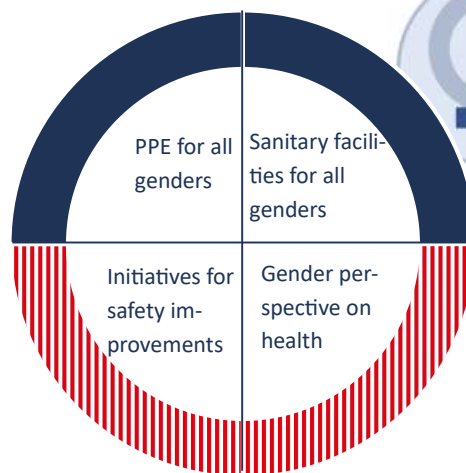
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- Granting privacy to victim
- Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

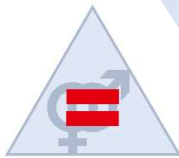
POLSKIE KOLEJE PAŃSTWOWE (PKP)



12,331
employees

BUSINESS FIELDS

Freight Transport
Passenger Transport
Infrastructure Management
✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- ▤ Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ▤ Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ▤ in develop. ■ no ▤ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

36%

Share of women in company overall



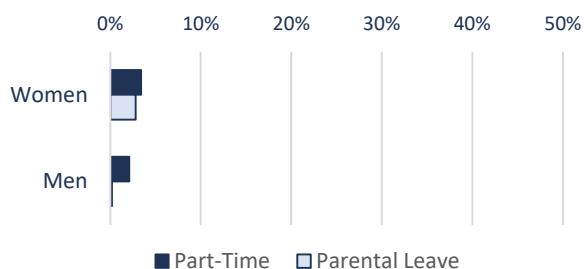
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

33%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

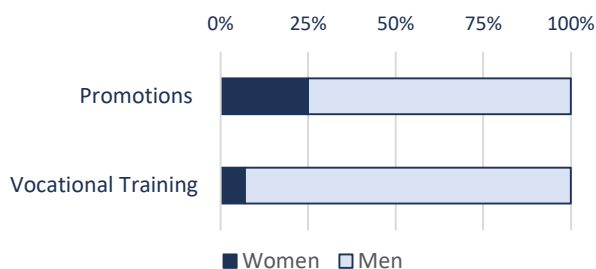


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



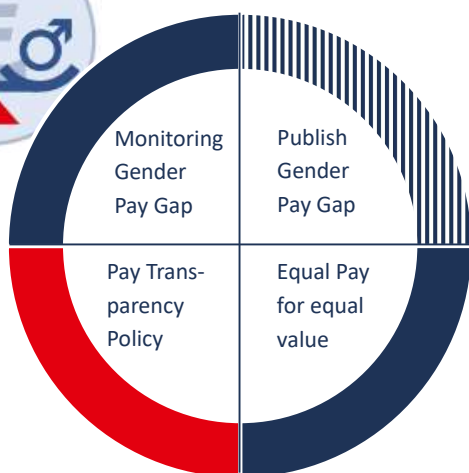
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

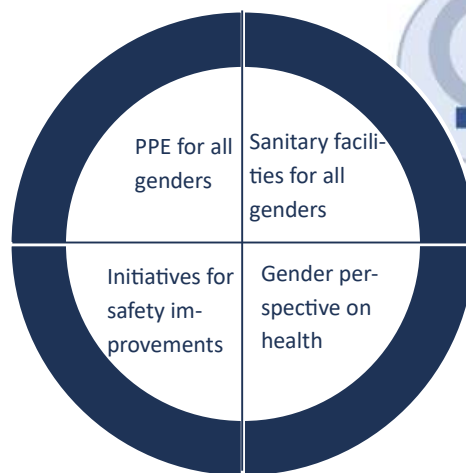
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK




POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

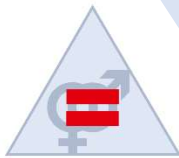
ŽS INFRASTRUCTURE




5,786
employees

BUSINESS FIELDS

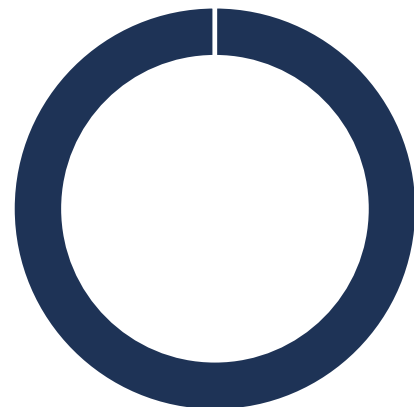
Freight Transport
Passenger Transport
✓ Infrastructure Management
Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall



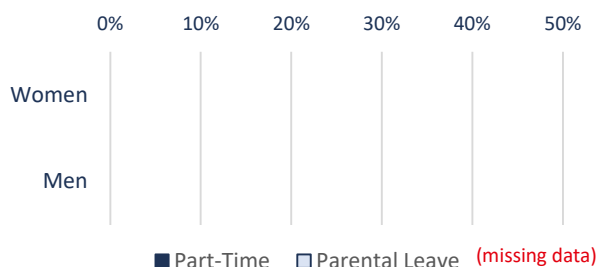
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

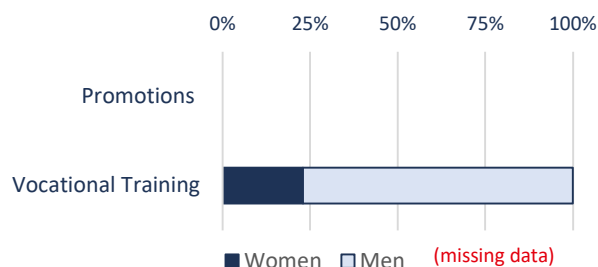


MEASURES TAKEN

Flexible working schedules
Reduction of working time
Remote working arrangements



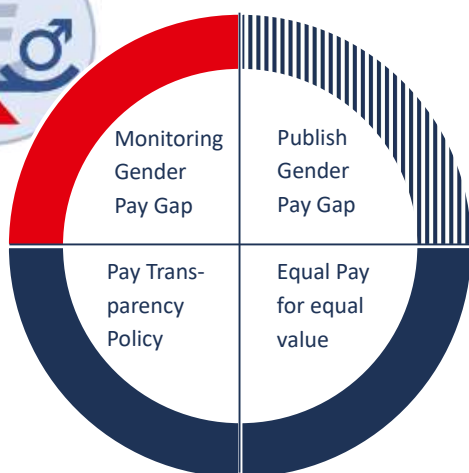
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

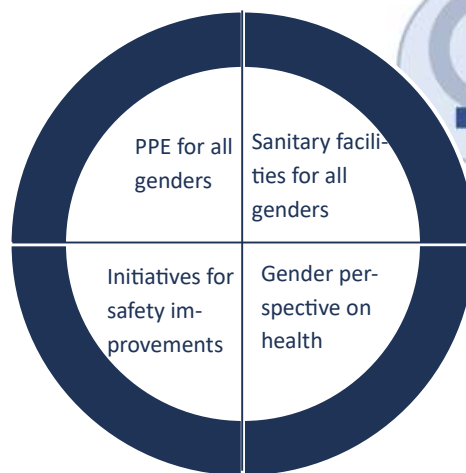
Internal mentoring programmes
Provide access to qualification measures
Strategy for women's career development
Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

Monitoring of procedure / measures
Awareness raising

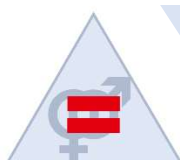
ŽELEZNIČNÁ SLOVENSKEJ REPUBLIKY (ŽSR)



12,707
employees

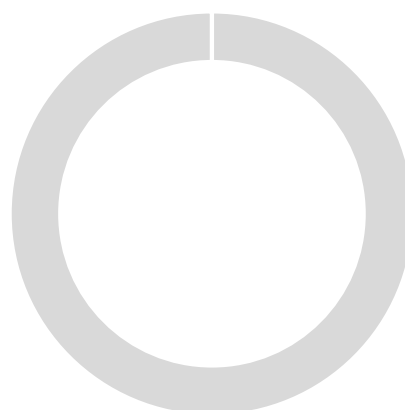
BUSINESS FIELDS

Freight Transport
Passenger Transport
✓ Infrastructure Management
Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

25%

Share of women in company overall



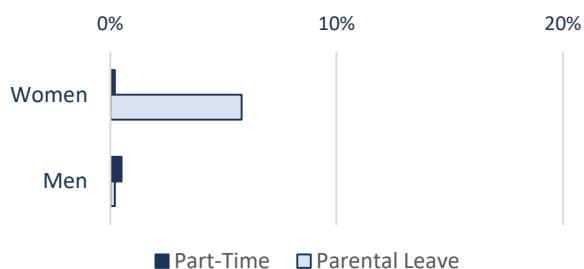
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

29%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

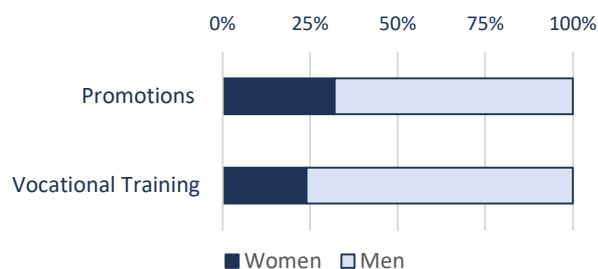


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



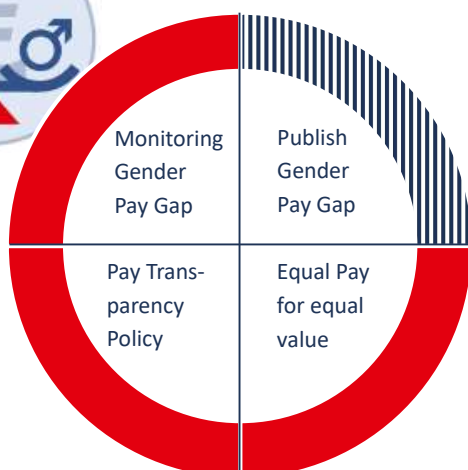
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

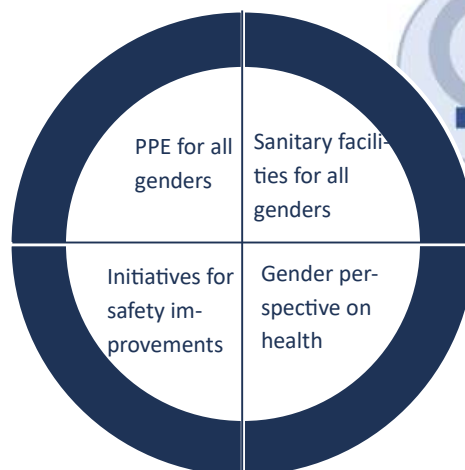
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

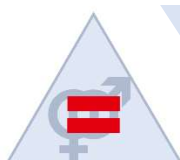
ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ CARGO



3,771
employees

BUSINESS FIELDS

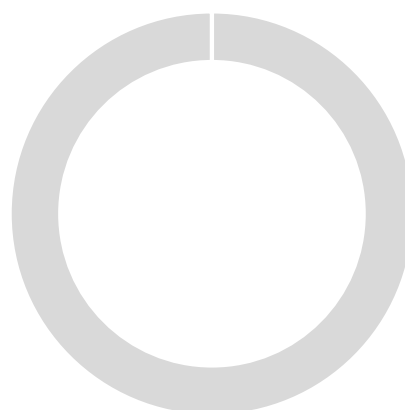
- ✓ Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

26%

Share of women in company overall



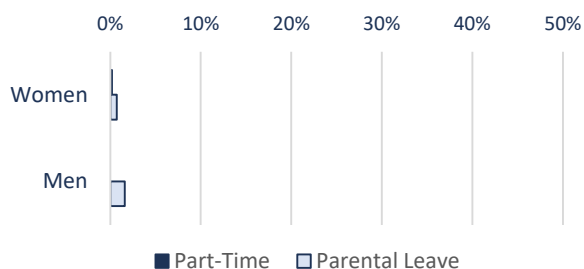
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

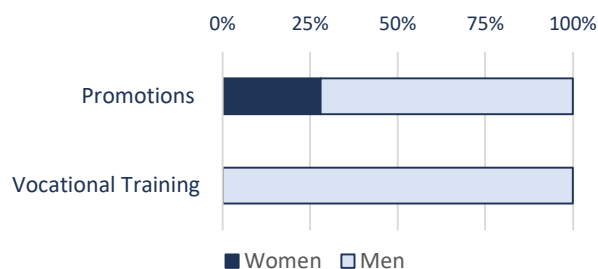


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



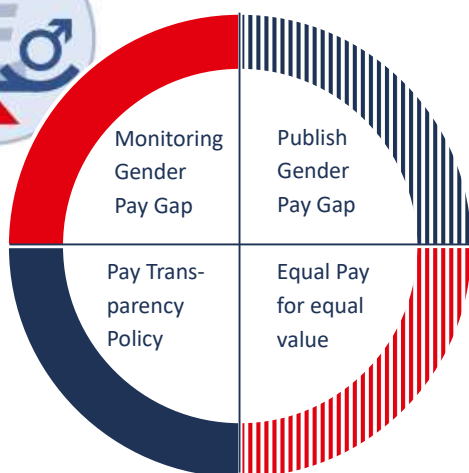
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

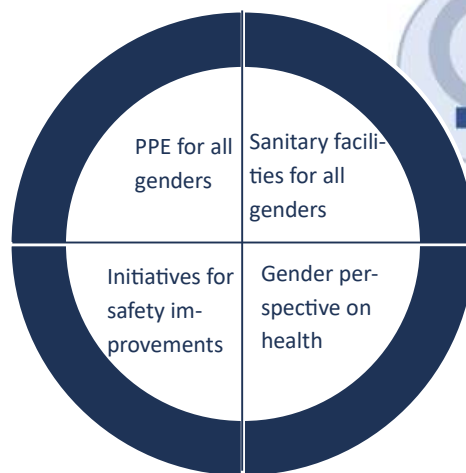
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ SLOVENSKO (ŽSSK)

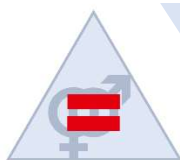


5,240

employees

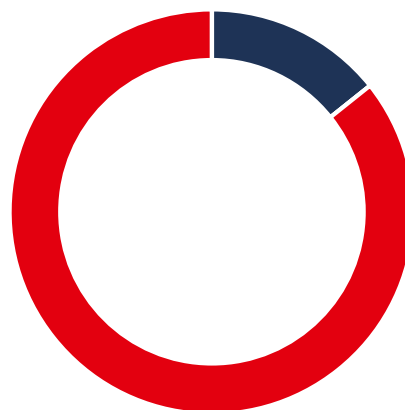
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



yes in develop. no don't know no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

35%

Share of women in company overall



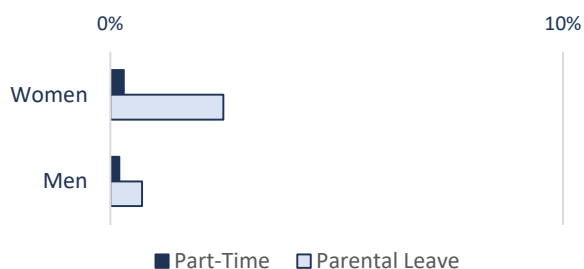
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

37%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

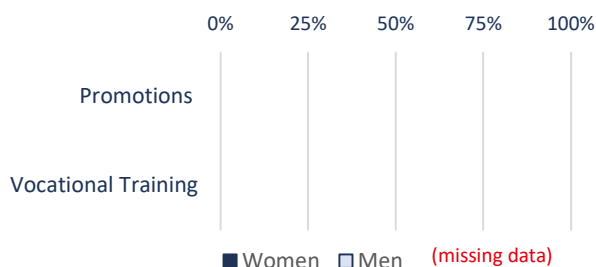


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



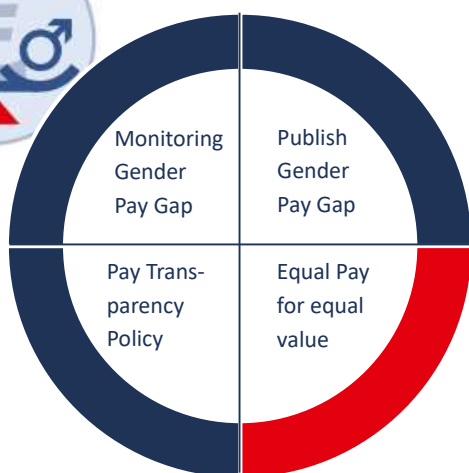
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

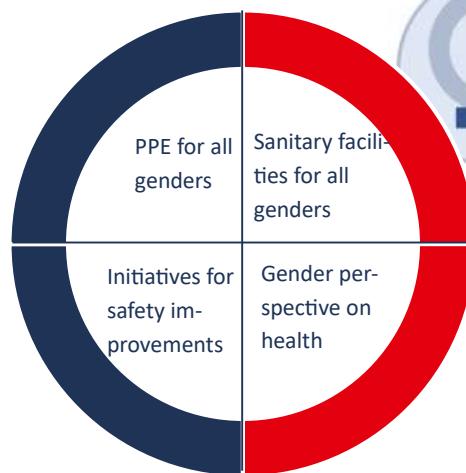
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



Reporting system
Reporting office / person of trust
Granting privacy to victim

Monitoring of procedure / measures
Awareness raising

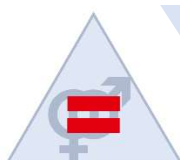
SLOVENSKE ŽELEZNICE (SŽ)



7,102
employees

BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ||| Communication strategy for company's policy
- ||| Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



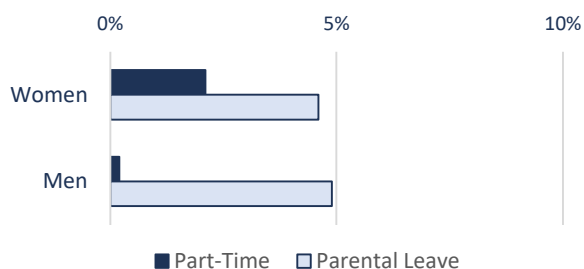
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

27%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

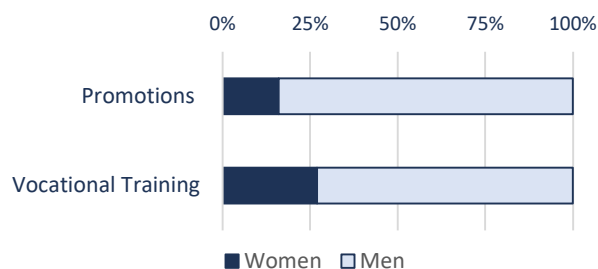


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



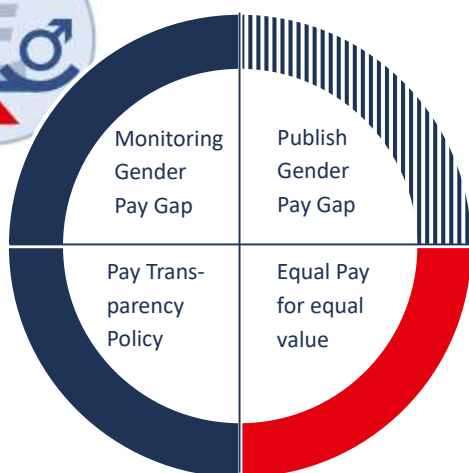
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

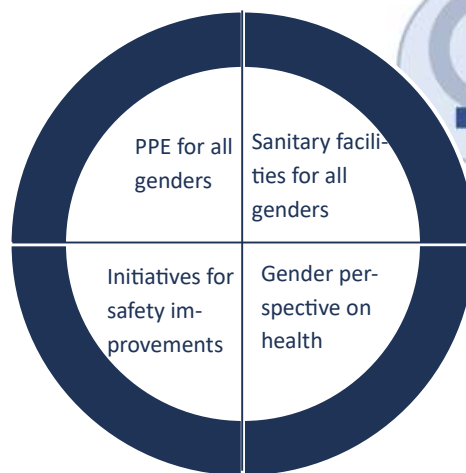
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK

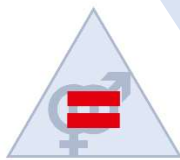


POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

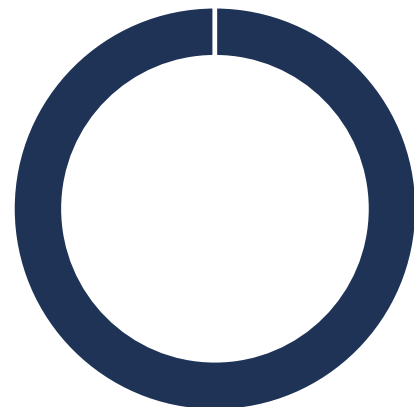
RENFE OPERADORA (RENFE)



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall



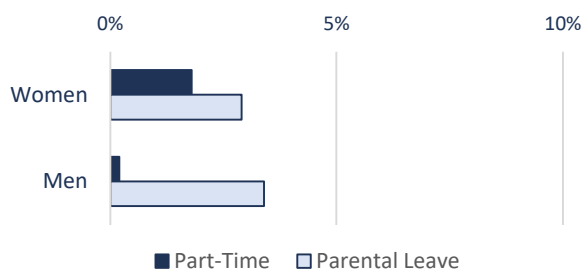
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

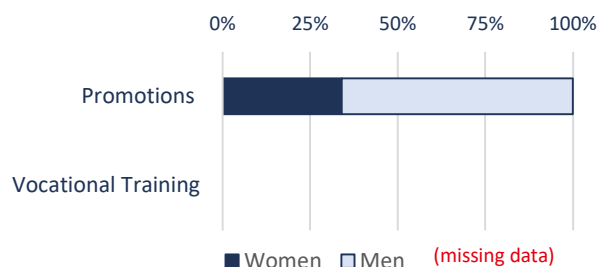


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



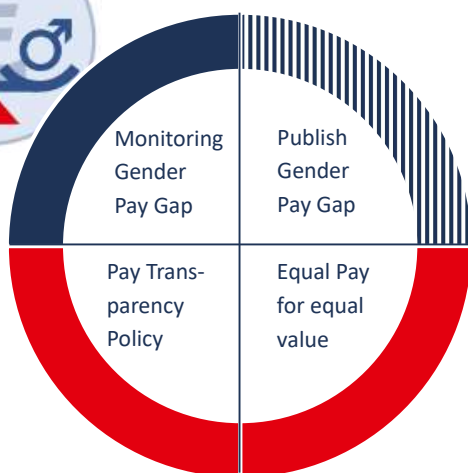
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

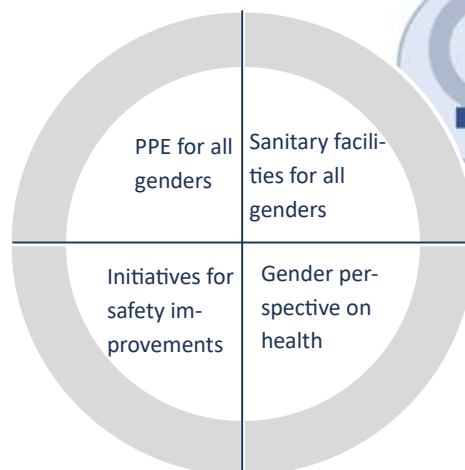
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



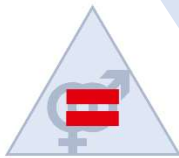
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



3,930
employees

BUSINESS FIELDS

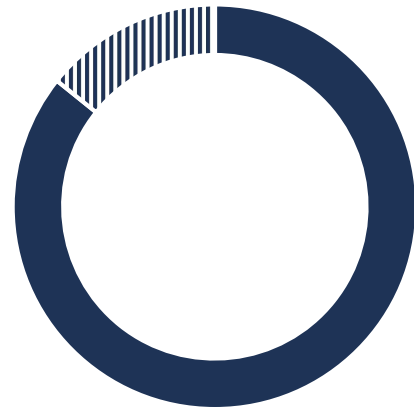
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ||| Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



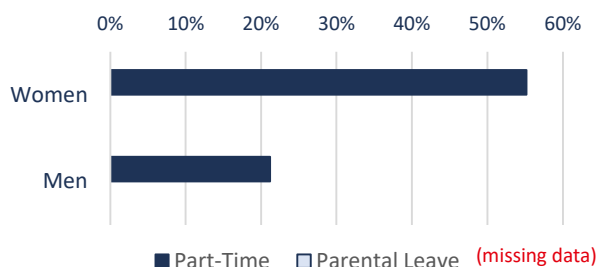
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

30%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

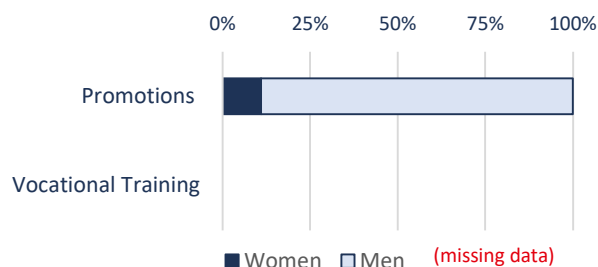


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



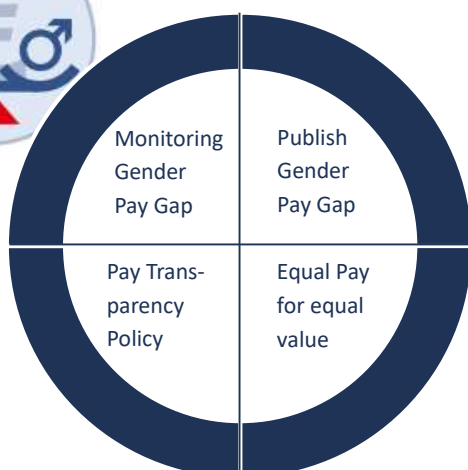
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



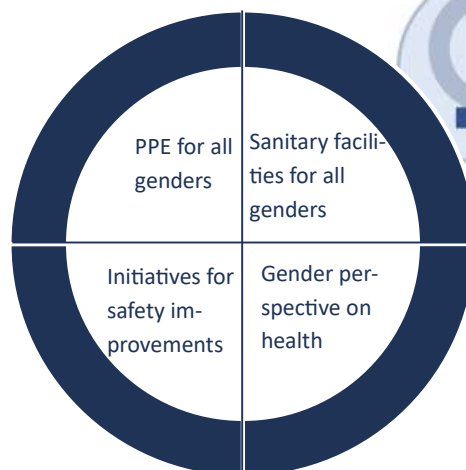
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

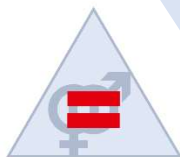
SCHWEIZERISCHE BUNDESBahn (SBB)




32,002
employees

BUSINESS FIELDS

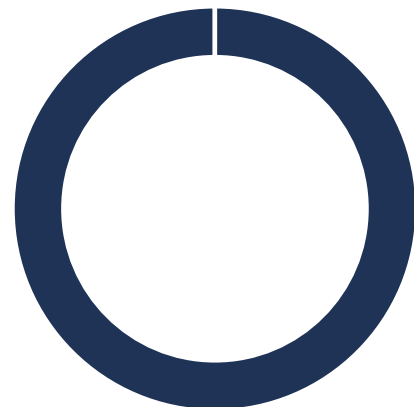
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

20%

Share of women in company overall



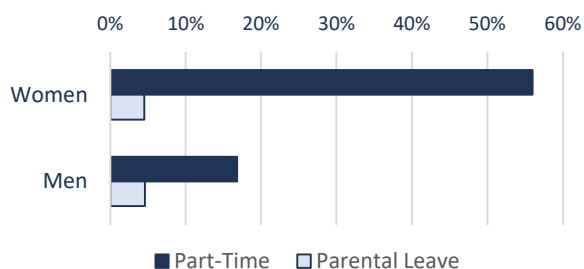
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

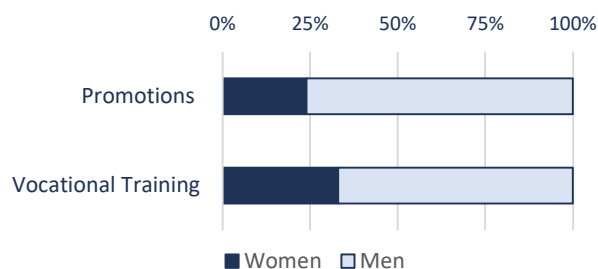


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



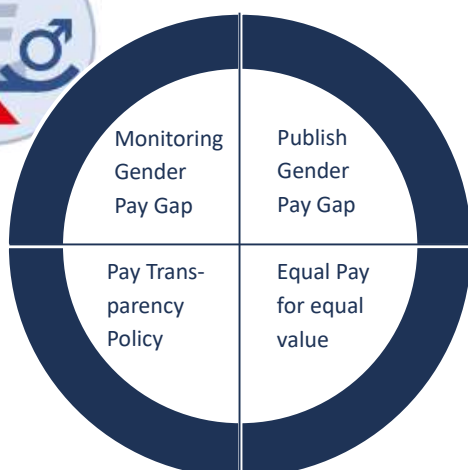
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



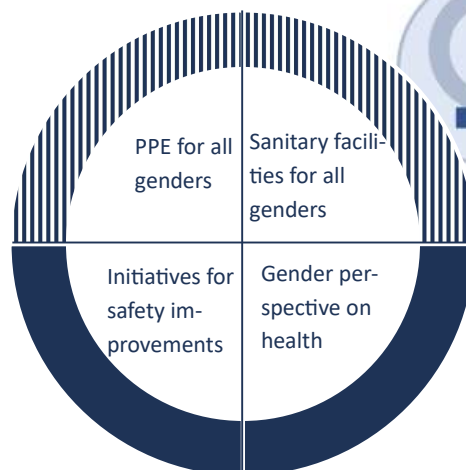
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



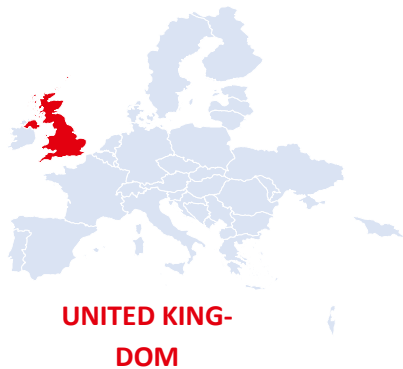
■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

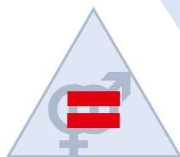
RAIL DELIVERY GROUP (RDG)



n.d.
employees

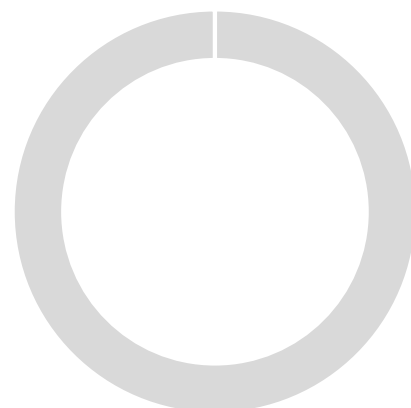
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- ☐ Vision on gender equality
- ☐ Commitment to ensure gender equality
- ☐ Commitment to implement measures
- ☐ Statement to combat sexual harassment
- ☐ Committed measures against sexual harassment
- ☐ Communication strategy for company's policy
- ☐ Strategy for monitoring and evaluation



☒ yes
 ☐ in develop.
 ☐ no
 ☐ don't know
 ☐ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

n.d.

Share of women in company overall



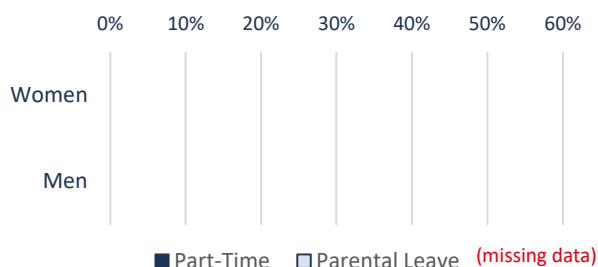
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

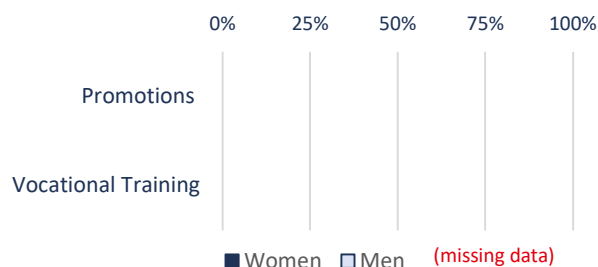


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



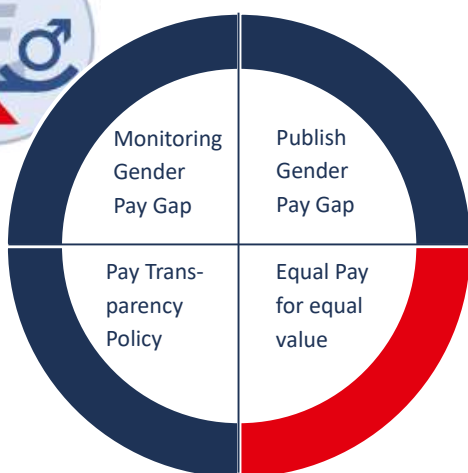
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

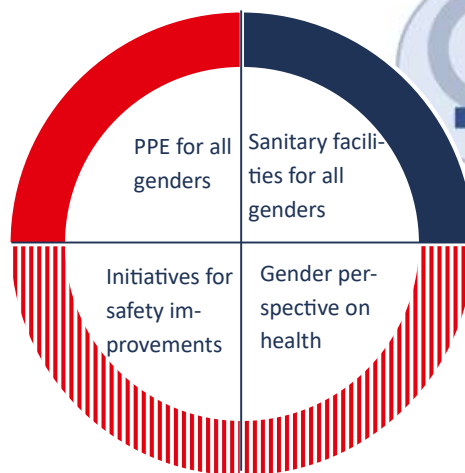
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising