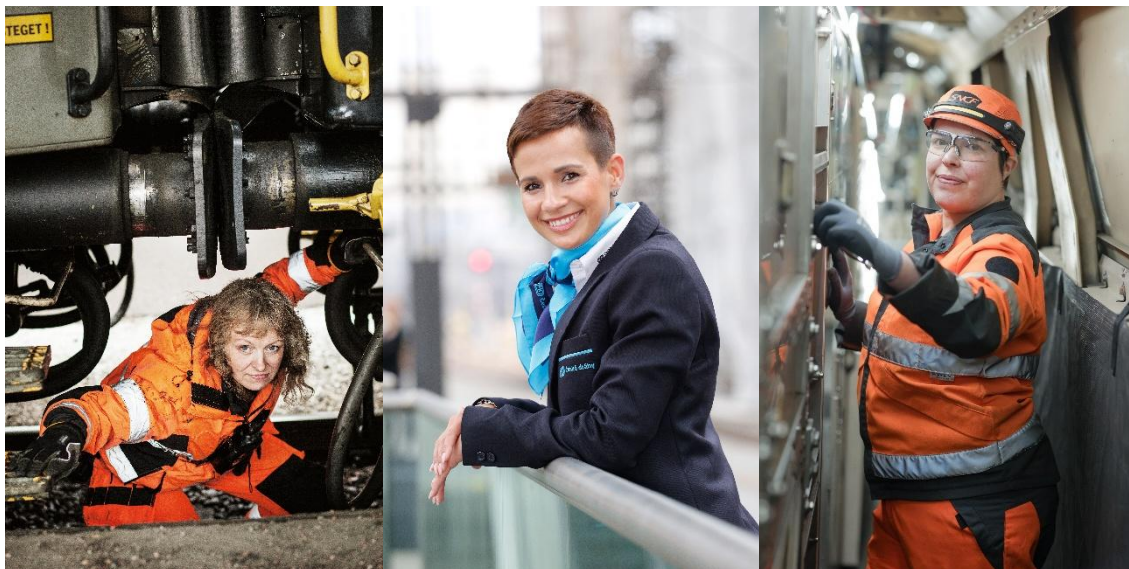




Co-funded by
the European Union



ÚJ „NŐK A VASÚTNÁL” JELENTÉS (WIR-JELENTÉS), 2025

Záróbeszámoló

A vasúti ágazatban dolgozó nők
helyzetéről szóló európai szociális partnerségi megállapodás
(WiR-megállapodás) megvalósítása



IMPRESSZUM

Ez a dokumentum a vasúti ágazat Európai Szociális Partnerei, az Európai Vasúti és Infrastrukturális Vállalatok Közössége (CER), valamint az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF; a továbbiakban együttesen: európai szociális partnerek) számára készült „A vasúti ágazatban dolgozó nők helyzetéről szóló európai szociális partnerségi megállapodás (WiR-megállapodás) megvalósítása” projekt keretén belül, az L&R Társadalomkutató Intézet közreműködésével.

A projektet az Európai Unió támogatta. Ez a közzététel a projektpartnerek kizárólagos felelőssége. Az Európai Bizottság nem vállal semmilyen felelősséget a jelen dokumentumban közzétett információk bármilyen lehetséges felhasználásáért.

Az európai szociális partnerek megbízásával

Európai Vasúti és Infrastrukturális Vállalatok Közössége (CER)

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

Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF)

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

Közzétette:

**EVA – Europäische Akademie für
umweltorientierten Verkehr gGmbH**
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin, Germany
Tel.: +49-30-3087526 | info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de

2025. szeptember 4.

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

L&R Társadalomkutató Intézet

Liniengasse 2A/1
A-1060 Vienna, Austria
Tel.: +43(1)595-40-40-0
E-mail: office@lrsocialresearch.at

**Közreműködtek: Elvira González Gago, Iryna
Dyakonova, Daniela Hosner, Verena Grösel**

© kezdőlap fotók: SJ AB, České Dráhy, SNCF (balról
jobbra)

AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG ELŐSZAVA



Roxana MÎNZATU

A *Nők a Vasútnál* jelentés bemutatása fontos mérföldkövet jelent az európai vasúti ágazat és az európai szociális párbeszéd számára.

Ennek az eredménynek központi eleme az Európai Vasúti és Infrastrukturális Vállalatok Közössége és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége által kötött *Nők a Vasútnál* Megállapodás. Ez a megállapodás Európában egyedülálló. Rámutat arra, hogy mi teljesíthető, ha a munkavállalók és a szakszervezetek valódi összefogást hoznak létre, valamint mintaként szolgál egyéb ágazatok számára is ahhoz, hogyan segíthető elő a nemek közötti egyenlőség konstruktív ágazati kapcsolatokon keresztül.

Örömmel üdvözlöm és támogatom ezt a kezdeményezést, amely tükrözi a szociális jogok európai pillérének szellemét, és amely felhívja a figyelmet az esélyegyenlőségre, a minőségi foglalkoztatásra és a mindenkinek járó méltányos munkakörülményekre. Emellett megmutatja az határozott szociális párbeszéd jelentőségét az európai munka jövőjének alakulásában.

A *Nők a Vasútnál* jelentés bemutatja a 2021-ben aláírt megállapodás óta megvalósult fejlődést: Több vállalkozás teszi magáévá az esélyegyenlőségi stratégiákat, a fiatal nők és tapasztalt vezetők találkozását támogató mentorprogramokat, valamint olyan rugalmas munkafeltételeket, amelyek támogatják a családokat, és példaképeket nyújtanak a következő generációk számára.

A jelentés azonban azt is világossá teszi, hogy vannak fennmaradó kihívások. A nők az ágazatnak még mindig kevesebb mint egynegyedét teszik ki. A széles körben elterjedt munkaerőhiány idején egyik ágazat sem engedheti meg magának, hogy felére csökkentse a munkaerőt, legkevésbé pedig a vasút – az ágazat nélkülözhetetlen Európa mobilitásában, versenyképességében és klímavédelmi törekvéseiben.

A *Nők a Vasútnál* Megállapodás erre kínál választ. Nyolc kulcsfontosságú szakpolitikai területet lefedve átfogó intézkedéseket kínál, amelyek a munkaerő-toborzás, a szakmai fejlődés és a munkafeltételek javítására irányulnak a női munkaerő számára. Nem csak a méltányosság melletti elkötelezettségről szól; ez az ágazatra vonatkozóan megosztott jövőbeli vízió.

A legfontosabb, hogy egyértelmű üzenetet közvetít: Az egyenlőség és a sokszínűség nélkülözhetetlen az európai vasúti ágazat teherbírásához és ellenállóképességéhez. A törekvésnek fenn kell tartania a nők arányának növekedését az ágazatban, miközben a nemek közötti egyenlőség már nem képezi a célok részét, hanem valóság.

Az Európai Bizottság továbbra is támogatja ezen törekvéseket. A női munkavállalás vasúti ágazatban történő ösztönzése – tükrözve az állampolgárok sokféleségét – Európa tehetségeinek teljes kiaknázásáról szól, valamint annak biztosításáról, hogy a vasúti ágazat megfelelő felkészültséggel nézzen szembe a jövő kihívásaival.

Az utazás még messze nem ért véget. Ezzel a jelentéssel azonban világossá válnak a következő lépések. Minden hölgy, aki ma csatlakozik a vasúti ágazathoz, megkönnyíti ezt a következő hölgynek, aki majd őt követi. A fejlődés minden egyes példája hajtóerőt képez, és a vállalatoktól, a

szakszervezetektől és az intézményektől jövő valamennyi kötelezettségvállalás közelebb visz minket a közös célként kitűzött nemek közötti egyenlőséghez.

Roxana MÎNZATU,

Executive Vice-President



AZ EU VASÚTI ÁGAZATI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉDÉRT FELELŐS BIZOTTSÁGÁNAK ELŐSZAVA



Matthias Rohrmann
(© Werner Popp)

Tisztelt Hölgyeim és Uraim, kedves Kollégák, és különösen, kedves vasútnál dolgozó Hölgyek!

A vasúti ágazat szociális partnereiként nekünk - CER és ETF szervezeteknek - örömkre szolgál, hogy bemutatathatjuk az első „Nők a Vasútnál (WiR) Jelentést”.

Köszönetet mondunk minden kollégának, aki hosszú hónapokon keresztül hozzájárult ennek megalkotásához.

Ezzel teljesül a Nők a Vasútnál Megállapodás legfontosabb feltételeinek egyike, amely a mai napig egyedülálló. A WiR-megállapodással kapcsolatban több mint három éven át folyó tárgyalások után továbbra is hangsúlyozzuk elkötelezettségünket ennek megvalósítása iránt.



Giorgio Tuti
(© Alexander Egger)

A WiR-megállapodás a női munkavállalók foglalkoztatásának növelését és fejlesztését, valamint integrációjának ösztönzését célozza a vasúti ágazatban. Ez szükséges a nők munkafeltételeinek javításához, ugyanakkor a vasúti szektorban való foglalkoztatás vonzóbbá tétele érdekében is. A nők arányának ágazatunkban történő növelése továbbá a szakképzett munkaerő hiányának megoldását segítő, illetve az ágazatunk jövőjét támogató intézkedés is.

A WiR-jelentést mostantól rendszeresen közzétesszük, ez követi majd az intézkedések végrehajtását, valamint megvilágítja az előrehaladást és a pozitív példákat. Mindezek mellett azonban segíteni is fog a még fejlesztésre szoruló területek megvilágításában.

Ebben a politikai értelemben kihívásokkal teli időszakban a WiR-jelentés és a vasúti ágazat szociális partnerei világos és fontos üzenetet küldenek a sokszínűség mellett! Kiállunk a diverzitás, a sokszínű munkaerő és annak aktív ösztönzése mellett. A sokszínűség DNS-ünk részét képezi. A sokszínűség erősségünk. Felszólítjuk a politikusokat és a vasúti ágazat minden érdekeltjét az együttműködés folytatására ezen célok elérése érdekében.

A WiR-jelentés ennél fogva nem jelenti a munka befejezését; éppen ellenkezőleg, ez a kezdet, és együtt folytatjuk tovább. Hiszen erről van szó: erős nők = erős vasutak. Ennek tudatában reméljük, hogy érdekesnek fogják találni ezt a jelentést, és számítunk a további fejlődésre és együttműködésre – munkavállalóink, kollégáink és a hölgyek javát szolgálva.

Matthias Rohrmann (CER)
elnök

EU Vasúti Ágazati Szociális Párbeszédért felelős Bizottsága

Giorgio Tuti (ETF)
alelnök



„Az SNCF segített otthon találni a családomnak. (SNCF: Société Nationale des Chemins de fer Français – Francia Nemzeti Vasúttársaság) Kaptam gyermeknevelési támogatást és útmutatást az SNCF szociális támogatási osztályától. A gyerekeim tájékoztatást kapnak az SNCF oktatási központjától, és mennek az SNCF nyári táborába. Ezek a kezdeményezések megkönnyítik a privát életemet, és lehetővé teszik, hogy jó körülmények között végezzem a munkám.”

– **MRS JOVAHNNNA THARLADIÈRE**
A PÁRIZSI ELŐVÁROSI VONATOK FORGALOMIRÁNYÍTÓJA, SNCF, FRANCIAORSZÁG

„A szektorban továbbra is a férfiak dominálnak. Már sokat javult a helyzet, de még mindig van mit tenni. Nem csak Németországban jellemző, hogy az ápológondozói munkát javarészt még mindig nők végzik. A szakképzett munkaerő hiánya csak úgy orvosolható, ha a hölgyek részére jó munkaköröket kínálunk megfelelő lehetőségekkel a munka és a magánélet egyensúlyához. A WiR az első lépés ebben az irányban.

– **NADJA HOUY**
AZ EVG NŐI BIZOTTSÁGÁNAK ELNÖKE (EVG: EISENBAHN- UND VERKEHRSGEWERKSCHAFT - VASÚTI ÉS KÖZLEKEDÉSI SZAKSZERVEZET)

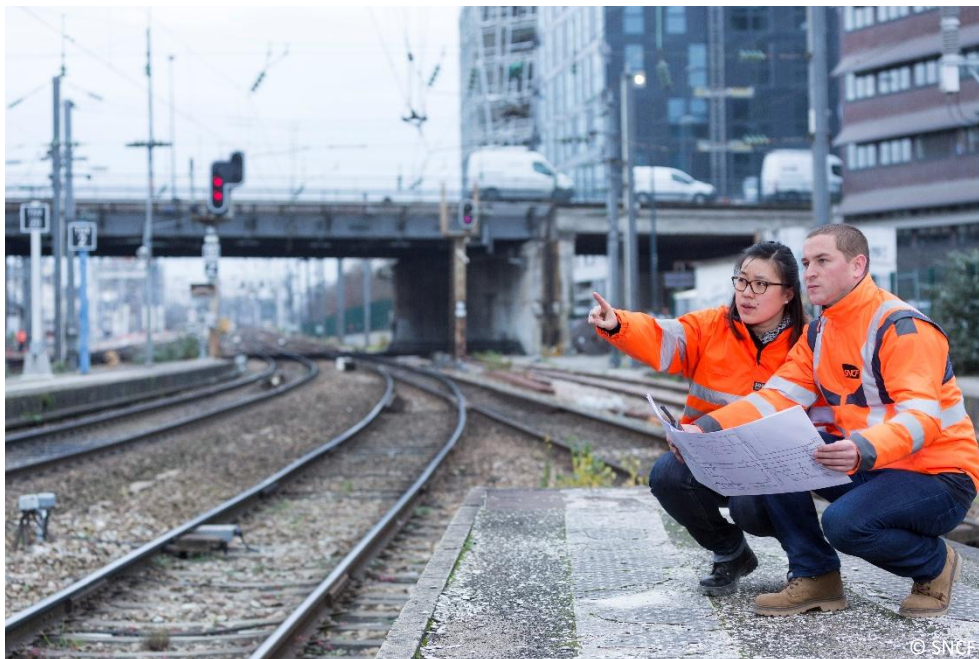


„Az üzemi tanács női tagjaként 160 női kolléga érdekeit képviselem Bécsben. Büszke vagyok arra, hogy a nők aránya jelenleg 29%. Köszönöm az üzemi tanács csapatának elkötelezett munkáját, hogy sikerült női kollégáink érdekeit szolgáló változásokat elérnünk a tárgyalások átláthatósága, a fizetési besorolás és a karrierfejlesztés terén. A szociális párbeszéd tudatosította a munkaadókban a vasúti ágazatban dolgozó nőkre nehezedő terheket. Sokkal nagyon erőfeszítésre lesz szükség a következő években a vasúti ágazatban dolgozó nőket érintő problémák megoldására: A munkahelyi szexuális zaklatás és erőszak még mindig komoly probléma, illetve a hatalmi dinamika kifejeződése, amely túlnyomórészt nőket érint. Felszólítjuk a munkáltatókat, hogy tegyenek azonnali lépéseket annak érdekében, hogy a nők biztonságban dolgozhassanak a vasúti ágazatban.

— **MELANIE STEINBERGER**
AZ ÖBB VONATKÍSÉRETÉRT FELELŐS ÜZEMI TANÁCSÁNAK ELNÖKE BÉCSBEN,
AUSZTRIÁBAN

„A nők növekvő jelenlétük és közreműködésük ellenére továbbra is jelentős kihívásokkal néznek szembe a vasúti ágazatban. Itt változásra van szükség – ezért olyan fontos a Nők a Vasútnál (WiR) Megállapodás. A cégeknek azonban kitartónak kell lenniük a megállapodás gyakorlatba ültetése során annak érdekében, hogy a dolgok jelenleg elmozduljanak a megfelelő irányba. Itt az ágazatot jellemző egyenlőségről és a vonzó munkakörülményekről van szó, ezért a vasúti iparág túlélése a tét.

— **CÉLINE RUFFIE**



„Mi, a Deutsche Bahn, elköteleztük magunkat a nők és férfiak egyenlő részvétele mellett, és elismerjük, hogy a nők vezető pozíciókban való magasabb arányú jelenléte nélkülözhetetlen az innovatív, ellenálló és fenntartható vasutakhoz.

E cél eléréséhez speciális stratégiai intézkedéseket vezetünk be, mint az átlátható utánpótlás-tervezés és a megosztott foglalkoztatás, valamint olyan rugalmas munkavégzési modellek, amelyek elősegítik a sokszínűséget a mindennapi szakmai életben.

Hosszú távon törekszünk az egyenlő arányú részvételre szervezetünkben a kreativitás és az ellenállóképesség növelése érdekében. Hiszen a nemek közötti egyenlőség nem csupán egy plusz pont, hanem szükségszerű – egy szilárd és fenntartható jövőhöz.

– **CHRISTINE EPLER, SOKSZÍNŰSÉGÉRT FELELŐS TISZTVISELŐ ÉS STRATÉGIAI, INNOVÁCIÓS ÉS SOKSZÍNŰSÉGI HR VEZETŐ A DEUTSCHE BAHN-NÁL**

„A szavak ideje lejárt, itt az idő a cselekvésre! Munkára!”

– **SILVANA FRANKEN
AZ EFT NŐI BIZOTTSÁGÁNAK ALELNÖKE**

TARTALOM

Új „Nők a Vasútnál Jelentés”, 2025: Tények és számadatok első pillantásra	10
Növekvő női foglalkoztatás az európai vasúti ágazatban	28
A Nők a Vasútnál projektről szóló Európai Szociális Partneri Megállapodás	30
Jelentés a WiR-megállapodás megvalósításáról	34
A megvalósítás áttekintése	37
1. szakpolitikai terület: Általános nemek közötti egyenlőségi szakpolitika	45
2. szakpolitikai terület: A nemek kiegyensúlyozott képviseletére vonatkozó célok	66
3. szakpolitikai terület: Munkaerő-toborzás	87
4. szakpolitikai terület: A munka és a magánélet egyensúlya	102
5. szakpolitikai terület: Karrierfejlesztés	120
6. szakpolitikai terület: Az egyenlő bérezés és a nemek közötti bérszakadék (gender pay gap)	137
7. szakpolitikai terület: Munkahelyi egészség, biztonság és munkakörnyezet	155
8. szakpolitikai terület: A szexuális zaklatás és a szexizmus megelőzése	169
Az Ukrán Vasutasok és Közlekedési Építőmunkások Szakszervezetének önkéntes hozzájárulása	184
Záró megjegyzések	188



ÚJ „NŐK A VASÚTNÁL JELENTÉS”, 2025: TÉNYEK ÉS SZÁMADATOK RÖVID ÖSSZE- FOGLALÓJA

Megközelítőleg 1,5 millió dolgozóval az európai vasúti ágazat a legnagyobb foglalkoztató, amely nem csak az európai gazdaságban játszik döntő szerepet, hanem a szén-dioxid-kibocsátás csökkentésében és a környezetbarát személy- és áruszállítás elősegítésében is. Meghatározó szerepe ellenére a vasúti ágazat hatalmas kihívásokkal néz szembe, beleértve a munkaerőt erősen jellemző nemi egyensúly hiányát, a személyzet öregedését, valamint a munkaerőhiányt. A vasúti munkaerőben fennálló alulreprezentált női jelenlét egyre nagyobb kihívást okoz nem csak a strukturális tendenciák, hanem a vasúti társaságok saját kifejezett szakpolitikai irányelvei miatt is. Az állami és uniós szintű irányelvek a mellett, hogy elsősorban a szállítási szektorra irányulnak, ugyancsak fontos lépést jelentenek a széles körben megvalósítandó nemek közötti egyenlőség tekintetében.

Az Európai Szociális Párbeszéd Vasúti Ágazati Bizottsága keretein belül az Európai Vasúti és Infrastrukturális Vállalatok Közössége (CER) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) különösen fontos szerepet töltött be a nők foglalkoztatásának elősegítésében az európai vasúti szektorban, illetve a nemek közötti egyenlőség napirendre tűzésében. 2021 novemberében került aláírásra a „Nők a Vasútnál” európai szociális partneri megállapodás (WiR-megállapodás), amely a nemek közötti egyenlőséget hivatott elősegíteni a vasúti ágazatban.

A WiR-megállapodás nyolc szakpolitikai területet érintően határoz meg alapelveket, és olyan gyakorlati intézkedések megvalósítását támogatja, amelyek több női dolgozót vonzanak a vasúti szektorba, és amelyek egyenlő esélyeket biztosítanak minden dolgozó számára. Az alábbi nyolc szakpolitikai területre irányul:



Overall gender equality policy



Career development



Gender balanced representation



Equal pay and gender pay gap



Recruitment



Occupational health and safety



Reconciliation of work and private life



Preventing sexual harassment and sexism

Általános nemek közötti
egyenlőségi politika

A nemek kiegyensúlyozott
képviselése

Munkaerő-toborzás

A munka és a magánélet
összeegyeztethetősége

Szakmai fejlődés

Egyenlő díjazás és nemek
közötti bérszakadék

Munkahelyi
egészségvédelem és bi-
ztonság

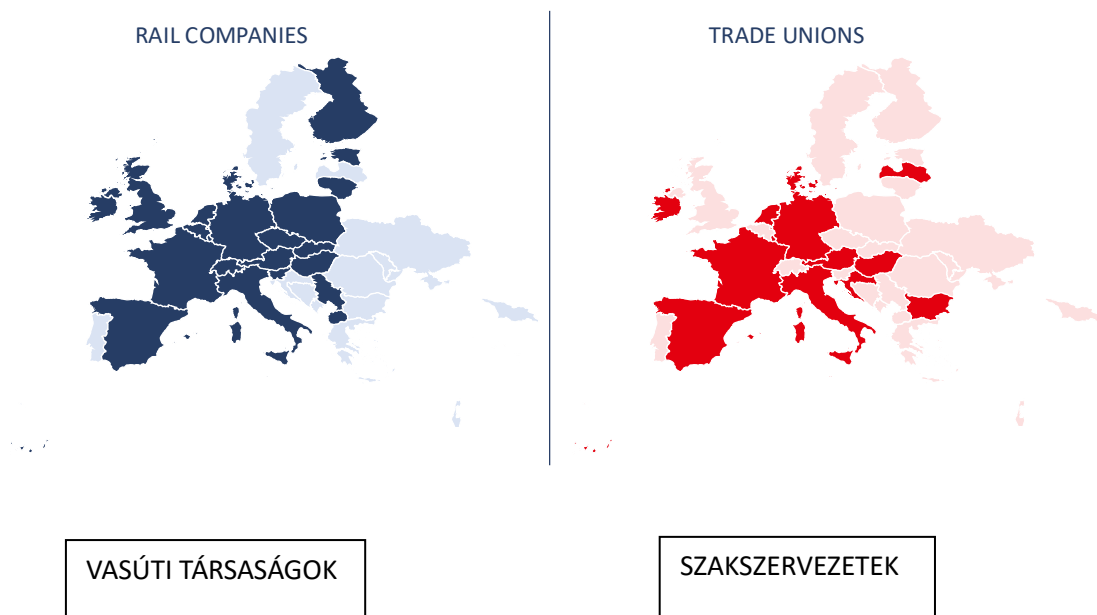
A szexuális zaklatás és a
szexizmus megelőzése

A megállapodás magában foglalta a megvalósításról és ennek hatásairól szóló átfogó értékelés elkészítésének vállalását is. Az értékelés 2024-ben indult, és 2025 augusztusában fejeződött be. A 2025. évi Új Nők a Vasútnál (WiR) jelentés az első, amely bemutatja az európai vasúti társaságoknál jellemző nemek közötti egyenlőség aktuális állapotát a WiR-megállapodás aláírását követően. A különböző intézkedések megvalósításával kapcsolatos tények, szereplők és értékelések arra hívtak, hogy segítsék a vasúti társaságokat és a szakszervezeteket abban, hogy felismerjék sikereiket, és azonosítsák a további kihívásokat, hogy így folytassák a nemek közötti egyenlőség és a nők foglalkoztatásának elősegítését az érintett társaságoknál.

29 EURÓPAI VASÚTI TÁRSASÁG ÉS 21 SZAKSZERVEZET RÉSZVÉTELÉVEL

A 2025. évi WiR-jelentés keretein belül sokféle módszertani megközelítés keveréke került alkalmazásra, fókuszba állítva két online felmérést, amelyek 2025. január és április között készültek – a vasúti társaságok, illetve a szakszervezetek által végzett felmérés. A tudományos szakértők egyik legfontosabb feladata volt, hogy a nemek szempontjából jelentősegteljes mutatókat dolgozzanak ki; a WiR-megállapodásban meghatározott irányelvek és intézkedések alapján, a fejlődés nyomon követése érdekében minden szakpolitikai területhez hoztak létre ilyen mutatókat.

A 29 európai vasúti társaság mindegyike részt vett a felmérésben, képviselve a felmérési adatokban 696 113 munkavállalót – a vasúti szektorban dolgozó 1,5 millió dolgozónak közel a felét. A nemek közötti egyenlőségre irányuló intézkedések végrehajtásának fontos „hangjaként”, ugyanakkor partnerekként és az érintett dolgozók képviselőjeként a 21 szakszervezet mindegyike részt vett a szóban forgó felmérésben.



Általában elmondható, hogy a megkérdezett vasúti társaságoknak több mint 90%-a elfogadta a WiR-megállapodást a szervezeten belül – akár a CER tagjaként, akár az EU-n kívüli partnerszervezetekként, önkéntesen alkalmazva azt. További két társaság döntött a felmérésben való önkéntes részvétel mellett.

AZ EREDMÉNYEK DIÓHÉJBAN

A legfontosabb adat a nők aránya a vasútnál dolgozók teljes létszámához képest, amely 23%-on áll, miközben az új alkalmazottak között a hölgyek aránya 25%. A másik fontos következtetés, hogy a felmérésben részt vevő társaságok 80%-a fogadott el egy olyan irányelvet, amely felvázolja vállalati értékeit a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban. A 2025. évi WiR-jelentés megvilágítja, hogy sikeresen elindultak vagy éppen folyamatban vannak bizonyos fejlesztések. A legutóbbi, 2018-as adatokkal végzett összehasonlítás (CER, ETF 2018)¹ rámutat a nők arányának általános növekedésére, amely 2018-ban 21%-os volt. Ugyanez a tendencia látható a vizsgált konkrét foglalkozások (pl. mozdonyvezető, forgalomirányító vagy vonatszemélyzet), illetve a különböző szintű vezető szerepben lévő nők aránya tekintetében.

Mindezek ellenére még mindig kevés az elmozdulás egy olyan munkaerő-szerkezet irányába, amely a nemi összetétel tekintetében kiegyensúlyozott bizonyos területeken, különösen vasúti ágazathoz kapcsolódó foglalkozások alapvető területein, amelyek rámutatnak arra, hogy kezdeményezésekre és ezek erősítésére még mindig szükség van. Az elemzés elősegíti és megvilágítja az európai szociális partnerek – CER és ETF – és ezek tagjai további közös munkájának fontosságát, valamint a WiR-megállapodás gyakorlatba ültetésének jelentőségét, amelynek célzott intézkedései a nemek közötti egyenlőség és a sokszínűség előmozdítására irányulnak.

¹ CER, ETF (2018): 6. Éves Jelentés a „A női foglalkoztatás fejlődése az európai vasúti ágazatban” témában. 2018-as adatok. Online elérhetőség: <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/04/Women-in-Rail-6th-Annual-Report.pdf> (utolsó hozzáférés: 2025.07.07.)

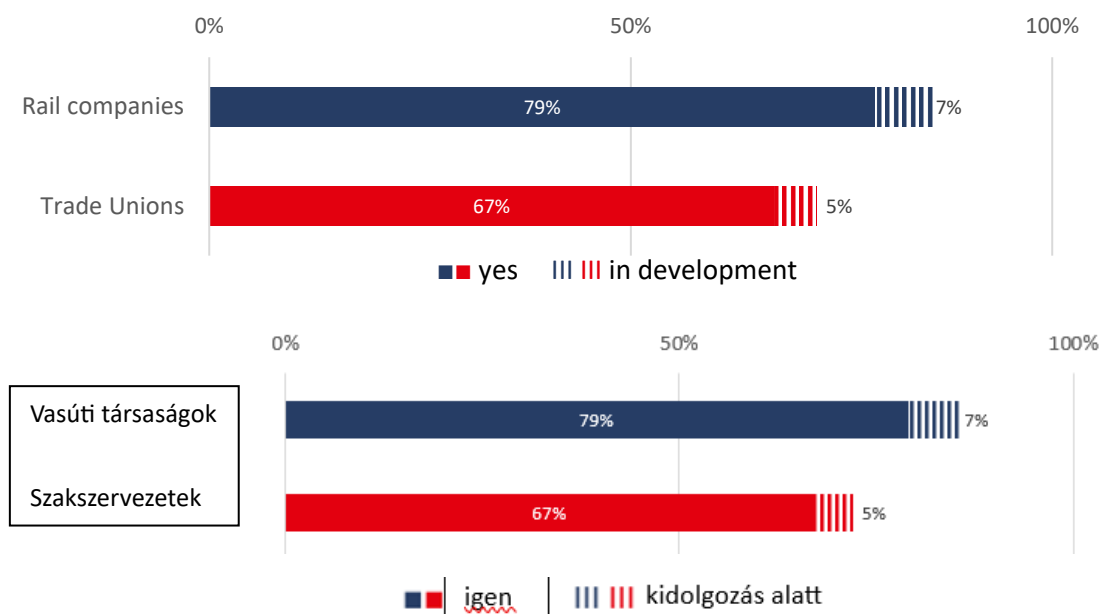
AZ ÚJ NŐK A VASÚTNÁL JELENTÉS LEGFŐBB EREDMÉNYEI A NYOLC SZAKPOLITIKAI TERÜLETEN

A megvalósítási folyamatot tekintve a megkérdezett társaságok több mint fele a WiR-megállapodás teljesen vagy nagyrészt megvalósultnak tekinti, és további 26% részben teljesítettnek tekinti a megvalósulást. Ezzel szemben a megkérdezett szakszervezeteknek csak harmada nyilatkozott úgy, hogy a megállapodás teljesen vagy nagyrészt végrehajtásra került a tagjaikat foglalkoztató társaságoknál. Ami a vasúti szektorban a nemek közötti egyenlőség és a sokszínűség elérésére irányuló közös erőfeszítéseket illeti, a vasúti társaságok és a szakszervezetek közötti szoros együttműködés nélkülözhetetlen. Habár a megkérdezett társaságoknak csak 35%-a, és a szakszervezeteknek csupán 29%-a ítélte az együttműködés aktuális szintjét „nagyon szoros” vagy „inkább szoros” együttműködésnek.

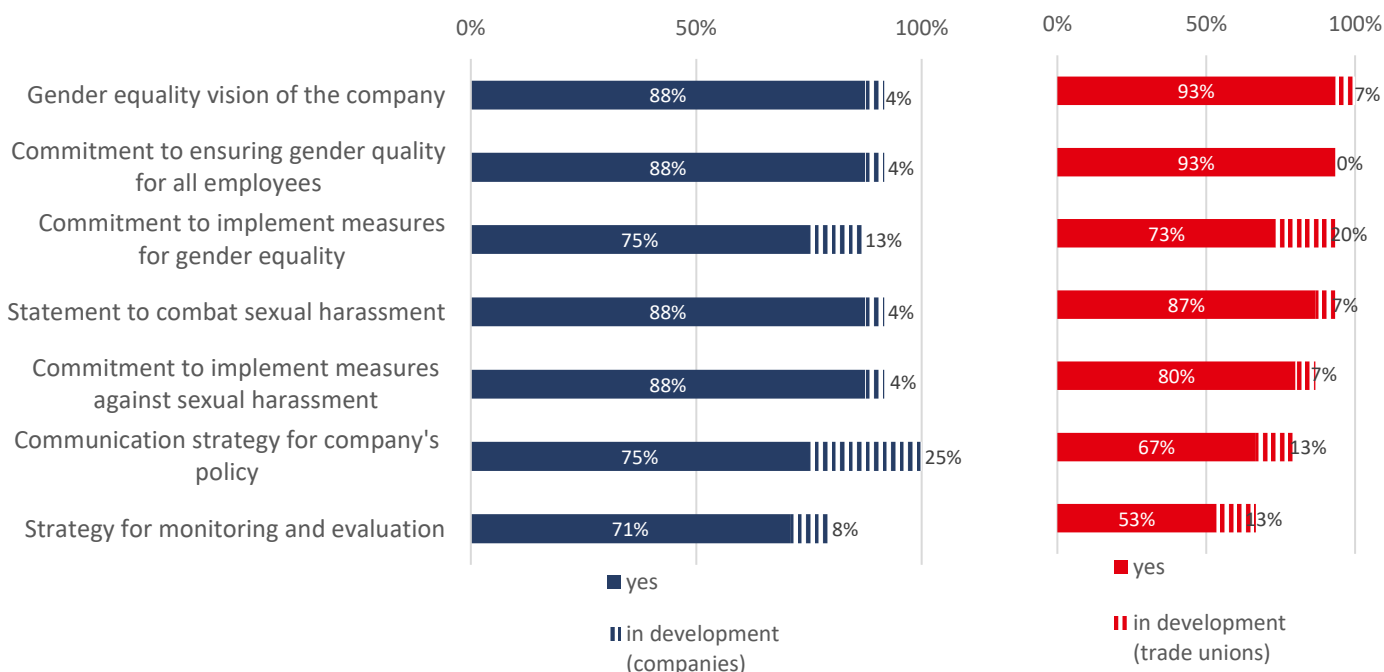


1. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: ÁLTALÁNOS NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG

A megkérdezett társaságok 79%-a erősítette meg, hogy rendelkezik szakpolitikai dokumentummal, akár stratégiai dokumentummal vagy irányelvekkel, amelyek tükrözik a társaság nemek közötti egyenlőségre vonatkozó alapértékeit, miközben további 7% jelenleg dolgozik ennek fejlesztésén, vagyis egy ilyen dokumentumon.



Ezzel a magas aránnyal a megkérdezett társaságok túlnyomó többsége megerősítette, hogy szakpolitikai dokumentuma tartalmazza a nemek közötti egyenlőségre irányuló víziót, a szexuális zaklatás elleni küzdelem melletti állásfoglalást, illetve az elkötelezettségét az összes dolgozóra kiterjedő, nemek közötti egyenlőség és a szexuális zaklatás ellen fellépő intézkedések bevezetése. Ezek az eredmények többnyire összhangban állnak a megkérdezett szakszervezetek válaszaival: A kirívóan nagy, 93%-os többség visszaigazolta, hogy már belefoglalta a társaság szakpolitikai dokumentumába a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó társasági víziót, ahogyan a nemek közötti egyenlőség biztosítása iránti elkötelezettségét is.



A vállalat nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos jövőképe

Elkötelezettség a nemek közötti egyenlőség biztosítása mellett minden dolgozóra vonatkozóan

Elkötelezettség a nemek közötti egyenlőséget elősegítő intézkedések végrehajtása mellett

A szexuális zaklatás elleni küzdelem melletti állásfoglalás

A szexuális zaklatás elleni intézkedések végrehajtása iránti elkötelezettség

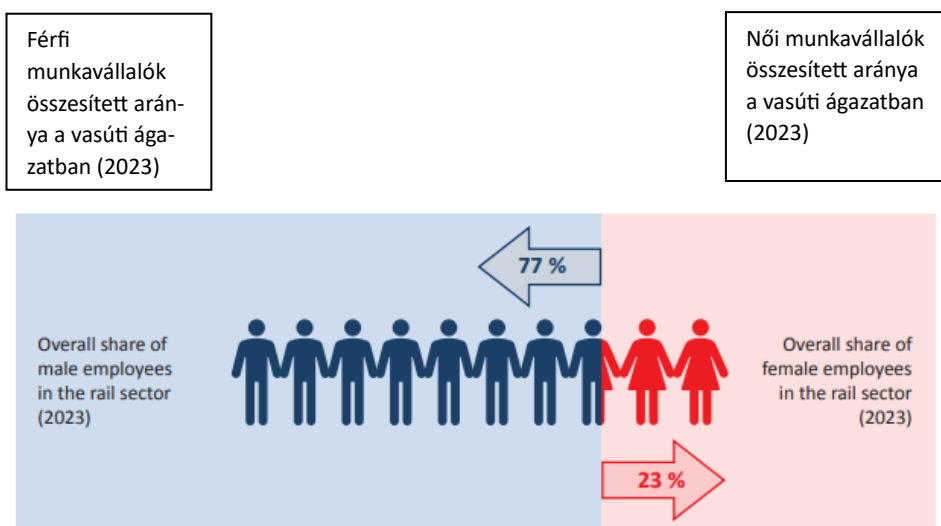
Kommunikációs stratégia a vállalati irányelvekhez

Nyomon követési és értékelési stratégia

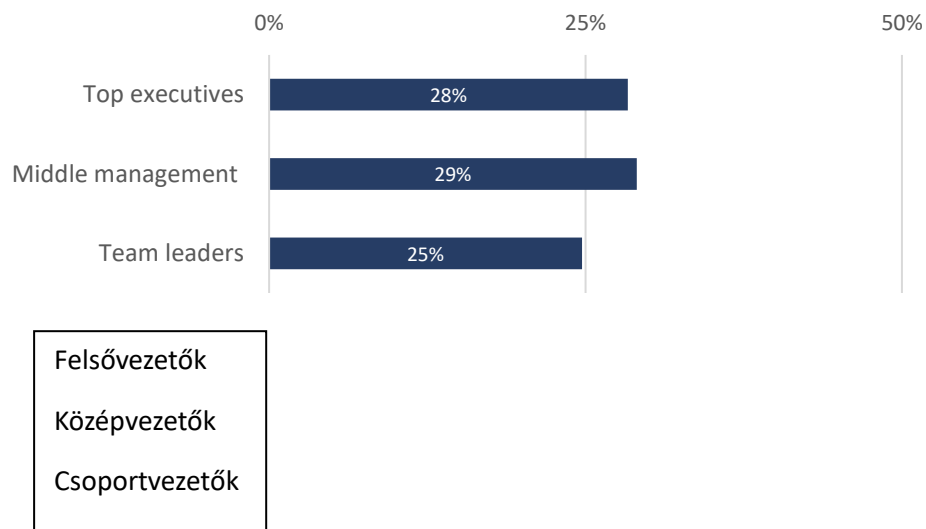


2. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: A NEMEK KIEGYENSÚLYOZOTT KÉPVISELETE

A 693 000 munkavállalót foglalkoztató 28 vasúti társaság 2023. évi adatai alapján a vasúti szektor női dolgozóinak összesített aránya 23%, amely rámutat arra, hogy a férfi dolgozók még minidig széles többségben vannak (77% a 23%-kal szemben). Összehasonlítva a hölgyek 2018-ban mért összesített arányával, amely 21% volt, az öt év alatt enyhe növekedés figyelhető meg (CER, ETF 2018).



A teljes képpel összehasonlítva a nemek kiegyensúlyozottabb képviselete figyelhető meg a vasúti ágazat különböző vezetői szintjein: a középvezetők között foglalkoztatott női munkavállalók aránya 29%-ot ér el a megkérdezett vasúti társaságoknál, ezt követi a felsővezetők között mért 28%-os arány, illetve a csoportvezetők közötti 25%. A társaságok vonatain dolgozó hölgyek aránya kicsit magasabb ennél, 34%-ot tesz ki. 2018-ban a legfelsőbb vezetők körében ez az arány 25% volt, miközben a csoportvezetők között csak 18% (CER, ETF 2018), amely a vezetői pozíciókban a női jelenlét jelentős fejlődésére utal.

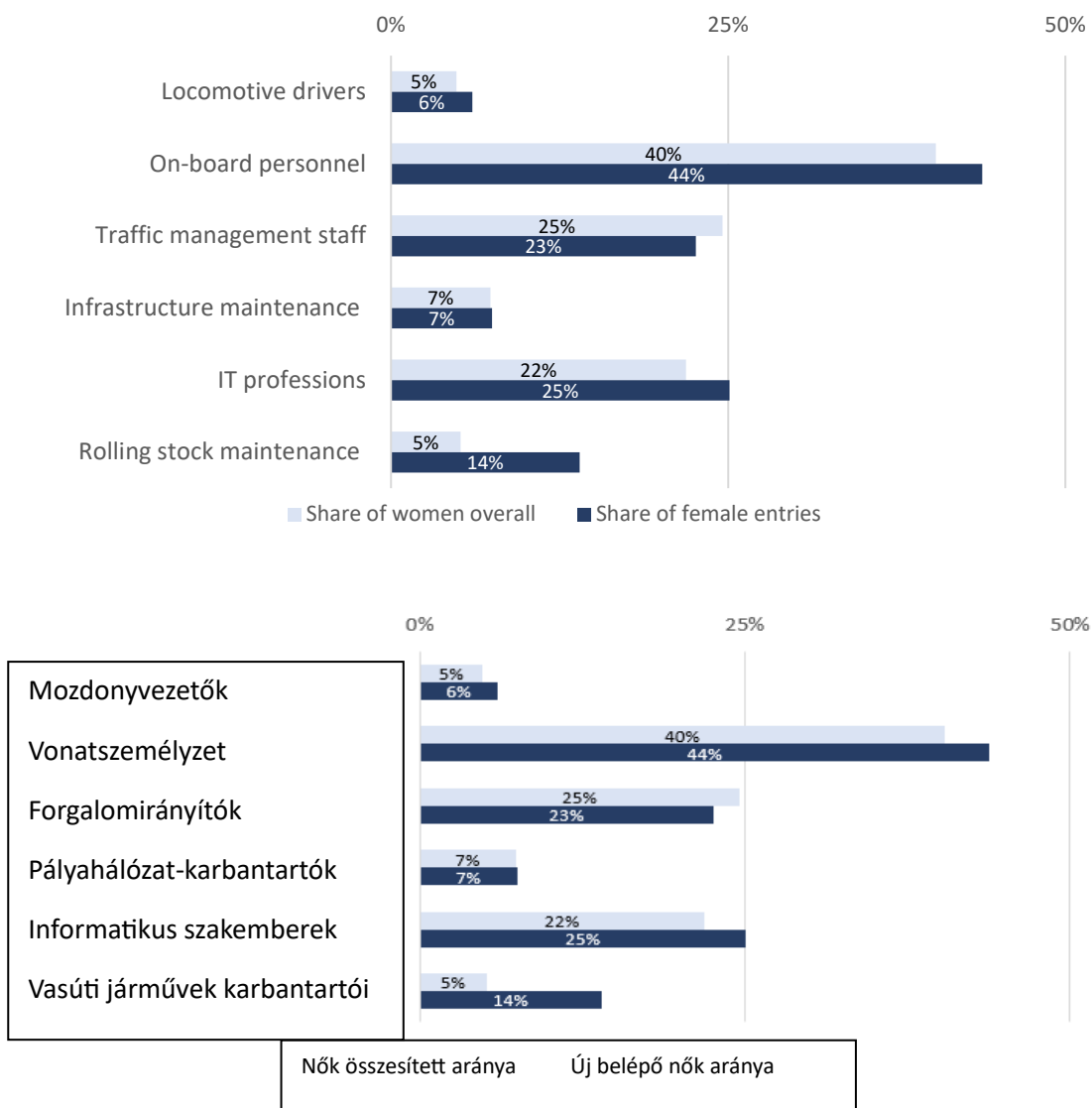


Ha összehasonlítjuk a női képviseletet bizonyos foglalkozásokban, számottevő különbségek mutatkoznak. A nők rendkívül kicsi részaránya figyelhető meg a mozdonyvezetők és a vonatok karbantartói (5%), valamint az infrastruktúra-karbantartók (7%) körében. Az ágazati átlaggal nagyjából összhangban álló, nagyobb arányokat találtunk az informatikai (22%) és a forgalomirányító személyzet (25%) körében. A legnagyobb női arány a vonatokon dolgozó személyzetnél mutatkozott, amely 40%-on áll. Még egyszer tehát, enyhe javulás figyelhető meg a 2018-as adatokkal összehasonlítva, amikor a női dolgozók aránya a mozdonyvezetők között 3%, a vonatszemélyzeten belül pedig 37% volt.



3. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: MUNKAERŐ-TOBORZÁS

Az új belépők között 24%-os értékkel a hölgyek összesített aránya kissé nagyobb az ágazati átlagnál.



Foglalkozási kategóriák szerinti lebontásban az új belépők között ugyancsak enyhén magasabb adatokat mértünk az ágazati átlaghoz képest. A legkisebb női arány még mindig a mozdonyvezetők (6%) és az infrastruktúra-karbantartók (7%) körében lehet. Ezzel ellentétben egyértelmű az emelkedő tendencia a nők arányát tekintve a vonatkarbantartóknál, ahol a új belépők 14%-a nő. Az új alkalmazottak között a női részarány az informatikai munkakörökben 25%, míg a vonatszemélyzetben 44% volt.

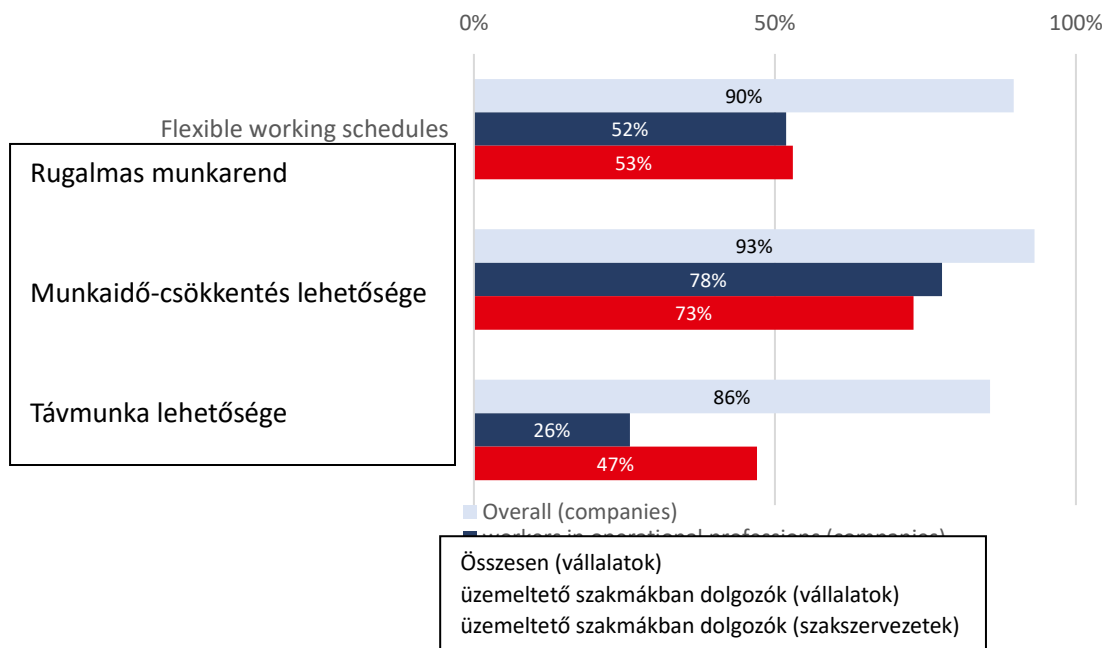
A megkérdezett társaságok széles körében a toborzáson keresztül kerülnek megvalósításra a nemek közötti egyenlőséget célzó intézkedések. A társaságok 61%-a rendszeres képzést biztosít a hátrányos megkülönböztetéstől mentes munkaerő-felvételhez, és 75%-uk rendelkezik előírásokkal az állásinterjúk diszkriminációmentes lebonyolításához és a nemi sztereotípiákat kiküszöbölő munkaköri leírások

felülvizsgálatához. A megkérdezett szakszervezetek értékelése ettől egyértelműen eltérő képet mutat: Mindössze 43% ért egyet abban, hogy a rendszeres képzés megvalósul a társaságoknál, és csupán 57% igazolja vissza, hogy a munkaköri leírások a nemi sztereotípiák tekintetében felülvizsgálatra kerülnek. A részt vevő szakszervezetek közel egynegyede állítja, hogy nincs semmilyen információja e területen megvalósult intézkedésekről.



4. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET KÖZÖTTI EGYENSÚLY

A női munkavállalók általában nagyobb mértékben veszik igénybe azokat az intézkedéseket, amelyek a munka és a magánélet közötti egyensúly javítására irányulnak. Például 2023-ban az összes férfi alkalmazottnak csak 5%-a dolgozott részmunkaidőben, míg az összes női foglalkoztatottnak 19%-a. A szülői szabadságon lévő alkalmazottak aránya a női dolgozók körében 4%, amely kétszerese a férfiak közötti arálynak (2%).

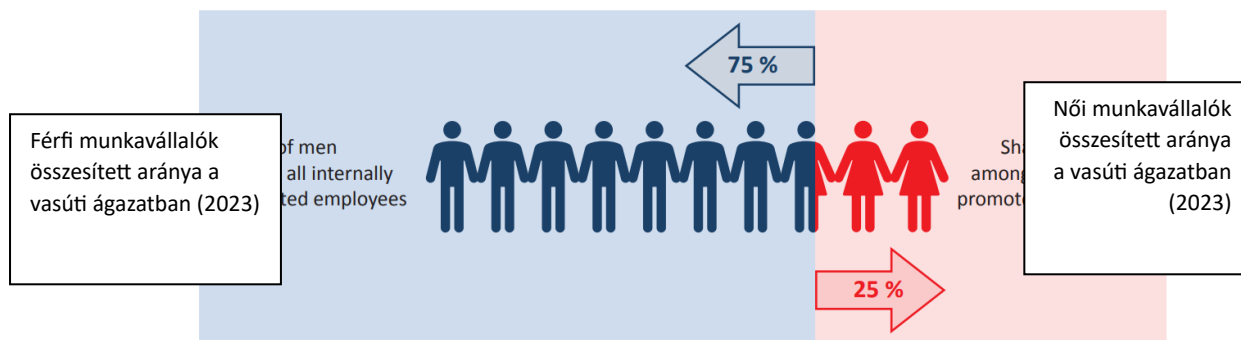


A megkérdezett vasúti társaságok többsége biztosít olyan munkafeltételeket, amelyek célja a munka és a gondozói feladatok jobb összeegyeztethetőségének támogatása, mint a munkaidő csökkentésének lehetősége (93%), rugalmas munkarend (90%) vagy a távmunka feltételei (86%). Ennek igényét nagyrészt megerősítették a megkérdezett szakszervezetek. Ennek ellenére speciális kihívások merülnek fel az üzemeltető szakmákban dolgozóknál, ahol szükséges a munkahelyen való jelenlét és rögzített munkaidő. Ezen alkalmazotti csoportról a megkérdezett társaságok 26%-a állítja, hogy módjában áll biztosítani a távmunka feltételeit, miközben 52% állítja, hogy rugalmas munkarendet tudna számukra biztosítani. Habár a csökkentett munkaidő még mindig rendszeres jelenség az üzemeltető dolgozók körében, 78%-on áll. A szakszervezetek képviselői hangsúlyozzák, hogy nem minden intézkedés és nem minden munkakörben járt sikerrel a munka és a magánélet egyensúlyának javítása tekintetében. Ez különösen igaz az alapvető fontosságú vasúti ágazatra, különösen az üzemeltető szerepkörökre, ahol az olyan megoldások, mint az intelligens munkavégzés, nem széles körben elérhetők, és a részmunkaidős lehetőségek ritkák.



5. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: KARRIERFEJLESZTÉS

2023-ban az összes cégen belül előléptetett munkavállalónak 75%-a férfi, 25%-a női dolgozó volt. Összehasonlítva a vasúti szektorban dolgozó nők összesített hányadával, amely 23%-on állt, ez az eredmény némi elővigyázatossággal értelmezhető a női dolgozók vezetői pozíciókba való ösztönzésének jelzéséként.



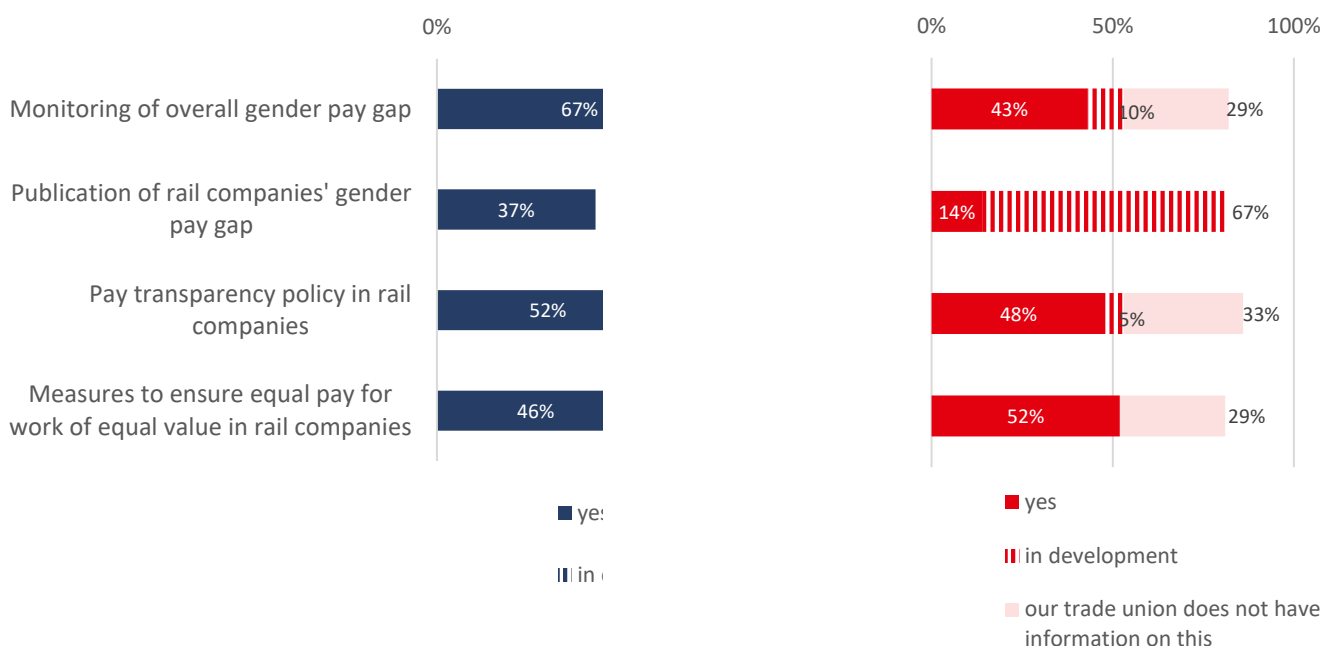
Amikor az előléptetések terén a nemek közötti egyenlőség iránti érzékenység konkrét intézkedéseire kérdeztünk, akkor a megkérdezett társaságok 56%-a állította, hogy rendelkezik a megkülönböztetéstől mentes előléptetésekre vonatkozó útmutatókkal és irányelvekkel, miközben a társaságok fele kínál továbbképzéseket az elfogulatlan előléptetésekhöz folytatott interjúkhoz, valamint 41% rendelkezik meghatározott stratégiákkal a nők magasabb pozíciók vállalására való ösztönzéséhez. A megkérdezett szakszervezetek itt ugyancsak szkeptikusabb hozzáállást mutattak, megközelítőleg ezek felének van tudomása a rendelkezésre álló megkülönböztetéstől mentes előléptetésekre vonatkozó iránymutatásokról, és ennél valamivel kevesebben (43%) állítja, hogy tudomása van olyan stratégiákról, amelyek a nők magasabb pozíciók vállalására való ösztönzésére irányulnak.

A nők képviselete mind a szakmai alapképzésekben, mind a szakmai továbbképzésekben más dimenziót ad a karrierfejlesztésnek. A nők a továbbképzésben részt vevő összes alkalmazott 23%-át, a szakmai alapképzésben részt vevők 26%-át teszik ki, és ezek az adatok összhangban állnak az ágazati átlaggal, illetve enyhén meghaladják azt.



6. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: AZ EGYENLŐ BÉREZÉS ÉS A NEMEK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK (GENDER PAY GAP)

Az egyenlő bérezés eléréséhez elengedhetetlenek a vasúti ágazatban a javadalmazási irányelvek nyomon követésére szolgáló rendszerek, amelyekkel a megkérdezettek közül már sok vállalat rendelkezik. A vállalatok 67%-a nyilatkozott úgy, hogy jelenleg is folyik a nemek közötti bérszakadék nyomon követése, miközben további 15% dolgozik a kitűzött cél érdekében a nyomon követést végző rendszer fejlesztésén. Ezzel egyidejűleg a megkérdezett szakszervezeteknek csak 43%-ának van tudomása arról, hogy a vasúti társaságok az összesített nemek közötti bérszakadékot nyomon követik, valamint további 39%-nak nincs ezzel kapcsolatos információja.



Általános nemek közötti bérszakadék nyomon követése

Vasúti társaságoknál meglévő nemek közötti bérszakadék közzététele

Díjazás átláthatóságának irányelvei a vasúti társaságoknál

Egyenlő vagy egyenlő munkáért járó egyenlő béreket biztosító intézkedések a vasúti társaságoknál

igen
fejlesztés alatt

igen
fejlesztés alatt
szakszervezeteink nem rendelkeznek ezzel kapcsolatos információkkal

A bérpolitikák átláthatóságának hiányát jelzik továbbá, hogy a megkérdezett vasúti társaságoknak viszonylag alacsony részaránya (37%) közli a nemek közötti bérszakadék (gender pay gap) értékét, vagy rendelkezik átlátható javadalmazási politikával (52%). Ezenkívül a megkérdezett szakszervezete-

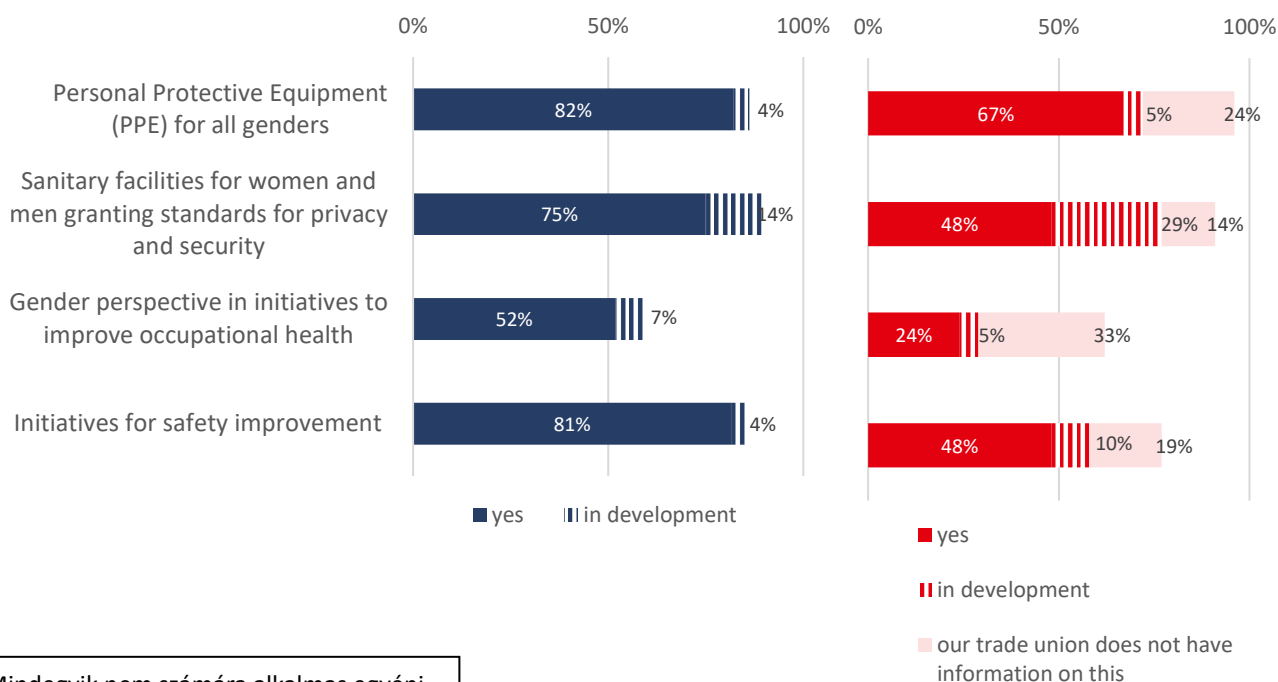
knek csak 14%-a nyilatkozott úgy, hogy tudomása van arról, hogy a vasúti társaságok a nemek közötti bérszakadékokra vonatkozóan adatokat tesznek közzé, mialatt 48%-nak van tudomása a vállalatok átlátható javadalmazási politikáiról.

Ugyanakkor a vasúti társaságok igyekeznek bezárni a nemek közötti bérszakadékokat, a megkérdezett vállalatok 43%-a már megerősítette az azonos munkáért azonos bérezést biztosító intézkedéseit, mialatt 23% jelenleg az intézkedések fejlesztésén dolgozik. Ezeket az eredményeket a megkérdezett szakszervezetek nagyrészt alátámasztják.



7. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: MUNKAHELYI EGÉSZSÉGÜGY ÉS BIZTONSÁG

A foglalkozás-egészségügy és a munkahelyi biztonság különös kihangsúlyozása mellett a vizsgált társaságok ezek érdekében számos intézkedést hajtottak végre: A cégek 82%-a olyan egyéni védőeszközök (PPE) bevezetéséről nyilatkozott, amelyek mindegyik társadalmi nem szükségleteinek megfelelnek, mialatt 75% alkalmas szaniter létesítmények telepítéséről tájékoztatott. A munkahelyi biztonság iránti általános kötelezettségvállalás erősnek mutatkozik, azaz a vállalatok 81%-a jelezte, hogy általános biztonsági kezdeményezéseket indított útjára.



Mindegyik nem számára alkalmas egyéni védőeszközök (PPE)

Férfiak és nők számára alkalmas szaniter helyiségek, amelyek megfelelnek a magánszférára és a biztonságra vonatkozó normáknak

Nemi dimenziók figyelembevétele a munkahelyi egészséget javító kezdeményezésekben

Biztonság javítását célzó kezdeményezések

igen

fejlesztés alatt

igen

fejlesztés alatt

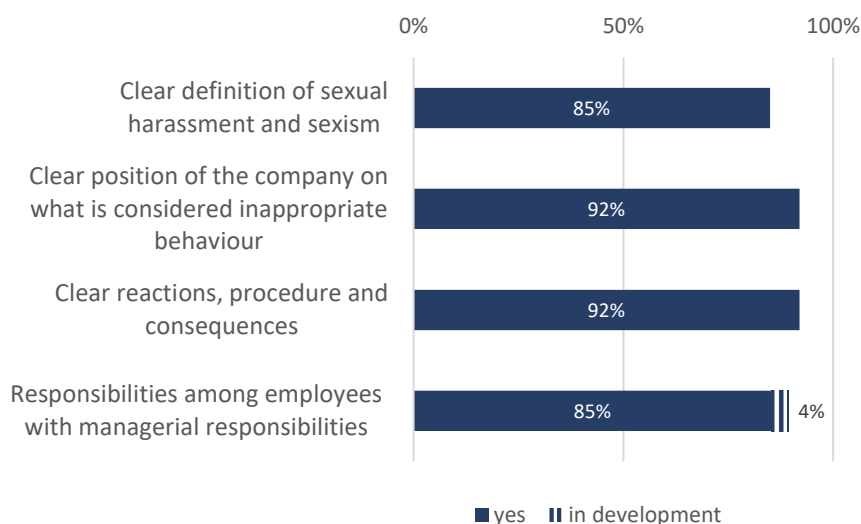
szakszervezeteink nem rendelkeznek ezzel kapcsolatos információkkal

A megkérdezett szakszervezetek szerint a vasúti cégeknél legszélesebb körben bevezetett foglalkozás-egészségügyi és biztonsági intézkedés az minden társadalmi nem számára alkalmas egyéni védőeszközök (PPE) biztosítása, és 67% igazolta vissza ezek elérhetőségét. Az olyan szaniter létesítmények meglétét, amelyek eleget tesznek a nők és férfiak számára egyaránt alkalmas magánszféra- és biztonsági követelményeknek, csak a részt vevő szakszervezeteknek csupán 48%-a erősítette meg, és ugyanilyen arányban állították, hogy a vasúti társaságoknál biztonsági fejlesztések folynak.



8. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: A SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ÉS A SZEXIZMUS MEGELŐZÉSE

A szexuális zaklatás és a szexizmus elleni politikák elfogadása mellett a vizsgált társaságok e célok érdekében társult intézkedéseket is terveznek és hajtanak végre. Ilyenformán a vállalatok 89%-a egyetértett abban, hogy az áldozatok magánéletének védelme az incidensek bejelentése esetén maximális prioritást élvez, és 82% jelezte, hogy rendelkezik ezen incidensek esetére bejelentő irodával vagy bizalmi személlyel. A szexuális zaklatások és a szexizmus eseteinek gyűjtésére szolgáló bejelentőrendszerek, illetve a dolgozók növekvő tudatosságát célzó intézkedések a vasúti cégeknél széles körben használt eszközök, amelyek meglétéről 68 és 75%-ban jelentettek. Ehhez képest kevés vasúti társaság vezetett be a szexuális visszaélések és a szexizmus elleni ügymenetek vagy intézkedések nyomon követésére szolgáló mechanizmusokat (64%).



A szexuális zaklatás és a szexizmus világos meghatározása

A vállalat világos pozíciója arról, mi számít helytelen magatartásnak

Egyértelmű reakciók, eljárás és következmények

Vezetői felelősséggel rendelkező munkavállalók közötti felelőségek

igen
fejlesztés alatt

igen
fejlesztés alatt
szakszervezeteink nem rendelkeznek ezzel kapcsolatos információkkal

A szakszervezetek felmérésének eredményei csak alacsony szinten tudták visszaigazolni ezen intézkedések megvalósulását, ugyanis a szakszervezetek nagy hányada jelezte hiányos információit az ilyen tevékenységekkel kapcsolatban. Például a szakszervezeteknek csak a fele tudta megerősíteni a szexuális zaklatások és a szexizmus elleni monitoring rendszerek meglétét, és meglepő, hogy 45%-uknak nincs tudomása ilyen intézkedésekről. Hasonlóképpen, a szakszervezeteknek 55%-a tudta megerősíteni, hogy a vasúti társaságok a szexuális zaklatások és a szexizmus eseteinek rögzítése céljából bejelentőrendszerekkel rendelkeznek, és csupán 45%-uk tudta visszaigazolni, hogy a dolgozók ezzel kapcsolatos tudatosságának növelésére irányuló intézkedések kerültek megvalósításra.

NÖVEKVŐ NŐI FOGLALKOZTATÁS AZ EURÓPAI VASÚTI ÁGAZATBAN

A vasúti ágazat meghatározó szerepet tölt be az európai gazdaságban és a fenntarthatósági fejlesztési célkitűzések elérésében. Európa vasúti rendszere az egyik legsűrűbb és legátfogóbb a világon, magában foglalva a régiók közötti nagysebességű, regionális és városi vasutak kombinációját. Hálózatként a transzeurópai közlekedési hálózat (TEN-T) egyik gerincét alkotja. Személyek és vállalkozások határokon keresztül összekapcsolásával a vasúti hálózatok nem csak az Európai Unión belül, hanem egész Európában hozzájárulnak a gazdasági növekedéshez és a regionális integrációhoz.

Körülbelül 1,5 millió munkavállalóval a vasúti szektor a legnagyobb foglalkoztató Európában, és ebből megközelítőleg 1 millió dolgozó az EU tagállamaiban dolgozik. Az európai vasutak jelentősége azonban bőven túlmutat a közvetlen foglalkoztatásra kifejtett hatásain azáltal, hogy számos módon kapcsolódik a különböző ipari és szolgáltatási ágazatokhoz a vasútépítéstől az európai vonatforgalom-irányítási rendszerekig. Az európai vasúti szektor az Európai Zöld Megállapodáshoz is jelentősen hozzájárul. A vasutak központi szerepet töltenek be a szén-dioxid-kibocsátás csökkentésében és a környezetbarát személy- és áruszállítás előmozdításában. Meghatározó szerepe ellenére a vasúti ágazat jelentős kihívásokkal néz szembe, ezek közé tartozik az idősödő munkaerő és a szakképzett munkaerő hiánya a műszaki és mérnöki pozíciókban.²

A női dolgozók a több okból is alulreprezentált helyzetükből adódóan számtalan kiaknázatlan forrást képviselnek a vasúti ágazat fejlődése során, amelyen belül a történelem folyamán mindig olyan szakmák domináltak, amelyek hagyományos férfias kliséket elégítenek ki (pl. nehéz, fizikai; veszélyes, zajos stb.), és amelyek tartós kulturális sztereotípiákat tápláltak a vasúti munkakörökkel kapcsolatban. A vasúti munkaerőben fennálló alulreprezentált női jelenlét egyre nagyobb kihívást okoz mind a strukturális tendenciák, mind a vasúti társaságok saját kifejezett szakpolitikai irányelvei miatt. A közlekedésben a nemek közötti egyenlőséget támogató nemzeti és uniós szintű irányelvek fontos ke-retrendszert is teremtenek. A legutóbbi európai jelentések is hangsúlyt helyeznek a nők közlekedési ágazatba való vonzásának, toborzásának és az ágazatban történő megtartásának fontosságára, és ajánlásokat fogalmaznak meg.³

Ez utat nyit a szektor modernizálása felé. A nők egyre inkább láthatóvá válnak vezetői szerepekben, az ügyfélszolgálatokon és műszaki területeken, és ezzel is segítik az idejétmúlt sztereotípiák meg-kérdőjelezését, valamint hozzájárulnak az ágazat modern, megfrissült imázsához.

Mindezek mellett fontos kihangsúlyozni, hogy a szükséges modernizálás kevésbé szól az imázsról, sokkal inkább a nők és férfiak igényeihez illeszkedő munkafeltételek és munkakultúra alkalmazásáról. A legújabb tanulmány rámutat arra, hogy az európai vasúti ágazatban megjelenő nagyobb női részvétel előtti legfőbb akadályokat még mindig a túlnyomórészt férfias munkakultúra, a munka és a

² Lásd Voss (2022): Foglalkoztathatóság a vasúti ágazatban a digitalizálás és az automatizálás fényében Az Európai Szociális Partnerek megbízásával. Berlin.

³ Európai Bizottság: Mobilitás és Közlekedés igazgatósága (2025) Nők a közlekedésben. EU-platform a változásért – 25 ajánlás a nők a vonzásához, toborzásához és megtartásához a közlekedési ágazatban Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala.

magánélet hiányos egyensúlya, a nők munkahelyi egészségének és biztonságának figyelmen kívül hagyása és a közlekedésben dolgozók elleni erőszak jelentik.⁴

EGYÜTTMŰKÖDÉS ÉS KÖZÖS MUNKA A NAGYOBB CÉLOK ELÉRÉSÉHEZ

E háttérrel szemben és az Európai Szociális Párbeszéd Vasúti Ágazati Bizottsága keretrendszerén belül a CER és az EFT 2004/2005 óta dolgoznak a nők jobb képviselésének és integrációjának különféle tevékenységeken keresztüli elősegítésén az ágazatukban.

2007-ben került aláírásra a „Közös ajánlások a nők jobb integrációjához a vasúti szektorban” című dokumentum a CER és az EFT által – az ágazatban több tanulmánynak és tevékenységnek kiindulópontjaként⁵. 2012 óta a CER és az EFT szociális partnerek rendszeres éves jelentéseket tettek közzé (WiR-jelentés – Nők a Vasútnál), amelyekben 12 mutatót elemeztek a szóban forgó folyamat nyomon követése érdekében. A hatodik és mostanáig utolsó jelentés tartalmazott 2018-as adatokat a 21 ország 28 vasúti társaságáról szóló visszatérő kérdőívekben, amelyek betekintést nyújtanak a vasúti ágazaton belüli nemek közötti egyenlőség állapotába. Abban az időszakban a nők átlagos részaránya a vasúti munkaerőn belül 21% volt, akkor a vezető pozíciók 22%-át tették ki, a mozdonyvezetők 3%-át, a vonatszemélyzet 37%-át, illetve a forgalomirányítók 21%-át.

A WiR-jelentés eredményei megmutatták, hogy a nők jelenléte és a nemek közötti egyenlőség növelése nagyobb erőfeszítéseket igényel. A szociális párbeszeden, azaz a 2018/2019. évi Munkaprogramon belül a CER és az EFT tárgyalások megkezdése mellett döntött egy kötelező érvényű autonóm megállapodásról az EUMSZ 155. cikke szerint a nemek közötti egyenlőség és a nemi sokszínűség vasúti ágazatban történő előmozdításáért.

A kötelező érvényű, autonóm európai megállapodás összhangban áll az Európai Unió célkitűzéseivel és kihívásaival. Valójában az Egyenlőségi Unió az Ursula von der Leyen Bizottság egyik fő prioritása. Ezt kiemeli az új diszkriminációellenes jogszabályra vonatkozó javaslat és a 2020–2025-ös nemek közötti egyenlőségi stratégia. A stratégia kulcstevékenységek sorát vázolja fel, beleértve a nemi alapú erőszak (a szexuális zaklatás is ide tartozik) megszüntetését, a munkapiacon való részvételi egyenlőség és esélyegyenlőség (azonos bérezés is) biztosítását, valamint a nemek közötti egyensúly megalapozását a döntéshozó testületekben csakúgy, mint az igazgatótanácsokban. Enekíven a nemek közötti egyenlőségi stratégia konkrét lépéseket szorgalmaz, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó uniós szabályok egyaránt nőkre és férfiakra vonatkozóan működjenek a gyakorlatban is, azáltal, hogy a tagállamok ezeket a szabályokat átvegyék és végrehajtsák.

⁴ EIGE (2023): Nemek közötti egyenlőségi mutató 2023. Zöld gazdaságra való átállás a közlekedésben és az energia területén. Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala.

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

A NŐK A VASÚTNÁL PROJEKTRŐL SZÓLÓ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNERI MEGÁLLAPODÁS

A nemi sokszínűség a gazdagság és a jobb teljesítmény forrása. Hozzájárul a mindenki számára jobb munkafeltételekhez és a munkavállalók közötti jobb légkörhöz.⁶

TÁRGYALÁS ÉS ÜTEMTERV

A Nők a Vasútnál témájú tárgyalások 2019 októberében kezdődtek az Európai Bizottság által támogatott Európai Ágazati Szociális Párbeszéd keretrendszerén belül, és a 2019 – 2021. évek alatt folytatott több tárgyalási forduló után (a COVID-19 pandémia miatti megszakítással) mindkét delegáció kemény munkájának és elkötelezettségének köszönhetően pozitív eredményekkel végeztek. A CER Közgyűlése a megállapodást 2021. szeptember 20-án, az EFT Vasúti Részlege 2021. október 27-én fogadta el, amellyel megérkeztek a folyamat utolsó állomásához: a megállapodás hivatalos aláírásához, amely annak hatálybalépését jelentette.

2021. november 5-én a CER és az EFT a vasúti ágazat munkáltatóinak és dolgozóinak képviselőitében hivatalosan aláírták a Nők a Vasútnál autonóm megállapodást a női foglalkoztatásnak az ágazatban történő előmozdítása céljából.

E megállapodás szándéka, hogy több nőt vonzzon a vasúti szektorba a nagyobb munkahelyi védelem és az egyenlő bánásmód által, a nemek közötti egyenlőség átfogó általános politikája keretében elfogadott számos intézkedésnek köszönhetően. Ezek az intézkedések olyan területeket és célkitűzéseket fednek le, amelyek arra irányulnak, hogyan vonzható több női munkavállaló az ágazatba a munka és a magánélet összeegyeztetésével, előléptetésekkel és karrierfejlesztéssel, egyenlő bérezéssel, egészséges és biztonságos munkakörnyezettel, valamint a szexuális zaklatás és a szexizmus megelőzésével.

A megállapodás az aláírással lépett hatályba. A társaságok 12 hónapot kaptak a nemi egyenlőséget és sokszínűséget célzó politika megalapozásához, és 24 hónapot ennek gyakorlatba ültetéséhez. A megvalósítás eredeti határideje 2023 vége volt, de ez a szociális partnerek közötti kölcsönös megállapodással 2024 végéig meghosszabbításra került. A jelen jelentés ismerteti a megvalósulás 2023. év végéig tartó időszakát, és kiindulási alapként szolgál a 2024-ig tartó megvalósítás hatásainak értékeléséhez.

⁶ A NŐK A VASÚTNÁL témájú Európai Szociális Partneri Megállapodásra a továbbiakban „WiR-megállapodás”, 4. oldal, online elérhető a következő címen: <https://www.etf-europe.org/resource/etf-cer-european-social-partner-agreement-on-women-in-rail/> (Utolsó hozzáférés: 2025.06.10.)

A WIR-TÁRGYALÓCSOPORT

A WiR-tárgyalócsoporthoz az EFT részéről Giorgio Tuti, Jedde Hollewijn, Jolanta Skalska, Katarina Mindum, Maria Cristina Marzola, Maria Rathgeb, Marie Poincel, Michelle Rodgers, Plamena Zhelyazkova és Sabine Trier. A CER oldaláról pedig Alberto Mazzola, Matthias Rohrmann, Yves Baden, Barbara Grau, Claudia Kürzl, Jitka Ceskova, Roberta Tomassini, Susanne Elfström és Wladyslaw Szczepkowski.



Joost Korte, Foglalkoztatási Főigazgató és Charlotte Norlund-Matthiessen, Valean biztosának kabinetje voltak jelen az aláírási ceremónián, gratuláltak a küldötteknek, és lelkesen üdvözölték a megállapodást. Kiemelték, hogy ez a megállapodás jelentős eredmény, és különösen azért van nagy jelentősége, mert a vasút európai évében került megvalósulásra.

„A WiR-megállapodás egyedülálló szimbóluma az európai szociális párbeszéd erejének, és tükrözi azon kötelezettségvállalásunkat, hogy a vonzóbbá tegyük a vasúti szektort a nők számára Európa-szerte. Hiszünk abban, hogy sokszínű munkaerő nem csak társadalmi szempontból nélkülözhetetlen, de üzleti sikerünkhöz is kritikus fontosságú. Mint Deutsche Bahn, számos stratégiai kezdeményezéssel aktívan támogatjuk az esélyegyenlőséget, és törekszünk a nők arányának 40%-ra történő növelésére a vezetői pozíciókban – szilárd elkötelezettséggel a sokszínűség és hosszú távon a nemek kiegyenlített részvétele iránt.

– MARTIN SEILER, HUMÁN ERŐFORRÁS ÉS JOGI ÜGYEKÉRT FELELŐS IGAZGATÓSÁGI TAG
A DEUTSCHE BAHN-NÁL

A NŐK A VASÚTNÁL TÉMÁJÚ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNERI MEGÁLLAPODÁS DIÓHÉJBAN

A Nők a Vasúti Ágazatban témájú Európai Szociális Partneri Megállapodás az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 155. cikkén alapul, és a vasúti ágazatnak a nemek közötti egyenlőség és a nemi sokszínűség iránti elkötelezettségét hangsúlyozza.

A MEGÁLLAPODÁS CÉLKITŰZÉSE ...

- több női dolgozó vonzása a vasúti ágazatba, különösen az alulreprezentált területekre;
- a nemek szempontjából vegyes összetétel megvalósítása és a nemi alapú szakmai szegregáció felszámolása;
- kellemes munkahelyi környezet és vonzó munkafeltételek megteremtése a női dolgozók számára hosszú távú megtartásuk érdekében;
- olyan munkakörnyezet kialakítása, amely érvényteleníti a férfiakkal kapcsolatos sztereotípiákat és férfiak által dominált kultúrát;
- a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés megszüntetése;
- esélyegyenlőség biztosítása férfiak és nők számára egyaránt minden szinten és területen;
- nemek közötti egyenlőség megvalósítása.

Ezen célok eléréséhez nyolc szakpolitikai terület kijelölése történt, amelyekre vonatkozóan különböző intézkedések és célkitűzések megtárgyalására, illetve a WiR-megállapodás lefektetésére került sor.

INTÉZKEDÉSEK VÉGREHAJTÁSA A NYOLC MEGHATÁROZOTT TERÜLETEN

A WiR-megállapodás irányelveket és intézkedéseket fogalmaz meg nyolc szakpolitikai terület mentén. A résztvevő vállalatok vállalják ezen irányelvek betartását és a szükséges intézkedések végrehajtását.



Overall gender equality policy



Career development



Gender balanced representation



Equal pay and gender pay gap



Recruitment



Occupational health and safety



Reconciliation of work and private life



Preventing sexual harassment and sexism

Általános nemek közötti
egyenlőségi politika

A nemek kiegyensúlyozott
képviselése

Munkaerő-toborzás

A munka és a magánélet
összeegyeztethetősége

Szakmai fejlődés

Egyenlő díjazás és nemek
közötti bérszakadék

Munkahelyi
egészségvédelem és bi-
ztonság

A szexuális zaklatás és a
szexizmus megelőzése

A résztvevő vállalatok az irányelvek betartását és a szükséges intézkedések végrehajtását; ez vonatkozik a CER minden tagjára, valamint azon EU-n kívüli vállalatokra, amelyek önkéntesen elfogadják a megállapodást.

JELENTÉS A WIR-MEGÁLLAPODÁS MEGVALÓSÍTÁSÁRÓL

Ez a jelentés részletes elemzést nyújt a WiR-megállapodásban lévő feltételek megvalósulási folyamatáról. A jelentés szakértők, szakszervezetek és számos európai ország vasúti társaságának véleményére támaszkodva kiemeli azon eredményeket, kihívásokat és területeket, amelyek a WiR-megállapodás célkitűzéseinek eléréséhez további lépéseket igényelnek.

AZ ALKALMAZOTT MÓDSZEREKRŐL DIÓHÉJBAN

Ennek érdekében több módszertani megközelítés keverékét alkalmaztuk, amelyek közé tartoznak a kiválasztott kulcsfontosságú érdekelt felekkel folytatott kvalitatív interjúk, a vasúti társaságok és szakszervezetek online felmérése, valamint a WiR-megállapodás végrehajtását támogató sikeres intézkedések és kezdeményezések bemutatására szolgáló legjobb gyakorlatok példáinak kidolgozása, valamint két közös workshop megrendezését, amelyek platformot biztosítottak az európai szociális partnerek közötti kölcsönös tanuláshoz és további információcseréhez.

Továbbá a tudományos szakértők egyik legfőbb feladata volt a nemekre vonatkozó, jól értelmezhető mutatók kidolgozása. A WiR-megállapodásban meghatározott irányelvek és intézkedések alapján minden szakpolitikai területhez mutatókat dolgoztak ki, hogy a megállapodás végrehajtásának eredményeként elért haladás ezek által nyomon követhető legyen. Az ezt követő fázisban ezeket a mutatókat operacionalizálták, azaz a gyakorlatban is alkalmazhatóvá tették, majd belefoglalták a két online felmérés kérdőívébe. Mindezen lépések az irányítóbizottsággal folytatott szoros egyeztetés mellett történtek, amely stratégiai szempontból vezette a szóban forgó projektet.

KVALITATÍV INTERJÚK

2024 májusa és októbere között 27 egyéni kvalitatív interjú lebonyolítása történt bizonyos kulcsfontosságú érintett felekkel azzal a céllal, hogy további betekintést nyerjünk az európai szociális partnerek előző és tervezett intézkedéseibe a Nők a Vasútnál kezdeményezés kapcsán. Pontosabban szólva, ezek az interjúk azon intézkedésekbe engedtek bepillantást, amelyek végrehajtása a WiR-megállapodás megvalósítása már megtörtént a vasúti társaságoknál és a szakszervezeteknél. Továbbá az interjúk arra is lehetőséget adtak, hogy az interjúalanyok reflektáljanak azon témákra és érdekes kérdésekre, amelyek figyelembe vétele szerintük elengedhetetlen az új WiR-jelentés összeállításakor. Az interjúpartnerek kiválasztása az irányítóbizottsággal való egyeztetésben történt; rendkívül fontos volt az interjúk kiegyensúlyozott elosztásának biztosítása mind a vasúti társaságok és a szakszervezetek, mind a résztvevő országok között. Az interjúkat rögzítettük, tematikusan kódoltuk és elemeztük további a felhasználáshoz, különösen a nemi eloszlásra vonatkozó mutatók kidolgozásához szükséges adatok gyűjtéséhez.

ONLINE FELMÉRÉSEK

A WiR-megállapodásban lévő feltételek alapján kerültek kidolgozásra a megállapodás szerinti nyolc szakpolitikai terület mindegyikéhez alkalmas nemekre vonatkozó mutatók a megvalósulás értékelése céljából. Pontosabban szólva ezeket a mutatókat az egyes szakpolitikai területekre vonatkozóan elfogadott elvekből és intézkedésekből vezettük le, és ezek annak értékelésére szolgálnak, hogy a feltételek eddig milyen mértékben teljesültek. Ilyen módon szemléltetik a nemek közötti egyenlőség irányában megvalósult fejlődést az európai vasúti szektorban. Ahol releváns, a korábbi jelentésekben meglévő mutatókat is figyelembe vettük a folytonosság érdekében; ennek azonban csak másodlagos jelentőséget tulajdonítottunk, a fókuszban egyértelműen az új mutatók kidolgozása állt – összhangban a WiR megállapodás részleteivel.

Minden mutató a két kérdőívben kerül begyűjtésre – a vasúti társaságok és a szakszervezetek kérdőívében. A vasúti társaságok számára készített kérdőív nagyobb terjedelmű volt, a szakpolitikai mutatók mellett kulcsfontosságú teljesítménymutatókat (KPI mutatókat) is magában foglal. A szakszervezetek meglátásai további kiegészítésként szolgálnak a vasúti társaságok által nyújtott információkhoz. Meg kell jegyeznünk, hogy a felmérésben arra törekedtünk, hogy minden nemre és a sokszínűség egyéb aspektusaira vonatkozóan gyűjtsünk adatokat, így a nemi sokszínűséget a bináris értelmezésen túl is vizsgáltuk; azonban az adatok elérhetősége e tekintetben korlátozottnak bizonyult.

A kérdőívek online eszközökkel állítottuk össze, és a felmérések lebonyolítása a vasúti társaságok és a szakszervezetek között 2025. januárja és áprilisa között folyt. Az adattisztítás után a 22 országban aktív vasúti társaságok által 29 megválaszolt kérdőív, illetve 13 ország szakszervezetétől visszaküldött 21 kérdőív válaszaik voltak alkalmasak az elemzésbe való bevonásra.

Az összegyűjtött adatok kiértékelése leíró statisztikai módszerekkel történt, és átfogó táblázatok és ábrák segítségével vizualizáltuk őket. Emellett a kulcsfontosságú adatok – mint a KPI mutatók – szemléltetése „képes statisztika” [Bildstatistik] segítségével történt a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó legfontosabb célok fejlődésének egyszerűbb közvetítése érdekében. A szakpolitikai területeket szemléltető piktogramokat is készítettünk és használtunk a jelentésben a jobb felismerhetőség kedvéért.

KÖZÖS WORKSHOPOK

A szóban forgó projekt keretrendszerén belül két workshop került megtervezésre, megrendezésre és levezénylésre a tudományos csoport által, az európai szociális partnerekkel folytatott szoros egyeztetés mellett. A workshopok nemcsak arra szolgáltak, hogy a kulcsfontosságú érdekelt feleket a WiR-megállapodás végrehajtásának előrehaladásáról tájékoztassák, hanem vitafórumot is biztosítottak a visszajelzések és további információk gyűjtéséhez az új WiR-jelentés számára.

Mindkét workshopon határozottan arra biztattuk a vasúti társaságok és a szakszervezetek képviselőit, hogy szólaljanak fel, és mutassanak be példákat országukban bevált legjobb gyakorlatokról, amelyek inspirációként szolgálhatnak más érdekelt felek számára is. Továbbá meghívtunk szakembereket, hogy nyilatkozzanak a WiR-megállapodás megvalósításával kapcsolatos legújabb eredményekről, és osszanak meg a szakterületükön releváns információkat.

IRÁNYÍTÓBIZOTTSÁG

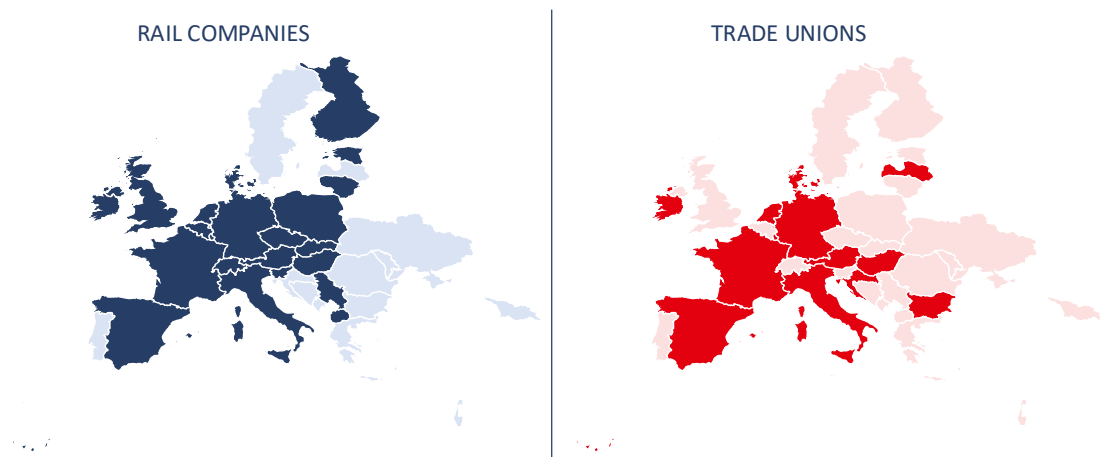
Az Irányítóbizottság a projekt legfőbb döntéshozó testülete, és a vasúti ágazat európai szociális partnereinek képviselőiből tevődik össze. A projekt futási ideje alatt a bizottság összese hat alkalommal ült össze, rendszerint a projekt megvalósításában elért fontos mérföldköveket követően.

A MEGVALÓSÍTÁS ÁTTEKINTÉSE

Mielőtt bemutatnánk minden szakpolitikai területre vonatkozóan a megvalósítási folyamat eredményeit, a jelentés ezen részében áttekintést nyújtunk a résztvevő vállalatokról és szakszervezetekről. 22 ország összesen 29 vasúti társasága, illetve 20 vasúti társaság dolgozóit képviselő 14 szakszervezet került bevonásra.

A résztvevő vasúti társaságok összesen 696113 személyt foglalkoztatnak számos foglalkozási területen (a részleteket lásd: 2. szakpolitikai terület). A vállalatok a munkavállalók számát tekintve jelentősen eltérnek, szerepelnek köztünk 55-től 231100-ig terjedő számú dolgozót foglalkoztató társaságok. Tizenkét vállalat foglalkoztat 10000 feletti létszámot, ezek közül három 50 000-nél is több dolgozót. Tizenegy vállalat foglalkoztat 1000 és 10000 közötti létszámú munkavállalót, és öt vállalat valamelyest kisebb, 1000 fő alatti létszámmal bír.

A WIR-FELMÉRÉSBEN RÉSZT VEVŐ VASÚTI TÁRSASÁGOK ÉS SZAKSZERVEZETEK



1. ábra, forrás: L&R Database 'WIR_companies', n=29; 'WIR_trade_unions', n=21

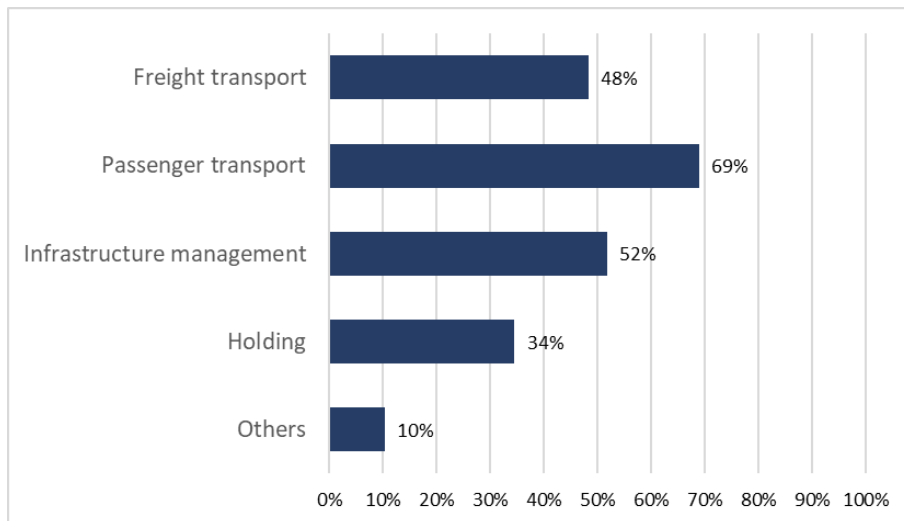
VASÚTI TÁRSASÁGOK

SZAKSZERVEZETEK

A RÉSZTVEVŐ TÁRSASÁGOK ÁLTAL LEFEDETT ÜZLETI TERÜLETEK

Ahogy a 2. ábra mutatja, több választ is figyelembe véve, a résztvevő vasúti társaságoknak körülbelül a fele a teherszállítás és a pályahálózat-kezelés üzletágakban működnek. Emellett a megkérdezett vállalatoknak több mint kétharmada személyszállítással foglalkozik, és a megközelítőleg egyharmada

holding. Néhányan más üzletágakban is tevékenykednek, nevezetesen mérnöki területen, vasúti járművek karbantartásában és ezekhez kapcsolódó területeken (pl. webhely-szolgáltatások, ingatlanügyletek).



Teherszállítás
Személyszállítás
Pályahálózat-kezelés
Vagyonkezelés (holding)
Egyéb

Ábra 2, Forrás: L&R Database 'WIR_companies', n=29; megjegyzés: több válasz lehetséges

A WIR-FELMÉRÉSBEN RÉSZT VEVŐ VÁLLALATOK

Minden résztvevő vállalat és legfőbb jellemzői láthatók az alábbi listában.⁷

ORSZÁG	VÁLLALAT NEVE	FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMA	ÜZLETÁGAK (adatokra vonatkoztatva)
Ausztria	ÖBB-Holding	40 452	Teherszállítás, személyszállítás, pályahálózat-kezelés, vagyonkezelés (holding)
Belgium	Eurostar	2 691	Személyszállítás
Belgium	Société Nationale des Chemins de Fer Belges/Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (SNCB/NMBS BELGIUM)	17 512	Személyszállítás
Csehország	České Dráhy (CD)	13 388	Személyszállítás
Dánia	Danske Statsbaner (DSB)	6 500	Személyszállítás
Észtország	Eesti Raudtee (EVR)	703	Pályahálózat-kezelés

⁷ A vállalatok ABC-sorrendbe rendezett működési országaik szerint vannak felsorolva.

Finnország	VR-Yhtymä Oy (VR Group)	8 416	Teherszállítás, személyszállítás
Franciaország	SNCF-Holding	153 456	Teherszállítás, személyszállítás, pályahálózat-kezelés, vagyonkezelés (holding)
Németország	Deutsche Bahn (DB)	231 080	Teherszállítás, személyszállítás, pályahálózat-kezelés, vagyonkezelés (holding)
Németország	e.g.o.o. Eisenbahngesellschaft	55	Teherszállítás
Németország	eurobahn GmbH Co. KG	866	Személyszállítás
Magyarország	Magyar Államvasutak (MÁV)	16 734	Pályahálózat-kezelés
Írország	Iarnród Éireann (IE)	4 689	Személyszállítás, pályahálózat-kezelés
Olaszország	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)	68 444	Teherszállítás, személyszállítás, pályahálózat-kezelés, vagyonkezelés (holding)
Olaszország	FNM Group	210	Vagyonkezelés (holding)
Litvánia	Lietuvos Geležinkeliai (LTG)	5 697	Teherszállítás, személyszállítás, pályahálózat-kezelés, vagyonkezelés (holding)
Luxemburg:	CFL	5 125	Teherszállítás, személyszállítás, pályahálózat-kezelés, vagyonkezelés (holding)
Hollandia	Nederlandse Spoorwegen (NS)	20 559	Személyszállítás
Észak-Macedónia	ŽRSM Infrastructure	795	Pályahálózat-kezelés
Lengyelország	Polskie Koleje Państwowe (PKP)	12 331	Vagyonkezelés (holding)
Szerbia	ŽS Infrastructure	5 786	Pályahálózat-kezelés
Szlovákia	Železnice Slovenskej Republiky (ŽSR)	12 707	Pályahálózat-kezelés
Szlovákia	Železničná Spoločnosť Cargo Slovakia (ZSSK Cargo)	3 771	Teherszállítás
Szlovákia	Železničná Spoločnosť Slovensko (ŽSSK)	5 240	Személyszállítás
Szlovénia	Slovenske Železnice (SŽ)	7 102	Teherszállítás, személyszállítás, pályahálózat-kezelés, vagyonkezelés (holding)
Spanyolország	Renfe Operadora (RENFE)	15 872	Teherszállítás, személyszállítás
Svájc	BLS	3 930	Teherszállítás, személyszállítás, pályahálózat-kezelés
Svájc	Schweizerische Bundesbahnen / Chemins de Fer Fédéraux Suisses / Ferrovie Federali Svizzere (SBB CFF FFS)	32 002	Teherszállítás, személyszállítás, pályahálózat-kezelés, vagyonkezelés (holding)
Egyesült Királyság	Rail Delivery Group (RDG)	nincs adat	Teherszállítás, személyszállítás

A WIR-FELMÉRÉSBEN RÉSZT VEVŐ SZAKSZERVEZETEK

Minden résztvevő szakszervezet és legfőbb jellemzői láthatók az alábbi listában.⁸

ORSZÁG	SAKSZERVEZET	VÁLLALAT MUNKAVÁLLALÓINAK KÉPVISELETE
Ausztria	Vida	ÖBB-Holding
Ausztria	Vida	Fachverband der Schienenbahnen (WKO)

⁸ A szakszervezetek ABC-sorrendbe rendezett működési országai szerint vannak felsorolva.

Bulgária	Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria	BDŽ Holding
Horvátország	Railroad Engineer Trade Union	Hrvatske Željeznice Infrastructure (HŽ Infrastructure)
Horvátország	Railroad Engineer Trade Union	Hrvatske Željeznice Passenger (HŽ Passenger)
Dánia	Dansk Jernbaneforbund	Danske Statsbaner (DSB)
Franciaország	CGT Cheminots	SNCF-Holding
Franciaország	FGTE CFDT (Fédération Générale des Transports et de l'Environnement)	SNCF-Holding
Németország	EVG	Deutsche Bahn (DB)
Németország	EVG	Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)
Magyarország	Trade Union of Hungarian Railwaymen (Vasutasok Szakszervezete)	Magyar Államvasutak (MÁV)
Magyarország	Trade Union of Hungarian Railwaymen (Vasutasok Szakszervezete)	Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút/Raab-Oedenburg-Ebenfurter Eisenbahn (GySEV/Raaberbahn)
Írország	SIPTU (Services, Industrial, Professional and Technical Union)	Iarnród Éireann (IE)
Olaszország	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Olaszország	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	FNM Group
Lettország	Latvian Rail and Transport Industry Trade Union (Latvijas Dzelznieku Arodbiedriba)	RailBaltica (RB Rail)
Lettország	Latvian Rail and Transport Industry Trade Union (Latvijas Dzelznieku Arodbiedriba)	Latvijas Dzelzceļš (LDZ)
Luxemburg	FCPT-SYPROLUX	Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL)
Luxemburg	FCPT-SYPROLUX	CFL
Hollandia	FNV	Nederlandse Spoorwegen (NS)
Spanyolország	FeSMC-UGT	Euskotren

Továbbá az Ukrán Szakszervezet (Ukrán Vasutasok és Közlekedési Építőmunkások Szakszervezete) nyújtott bepillantást munkájának területére.

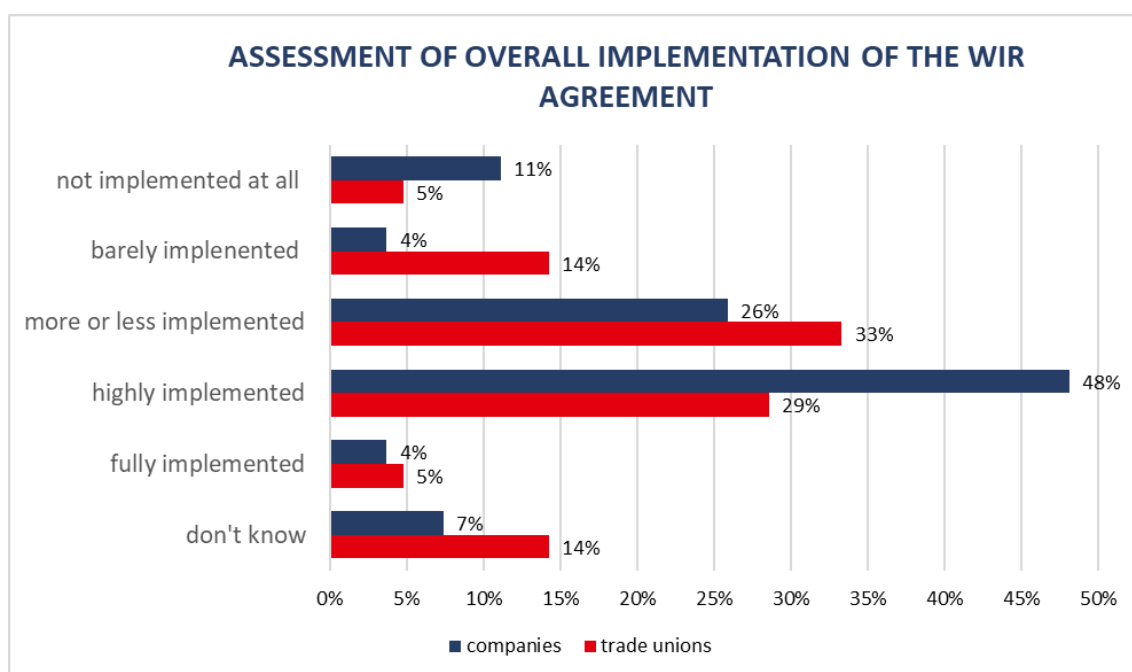
A WIR-MEGÁLLAPODÁS ELFOGADÁSA ÉS ÁLTALÁNOS MEGVALÓSÍTÁSA

A következőkben áttekintést nyújtunk a megvalósításról, valamint a vállalatok és a szakszervezetek közötti együttműködésről. Szem előtt kell tartanunk, hogy a vállalatok és a szakszervezetek összevete csak korlátozott mértékben lehetséges, mivel bizonyos vállalatok esetében hiányzik a szakszervezet nézőpontja, és fordítva. Mindezek ellenére érdemes összehasonlítani a két nézőpontot annak érdekében, hogy egyrészt mindkét látásmódot figyelembe vegyük, másrészt, hogy bemutathassuk az eltérő értékeléseket.

Általában elmondható, hogy a felmérésben részt vevő vasúti társaságoknak több mint 90%-a jelezte, hogy elfogadta a WiR-megállapodást a vállalaton belül – akár a CER tagjaként, akár az EU-n kívüli partnerszervezetekként, önkéntesen alkalmazva azt. További két vasúti társaság döntött a felmérésben való önkéntes alapú részvétel mellett anélkül, hogy a felmérés előtt elfogadta volna a megállapodást. A megvalósulási folyamat tekintetében 4% minősíti a megállapodást teljes mértékben

megvalósultnak, és – egy 1-től 10-ig terjedő skálán⁹ – további 48% állítja, hogy a megállapodás többnyire megvalósult a vállalatnál. Megközelítőleg egynegyedük nyilatkozott úgy, hogy a megállapodás többé-kevésbé végrehajtásra került. A résztvevő vállalatok 15%-a nem vagy inkább nem tett lépéseket a megállapodás célkitűzéseinek elérésére (lásd az ábrát). Ezek többsége nem fogadta el a megállapodást, ezért valamennyi általuk végrehajtott intézkedés önkéntes alapon történt.

Az általános értékelés és a szakszervezetek értékelései között eltérések mutatkoznak. A cégekkel megegyező arányuk (5%) megítélése szerint a megállapodás teljes mértékben végrehajtásra került, de csak 29%-uk látja inkább megvalósultnak. A szakszervezetek közel egyharmada állítja, hogy a megállapodás többé-kevésbé végrehajtásra került, 14% szerint inkább nem került végrehajtásra, illetve 5%-uk ítéli úgy, hogy a megállapodás egyáltalán nem került végrehajtásra, amely arány alacsonyabb, mint a vállalatok értékelésénél kapott arány.



3. ábra, forrás: L&R Database 'WIR_companies', n = 27; 'WIR_trade_unions', n=21

⁹ A könnyebb áttekinthetőség kedvéért az értékeket csoportosítottuk. 1 = egyáltalán nem került végrehajtásra, 2,3 és 4 = inkább nem került végrehajtásra, 5, 6 és 7 = többé-kevésbé végrehajtásra került, 8 és 9 = többnyire végrehajtásra került, valamint 10 = teljes mértékben végrehajtásra került

A WIR-MEGÁLLAPODÁS ÁLTALÁNOS VÉGREHAJTÁSÁNAK ÉRTÉKELÉSE

egyáltalán nem került végrehajtásra	
inkább nem került végrehajtásra	
többé-kevésbé végrehajtásra került	
többszörre végrehajtásra került	
teljes mértékben végrehajtásra került	
	vállalatok szakszervezetek

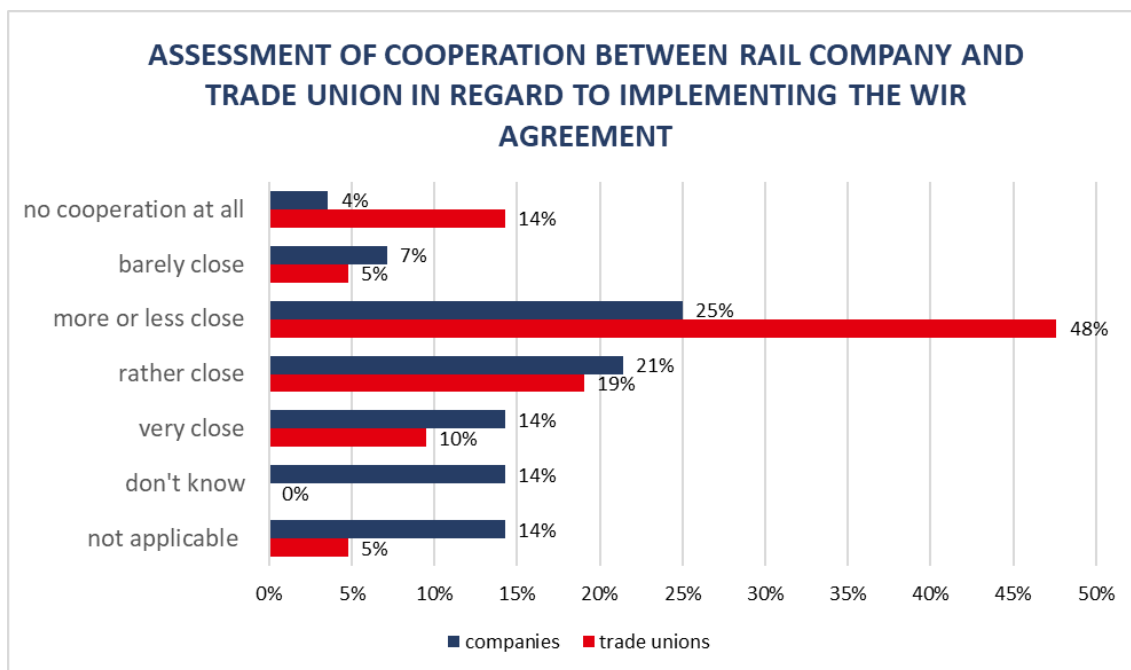
A VÁLLALATOK ÉS A SZAKSZERVEZETEK KÖZÖTTI EGYÜTTMŰKÖDÉS

Tekintettel a végrehajtott jelentős közötti intézkedésekre, a vállalatok és a szakszervezetek közötti szoros együttműködés nem csak elengedhetetlen, de a magának a WiR-megállapodásnak is feltétele.

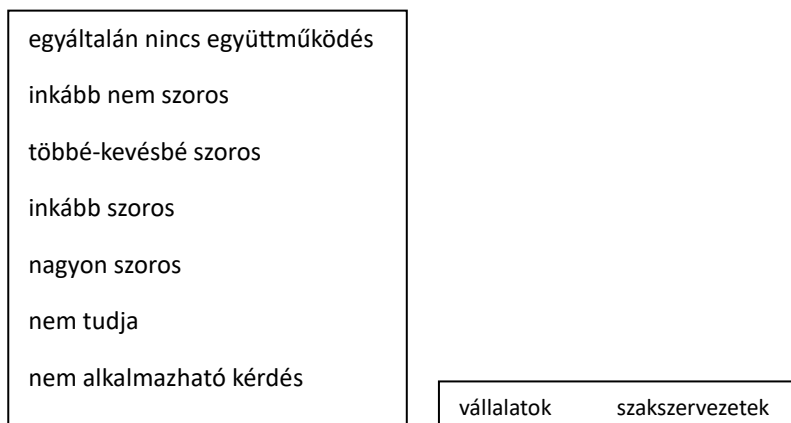
E célból a résztvevő vállalatok 14%-a értékeli úgy, hogy a két fél közötti együttműködés jelenlegi szintje „nagyon szoros”, 21%-a szerint „inkább szoros”, és egynegyedük megítélése szerint „többé-kevésbé szoros”. Ezzel szemben 4% állítja, hogy a WiR-megállapodás végrehajtását illetően semmilyen együttműködés nincs a szakszervezet és a vállalat között, 7% pedig „inkább nem szorosnak” ítéli. Továbbá 14% nem tudja, hogy ezek a felek együttműködnek-e, és ha igen, akkor hogyan, és ugyanennyien tartják úgy, hogy a minősítés nem alkalmazható a helyzetükre.

A szakszervezetek értékelése bizonyos szempontból eltérést mutat. Egy magasabb arány – 14% – nyilatkozik úgy, hogy az együttműködés egyáltalán nem szoros, és további 5% látja úgy, hogy a végrehajtási folyamat érdekében létrejött közös munkakapcsolat „inkább nem szoros”. Azonban lényegesen magasabb arány értékelése szerint az együttműködés „többé-kevésbé szoros”, így nyilatkozott a résztvevő szakszervezetek közel fele. További 19% a megállapodás tekintetében a munkakapcsolatot „inkább szorosnak” látja, és 10% minősíti „nagyon szorosnak”.

Nem meglepő, hogy az adatok vagy az értékelés alkalmazhatóságának hiányosságára jóval alacsonyabb értékeket kaptunk: 5% állítja, hogy az értékelés rá nem alkalmazható.



A VASÚTI TÁRSASÁG ÉS A SZAKSZERVEZET KÖZÖTTI EGYÜTTMŰKÖDÉS ÉRTÉKE- LÉSE A WIR-MEGÁLLAPODÁS VÉGREHAJTÁSA TEKINTETÉBEN



4. ábra, forrás: L&R Database 'WIR_companies', n = 28; 'WIR_trade_unions', n=21

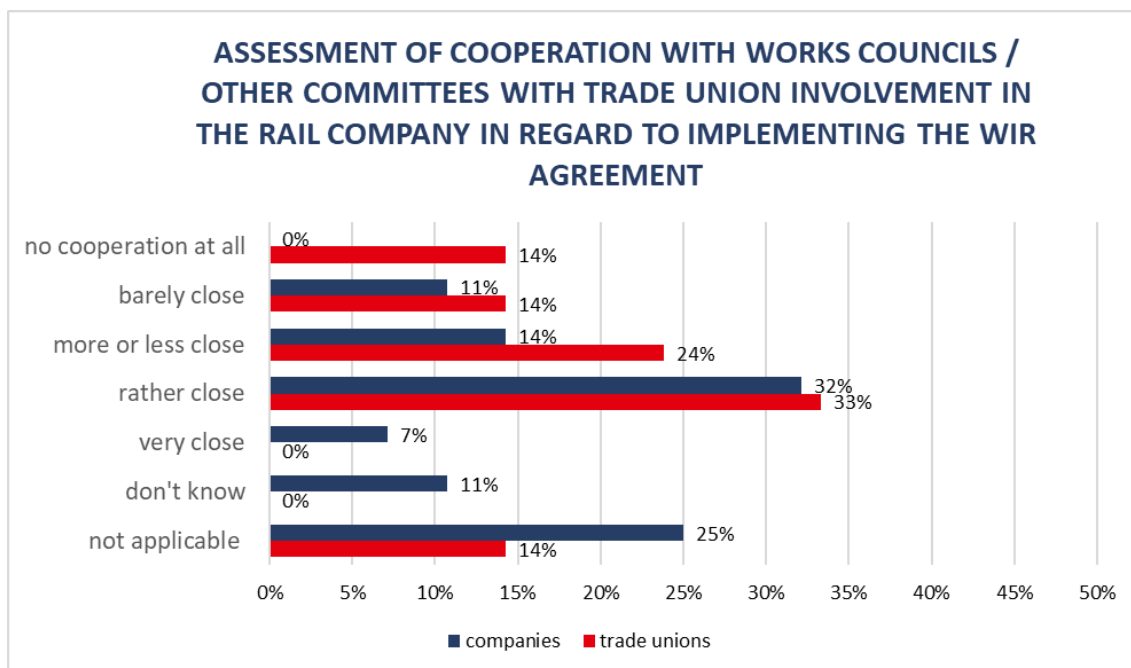
A VÁLLALATOK ÉS AZ ÜZEMI TANÁCSOK KÖZÖTTI EGYÜTTMŰKÖDÉS

A vasúti társaságok és az üzemi tanácsok vagy más, szakszervezeti részvétellel rendelkező bizottságok között a végrehajtási folyamatban zajló együttműködés tekintetében az értékelések mind a vállalatokon, mind a szakszervezeteken belül kismértékben eltérnek. A vállalatok és a szakszervezetek közötti együttműködéshez képest ez az együttműködés a vasúti társaságok kisebb aránya szerint vagy „nagyon szoros”, vagy „inkább szoros”. Nagyjából egyharmaduk tartja a munkafolyamatot „inkább szorosnak”.

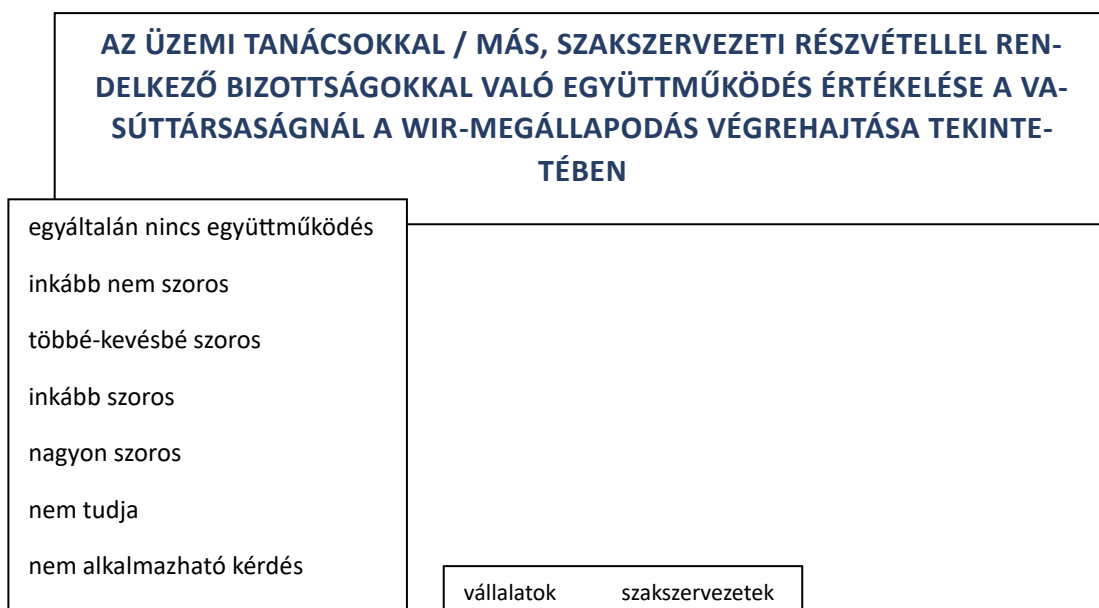
Ezenkívül egynegyedük nyilatkozik úgy, hogy ez az értékelés nem alkalmazható rájuk vonatkozóan, és további 11%-uk nem rendelkezik információval ezekről a kapcsolatokról. Ez összefüggésben állhat

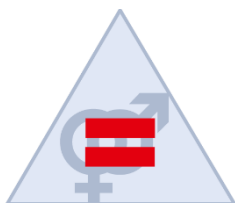
azzal is, hogy az európai országokban a munkavállalói képviseletnek különböző formái léteznek, mindezek olyan üzemi tanácsokkal, amelyek szerepe és feladatköre nem minden országban azonos.

A résztvevő szakszervezetek nagy része a vasúttársaságok és az üzemi tanácsok vagy más, szakszervezeti részvétellel rendelkező bizottságok közötti együttműködést „inkább szoros” (33%) vagy „többé-kevésbé szoros” együttműködésként értékeli. 14% szerint azonban egyáltalán sincs semmilyen együttműködés, és ugyanekkora arány állítja, hogy a felek közötti munkakapcsolat „inkább nem szoros”. További 14% állítja, hogy az értékelés rá nem alkalmazható.



5. ábra, forrás: L&R Database 'WIR_companies', n = 27; 'WIR_trade_unions', n=21





1. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: ÁLTALÁNOS NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGI SZAKPOLITIKA

A nők és férfiak közötti egyenlőség alapvető EU-s érték és célkitűzés. Emiatt a munkahelyen érvényesülő nemek közötti egyenlőségnek követnie kell a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, illetve az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elvét. Sem a közvetlen, sem a közvetett hátrányos megkülönböztetés nem megengedett.¹⁰



¹⁰ WiR-megállapodás, 8. oldal

A nemek közötti egyenlőség alapvető fontosságú, mindent átfogó ügy az európai vasúti ágazatban, amely keresztez több olyan speciális témát, amely a közeljövőben esedékes szakpolitikai területeken kerül napirendre, és jelentős következményekkel jár a munkaerő sokszínűségére vonatkozóan. Az európai vasúthálózatok folyamatosan bővülnek, a nemek közötti egyenlőség diverzifikált, mégis integrált megközelítéseken keresztül kezelése elengedhetetlen egy befogadóbb, innovatívabb és méltányosabb munkakörnyezet biztosítása érdekében. Ezért az általános nemek közötti egyenlőség szakpolitikája alkotja a WiR-megállapodás sarokköveit, miközben a nemek közötti egyenlőség vasúti társaságoknál történő előmozdítását célzó konkrét intézkedéseket terjeszt elő.

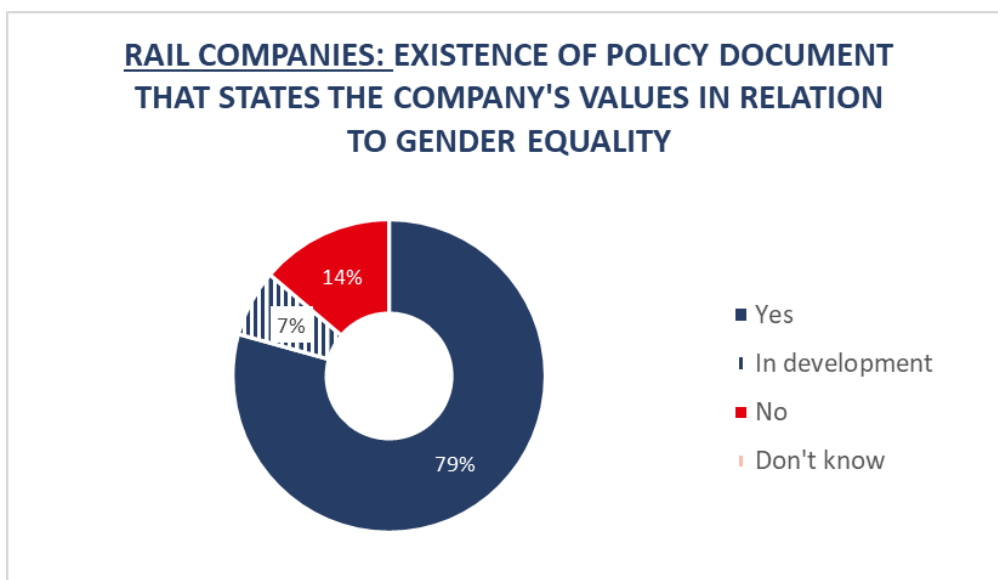
- ✓ *A nemek közötti egyenlőségnek a vállalatok alapelve, víziója és céljai részét kell képeznie. A vállalatoknak el kell köteleződniük a szervezetükben alkalmazandó irányelvek és intézkedések mellett.*
- ✓ *A vállalatoknak felülről lefelé irányuló megközelítéssel ki kell dolgozniuk, be kell vezetniük és nyomon kell követniük a nemek közötti egyenlőségi politikájukat. [...] A cél a munkakultúra megváltoztatása úgy, hogy nemi sztereotípiáktól mentes legyen.*
- ✓ *A vállalatoknak olyan szakpolitikai dokumentumot kell elfogadniuk, amely meghatározza a vállalat egyenlőséggel kapcsolatos értékeit, és azt, hogy ezeket hogyan ültetik át a gyakorlatba az adott szervezetükben. [...]*
- ✓ *Emellett a nemek közötti egyenlőség stratégiáját a vállalat felsővezetésének felelőségeként kell meghatározni.*

A jelentés ezen része bemutatja a felmérés eredményeit arra vonatkozóan, hogy az európai országokban működő vasúti társaságok és szakszervezetek hogyan építették be az általános nemi egyenlőségi irányelveket és intézkedéseket munkahelyi mindennapjaikba, és hogyan igyekeznek közösen igazságosabbá és hozzáférhetőbbé tenni ezeket munkavállalóik számára. Az elemzés a CER és az ETF között létrejött WiR-megállapodásban meghatározott irányelveken és kötelezettségvállalásokon alapul. Ez a megállapodás meghatározó keretrendszerként szolgál a nemek közötti egyenlőség vasúti ágazatban történő előrehaladásához, és amely támogatja az európai szociális partnerek elköteleződését a hátrányos megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség, ugyanakkor a nemi alapú megkülönböztetés minden formájának felszámolása iránt. A jelentés ezen része konkrétan azt vizsgálja, hogy a vállalatok hogyan tűzik ki céljaikat, hogyan jelölik ki felelőségeiket, illetve hogyan mérik a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó céljaik megvalósulásának előrehaladását, így biztosítva a WiR-megállapodás alapelveivel való összhangot.

VÁLLALATI IRÁNYELVEK A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ÉRTÉKEI MELLETT

A WiR-megállapodás nagy hangsúlyt helyez az aláíró felek elkötelezettségére a nemek közötti egyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés tilalma által vezérelt irányelvek iránt. Ennek megfelelően a vasúti társaságok és szakszervezetek felmérése a kezdeti fázisban történt, a vállalatok és a szakszervezetek nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos értékeit tükröző irányelvek meglétére vonatkozóan.

A felmérésben részt vevő 29 vasúti társaság közül 79% erősítette meg a szakpolitikai dokumentum valamilyen formában való létezését, legyen az stratégiai vagy alapelv-dokumentum, határozat vagy etikai kódex. Ezenkívül további 7%-nál jelenleg folyamatban vagy kidolgozás alatt áll az ilyen dokumentum, míg 14% állítja, hogy nem rendelkezik ilyen dokumentummal.



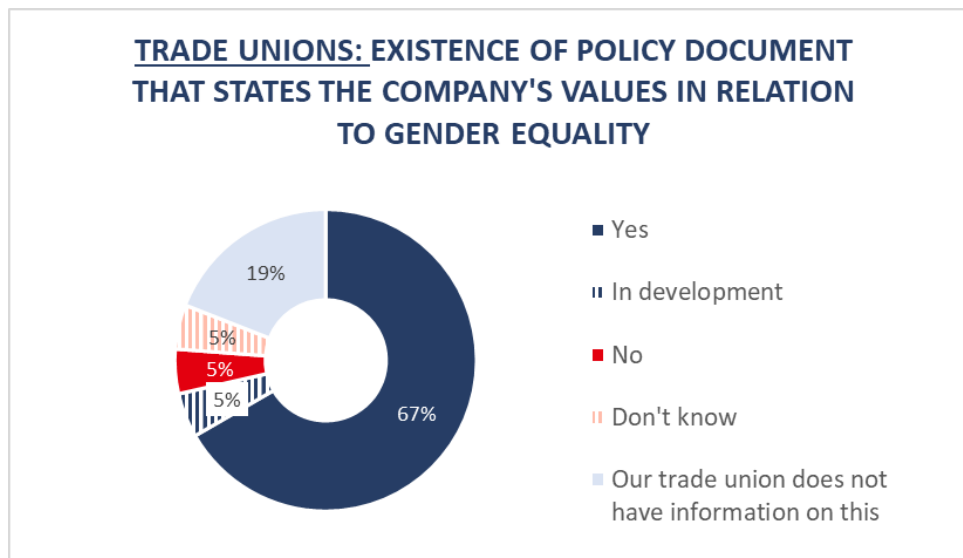
6. ábra, forrás: L&R Database ,WIR_companies', n=29

VASÚTI TÁRSASÁGOK: RENDELKEZIK-E A CÉG OLYAN SZAKPOLITIKAI DOKUMENTUMMAL, AMELY RÖGZÍTI A VÁLLALAT NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGGEL KAPCSOLATOS ÉRTÉKEIT

Igen
Kidolgozása folyamatban van
Nem
Nem tudják

A megkérdezett szakszervezetek hasonló képet festenek, amelyek kétharmada (67%-a) állítja, hogy a tagjaikat foglalkoztató vállalatok rendelkeznek olyan szakpolitikai dokumentummal, amely felvázolja a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó vállalati jövőképet. Érdemes megjegyezni, hogy a szakszerve-

zetek 19%-a nem rendelkezik a témával kapcsolatos információval. A vasúti társaságok és szakszervezetek közötti együttműködés általános pozitív megítélése ellenére – ahogy az előző fejezetben ezt bemutattuk – ez bizonyos esetekben a hiányos kommunikáció jele is lehet.



7. ábra, forrás: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

SZAKSZERVEZETEK: RENDELKEZIK-E A CÉG OLYAN SZAKPOLITIKAI DOKUMENTUMMAL, AMELY RÖGZÍTI A VÁLLALAT NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGGEL KAPCSOLATOS ÉRTÉKEIT

Igen

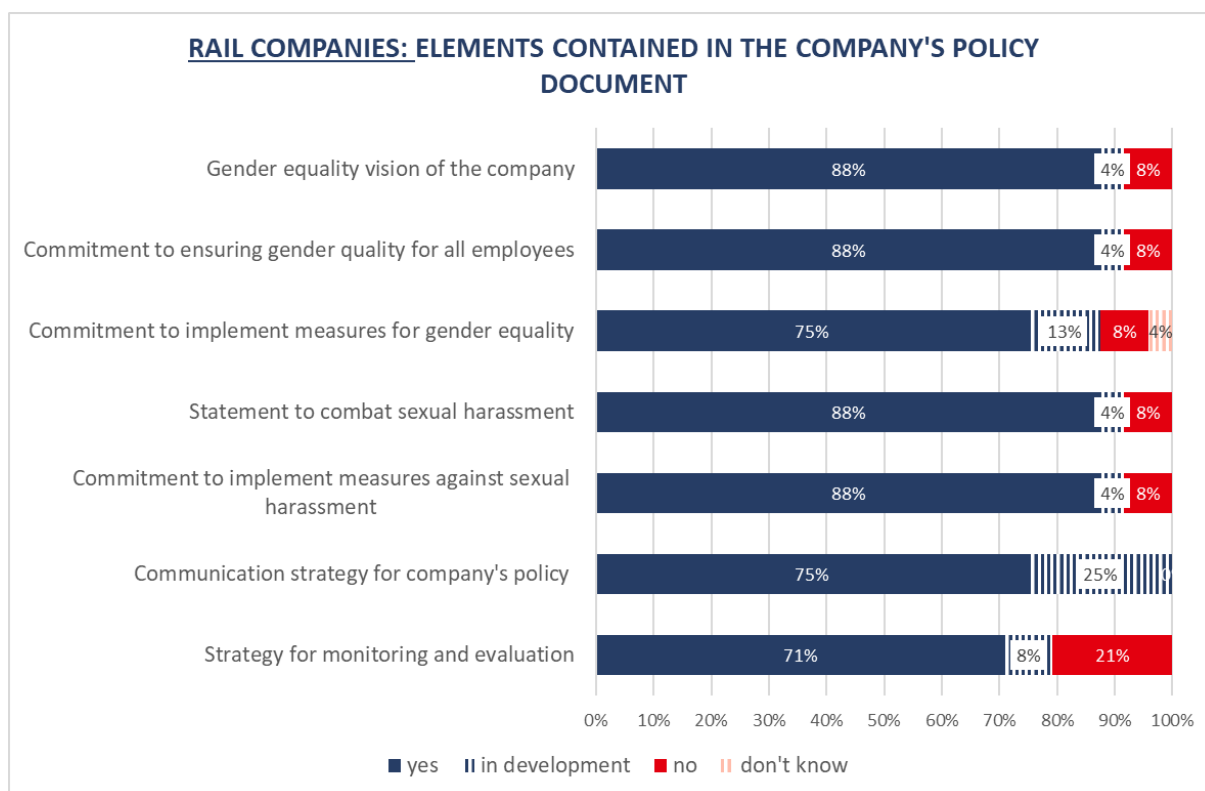
Kidolgozása folyamatban van

Nem

Nem tudják

Szakszervezetünknek nincs ezzel kapcsolatos információja

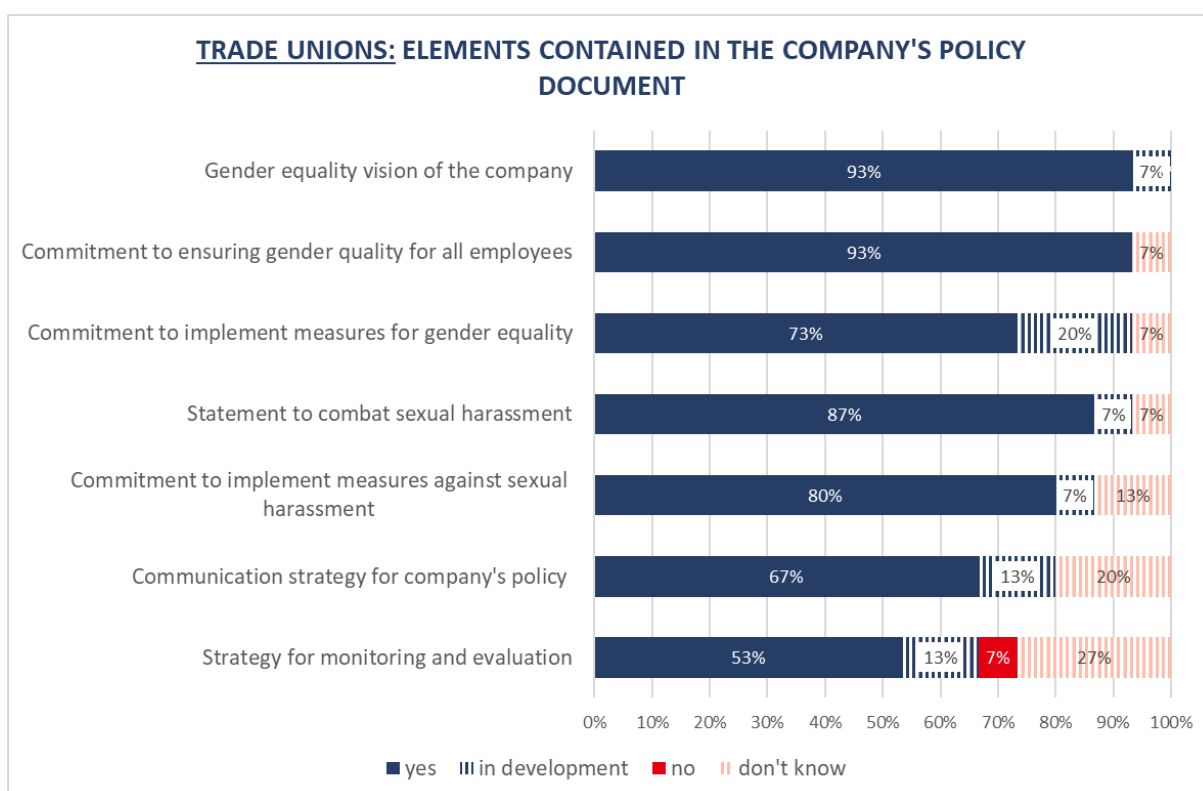
Egy következő lépésben a vasúttársaságok további megkérdezése a szakpolitikai dokumentumaikban szereplő konkrét elemekkel kapcsolatban történt. A megkérdezett társaságok túlnyomó többsége megerősítette, hogy szakpolitikai dokumentuma tartalmazza a nemek közötti egyenlőség jövőképét és a szexuális zaklatás elleni küzdelem melletti állásfoglalást, ahogy az összes dolgozóra kiterjedő, nemek közötti egyenlőség iránti és a szexuális zaklatás elleni intézkedések bevezetése iránti elköteleződést is. Valamivel kevesebb vállalatnál van a szakpolitikai dokumentumba belefoglalva egy kommunikációs stratégia vagy a nemek közötti egyenlőséget szolgáló intézkedések végrehajtása iránti kötelezettségvállalás (75% mindkettőre vonatkozóan), illetve ennek nyomon követésére és kiértékelésére vonatkozó stratégia (71%).



8. ábra, forrás: L&R Database ,WIR_companies'; n=24

VASÚTI TÁRSASÁGOK: A VÁLLALAT SZAKPOLITIKAI DOKUMENTUMÁBAN LÉVŐ ELEMOK			
A vállalat nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos jövőképe			
Elkötelezettség a nemek közötti egyenlőség biztosítása mellett minden dolgozóra vonatkozóan			
Elkötelezettség a nemek közötti egyenlőséget elősegítő intézkedések végrehajtása mellett			
A szexuális zaklatás elleni küzdelem melletti állásfoglalás			
A szexuális zaklatás elleni intézkedések végrehajtása iránti elkötelezettség			
Kommunikációs stratégia a vállalati szabályzathoz			
Nyomon követési és értékelési stratégia			
	igen	kidolgozás alatt	nem nem tudják

Ezek az eredmények többnyire összhangban állnak a megkérdezett szakszervezetek válaszaival: A meglepő többségük visszaigazolta, hogy a vállalon belüli nemek közötti egyenlőség, ahogy a minden dolgozóra kiterjedő nemek közötti egyenlőség biztosítása iránti elkötelezettség is már a vasúti társaságok szakpolitikai dokumentumába épített elemek (93% minden elemnél). Ugyanez vonatkozik a szexuális zaklatás elleni küzdelemre vonatkozó állításokra, ahogyan az erre irányuló intézkedések végrehajtása iránti elkötelezettségére is, amelyek jelenlétét a vállalatok szakpolitikai dokumentumaiban a megkérdezett szakszervezetek 87%, illetve 80%-a erősítette meg. Az egyetértés legalacsonyabb szintje a nyomon követési és értékelési stratégiákkal kapcsolatban volt megfigyelhető, a részt vevő szakszervezeteknek csak valamivel több mint felének (53%) volt tudomása arról, hogy ez szerepel a vállalatok szakpolitikai dokumentumában.



9. ábra, forrás: L&R Database ,WIR_trade_unions'; n=15

SZAKSZERVEZETEK: A VÁLLALAT SZAKPOLITIKAI DOKUMENTUMÁBAN LÉVŐ ELEMÉK

A vállalat nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos jövőképe	
Elkötelezettség a nemek közötti egyenlőség biztosítása mellett minden dolgozóra vonatkozóan	
Elkötelezettség a nemek közötti egyenlőséget elősegítő intézkedések végrehajtása mellett	
A szexuális zaklatás elleni küzdelem melletti állásfoglalás	
A szexuális zaklatás elleni intézkedések végrehajtása iránti elkötelezettség	
Kommunikációs stratégia a vállalati szabályzathoz	
Nyomon követési és értékelési stratégia	
	igen kidolgozás alatt nem nem tudják

Továbbá a megkérdezett vasúti társaságok a szakpolitikai dokumentumukba foglalt olyan további elemeket is megneveztek, amelyek hiányoznak a fenti listáról. Ezek az elemek részletes leírása az alábbi szövegdobozban található.

A VASÚTI TÁRSASÁGOK SZAKPOLITIKAI DOKUMENTUMÁBA FOGLALT EGYÉB ELEMÉK

IÉ, Írország

A különböző nemek képviseletére és egyenlőségére irányuló kezdeményezések, a vállalatok vezetőtestületeiben lévő nemek közötti egyensúly biztosítását célzó politikák, illetve a tisztességes toborzást és előléptetést biztosító politikák.

A rugalmas munkafeltételeket és az egyenlő bérezést támogató, valamint a nők zaklatásának megelőzését és biztonságát garantáló munkahelyi politikák.

ÖBB, Ausztria

Egyenlő Bánásmód Irányelve, amely a nők képviseletének támogatását és a munka és a magánélet egyensúlyának javítását segítő programokat tartalmaz

Munkahelyi zaklatás (bullying) elleni iránymutatások, Sokszínűségi Charta (Vida, Ausztria)

LTG, Litvánia

Iránymutatások az erőszak és a zaklatás megelőzéséhez és az esélyegyenlőség biztosításához a vállalatnál.

NS, Hollandia

A nemek közötti egyenlőség az 1980-as évek óta megvalósult, és az erre szolgáló bejelentő rendszer jelenleg is működik.

Egy Sokszínűség és Elfogadás című akcióterv és magatartási kódex körvonalazza a vállalatok nemek közötti egyenlőségre vonatkozó értékeit.

SNCB/NMBS, Belgium

Sokszínűségi Charta, Actiris Sokszínűségi Terv, Compass PROS magatartási kódex (tiszteletről és egyenlőségről szóló fejezettel).

Egyenlőségi és Sokszínűségi Irányelv (RDG, Belgium).

SNCF, Franciaország

A vállalat jövőképe a nemek közötti egyenlőségre, a szülői szerep érdekében tett lépésekre és a szexuális zaklatás elleni intézkedésekre vonatkozóan. A Sokszínűségi Chartában 2004 óta le van fektetve a hátrányos megkülönböztetés minden formája elleni küzdelem iránti elkötelezettség. A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó vállalati megállapodások 2006 óta, illetve a szakszervezetekkel létrehozott bizottságok ezen megállapodások végrehajtásának nyomon követésére.

Munkavállalói hálózat a nemek közötti egyenlőség támogatására 2012 óta.

A holding és a vállalatcsoport összes cége ügyvezetőinek a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó stratégiai tanácsa 2020 óta.

MÁV, Magyarország

Foglalkoztatási Esélyegyenlőségi Terv, amelynek célja a megkülönböztetéstől való mentesség irányelveinek megismertetése az összes munkavállalóval.

DB, Németország

A sokszínűség és az elfogadás iránti elkötelezettség 2019 óta a DB vállalati stratégiájának alapja.

Megerősíti az esélyegyenlőség és a sokszínűség iránti elkötelezettséget, pl. a sokszínűség vállalaton belüli elismerésével és támogatásával, miközben világosan elutasítja a hátrányos megkülönböztetést és a nemi alapú hátrányokat. A társadalmi nemek értelmezése túlmutat a nők és férfiak közötti különbségekre, és magában foglalja a nemi identitást.

Csoportos megállapodások, pl. a karrier, család és életút összeegyeztethetőségére vonatkozóan a nemek kiegyenlített részvételének elősegítése érdekében.

CFL, Luxemburg

Vállalatirányítási előírások, külön bizottság felhatalmazása a szakpolitikai dokumentum végrehajtásának nyomon követésére.

AZ INTÉZKEDÉSEK ÉS TERVEK VÁLOGATOTT PÉLDÁI A NEMEK SZEMPONTJÁBÓL KIEGYENSÚLYOZOTT ÖSSZETÉTELRE A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

DB, Németország

A diverzitás, beleértve a nemek közötti egyenlőséget, a DB Csoport stratégiájának része; az esélyegyenlőség és a sokszínűség iránt elkötelezettség.

A DB hosszú távon törekszik az egyenlő részvételre. Erre vonatkozóan negyedéves jelentéseket készítenek a Csoport vezetősége számára az előrehaladás áttekintéséhez. A nemek eloszlásának átlátható illusztrációi a belső és külső jelentésekben.

A társadalmi nem, a származás a szexuális irányultság, fogyaték, életkor és vallás tekintetében a sokszínűség vállalaton belüli elismerése és támogatása. Egyértelmű állásfoglalás a hátrányos megkülönböztetés és a nemi alapú hátrányos helyzetek ellen. A munka és a magánélet összeegyeztethetőségét célzó intézkedések, valamint a nemzetközi emberi jogi normákon alapuló vállalati politika.

IÉ, Írország

Munkaerő-összetételi nyilatkozat (pl. felsőfokú végzettséggel rendelkező nők felvétele / toborzása; a szakpolitikák összehangolása éves felülvizsgálatokon keresztül a nemekre vonatkozó célokkal való összeegyeztethetőség érdekében, beleértve a szülői szabadság struktúráinak frissítését, valamint a SHINE Női Hálózat mentorálási és szakpolitikai érdekképviselési fenntartásával és bővítésével nyújtott strukturális támogatást.

Folyamatos ellenőrzés (pl. a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó éves jelentések; várható „ED&I Strategy 2030” dokumentum)

ÖBB, Ausztria

A vállalatcsoport Egyenlő Bánásmód Irányelve a nőket támogató, illetve a munka és a magánélet egyensúlyának javítását célzó programokat foglal magában.

A célok a „Sokszínűségi Charta 2026” dokumentumban vannak felsorolva, és a vállalaton belül minden munkavállaló és vezető számára hozzáférhető. A charta különböző szintű célokat tartalmaz.

A női karrier indexének (FKI) 2021. évi bevezetése kétévenkénti újra-indexálással. Összesen 72 intézkedés lefektetése történt az FKI keretén belül, amelynek 70%-a már megvalósult.

SNCB/NMBS, Belgium

1. pillér / Toborzás és kiválasztás

2. pillér / A tudatosság növelése, belső kommunikáció és külső állásfoglalás: A számadatok és a sokszínűség előrehaladásának folyamatos kommunikálása a vállalaton belül egyszerű, egyértelmű és kifejező módon, infografikák segítségével.

3. pillér / Humánerőforrás-menedzsment: A vállalaton belüli, nemekre és más formákra vonatkozó sokszínűség folyamatos elemzése és nyomon követése. A sokszínűséget és az elfogadást integráló vezetési modell fenntartásának, illetve az elfogadás folyamatos integrációjának nyomon követése.

CFL, Luxemburg

A nők toborzásával és karrierfejlesztéssel kapcsolatos intézkedések kidolgozása a nemek kiegyenlített képviseletének elérése érdekében a teljes munkaerő-állományon belül és / vagy bizonyos foglalkozási kategóriákban.

SBB CFF FFS, Svájc

Strukturális intézkedések (pl. a dolgozók körében végzett olyan felmérések lebonyolítása, amelyek magukban foglalják a nemi különbségek mérését is; D&I Tanács felállítása, amely tartalmazza a D&I-ügyekkel foglalkozó és a vállalatnál ezeket képviselő felsővezetőket; HR-szakemberekből álló munkacsoport felállítása az egyenlőség és a sokszínűség elősegítését célzó intézkedések kidolgozására és végrehajtására; a „betart vagy indokol” elv érvényesítése a vezető pozíciók toborzása során; sokszínűségi és egyenlőségi jelentéstétel a felsővezetők és az igazgatótanács felé; vezetői irányítópanel biztosítása valós idejű adatokkal, amelyek bemutatják a nők arányát az egyes területeken.)

RENFE, Spanyolország

A csoport második egyenlőségi terve alapintézkedéseket állapít meg a tényleges egyenlőség folytatódó előrehaladása és a nemi szempontok vezetésbe történő integrálása céljából.

PKP, Lengyelország

A PKP Csoporton belül a PKP Csoport vezetői által elfogadott egyenlőségi politika került végrehajtásra. Minden vállalatnak lehetőségében áll részletesebb rendelkezéseket is bevezetni ezen irányelvek keretében.

Eurostar, Belgium

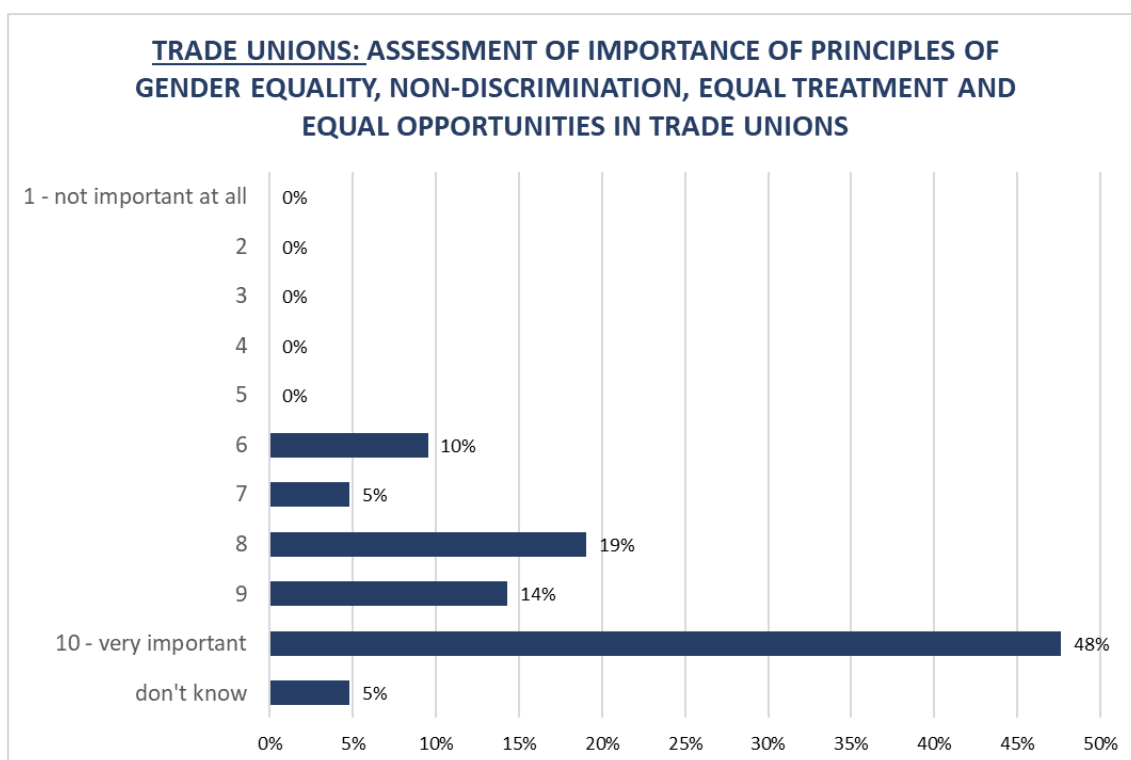
Minden üzletág együttműködik a Sokszínűség, Egyenlőség és Elfogadás csoporttal egy cselekvési terv kidolgozásában, amely olyan elemeket tartalmazhat, mint a toborzás, a munkaerő-megtartás és a fejlesztés.

NS, Hollandia

A 2025-ig érvényes nemi egyenlőségi stratégia vezetőségünk Sokszínűség és Elfogadás akciótervének része.

A SZAKSZERVEZETEK NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGRE VONATKOZÓ ÁLLÁSPONTJA

A vasúti társaságok és szakszervezetek egyaránt mély elismerésüket fejezik ki a nemek közötti egyenlőség és a megkülönböztetésmentességhez, az egyenlő bánásmódhoz és az esélyegyenlőséghez kapcsolódó egyéb elvek iránt. A megkérdezett szakszervezetek közel fele (48%) ezen elvek szervezeten belüli jelentőségét a lehető legmagasabb, vagyis tízes pontszámmal értékelte, megelőzve a további egyharmadot, akik nyolcas vagy kilences pontszámmal. Általában érdemes megjegyezni, hogy – egyetlen szakszervezet kivételével, amely tartózkodott a kérdés megválaszolásától – a felmérésben részt vevő összes többi szakszervezet a tízből legalább hat pontszámmal értékelte a nemek közötti egyenlőség elveinek jelentőségét a szervezetekben.



10. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=21

SZAKSZERVEZETEK: A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG, A DISZKRIMINÁCIÓMENTESSÉG, AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVEI FONTOSÁGÁNAK ÉRTÉKELÉSE A SZAKSZERVEZETEKNEL

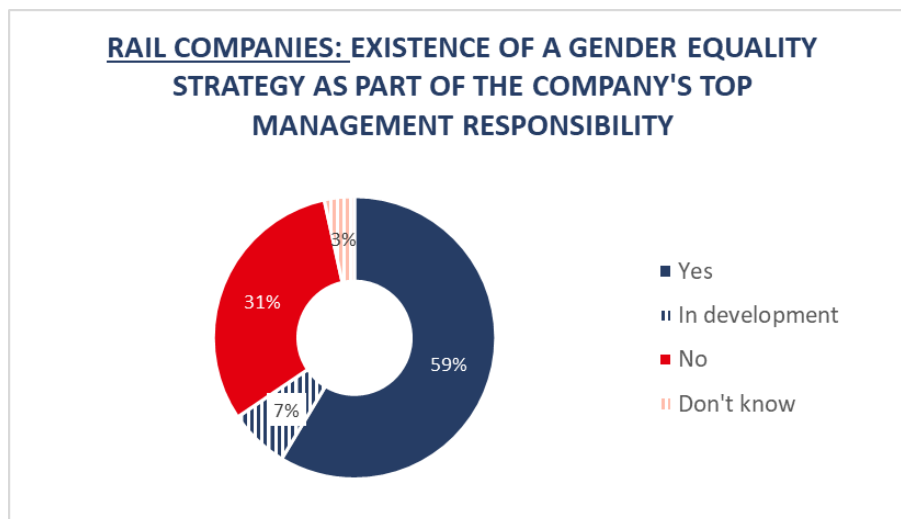
1 - egyáltalán nem fontos

10 – nagyon fontos

nem tudják

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGI STRATÉGIA A FELSŐVEZETÉS FELELŐSSÉGE

A szakpolitikai dokumentum mellett a vasúti társaságok megkérdezése a nemek közötti egyenlőségi stratégia meglétéről is folyt, amelynek végrehajtását a vállalat felső vezetése végzi. A felmérésben részt vevő 29 vasúti társaságnak 59%-a nyilatkozott úgy, hogy rendelkezik olyan stratégiával, amely a felsővezetők felelősségebe tartozik, miközben 7% válaszolt úgy, hogy jelenleg dolgoznak egy ilyen stratégia létrehozásán. A megkérdezett vasúti társaságok 31%-a azonban nem rendelkezik a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiával.



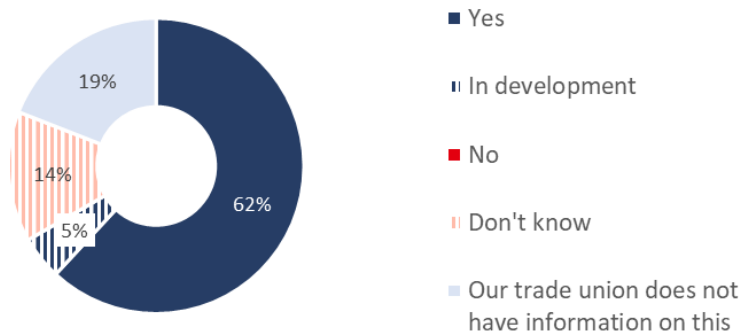
11. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=29

VASÚTI VÁLLALATOK: RENDELKEZIK-E A VÁLLALAT NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGI STRATÉGIÁVAL, AMELY A VÁLLALATI FELSŐVEZETÉS FELELŐSSÉGI KÖRÉBE TARTOZIK

Igen
Kidolgozás alatt áll
Nem
Nem tudják

A szakszervezetek a tagjaikat foglalkoztató társaságok stratégiáira vonatkozó értékelését tekintve megfigyelhető, hogy többnyire ugyanazt a nézetet osztják, mint a vállalatok: A vizsgált szakszervezetek 62%-a megerősítette, hogy létezik egy nemi egyenlőségre vonatkozó stratégia a vállalatnál. A szakszervezeteknek közel egyharmada azonban hiányzó információi miatt ugyancsak nem tudta megválaszolni ezt a kérdést.

**TRADE UNIONS: EXISTENCE OF GENDER EQUALITY
STRATEGY AS PART OF THE COMPANY'S TOP
MANAGEMENT RESPONSIBILITY**

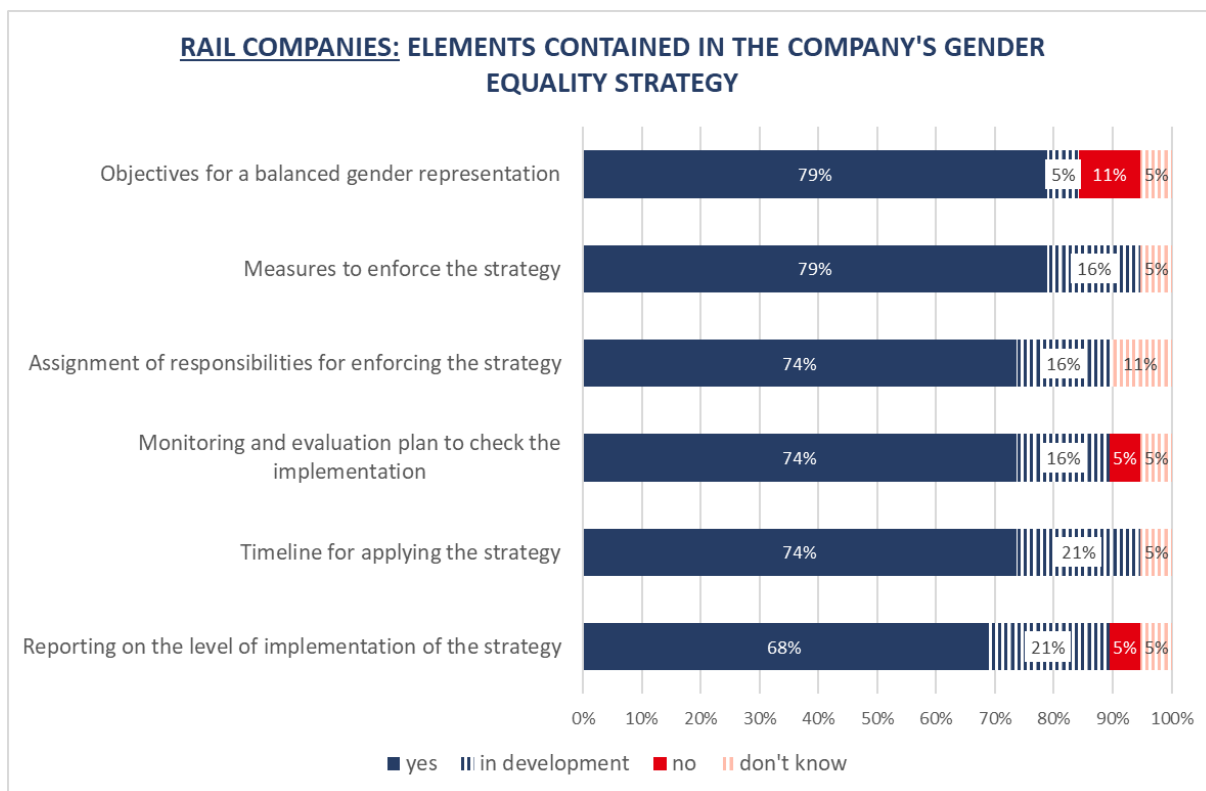


12. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=21

**SZAKSZERVEZETEK: RENDELKEZIK-E A VÁLLALAT NEMEK KÖZÖTTI
EGYENLŐSÉGI STRATÉGIÁVAL, AMELY A VÁLLALATI FELSŐVEZETÉS
FELELŐSSÉGI KÖRÉBE TARTOZIK**

- Igen
- Kidolgozása folyamatban van
- Nem
- Nem tudják
- Szakszervezetünknek nincs ezzel kapcsolatos információja

Egy ellenőrző kérdés azonosította azokat a konkrét elemeket, amelyek a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiáinak részét képezik azoknál a vasúti társaságoknál, amelyek rendelkeznek ilyen dokumentummal. A vasúti társaságok 68% és 79% közötti arányban többnyire megerősítették az összes felsorolt elemet, ezek közé tartoznak a nemek közötti kiegyensúlyozott képviseletre vonatkozó célkitűzések és a stratégia végrehajtását célzó intézkedések (79%), a stratégia érvényesítéséhez tartozó felelősségek kijelölése, a stratégia végrehajtását ellenőrző és értékelő tervek, a stratégia alkalmazásának ütemterve (mindegyik 74%), valamint a stratégia alkalmazási szintjéről szóló jelentéstétel (68%). A megkérdezett vállalatok jelentős része azonban még mindig a stratégia alkalmazásának és a jelentéstételi tevékenységeknek az ütemtervét készíti (21%).

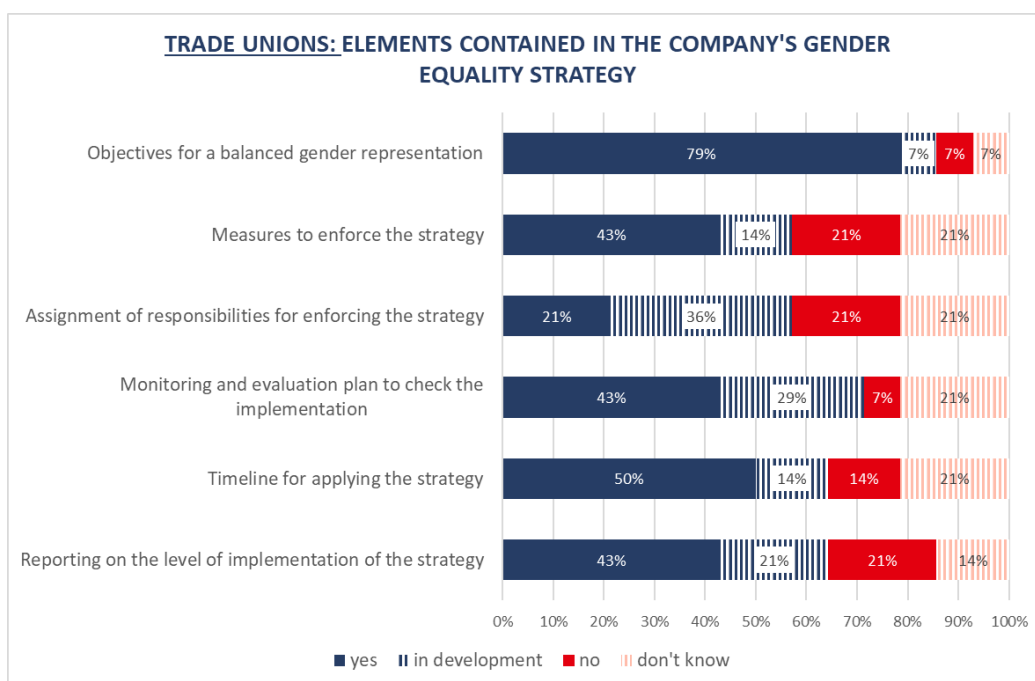


. ábra 13, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=19

VASÚTI TÁRSASÁGOK: A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGI STRATÉGIÁBAN LÉVŐ ELEMEL

A nemek kiegyensúlyozott képviselete érdekében kitűzött célok				
A stratégia végrehajtása érdekében tett intézkedések				
A stratégia végrehajtásához tartozó felelősségek kijelölése				
A stratégia végrehajtásának ellenőrzésére és értékelésére irányuló tervek				
A stratégia alkalmazásának ütemterve				
A stratégia alkalmazási szintjéről szóló jelentéstétel				
	igen	kidolgozás alatt áll	nem	nem tudják

Ezzel szemben a megkérdezett szakszervezetek valamelyest eltérő képet festenek a vasúti társaságok nemek közötti egyenlőségről szóló stratégiájában lévő elemeket illetően: Itt azt látjuk, hogy csupán a szakszervezetek 79%-a igazolja vissza egyértelműen, hogy a nemek kiegyenlített képviseletére irányuló célok a nemek közötti egyenlőség stratégiájának részét képezik, mialatt a többi pont megerősítése az 50%-os küszöb alatt van. Nevezetesen a megkérdezett szakszervezeteknek csupán 21%-a tudta megerősíteni, hogy a vállalatok felelősséget vállalnak a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia érvényesítéséért, további 21% pedig úgy vélte, hogy ez még nem történt meg, vagy nem tudott válaszolni a kérdésre.



14. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=14

SAKSZERVEZETEK: A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGI STRATÉGIÁBAN LÉVŐ ELEMOK

A nemek kiegyensúlyozott képviselete érdekében kitűzött célok

A stratégia végrehajtása érdekében tett intézkedések

A stratégia végrehajtásához tartozó felelősségek kijelölése

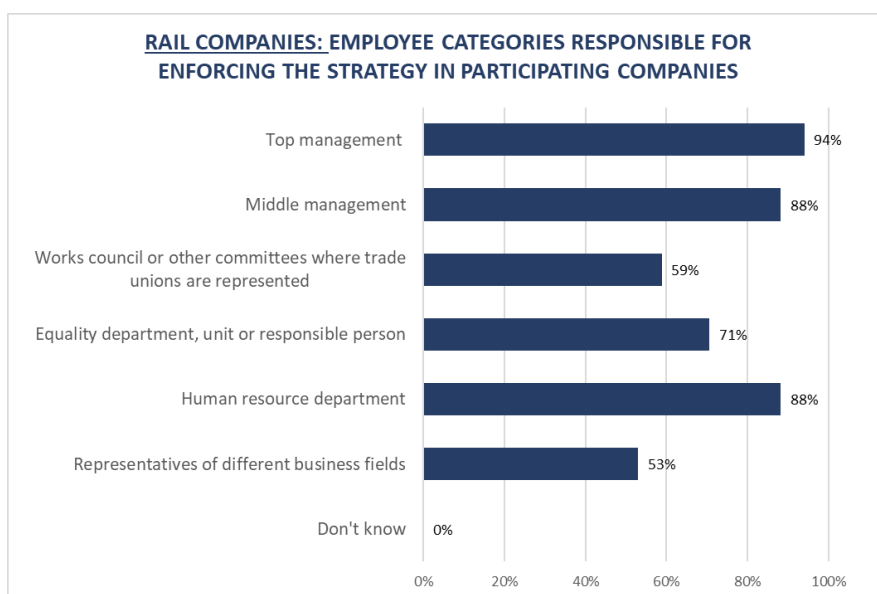
A stratégia végrehajtásának ellenőrzésére és értékelésére irányuló tervek

A stratégia alkalmazásának ütemterve

A stratégia alkalmazási szintjéről szóló jelentéstétel

igen kidolgozás alatt áll nem nem tudják

A megkérdezett vasúti társaságok azt is részletesen kifejtették, hogy mely alkalmazotti kategóriák felelősek a nemek közötti egyenlőség stratégiájának érvényesítéséért a szervezetükben: A vállalatok összesen 94%-a a felsővezetésre, míg 88%-uk a középvezetésre és a humán erőforrás osztályra ruházta át ezt a felelősséget. A részt vevő vállalatok 71%-ában ez a felelősség egy erre kijelölt egyenlőségi osztályra, egységre vagy felelős személyre hárul. Kisebb arányban a vállalatok üzemi tanácsokat vagy más bizottságokat hoznak létre, ahol a szakszervezetek is képviseltetik magukat, és amelyek felelősek a nemek közötti egyenlőség stratégiájának érvényesítéséért. Némileg kevésbé jellemző, hogy a különböző üzletágak képviselőit bízzák meg a stratégia megvalósításával.



VASÚTI VÁLLALATOK: A RÉSZT VEVŐ VÁLLALATOKNÁL A STRATÉGIA ÉRVÉNYESÍTÉSÉRT FELELŐS MUNKAVÁLLALÓI KATEGÓRIÁK

Felsővezetők

Középvezetők

Üzemi tanácsok vagy egyéb bizottságok, ahol a szakszervezetek képviseltetik magukat

Egyenlőségi kérdésekért felelős osztály

Humán erőforrás osztály

Különböző üzletágak képviselői

Nem tudják

15. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=8

CÉLKITŰZÉSEK ÉS INTÉZKEDÉSEK A NEMEK SZEMPONTJÁBÓL KIEGYENSÚLYOZOTT ÖSSZETÉTELHEZ A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

Kérésre a megkérdezett vasúti társaságok közül több is felvázolta a szervezeten belüli kiegyensúlyozott nemi képviselet elérésére vonatkozó célkitűzéseit. Ezen célkitűzések némelyike az adott vasúti társaságok dolgozóit képviselő szakszervezetek számára is ismertek voltak, így többnyire meg tudták erősíteni ezeket a célkitűzéseket.

PÉLDÁK: A NEMEK KIEGYENLÍTETT KÉPVISELETÉRE VONATKOZÓ CÉLOK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

DB, Németország

A vállalatcsoporton belüli vezetői pozíciókban a nők arányának 40%-ra történő növelése 2035-ig (a vállalatcsoport menedzsmentjében a nők legalább 30%-os arányát 2024-ben már sikerült elérni). Ennek érdekében négy területen 40 intézkedés kerül bevezetésre.

A nők arányának a teljes munkaállományon belüli növelése a jelenlegi kb. 24%-os szintről 28%-ra 2035-ig, az egyenlő részvételre irányuló hosszú távú célkitűzés mellett.

A nők a Deutsche Bahn vállalatcsoport vezetőségében kitett arányára vonatkozó célt a DB felügyelőbizottsága 50%-ban határozta meg, amely 2027. június 30-ig elérendő.

LTG, Litvánia

A vállalatcsoporton belül a nők teljes létszámának növelése 2028-ig a 2024-ben érvényes 33%-os szintről 36%-ra. A női létszám növelése a vezetői pozíciókban a vállalatcsoport minden szintjén a 2024. évi 31%-ról 34%-ra 2028-ig.

IÉ, Írország

A női létszám megduplázása 2023-ig: Az új alkalmazottak 25%-ának nőnek kell lennie.

ÖBB, Ausztria

A 2026-os Sokszínűségi Charta szerint:

A vállalatcsoporton belül a nők arányának 17%-ra növelése.

A nemzetközi vállalatcsoport teljes körűen konszolidált vállalataiban a nők arányának 26,7%-ra növelése. A vállalat belföldi csoportjában a nők arányának 15,9%-ra növelése. A vállalatcsoporton belüli vezetői pozíciókban a nők arányának 20%-ra növelése. A vállalat belföldi csoportjánál az újonnan felvett dolgozók között a nők legalább 20%-os arányának biztosítása

A vállalat belföldi csoportján belül nők arányának legalább 20%-ának tanulószerveződéses képzésben való részvétel biztosítása

A vállalat belföldi csoportján belül az ÖBB Akadémia vezetői továbbképzési programjaiban a nők legalább 25%-os arányának biztosítása

A szövetségi kormány biztosítja a nők legalább 35%-os arányát (tőkeképviselet) a vállalatcsoport ≥50%-os holdinggal rendelkező konszolidált vállalatainak felügyelőbizottságaiban

SNCB/NMBS, Belgium

A nők arányának 2%-kal történő növelése a brüsszeli régióban a 2024 és 2026 közötti időszakon belül (az Actiris Sokszínűségi Terv szerint)

CFL, Luxemburg

Célok kitűzése a nők képviselőire vonatkozóan a teljes vállalatcsoporton belül

Mérőszám került bevezetésre a nők és férfiak karrierje fejlődésének nyomon követésére

A foglalkozási kategóriák egyes szintjeire vonatkozóan nincsenek meghatározott célkitűzések, azonban a megtett intézkedések azon szintekre és területekre fókuszálnak, ahol a nők alulreprezentáltak.

FS Italiane, Olaszország

Strukturális intézkedések bevezetése a nemek közötti bérszakadék csökkentésére vezető pozíciókban.

A DE&I (Diversity, Equity, Inclusion) ösztönzése a vállalatcsoport dolgozóinak külön szakmai kompetenciájaként.

A strukturális nemek közötti egyenlőségre való tudatosság növelése.

SBB CFF FFS, Svájc

A női létszám növelése két dolgozóval minden vezetői csoportban.

SNCF, Franciaország

Több nő toborzása.

A nők arányának növelése a vezetői pozíciókban.

A nők arányának növelése a vállalati igazgatótanácsokban és a felügyelőbizottságokban legalább 40%-kal (a 2011. évi Copé-Zimmermann Act törvénynek megfelelően)

A nők arányának növelése a felsővezetői pozíciókban 2026-ig legalább 30%-kal, illetve 2029-ig legalább 40%-kal (a 2021. évi Rixain Act törvénynek megfelelően)

ŽS Infrastructure, Szerbia

A foglalkoztatott nők létszámának növelése a fő tevékenységekhez tartozó szolgáltatások területén (a másodlagos tevékenységekben már sikerült elérni a nemek közötti kiegyensúlyozott képviseletet).

SŽ, Szlovénia

A nők arányának 25%-ra növelése a felügyelő testületekben és a kollektív vezetőszerveknél 2025 és 2027 között, illetve 40%-ra növelése 2028 és 2030 között.

BLS, Svájc

2030-ig a nők arányának 20%-ra növelése a vezetői pozíciókban.

A teljes állományban a nők arányának 25%-ra növelése 2030-ig.

RENFE, Spanyolország

A nemek közötti egyenlőségről szóló 5. fenntartható fejlődési cél (SDG 5) integrációja az üzleti stratégiába.

Eurostar, Belgium

2025. évi megállapodás a nemi összetétel célértékeire vonatkozóan minden üzleti területen, amelyek 2030-ig elérendők.

INSPIRÁLÓ PRAKTIKÁK: ÁLTALÁNOS NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGI SZAKPOLITIKA

SNCF (FRANCIAORSZÁG): STUKTURÁLT VÁLLALATI MEGÁLLAPODÁS A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGRŐL ÉS A SOKSZÍNŰSÉGRŐL

Az SNCF Franciaország nemzeti vasúti társasága bevezetett egy széles körű megállapodást (2021–2024) a képviselői szakszervezetekkel folytatott tárgyalás eredményeként a szervezet minden részére kiterjedő nemek közötti egyenlőség és a sokszínűség érdekében. A 2006-ig visszanyúló korábbi megállapodásokra építve ez a negyedik változat világos és strukturált politikát határoz meg három kiemelt területen: a nemi sokféleség növelése a toborzás és a belső mobilitás terén, az egyenlőség biztosítása a szakmai előrehaladás és a bérezés terén, valamint a nemi alapú és szexuális erőszak elleni küzdelem.

Annak érdekében, hogy több nőt vonzzon műszaki és vezetői pozíciókba, az SNCF célzott intézkedéseket vezetett be, mint a csak nők szóló toborzási fórumok, az influenszerek által vezetett kampányok és a női jelentkezőknek szánt együttműködési bónuszok. Továbbá a vállalat szakmai továbbképzési programokon, illetve a toborzást végzőknek és a vezetőknek szóló diszkrimináció-ellenes képzésen keresztül támogatja a női vezetőket. A „Les Potentielles” (korábbi „Lányok Napja”) és hasonló kezdeményezések korai iskolai látogatások, ajánlások és helyszíni kirándulások alkalmával ismertetik meg a fiatal lányokkal a műszaki pályákat a sztereotípiák felszámolása céljából.

A munkafeltételek ugyancsak kiemelt figyelmet kaptak: Az SNCF átalakítja a létesítményeket, például az öltözőket, minden testalkathoz megfelelő védőfelszerelést kínál – beleértve a várandós dolgozókat is –, valamint menstruációs termékeket és szoptatási szüneteket biztosít. A vállalat továbbá biztosítja, hogy a szülési szabadság ne akadályozza a fizetésemelést vagy a képzésekhez való hozzáférést, és az apasági szabadság ösztönzőivel és gyermekgondozási támogatással segíti a munka és a magánélet egyensúlyát.

Ezzel párhuzamosan az SNCF olyan egyértelmű támogatási mechanizmusokkal alkalmaz zero toleranciát a szexuális és nemi alapú erőszakkal szemben, mint például az áldozatok szabadságolása, a zaklatással foglalkozó képviselők üzemi tanácsokban való részvétele, illetve a megfelelő képzés. A haladást strukturált ütemtervek és irányítóbizottságok segítségével követik nyomon, biztosítva a szakszervezeti részvételt és a szigorú elszámoltathatóságot. A megállapodás mind a francia jogszabályokon, mind a proaktív vállalati felelősségvállaláson alapul, így a vasúti ágazatban a nemek közötti rendszerszintű egyenlőség szilárd modelljévé válik.

CFL (LUXEMBURG): WOMEN@CFL KEZDEMÉNYEZÉS – A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ELŐSEGÍTÉSE EGY HAGYOMÁNYOSAN NAGY TÖBBSÉGBEN FÉRFIAKAT FOGLALKOZTATÓ ÁGAZATBAN

A luxemburgi CFL nevű vasúti vállalat „Women@CFL” nevű kezdeményezése jó példája egy átfogó és részvételen alapuló megközelítésnek a nemek közötti egyenlőség növelésére egy történetileg férfi többségű iparágban. Szembesülve a női dolgozók alacsony arányával (2021-ben csak 15%) és azzal, hogy az igazgatóságban nem voltak nők, a CFL egy stratégiai programot indított el, amely illeszkedett a 2021 és 2025 közötti időszaki társasági célokhoz. A kezdeményezés európai keretrendszerekre támaszkodik, mint például a Nők a Vasútnál Megállapodásra, és nemzeti eszközöket integrál, mint például a „Pozitív akciók” címke.

A CFL megközelítése magában foglalja a teljes igazgatótanács által aláírt nemek közötti egyenlőségre vonatkozó politikát, valamint a teljes vállalatcsoportra kiterjedő cselekvési tervet, amely a toborzást, a karrierfejlesztést, a munka és a magánélet egyensúlyát, az egyenlő bérezést és a zaklatás megelőzését célozza. A konkrét intézkedések közé tartoznak a munkáltatói márkaépítési kampányok (pl. „Employ(her)ing Journey”), a nemek közötti egyenlőséget érvényesítő toborzási képzések, valamint a kommunikációs eszközök, például egy nőknek szóló karrieroldal. Cégen belül a CFL olyan kampányokkal népszerűsíti a női példaképeket, mint a „LeadHership”, és átalakítja a munkakörnyezetet, például a berendezések fejlesztésével és rugalmas munkamodelleket kínálva.

A munka és a magánélet egyensúlyának támogatása érdekében a CFL számos rugalmas lehetőséget vezetett be, mint például a részmunkaidős munkavégzést (még a pályafutásuk elején járók számára is), a rugalmas munkaidőt, a szülői és szociális szabadságot, valamint a napközi központokkal való partnerségeket – amelyek különösen hasznosak a váltott műszakban dolgozók számára. Ezek az intézkedések hozzájárultak egy olyan befogadó munkakörnyezet kialakításához, ahol mind a nők, mind a férfiak sikeresek lehetnek.

Figyelmet kapott a fizikai és pszichológiai biztonság is: A nemekhez illeszkedő személyi védőfelszerelések és tisztálkodási helyiségek biztosításától kezdve a zaklatásellenes kampányokig és képzésekig. A CFL eljárásokat vezetett be a hátrányos megkülönböztetés és a zaklatás bejelentésére, és konkrét lépéseket tett, például betiltotta a nem megfelelő tájékoztató anyagokat, és a tudatosság növelését célzó anyagokat tett közzé a szervezetben.

A szakszervezet (Syprolux) hangsúlyozza a szociális párbeszéd fontosságát e tekintetben minden szinten, beleértve az igazgatótanácsot is; a szakszervezet a Women@CFL és annak nemek közötti egyenlőségi bizottságának része.

Az eredmények mérhetőek: 2022 és 2024 között a felvett nők aránya 14,5%-ról 24,5%-ra emelkedett, a női képviselet az igazgatótanácsban pedig 0-ról két tagra csökkent. Ezek a korai eredmények azt mutatják, hogy tartós elkötelezettséggel és az érintettek széles körű bevonásával valódi előrelépés érhető el a nemek közötti egyenlőség előmozdításában a vasúti ágazatban.

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

ÖBB (AUSZTRIA): „SOK ÉS HANGOS HÖLGYET” – A TELJES VÁLLALATCSOPORTRA KITERJEDŐ PROJEKT AZ ÖBB NŐNAPRA („LAUTER FRAUEN”)

Az intézkedések / tevékenységek célcsoportjai:

Minden női munkavállaló és foglalkozási csoport a technológia-vezérelt, továbbra is férfi többségű ÖBB-ben (a gyakornokoktól a pénzügyi igazgatókig), a fiatal női gyakornokoktól a nyugdíjhoz közeledő dolgozókig

Időtáv az intézkedés / tevékenység megvalósítására:

2025.01–2025.03.: Kezdet és előkészületek

2025.03.07.: A felmérés elvégzése / World Café Ausztriában A bevitt adatok kvalitatív elemzése / intézkedések levezetése / eredmények bemutatása az érdekelt feleknek

2025.06. óta Kezdeti intézkedések előkészítése és megvalósítása -> az eredmények hosszú távú feldolgozása

Leírás: Az intézkedés / tevékenység tartalma: „Lauter Frauen” (Sok és hangos hölgyet) munkája az ÖBB-nél Van valami mondandójuk, és ezt szeretnénk tudni. Mert az ÖBB-nek nemcsak több nőre van

szüksége, hanem olyan nőkre, akik tartósan maradnak a munkájukban, és élvezik is azt. Fontos olyan munkakörnyezetet teremteni, amelyben mindenki (beleértve a nőket is!) otthonosan érzi magát, és amelyhez egyenlő mértékben hozzá tud járulni. Ehhez megfelelő feltételek szükségesek.

Egy olyan nagyvállalatnál, mint az ÖBB, rengeteg potenciál és lehetőség rejlik a jövő alakítására. Emiatt még fontosabb bevonni az érintetteket – különösen azokat, akik a mindennapjaikban operatív munkát végeznek, és ritkán érintkeznek más nőkkel (pl. mert nagyon alacsony a nők aránya, vagy egyedül dolgoznak, pl. mozdonyvezetőként).

Ez a „Lauter Frauen” (Sok és hangos hölgyet) projekt célja. Az ÖBB összes női dolgozóját meghívták egy World Café fórumra az ÖBB Nőnapon (2025. március 7.): Mi aggasztja az ÖBB női dolgozóit a mindennapi munkájuk során?

Huszonhét különböző kérdést vizsgáltak meg Ausztria mind a kilenc szövetségi tartományában: a munkahelyi biztonság, az 50 év feletti nők helyzete, a nők egészsége, a szakmai előrelépés, a férfi többségű területek és technológiák, illetve a munka és a magánélet egyensúlya. A visszajelzések olyan konkrét problémás területeket azonosítottak, amelyeket a jövőben lehet kezelni és meg lehet szüntetni – a technológiai és férfi többségű munkakörnyezetet pozitív változása érdekében a nők számára. A „Lauter Frauen” projekt részeként 11 eredménycsoport került azonosításra, amelyek a jövőben napirendre kerülnek. A gyorsan megvalósítható intézkedések, mint például az önvédelmi tanfolyamok vagy a mentális terheléssel kapcsolatos tudatosságot növelő intézkedések már a konkrét tervezés alatt állnak.

Eredmények: Az intézkedés / tevékenység hatása (pl. jelentések, értékelések alapján):

600 nő vett részt személyesen 9 helyszínen Ausztriában, több mint 1000 válasz érkezett a résztvevőktől, 27 témában: Munkahelyi biztonság, információcsere és kommunikáció, zaklatás megelőzése, oktatás, gondozói munka, rugalmas munkaidős modellek, 50 év feletti nők, női dolgozók vonzása, női dolgozók megtartása, a nők aránya, a nők sikerei, a nők egészsége, vezetői szerepek, innováció és MI, karrierfejlesztés, kulturális sokszínűség, férfi szövetségek, férfi többségű területek, fizikai és pszichológiai stressz, biztonság és külső támadások, szolidaritás, technológia és informatika, kommunikációs hangnem, a munka és a magánélet egyensúlya, hálózatépítés, teljes munkaidő / részmunkaidő

82 tematikus táblázat került szétosztásra Ausztria-szerte, 11 eredménycsoport

Hosszú távú hatás: A több mint 1000 válasz kvalitatív elemzése és többlépcsős folyamatban való csoportosítása történt. Az első lépésben a 11 eredménycsoportot részletesen bemutatták az érintetteknek. Az egyes eredménycsoportokhoz tartozó intézkedések kidolgozása most folyamatban van – a közvetlenül megvalósítható konkrét intézkedések (pl. a megküzdési stratégiákkal kapcsolatos képzés a férfi többségű vállalatoknál) már a konkrét tervezés alatt állnak. A stratégiai lehorgonyzás a teljes vállalatcsoportra kiterjedő „Női Karrier Index” menedzsment eszköz integrációjával biztosított. A 11 eredménycsoport és az ezeken alapuló intézkedések munkadokumentumként fognak szolgálni a következő évekhez.

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



2. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: A NEMEK KIEGYENSÚLYOZOTT KÉPVISELETÉRE VONATKOZÓ CÉLOK

A nemek közötti egyensúly növelése a munkaerő-állományban és a vállalatvezetésben, illetve a nők igazgatótanácsaiban való megfelelő képviseletének biztosítása feltétele a nemek közötti egyenlőtlenségek kiküszöbölésének, hogy a vasúti ágazatban a vegyes munkaerő által kínált minden lehetőséget kiaknázzunk.¹¹



¹¹ WiR-megállapodás, 9. oldal

A vasúti társaságok munkaerő-állományában és vezetésében a nemek közötti egyensúly elérése nemcsak egyenlőség kérdése, hanem stratégiai szükség is egy sokszínű munkaerő-állományban rejlő lehetőségek feloldására, felismerésére és felhasználására az európai vasúti szektorban. Ennek érdekében a következő intézkedéseket javasolja az európai szociális partnerek Nők a Vasútnál Megállapodása (WiR-megállapodás):

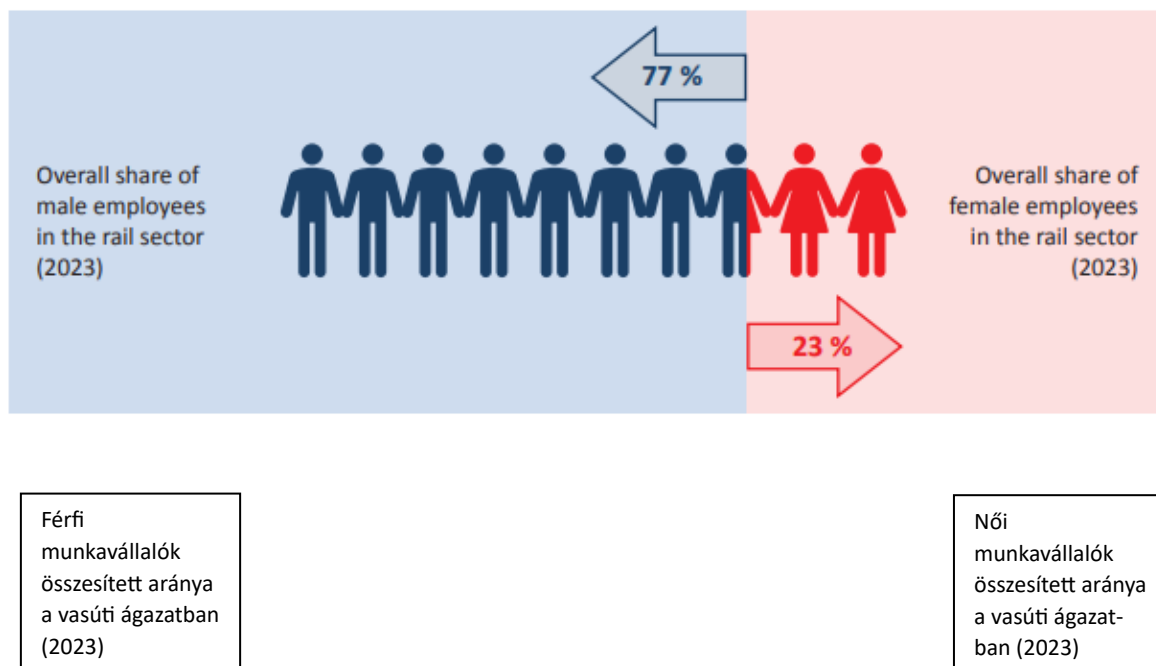
- ✓ *A vállalatoknak törekedniük kell a kiegyensúlyozottabb nemi képviselet elérésére, nevezetesen az alulreprezentált nem arányának növelésével, ha itt jelentős egyensúlyhiány mutatkozik.*
- ✓ *A teljes munkaerő-állományon belül és/vagy adott foglalkozási kategóriákban a nemek kiegyensúlyozott képviseletének elérése érdekében a vállalatoknak azonosítaniuk kell a fő akadályokat, és megfelelő intézkedéseket kell kialakítaniuk.*

A nők alulreprezentáltsága a vasúti ágazat kulcsfontosságú pozícióiban korlátozza az ágazat innovációs és növekedési képességét. Ezért a vasúti ágazatban a nemek kiegyensúlyozott képviseletének megteremtése elengedhetetlen a benne rejlő lehetőségek teljes kiaknázásához. A nemek kiegyensúlyozott képviseletének megteremtése a vasúti ágazat minden szintjén elengedhetetlen nemcsak az egyenlőség előmozdításához, hanem a növekvő munkaerőhiány kezeléséhez, valamint a fenntartható növekedés és a jobb döntéshozatal biztosításához is egy gyorsan fejlődő ágazatban. A nők és férfiak egyenlő képviseletének előmozdításával a vasúti társaságok innovatívabb és befogadóbb munkakörnyezetet teremthetnek, amely tükrözi munkaerő-állományuk sokszínűségét.

A jelentés ezen része a felmérés eredményeit tárja fel az európai vasúti társaságok azon erőfeszítéseit illetően, amelyek a nemek kiegyensúlyozott képviseletére irányulnak a munkaerő-állományban, a vezetők között és az igazgatótanácsokban, valamint betekintést nyújt a szakszervezetek meglátásaiba. Az eredmények hasznos betekintést nyújtanak abba, hogy a vállalatok és a szakszervezetek hogyan dolgoznak a munkaerő-állományra jellemző nemi egyensúlyhiány javításán, biztosítva, hogy a nemek közötti egyensúly szemléletmódjának előnyei teljes mértékben teljesülnek. Különösen a vasúti ágazatban működő vállalatok és szakszervezetek nemek közötti egyenlőség javítására irányuló felkészültségét, elkötelezettségét és hajlandóságát vizsgáljuk. Ez magában foglalja a WiR-megállapodással összhangban lévő releváns stratégiák, határozatok és cselekvési tervek elérhetőségének értékelését.

A MUNKAVÁLLALÓK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA 2023-BAN

28 vasúti társaság adatai alapján 2023-ban körülbelül 696100 személyt foglalkoztattak a vasúti ágazatban, jelentős többségük férfi dolgozó volt. Pontosabban a munkavállalók 77%-a volt férfi és csak 23%-a nő, a női dolgozók aránya a megkérdezett vállalatoknál 12% és 59% között mozgott, és egy vállalat éppen az átlagos aránynak felelt meg.



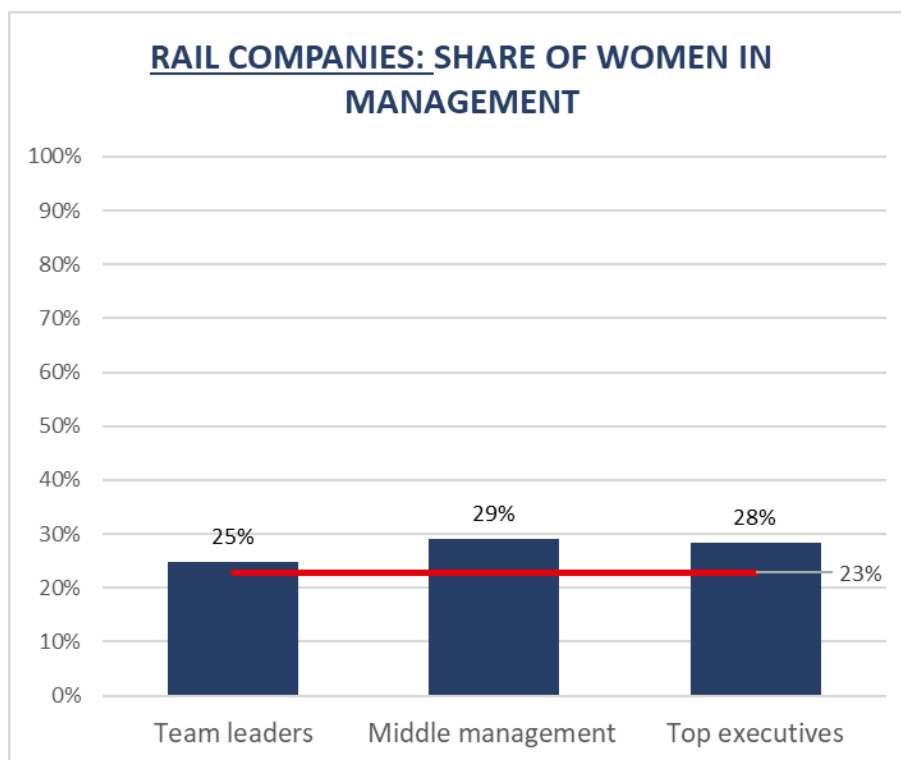
16. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=28

Azon tizenkét megkérdezett vállalat közül, amelyekben a női dolgozók aránya az átlag felett van, kettő mind a négy üzletágban működik, több mint felük a személyszállítás területén, és egyharmaduk a pályahálózat-kezelés, illetve a vagyonkezelés területén tevékenykedik. Míg ezen vállalatok többsége Csehországban, Szlovákiában, Lengyelországban és Németországban található, a nők átlag feletti aránya Litvániában, Észtországban, Belgiumban és Hollandiában is megfigyelhető a vasúti társaságoknál.

A megkérdezettek közül 16 vállalatnál átlag alatti a női dolgozók aránya, ezek közül tizenkettő a személyszállítás, tizenegy pedig a pályahálózat-kezelés területén működik. Ebből a 16 vállalatból hat mind a négy üzletágban tevékenykedik, nevezetesen az áru- és személyszállításban, valamint a pályahálózat- és vagyonkezelésben. Regionális bontásban ezek a vállalatok Európa különböző országaiban, azaz Finnországban, Írországon, Németországban, Svájcban, Luxemburgban, Spanyolországban, Olaszországban és Észak-Macedóniában.

NŐK ARÁNYA A MENEDZSMENTBEN

A menedzsment különböző szintjeit vizsgálva az összképhez képest a nemek kiegyensúlyozottabb képviselete figyelhető meg. A megkérdezett vasúti társaságoknál ez különösen szembetűnő a középvezetésben, ahol a női dolgozók összesített aránya eléri a 29%-ot, ezt követi a felsővezetők körében mért 28%. A csoportvezetők a harmadik helyen, kissé az átlag felett állnak a női dolgozók 25%-os arányával. A megkérdezett vasúti társaságoknál a 2023-ban foglalkoztatott körülbelül 70000 dolgozó közül 5573 volt felsővezető, 24255 középvezető, illetve 22389 csoportvezető.



17. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n = 23 és 27 között

VASÚTI TÁRSASÁGOK: NŐK ARÁNYA A Vezetők Körében		
Csoportvezetők	Középvezetők	Felsővezetők

Az eredmények azonban a menedzsment szintjén is jelentősen eltérnek. A felsővezetők körében a női dolgozók aránya 0%-tól az nemi eloszlás 50%-os tökéletes egyensúlyáig terjed. A megkérdezett vasúti társaságok közül összesen 17 vállalatnál a női felsővezetők átlagos aránya alatt van, hat vállalatnál pedig 0% az arány ebben a kategóriában. Ez elsősorban a kevesebb mint 1000 dolgozót foglalkoztató kisebb vállalatokat, valamint a kizárólag a pályahálózat-kezelés területén működő vállalatokat érinti.

Meg kell jegyezni, hogy a megkérdezett vasúti társaságok meglehetősen eltérően definiálják a felsővezetőket. Egyes vállalatok a vezérigazgatókat és az igazgatósági tagokat a felső vezetés részének

tekintik, míg mások kifejezetten kizárják őket. A legfelső vezetői szinthez rendelt egyéb funkciók közé tartoznak az osztály- vagy részlegvezetők, a főigazgatók és az igazgatóhelyettesek, valamint a stratégiai döntésekben jelentős döntési joggal rendelkező vezetői csapatok és irányítóbizottságok tagjai.

A **középvezetői szinten** a női dolgozók aránya 12% és 50% között mozog.

Négy vállalatnál a nők magas (40% feletti) aránya mutatkozott a középvezetők körében. E négy vállalat közül kettő közepes méretű, Litvániában és Szerbiában működnek, őket követi egy nagyméretű lengyelországi holdingtársaság és egy kisebb németországi vállalat, amely kizárólag a személyszállítás területén működik.

Tíz vállalat átlag alatti pontszámot ért el. Ezek főként közepes vagy nagyvállalatok voltak, amelyek meghaladták az 1000 alkalmazotti küszöböt, és mind a négy üzleti területen aktívak. Regionális szempontból megfigyelhető, hogy a középvezetőknél a nők átlag alatti arányával rendelkező vállalatok főként Svájcban, Németországban, Csehországban, Ausztriában és Szlovákiában működnek.

A középvezetői szerepkörök közé tartoznak az osztályok vagy szervezeti egységek igazgatói és igazgatóhelyettesei, az osztályok, osztályok vagy részlegek vezetői, valamint a széleskörű vezetői felelősséggel rendelkező koordinátorok és a felsővezetőknél korlátozottabb delegált hatáskörrel rendelkező, de magasabb szintű szakmai képzést végző alkalmazottak, akik vezetői funkciókat látnak el.

Csoportvezetői szinten a nők aránya még nagyobb eltéréseket mutat a vasúti társaságok között, 0% és 71% között mozog. Átlag alatti arány 13 vállalatnál mutatkozott, négy vállalat esetében az arány feltűnően alacsony, a 15%-os küszöb alatt volt. Bár ezek közül a vállalatok közül csak egy holding is, és minden üzletágban aktív, a tevékenységek főként az áruszállítás és a pályahálózat-kezelés területére összpontosulnak.

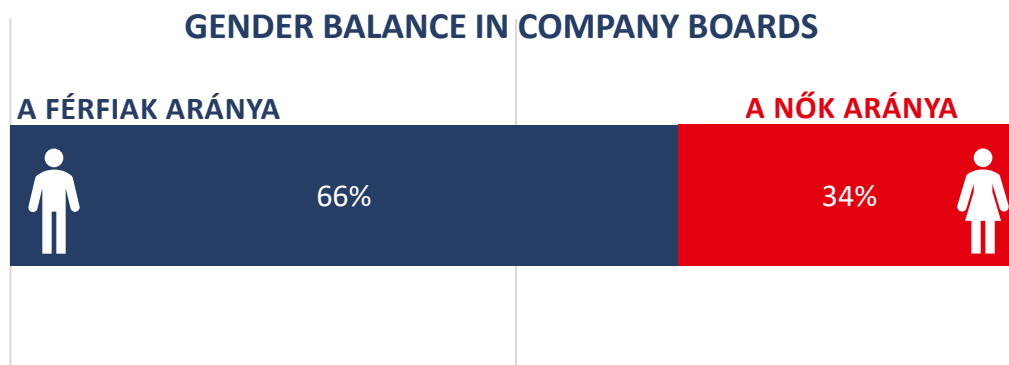
Nagyon magas, 40% feletti arány állapítható meg négy másik vállalatnál, amelyek Szlovákiában, Olaszországban, Lengyelországban és Spanyolországban vannak. Ezek közül két vállalat kizárólag holdingtársaság, míg a harmadik csak áruszállítással foglalkozik, a negyedik pedig az áru- és személyszállítás területén működik.

Érdemes megjegyezni, hogy a megkérdezett vállalatok különböző definíciókat használnak ezen vezetői szint leírásához saját struktúrájukról és szervezeti felépítésüktől függően. Ez a csoportvezetők és kapcsolódó szerepkörök közötti felelősségek jelentősen mértékű megoszlásához vezet. Azonban egy közös jellemző figyelhető meg a vezetők többi munkavállaló iránti felelősségvállalásában, bár az alájuk tartozó alkalmazottak száma korlátozott lehet. Továbbá a csoportvezetői szint magában foglal olyan szerepköröket, mint az osztályok, egységek, központok, részlegek vagy munkaterületek vezetői, valamint a kivételes területek oktatói és szakértői, és a felsőfokú műszaki végzettséggel rendelkező felügyelők, akik a középvezetésnél alacsonyabb felelősségi szinten látnak el vezetői feladatokat.

Megfigyelhető, hogy a középvezetés és a többi szint közötti különbségtétel nem mindig egyértelmű, mivel egyes vállalatok az osztályok vagy szervezeti egységek vezetőit középvezetésként, nem pedig csoportvezetőként definiálják. A felsővezetőktől való lényeges különbség, hogy utóbbiak főként a stratégiai vállalati ügyekben rendelkeznek meghatározó döntéshozatali joggal, míg a két alacsonyabb vezetési szint főként a személyzeti döntésekre összpontosít.

NŐK ARÁNYA A VÁLLALATI IGAZGATÓSÁGOKBAN

2023-ban a nők képviselete a megkérdezett vasúti társaságok igazgatótanácsi szintjén valamivel magasabb volt, mint a vezetésben, az összeített arányuk körülbelül egyharmadot (34%) tett ki. A nők arányának szóródása a vállalatokban ismét nagyon széles, egyes vállalatoknál 0%, másoknál akár 75% is lehet az érték.



18. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=26

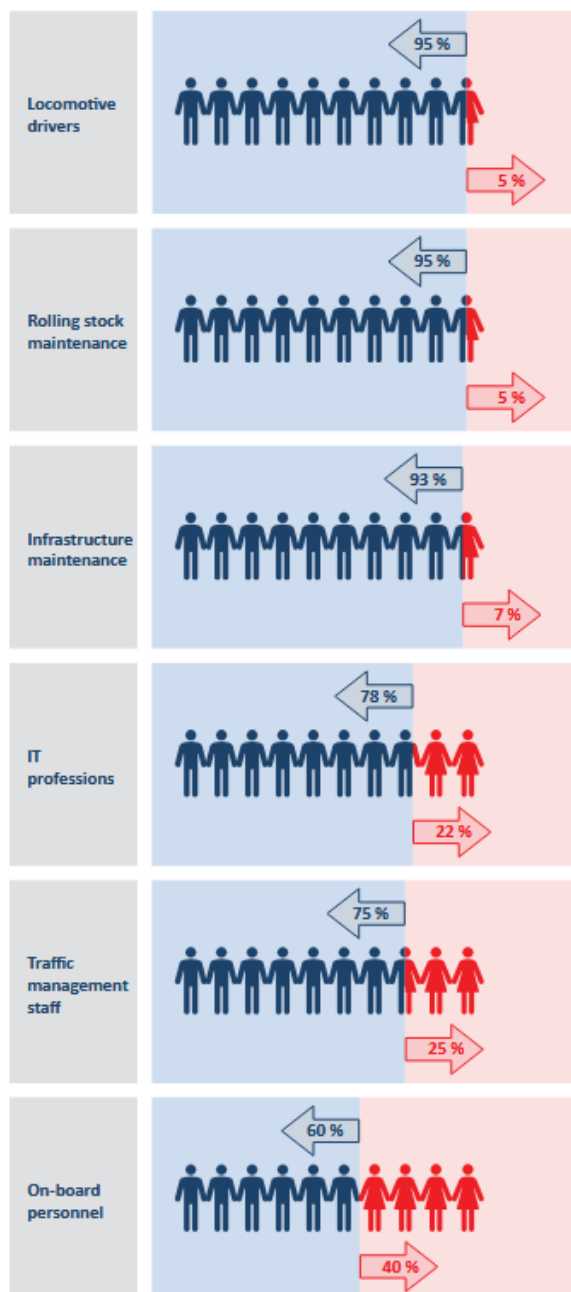
NEMEK KIEGYENSÚLYOZOTT KÉPVISELETE AZ IGAZGATÓTANÁCSOKBAN

Különösen figyelemre méltó az a tény, hogy tíz vállalatnál egyetlen nő sem tevékenykedik az igazgatótanácsban. Továbbá ezek közül öt vállalatnál a felsővezetők között sincsenek nők, ami egy mélyebb vertikális szegregációs problémára utal az „üvegplafon-jelenség” tekintetében. Ez négy vállalatot érint, amelyek kizárólag a pályahálózat-kezelés területén működnek, valamint egy ötödiket, amely személyszállítással foglalkozik. Ezek a vállalatok Szlovákiában, Észak-Macedóniában, Szerbiában és Észtországban találhatók, és túlnyomórészt kis- és középvállalkozások.

A megkérdezett vállalatok közül nyolcnál 40%-os vagy annál magasabb arány mutatkozott. Ezek a vállalatok általában nagyobbak, és Európa-szerte megtalálhatók, azaz Írországon, az Egyesült Királyságban, Dániában, Franciaországban, Ausztriában, Németországban és Olaszországban. Az üzletágakkal kapcsolatban megfigyelhető, hogy ezek a vállalatok egy kivételével a személyszállítás területén működnek, az egyetlen kivétel pedig holdingtársaság. Három vállalat azonban lefedi az összes üzletágat, ami összhangban van a nagyobb vállalati méretekkel.

A NŐK ARÁNYA BIZONYOS VASÚTI SZAKMÁKBAN

Az alábbi eredmények számottevő különbségeket szemléltetnek a nők képviseletében az adott foglalkozásokon belül. A vizsgált foglalkozások felében az átlagos nők aránya 7% alatt van, másutt 22% és 40% között mozog. A nők rendkívül alacsony aránya figyelhető meg a mozdonyvezetők körében, a vasúti járművek karbantartásában, valamint az infrastruktúra karbantartásában – mindhárom meglehetősen műszaki jellegű, férfi többségű foglalkozás. Magasabb, nagyjából az ágazati átlagnak megfelelő arányok találhatók az informatikai dolgozóknál és a forgalomirányító személyzetben, míg a nők legmagasabb aránya a vonatszemélyzetben mutatkozott.



A megkérdezett vasúti társaságokban foglalkoztatott 73 606 **mozdonyvezetőből**¹² 2023-ban átlagosan mindössze 5% volt a nő. Az egyes vállalatok közelebbi vizsgálata nem mutat nagy eltérést, a megkérdezett társaságok mindegyikénél 9% alatt volt a nők aránya.

A női dolgozók ugyanilyen alacsony átlagos aránya (5%) figyelhető meg a **vasúti járművek karbantartásában** is, amely területen 61 068 főt foglalkoztattak összesen a vizsgált vállalatoknál. Ezen a területen 0% és 23% közötti arányokat figyelhetünk meg, összesen tizenegy vállalatnál mértek átlag alatti arányt, ezek közül öt nagyobb holdingtársaság, amelyek minden más üzleti területen is működnek, nevezetesen az áru- és személyszállításban, valamint a pályahálózat-kezelésben.

Egy közepes méretű dán vállalatnál, amely kizárólag a személyszállítás területén működik, viszonylag magas, 23%-os értéket regisztráltak, amely megfelel a nők vasúti ágazatban kitett összesített arányával. Valamivel nagyobb a nők aránya az **infrastruktúra-karbantartásban**, az átlagos arány 7% az összesen 94 389 munkavállaló között. A vállalatok szintjén az arányok 0% és 41% között mozognak. Két nagyvállalatnál magas, egyenként több mint egyharmad a nők aránya, nevezetesen egy cseh, személyszállítással foglalkozó vállalatnál és egy szlovák, infrastruktúra-karbantartásra szakosodott vállalatnál.

¹² Ez a kategória a tágabb értelemben vett mozdonyvezetőket is tartalmazza.

Mozdonyvezetők
 Vasúti járművek karbantartói
 Infrastruktúra-karbantartók
 Informatikus szakemberek
 Forgalomirányítók
 Vonatszemélyzet

19. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n = 17 és 26 között

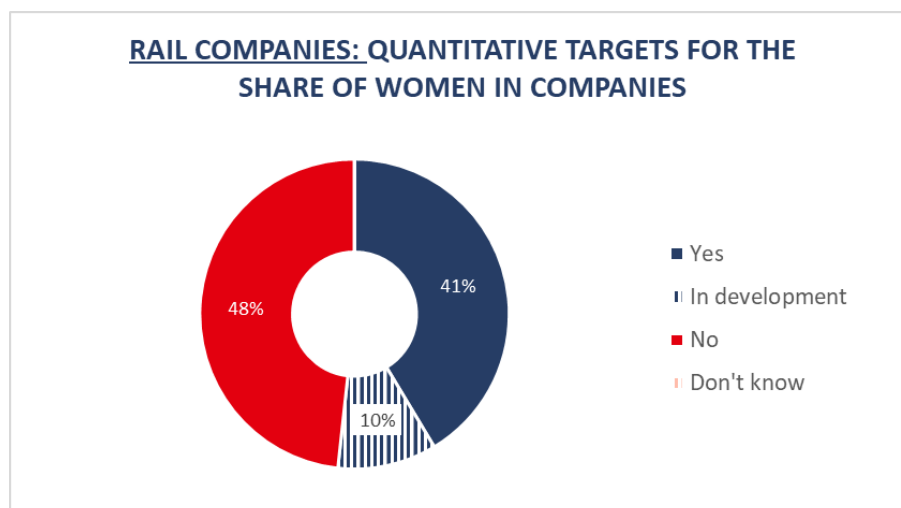
2023-ban a felmérésben részt vevő társaságoknál összesen 19 037 **informatikai szakember** volt alkalmazásban. Ezen dolgozóknak átlagosan a 22%-uk volt nő, bár ez a szám az egyes vállalatoknál 0% és 55% között mozgott. Egyetlen kisvállalatnál állapítottak meg 0%-os arányt. Azonban tíz másik vállalatnál is az átlag alatti volt a nők aránya az informatikai szakemberek között. Ezek közül mindegyik közepes vagy nagyvállalat, amelyek több üzletágban tevékenyek, kivéve két személyszállításra és egy áruszállításra szakosodott céget, valamint egy holdingtársaságot. Két, kizárólag az infrastruktúra-karbantartás területén működő kisvállalat viszonylag magas, 40% feletti arányt mutatott.

A **forgalomirányításban** dolgozó 65779 munkavállaló közül 2023-ban 25% volt a nő. Az egyes vállalatokat közelebbről szemügyre véve az arányok igen széles skálán, 4% és 85% között mozognak. Rendkívül magas, 50% feletti arány mutatkozott négy, Litvániában, Csehországban, Belgiumban és Észtországban működő vállalatnál. Ezen vállalatok egyike mind a négy üzletágban tevékenykedik, míg kettő a személyszállításra, egy pedig az infrastruktúra-karbantartásra specializálódott.

A női alkalmazottak legnagyobb aránya a vonatszemélyzet körében jelentkezik. A megkérdezett vasúti társaságoknál 2023-ban az ezen a foglalkozási területen dolgozó 53 030 személynek átlagosan 40%-a volt nő. A vállalatok között itt is széles skálán mozognak a százalékos arányok, 13%-tól 81%-ig. Három, Litvániából, Szlovákiából és Svájcban származó közép vállalkozás, amelyek számos üzleti területen működnek, valamint egy nagy lengyelországi holdingtársaság nagyon magas, 50% feletti női arányt könyvelhet el.

MENNYISÉGI CÉLOK A NŐK ARÁNYÁRA VONATKOZÓAN A VÁLLALATOKNÁL

A női képviselet növelése érdekében a megkérdezett vállalatok némelyike úgy döntött, hogy világos célokat tűz ki a nők minimális arányára vonatkozóan, amely a közeljövőben elérendő. Konkrétan a felmérésben részt vevő vállalatok 41%-a jelezte, hogy kitűzött ilyen célokat, míg további 10%-uk a felmérés idején éppen ezen lépés megtételén dolgozott. A vállalatok közel felének (48%) azonban



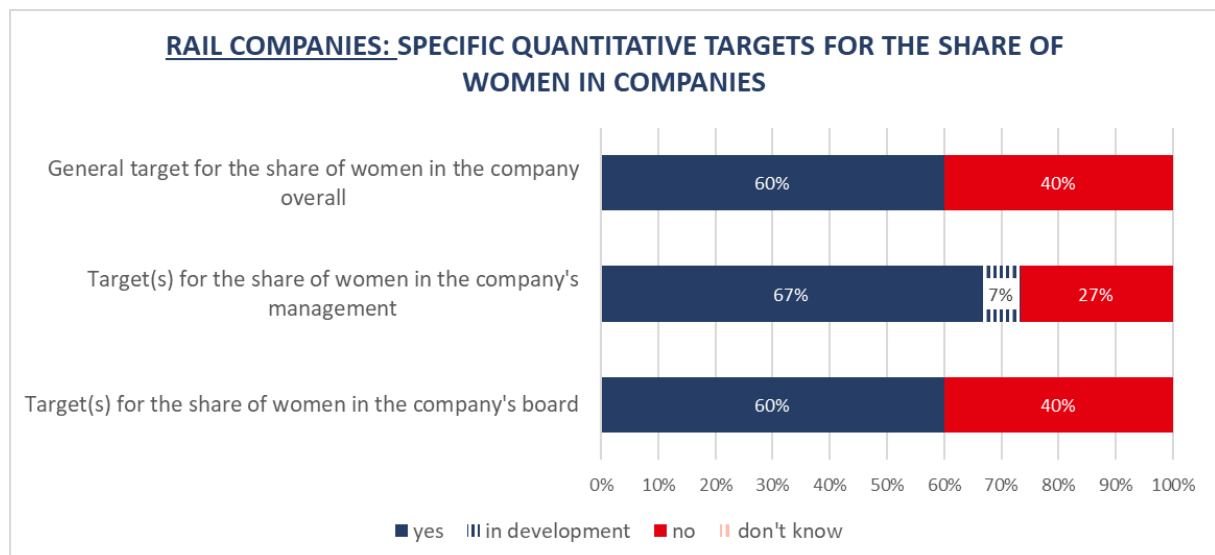
ekkor még nem voltak mennyiségi céljai.

20. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=29

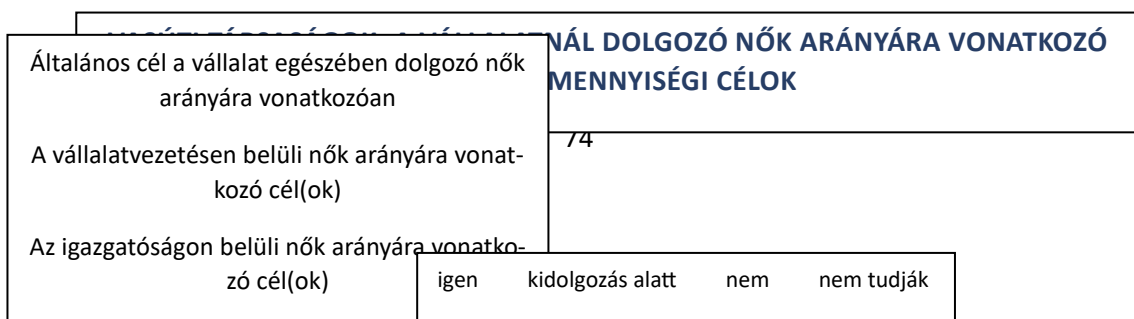
Emellett azon vállalatok, amelyeknél már vannak mennyiségi célkitűzések, vagy a célok kidolgozása jelenleg folyamatban van, további kérdéseket kellett megválaszolniuk ezen célok jellegéről. A legtöbb esetben a kitűzött célok a nők a vállalati menedzsmentben kitett arányára irányultak, amire ezen vállalatok kétharmada utalt, további 7%-uknál pedig jelenleg is kidolgozás alatt állnak az ilyen célok. Ezek a célok eltérőek, egy közepes méretű svájci vállalat felsővezetői körében a nők 20%-os, míg egy dániai és egy szlovéniai középvállalkozásnál 40%-os arányát jelentik. A középvezetői és csoportvezetői szintek esetében a kitűzött célok szintén 20% és 40% között mozognak. Észrevehető, hogy főként a közepes vagy nagyobb vállalatok tűztek ki célokat a középvezetőkre vonatkozóan. Ezek a vállalatok minden üzletágban tevékenykednek, az áru- és személyszállítástól a pályahálózat-kezelésig és a vagyonkezelésig.

VASÚTI TÁRSASÁGOK: RENDELKEZIK-E A VÁLLALAT AZ OTT DOLGOZÓ NŐK ARÁNYÁRA VONATKOZÓ MENNYISÉGI CÉLOKKAL

Igen
Kidolgozás alatt
Nem
Nem tudják

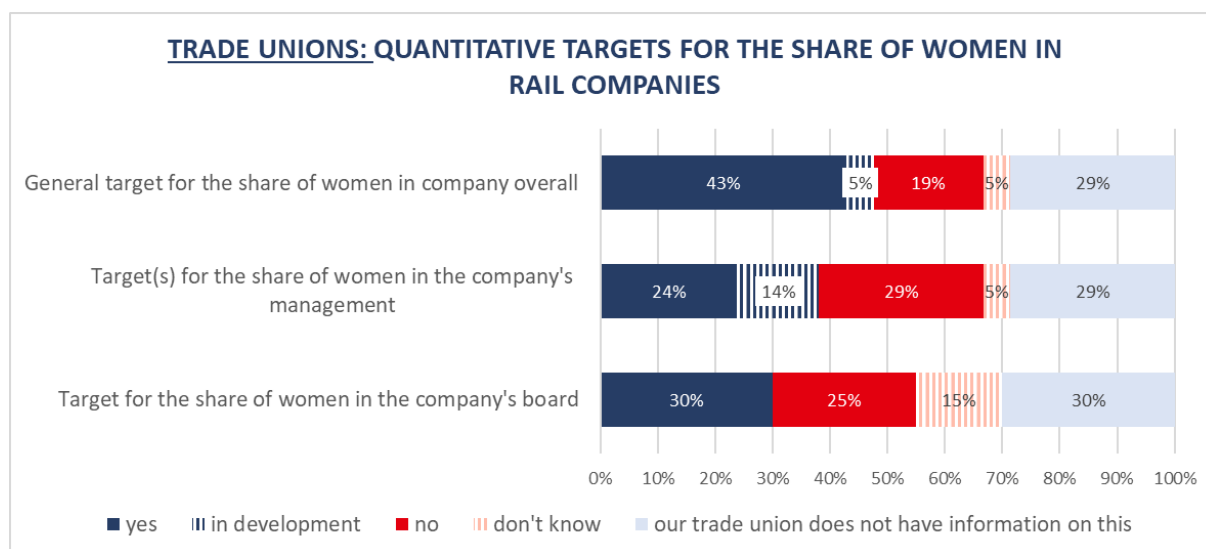


21. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=15



Továbbá a vállalatok célkitűzéseinek 60%-a a nemek közötti egyensúly növelésére vonatkozott, mind a vállalat egészén belül, mind az igazgatótanácsokban. A női munkavállalókra irányuló átfogó célok vállalattól függően 5% és 40% között mozognak. Egy pályahálózat-kezelésre szakosodott szerb vasúti társaság 5%-os célt tűzött ki, míg egy személyszállításra szakosodott dán vállalat 40%-os női képviseletet kíván elérni. A vállalati igazgatótanácsra vonatkozóan kitűzött cél egy svájci vasúti társaságnál a nők 20%-os aránya, míg egy németországi és egy írországi vállalatnál 50%-os.

Ezzel szemben a megkérdezett szakszervezetek csak részben erősítik meg a vállalati felmérés eredményeit. A legszembetűnőbb, hogy a szakszervezetek mintegy 30%-a jelezte, hogy nincs információja olyan vállalati célokról, amelyeket a nemek kiegyensúlyozott képviseletére vonatkozóan tűztek ki. Továbbá a szakszervezeteknek csak 24%-a tud a nők menedzsmentben kitett arányára vonatkozó célokról, míg 30%-uknak van tudomása olyan célokról, amelyek a nők igazgatótanácsokban kitett arányát határozzák meg.



22. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n = 20 és 21 között

SZAKSZERVEZETEK: A VÁLLALATNÁL DOLGOZÓ NŐK ARÁNYÁRA VONATKOZÓ MENNYISÉGI CÉLOK

Általános cél a vállalat egészében dolgozó nők arányára vonatkozóan

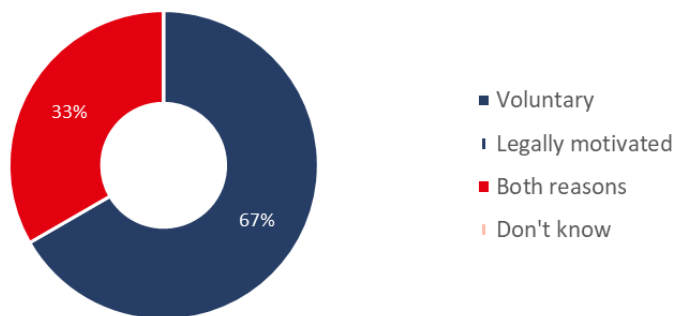
A vállalatvezetésen belüli nők arányára vonatkozó cél(ok)

Az igazgatóságon belüli nők arányára vonatkozó cél(ok)

igen kidolgozás alatt nem nem tudják szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

Ami a mennyiségi célok kitűzésének motiváló okait illeti, azon megkérdezett vasúti társaságok közül, amelyek ilyen célokkal már rendelkeznek vagy tervezik ezek kidolgozását, a kétharmaduk állítja, hogy ez önkéntes alapon történt. A fennmaradó 33% a célok kitűzésének alapját önkéntesnek és jogilag indokoltnak is minősítette.

RAIL COMPANIES: BASIS FOR SETTING TARGETS FOR THE SHARE OF WOMEN IN COMPANIES

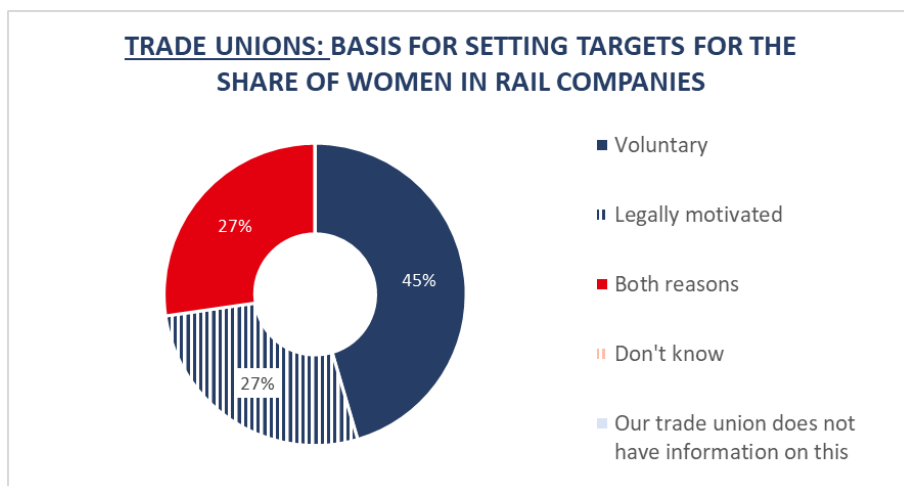


23. ábra, forrás: L&R Database, „WIR_companies”, n=15

VASÚTI TÁRSASÁGOK: A VÁLLALATNÁL DOLGOZÓ NŐK ARÁNYÁVAL KAPCSOLATOS CÉLKITŰZÉSEK ALAPJA

Önkéntes
Jogilag indokolt
Mindkét okból
Nem tudják

Ezt az állítást a megkérdezett szakszervezetek is széles körben megerősítették, azzal a különbséggel, hogy a szakszervezetek mindössze 45%-a tartotta a mennyiségi célok kitűzésének alapját kizárólag önkéntesnek, 27%-uk jogilag indokoltnak, és mindössze 27%-uk tekintette mindkét okot ösztönzőnek ahhoz, hogy a vasúti társaságok a nemek kiegyensúlyozott képviseletére irányuló célokat határozzanak meg.



24. ábra, forrás: L&R Database, „WIR_trade_unions”, n=11

SAKSZERVEZETEK: A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL DOLGOZÓ NŐK ARÁNYÁVAL KAPCSOLATOS CÉLKITŰZÉSEK ALAPJA

- Önkéntes
- Jogilag indokolt
- Mindkét okból
- Nem tudják
- Szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY ÚTJÁBAN ÁLLÓ AKADÁLYOK KEZELÉSÉT CÉLZÓ VÁLLALATI INTÉZKEDÉSEK

Mind a megkérdezett vasúti társaságok, mind a szakszervezetek számos olyan akadályt azonosítottak, amely hátráltatja a vasúti társaságok nemek egyensúlyának elérésére irányuló erőfeszítéseit. Röviden, a vasúti társaságok úgy látják, hogy a fő akadályok oka a műszaki állásokra jelentkező nők korlátozott

számának, a vasúti ágazattal és a nemi szerepekkel kapcsolatos mélyen gyökerező kulturális nézete-
knek és sztereotípiáknak, a munka megterhelő jellegéből adódó jogi és fizikai korlátoknak, valamint a
nők toborzását és előmenetelét akadályozó férfias belső szervezeti és kulturális dinamikáknak kom-
plex kölcsönhatása. A szakszervezetek széles körben egyetértenek ezzel az értékeléssel, de további
szempontokat is kiemelnek, mint például a tanulmányi utakban gyökerező akadályok, valamint a va-
súti ágazat vonzerejének általános hiánya – legalábbis egyes országokban.

A legsürgetőbb oktatási kihívások között említették a felsőoktatásban (főiskolán és egyetemen) műsz-
aki területeken, valamint a legtöbb műszaki pozícióhoz szükséges speciális képzésben tanuló női hall-
gatók hiányát, ami a képzett női jelentkezők kisebb köréhez is vezet. A toborzással kapcsolatban a
kihívás a női jelentkezők hiányából adódik, különösen a műszaki, üzemeltető és „kétkezi”
munkakörökben, mint a mozdonyvezető, informatikai szakember, karbantartó és mechatronikai
mérnök pozíciókban. Ezenkívül a tudat alatti nemi előítéletek valószínűleg szerepet játszanak a
toborzásban és a szakmai előmenetelben is.

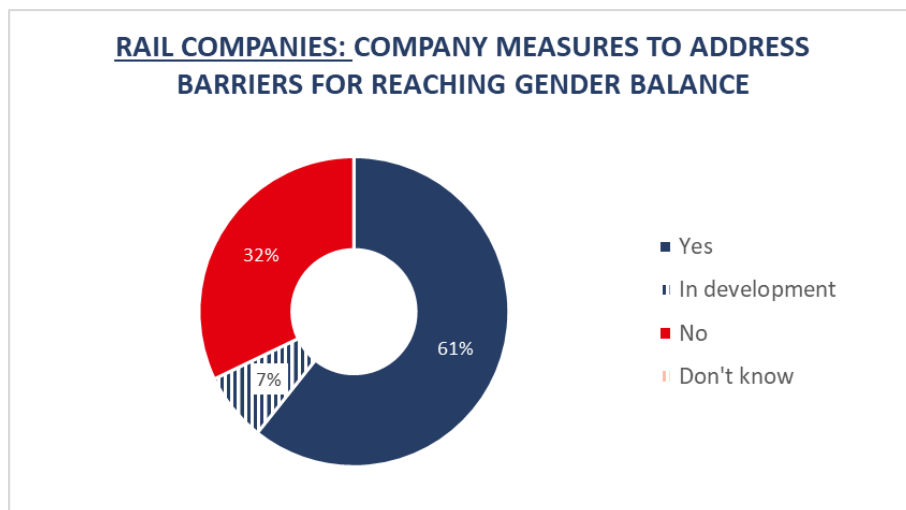
A vasúti ágazatról alkotott társadalmi és kulturális felfogás, miszerint az ágazat történelmileg férfi
többségű, további akadályt jelent a nemek közötti egyensúly elérésében a vállalatokon belül.
Hagyományosan férfias területként tartották számon, és a sztereotip szerepek is ezt erősítik, ami azt a
benyomást keltheti, hogy a vasúti ágazat nem egy befogadó környezet a nők számára, és így elriasztja
a nőket attól, hogy ebben az ágazatban építsenek karriert. Továbbá, hogy a nők más területekkel
összehasonlítva a vasúti szektorhoz kevésbé kapcsolódnak, ez lehet egy másik tényező, amely
hozzájárul a nők hiányos ismeretéhez és érdeklődéséhez az ágazatban való karrierlehetőségek iránt.

Emellett a belső kulturális és rendszerszintű vállalati problémákat is a nemek közötti egyensúly e-
lérésének akadályaként azonosították. A vállalatokon belüli férfiasabb kultúra miatt a nők nyomást
érezhetnek arra, hogy alkalmazkodjanak a „férfias viselkedéshez” – különösen a „kvótanőnek”
címkézett, potenciális megbélyegzés fényében –, és a mélyen gyökerező előítéletek és gon-
dolkodásmódok általában akadályozhatják a fejlődésüket. Ráadásul a nők vasúti társaságoknál való
előléptetése ellenállásba ütközhet egyes férfi kollégák részéről, akik hátrányos helyzetben érzik magu-
kat, és saját karrierlehetőségeiket látják veszélyeztetve. A magasabb vezetői szinteken tapasztalható
kevésbé vonzó keretfeltételek (pl. magas munkaidő-kötelezettség, állandó rendelkezésre állás) szintén
akadályozzák a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését, és elriasztják a nőket attól,
hogy jelentkezzenek előléptetésre. Itt egyéni tényezők is szerepet játszanak, például a szülői szerep
hatása a pályaválasztásra és az előrehaladásra a munka és a magánélet egyensúlyának hiánya és a
kedvezőtlen keretfeltételek miatt. Ezenkívül az előléptetésekre való jelentkezés tekintetében a női
dolgozók hiányos önbizalma és az öncenzúra is lényeges játszik a vállalatokon belüli nemi alapú egy-
ensúly hiányában, mivel egyes nők társadalmi elvárások vagy belső hiedelmek alapján maguk korláto-
zhatják karierválasztásukat vagy törekvéseiket. Egy másik kritikus pont a nemek egyensúlya iránti
eltérő elkötelezettség a vasúti társaságok különböző vezetői és/vagy operatív szintjein, ami tovább
korlátozza a nők szakmai fejlődésének lehetőségeit. Ugyanakkor az adatvezérelt elemzések hiánya
akadályozza a nők vasúti vállalatoknál fennálló alulreprézentságának alapos megértését és a
kapcsolódó célzott beavatkozásokat.

Ezenkívül olyan korlátozások is, mint a nők számára a nem megfelelő felszerelések és
munkakörülmények, valamint a magas fizikai igénybevétel leginkább az operatív és karbantartói
munkakörökben, egyes országokban kombinálva a nőket érintően, bizonyos típusú nehéz fizikai
munkákra (pl. 20 kg-nál nehezebb tárgyak emelése) vonatkozó jogszabályi korlátozásokkal, szintén
akadályozzák a nemek közötti egyensúly elérését a vállalatoknál. A nemi alapú különbségeken kívül a
vállalatok a vasúti ágazatot általános vonzerejének hiánya miatt is kritizálják, amely alapjául a poten-

ciális dolgozók csökkenő érdeklődése szolgál, amelynek oka a munka és a munkakörülmények magas igénye.

Ezen problémák ellensúlyozása érdekében a vasúti társaságok 61%-a hajt végre a nemek közötti egyensúly javítását célzó intézkedéseket a vállalatokon belül, míg további 7% jelenleg aktívan dolgozik a jövőre vonatkozó intézkedések kidolgozásán. A megkérdezett vállalatok csaknem egyharmada azonban jelenleg még nem dolgozik a vasúti ágazatban fennálló akadályokon.



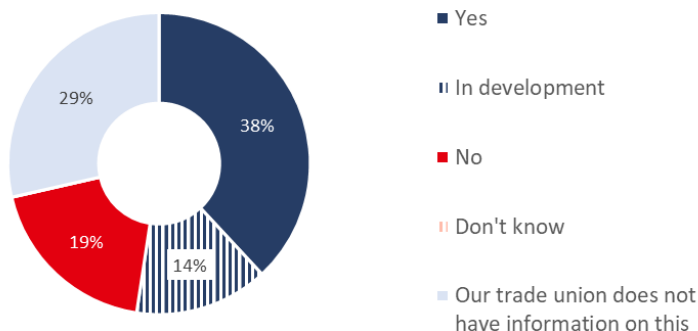
25. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=28

VASÚTI TÁRSASÁGOK: A NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY ÚTJÁBAN ÁLLÓ AKADÁLYOK KEZELÉSÉT CÉLZÓ VÁLLALATI INTÉZKEDÉSEK

Igen
Kidolgozás alatt
Nem
Nem tudják

A szakszervezetek azt állítják, hogy nem rendelkeznek elegendő információval a nemek közötti egyensúly elérését akadályozó tényezők elleni vállalati intézkedésekről – ez érvényes a megkérdezett szakszervezetek 29%-ára. A szakszervezetek több mint felének azonban már tudomása van az érvényben lévő (38%) vagy jelenleg kidolgozás alatt álló (14%) ilyen vállalati intézkedésekről.

TRADE UNIONS: COMPANY MEASURES TO ADDRESS BARRIERS FOR REACHING GENDER BALANCE



SZAKSZERVEZETEK: A NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY ÚTJÁBAN ÁLLÓ AKADÁLYOK KEZELÉSÉT CÉLZÓ VÁLLALATI INTÉZKEDÉSEK

Igen
 Kidolgozás alatt
 Nem
 Nem tudják
 Szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

26. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=21

PÉLDÁK A NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY AKADÁLYOZÓ TÉNYEZŐK ELLENI INTÉZKEDÉSEKRE

KÜLSŐ KOMMUNIKÁCIÓ, TUDATOSSÁG-NÖVELES, MÁRKAÉPÍTÉS ÉS MARKETING

Munkáltatói márkaépítő kampányok, amelyek bizonyos dolgozók bevonásával történnek, és magukban foglalják a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos témákat is, általánosságban növelve az e témák iránti elkötelezettséget (SNCF, Franciaország; LTG, Litvánia; ÖBB, Ausztria; SNCB/NMBS, Belgium; DB, Németország)

A fiatalok – különösen a lányok – vállalati tevékenységekkel kapcsolatos tudatosságának növelése, illetve a nemi sztereotípiák elleni küzdelem, például a „Les Potentielles” vagy az ELLES BOUGENT program révén, vagy olyan egyesületekkel való partnerségek révén, mint a CAPITAL FILLES (korábbi Lányok Napja) (SNCF, Franciaország; DB, Németország)

Beszélgetés a női egyesületekkel a vasúti mérnöki terület fontosságáról (EVR, Észtország)

A nőket bemutató, célzott reklámkampányok kidolgozása. Női képek beillesztése promóciós anyagokba (PKP, Lengyelország; DB, Németország; SNCF, Franciaország)

Nemek szempontjából semleges nyelv és képek használata (RENFE, Spanyolország; SNCF, Franciaország; DB, Németország)

„Nők a vasúti szakmákban” című kiállítás szervezése és bemutatása a médiában a nők a vállalatnál való foglalkoztatásának előmozdítása érdekében (SŽ, Szlovénia)

Női szószólók belső és külső támogatása, azon sztereotípiák lebontása, hogy a vasúti ágazat nem nőknek való (DB, Németország; LTG, Litvánia; SNCF, Franciaország)

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET ELŐSEGÍTŐ BELSŐ FOLYAMATOK ÉS VÁLLALATI KULTÚRA

Az elkötelezettség és a felelősségvállalás erősítése: Világos cél a nők menedzsmentben elfoglalt 40%-os arányának elérése 2035-re rendszeres jelentéstétel mellett a vállalatcsoport irányítóbizottsága számára (DB, Németország)

Arra irányuló intézkedések megerősítése, hogy a nők vezetői pozíciókban elfoglalt aránya 2026-ra elérjen legalább 30%-ot, 2029-re 40%-ot (SNCF, Franciaország)

Belső kommunikációval való munka, nyílt és tiszteletteljes kultúra kialakítása, folyamatos belső kampányok, amelyek az előítéletek lebontását célozzák, és hangsúlyozzák a nemek közötti egyenlőség fontosságát (LTG, Litvánia; DB, Németország; SNCF, Franciaország)

A megkülönböztetésmentesség tudatosítása a vezetők körében, tudat alatti előítéletekkel kapcsolatos képzés vezetőknek a kiválasztási folyamat során fellépő tudatos és tudat alatti előítéletek csökkentése érdekében (SNCF, Franciaország; DB, Németország)

Az átláthatóság és az intézkedésekhez való hozzáférés javítása: Világosabb kommunikáció a karriert érintő intézkedésekről és arról, hogyan érhetők el ezek a bizonytalanság csökkentése érdekében (DB, Németország; SNCF, Franciaország)

Az eddigi intézkedések a nemi egyenlőségi tanúsítvány megszerzésének átfogó stratégia részét képezik, amely magában foglalja egy nemek közötti egyenlőségi irányítóbizottság létrehozását, egy hároméves gördülő terv (2025–2027) kidolgozását, valamint egy nemek közötti egyenlőség felügyeleti rendszerének létrehozását (FS Italiane, Olaszország).

A nemek közötti egyenlőségről és sokszínűségről szóló vállalati megállapodás mellett az igazgatótanács megszavazta az SNCF 2020–2030 közötti időszakra vonatkozó nemek közötti egyenlőségi és sokszínűségi ütemtervét (SNCF, Franciaország)

A munkavállalói csoportok bevonása a stratégiák és a vállalatcsoport értékeinek kidolgozásába – például a digitalizációs stratégia. Innovációs folyamatok, amelyek közvetlenül érintik az alkalmazottakat, és sok egyéb (ÖBB, Ausztria)

Eszköztár kidolgozása önkiszolgáló prezentációkkal és workshopokkal; saját Munkavállalói Erőforrás Csoportok (ERG-k) megerősítése rendezvények pénzügyi támogatásával; kommunikáció és portrék az egyenlőségről, a munka és a magánélet egyensúlyáról, a sokszínűségről (SBB CFF FFS, Svájc; SNCF, Franciaország; DB, Németország)

Rendszeres rendezvények a sokszínűséggel kapcsolatos témákról (pl. tájékoztató és toborzó esték minden korosztály számára, a nemekkel a fókuszban), együttműködés a Női Hálózattal és a Queer Hálózattal (DB, Németország)

Minden üzletág együttműködik a Sokszínűség, Egyenlőség és Elfogadás csoporttal egy cselekvési terv kidolgozásában, amely olyan elemeket tartalmazhat, mint a toborzás, a munkaerő-megtartás és a fejlesztés (Eurostar, Belgium; SNCF, Franciaország)

MUNKAFELTÉTELEK JAVÍTÁSA A NŐK SZÁMÁRA

A fizikai munkafeltételek javítása (LTG, Litvánia; SNCF, Franciaország)

Rugalmasabb munkamodellek: „Ahol csak akarod” típusú munkahelyek, munkamegosztási modellek vezetők számára, a munka és a magánélet egyensúlyát segítő intézkedések vezetők számára úgy, hogy a vezetői pozícióba való váltás ne járjon a rugalmasság elvesztésével (DB, Németország)

Programok és intézkedések a munkakörülmények és a szakmai pályafutás, illetve a munka és a magánélet egyensúlya terén a munkaórákkal összefüggésben, de a munkahelyi egészségvédelem és a nemi alapú erőszak terén is (RENFE, Spanyolország; SNCF, Franciaország)

BELSŐ KÉPZÉSI, COACHING ÉS MENTORPROGRAMOK NŐK SZÁMÁRA

Női vezetőképző programok részben külső hálózatokkal együttműködve (IE, Írország; RDG, Egyesült Királyság; DB, Németország)

A vezérigazgató által elnökölt Coaching és Mentoráló Kör (RDG, Egyesült Királyság)

Mozdonyvezetői tanfolyamok szervezése a nők ösztönzésére, hogy mozdonyvezetői engedélyt, majd bizonyítványt szerezzenek (PKP, Lengyelország)

Mentorálás a „SNCF Mixité” hálózaton keresztül, amely az SNCF-ben megvalósuló nemek közötti egyenlőségért és sokszínűségért felelős, illetve vezetőképző programokon keresztül (SNCF, Franciaország)

A női példaképek láthatósága, illetve példaképek kialakítása a nők vezetői pozíciókra való törekvésének ösztönzése érdekében, mentorprogramok a nők kifejezetten magasabb pozíciókra való felkészítésére (DB, Németország; SNCF, Franciaország)

Női Hálózat és Mentorprogramok; a résztvevők a felső vezetés, a D&I központi egység és közösség (BLS, Svájc; SNCF, Franciaország)

Programok és intézkedések a képzés területén (RENFE, Spanyolország; SNCF, Franciaország)

Stratégiai partnerségek különböző szervezetekkel, mint például az „Advance - Gender Equality in Business” (weadvance.ch) és a *Profawo.ch (kompatibilitás) (SBB CFF FFS, Svájc)

NEMEK KÖZÖTTI KÜLÖNBSÉG A LEMORZSOLÓDÁSI RÁTA TEKINTETÉBEN A VASÚTI VÁLLALATOKNÁL

Bár a WiR-megállapodás nem tartalmazza közvetlenül kötelező érvényű elemként, a fluktuációban mutató nemi különbséget a legtöbb nemi statisztika lényeges elemének tekinti, mivel az munkavállalók munkával való elégedettségét, és a vállalatok munkaerő-megtartási stratégiáinak sikerességét jelzi. Ezt szemlélteti a nemek közötti lemorzsolódási arányokra vonatkozó mutató. A számításához csak azon munkavállalók kerülnek figyelembevételre és csoportosításra nemük szerint, akik a 2023-as referenciaéven belül önkéntesen felmondtak. Ez összesítve 0,03%-os nemek közötti különbséget eredményez a lemorzsolódási arányban a tíz vasúti társaságnál, amelyek a témában adatot szolgáltatottak. Ez a feltűnően alacsony szám azt jelzi, hogy nincs jelentős különbség a férfi és női dolgozók azon viselkedésében, hogy elhagyják a vasúti társaságot.

ÖSZTÖNZŐ PRAKTIKÁK: A NEMEK KIEGYENSÚLYOZOTT KÉPVISELETÉRE VONATKOZÓ CÉLOK

DB (NÉMETORSZÁG): DB GLOBÁLIS NŐK HÓNAPJA

Az intézkedések / tevékenységek célcsoportjai: A teljes vállalat: munkavállalók, vezetők, felsővezetés és a vállalaton kívüli nők

Időtáv az intézkedés / tevékenység megvalósítására: Nemzeti kampány: Minden év márciusában, először 2020 márciusában került megrendezésre a Nemzetközi Nőnap/Nőhónap alkalmából

Leírás:

Az intézkedés / tevékenység tartalma: A nők évente csak egy napon, a nemzetközi nőnapon történő ünneplése helyett a Deutsche Bahn egy egész hónapon át a nőket, és főként a női munkatársakat helyezi reflektorfénybe. A cél az, hogy olyan vállalatként jelenjünk meg, amely támogatja a nőket, és hogy több nőt vonzzunk a céghez. Minden évben top munkáltatóként mutatkozunk, és az úgynevezett Globális Nők Hónapját képek és toborzási formák széles választékával ünnepeljük. A sokszínűség és az esélyegyenlőség témáira összpontosítunk, és magunkra vonjuk a média figyelmét. Intézkedéseink hatékonyak: Növeltük a női jelentkezők és alkalmazottak számát a DB-nél.

Tevékenység: Márciusban a Globális Nők Hónapja teljes ideje alatt toborzó vagy imázskampányra kerül sor. A lehetséges kampányok részei lehetnek regionális intézkedések, a DB „lépj be” kampánya, a saját DB csatornáinkon keresztüli marketing, illetve a széles körben elérhető marketingkampánnyal zajló toborzási események.

Eredmények:

A 2020-as kezdet óta sikerült létrehozunk a „Globális Nők Hónapja” márkát, és növelnünk a nők arányát a DB-nél. A havi női toborzási jelentésünk azt is megmutatja, hogy március után nőtt a női jelentkezők száma. A 30 intézkedés egyikeként a kampány ezért fontos eszköz volt a 2024 végére kitűzött, vezetők közötti 30%-os női arány elérésében. 2024-ben ez a stratégia 40 intézkedésre bővült azzal a céllal, hogy 2035-re a vezető pozíciókban 40% a nők aránya legyen.

Weboldal címe: [Db.jobs/weltfrauenmonat2025](https://db.jobs/weltfrauenmonat2025) (minden évben változik)

DSB (DÁNIA): A NEMEK KÖZÖTTI SOKSZÍNŰSÉG ELŐMOZDÍTÁSA AZ ELŐVÁROSI VONATOK ÜZEMELTETÉSÉBEN („S-BAHN” MOZDONYVEZETŐK)

Az új jelzőrendszer (CBTC) bevezetése által előidézett változásokra reagálva a DSB – Dánia legnagyobb vonatüzemeltető vállalata – egyedülálló lehetőséget látott arra, hogy átalakítsa az elővárosi vonatok üzemeltetésének („S-Bahn” mozdonyvezetők) szerepét. A hagyományosan férfias szerepkör ma nagyobb rugalmasságot és inkább szolgáltatásközpontú profilt kínál, ami arra készteti a DSB-t, hogy újragondolja a toborzási és képzési folyamatokat, hangsúlyt fektetve az elfogadásra és a sokszínűsége-re.

Ez nemcsak technikai, hanem kulturális átalakulás is volt. A DSB szisztematikusan felülvizsgálta a jogszabályokat, új képzési tantervet dolgozott ki, és átalakította a foglalkoztatási feltételeket, hogy a munka könnyebben elérhető legyen, különösen a nők és a fiatalabb pályázók számára. A gyors és hatékony megvalósítási folyamat elengedhetetlen volt, és a DSB kevesebb mint egy éven belül eljutott az ötlettől a megvalósításig – sor került az új gyorsvonatok vezetőiből álló első csapat felkészítésére és betanítására.

A sokszínűbb tehetségbázis vonzása érdekében a DSB célzott munkáltatói márkaépítési kampányt indított, amely toborzási videókat, közösségi média hirdetéseket és egy frissített karrierportált is magában foglalt. A jelentkezési folyamat leegyszerűsödött egy „egy kattintásos”, mobilbarát rendszerre, kiküszöbölve az önéletrajz szükségességét, ehelyett egy rövid kérdőív és egy kötelező biztonsági személyiségteszt került alkalmazásra. A nyomkövető eszközök lehetővé tették a DSB számára, hogy valós időben elemezze a pályázók adatait, és ennek megfelelően módosítsa a folyamatot.

Ezek a stratégiai erőfeszítések lenyűgöző eredményeket hoztak: a gyorsvonatvezetői pozíciókra jelentkező nők aránya körülbelül 6%-ról 18%-ra emelkedett. Ezenkívül az új sofőrök munkavállalói elkötelezettségi pontszáma magas volt, 75 és 85 között mozgott a 2024-es éves jólléti felmérésben.

A kezdeményezés legfőbb tanulságai rávilágítanak arra, hogy mennyire fontos a toborzási tapasztalatok összehangolása a kampányüzenetekkel, a befogadó környezet biztosítása az új munkatársak számára, valamint az erős fókusz és elkötelezettség fenntartása a folyamat során. Figyelemre méltó, hogy ez a kezdeményezés pozitív tovagyűrűző hatásokkal is járt a DSB-n belül, fokozva a toborzási erőfeszítéseket más pozíciók, például a távolságivonat-vezető pozíciók betöltésére.

A DSB a hagyományosan merev szerepkör újragondolásával és befogadóbbá tételével mércét adott a modern, célirányos toborzásnak a tömegközlekedési ágazatban.

ÖBB (AUSZTRIA) „TE VAGY A POTENCIÁLUNK” / „DU BIST UNSER POTENZIAL” - BELSŐ KAMPÁNY A FOGYATÉKKAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓKKAL KAPCSOLATOS TUDATOSSÁG NÖVELÉSÉRE ÉS ISMERETEK BŐVÍTÉSÉRE – A HANGSÚLY A NŐK VÁLLALATON BELÜLI ARÁNYÁNAK NÖVELÉSÉN VAN

Az intézkedések / tevékenységek célcsoportjai: Teljes vállalat: munkavállalók, vezetők, felsővezetők

Időtáv az intézkedés / tevékenység megvalósítására: Belső kampány: 2023-tól 2025 októberéig, a kampány újraindítása 2025 közepén

Leírás:

Tartalom: A fogyatékkal élő munkavállalók beszélnek a vállalat iránti szenvedélyükről, a munkájukról, amelyben kiemelkednek, valamint arról, hogy milyen a mindennapi munkaéletük, és mit kell tudnia minden kollégának és vezetőnek a fogyatékekről.

Tevékenység: Fogyatékkal élő dolgozókat ábrázoló plakátok, amelyek célja a többi munkatárs és feletteseik ösztönzése arra, hogy bizalommal teli és pozitív bánásmódban részesítsék a fogyatékkal élőket. Fogyatékkal élő munkatársakkal folytatott beszélgetések és interjúk belső közösségi médiacsatornákon, képernyőkön és nyomtatott anyagokban. Képzések és mélyreható ismeretek vezetők és alkalmazottak számára, e-learning, tudásfelmérő kvízek, események és beszélgetések. Együttműködés fogyatékkal élő álláskeresők karrierplatformjaival, összefogás a fogyatékkal élő nők egyesületével a fogyatékkal élő női munkavállalók arányának növelése céljából.

Eredmények: Az intézkedés / tevékenység hatása (pl. jelentések, értékelések alapján):

A fogyatékkal élő munkavállalók arányának növelése egy stratégiai vállalati cél (Sokszínűségi Charta).

A kampány értékelésére 2024 őszén került sor. Az értékelés megmutatja, hogy a fogyatékokkal kapcsolatos tudatosság és ismeretek nőttek, és a vezetők bizonytalansága a foglalkoztatásukkal kapcsolatban csökkent. A belső kampány egy másik eredménye egy belső hálózat létrehozása a fogyatékkal élő dolgozók számára. Ez a hálózat a vezetők számára vitapartnerként is szolgál.

Weblink: ["Du bist unser Potenzial" kampány - ÖBB konszern](#)

A RENFE CSOPORT SZERZŐDÉSE A SEMAF, A CC.OO. ÉS AZ UGT SZERVEZETEKEL (SPANYOLORSZÁG): A RENFE CSOPORT MÁSODIK, 2022-BEN ALÁÍRT EGYENLŐSÉGI TERVE

Az intézkedések / tevékenységek célcsoportja(i): A nyilvános operatív személyzeti állásokra jelentkező nők száma

Időtáv az intézkedés / tevékenység megvalósítására: Ezek az intézkedések a II. Egyenlőségi Terv 2022-ben történő aláírásával egyidejűleg válnak érvényessé, megerősítve az állami foglalkoztatási kínálaton belüli, egyenlőséggel kapcsolatos lépéseket, amelyek 2018 óta kerültek kidolgozásra.

Leírás:

Mindezek a lépések és intézkedések szerepelnek a RENFE Csoport II. Nemek Közötti Egyenlőségi Tervében.

Első példa: Belépés a Renfe Csoportba. Nyilvános állásajánlat operatív személyzethez. Feltételek: Továbbra is az egész vállalatnál érvényesülő egyenlőséget, egyenlő érdemeket és képességeket figyelembe vevő belépési kritériumok, amelyek az esélyegyenlőséget garantálják. Konkrét cél: A nemi alapú diszkrimináció megakadályozása az elhelyezkedés során a Renfe-nél.

A hívások okai a következőkre mutatnak rá:

„...az egyenlőség, az egyenlő érdekek és a képességek elvének tiszteletben tartása mellett előmozdítják a nemek közötti egyensúlyt, a lehető legnagyobb mértékben ösztönözve az alulreprezentált nem arányának növelését az adott személyzetben belül, figyelembe véve a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvét a foglalkoztatáshoz való hozzáférés tekintetében, összhangban a spanyol alkotmány 14. cikkével, a 2007. március 22-i 3/2007. számú organikus törvénnyel ...”

Mint a kiválasztási folyamatban, ahol:

"Azonos adottságokkal rendelkező eseteknél az összpontszám alapján a rangsor a következő kritériumokon alapszik:"

1 Először is, a betöltetlen álláshely foglalkozási csoportjában alulreprezentált nemem...”

Második példa: „Továbbra is elő kell mozdítani az egyenlőséget a döntéshozásban és a kiválasztási testületekben, különös hangsúlyt fektetve a leginkább reprezentatív pozíciók (elnöki és titkársági) betöltésére” – ez a példa kiegészíti az előzőt.

Ezek olyan intézkedések, amelyek hatékonyan hozzájárulnak a nők számának növeléséhez egy olyan férfi többségű munkaerő-állományban, mint a vasúti ágazat, és amelyeket az RLPT-vel tárgyaltak meg.

Eredmények:

Az intézkedés / tevékenység hatása (pl. jelentések, értékelések alapján):

2018-ban a Renfe Csoportnál dolgozó nők aránya 13,49% volt. A II. Egyenlőségi Terv aláírása előtt a nők aránya 17,08% volt. 2024-ben a nők aránya a munkaerő-állomány 22,01%-át tette ki.

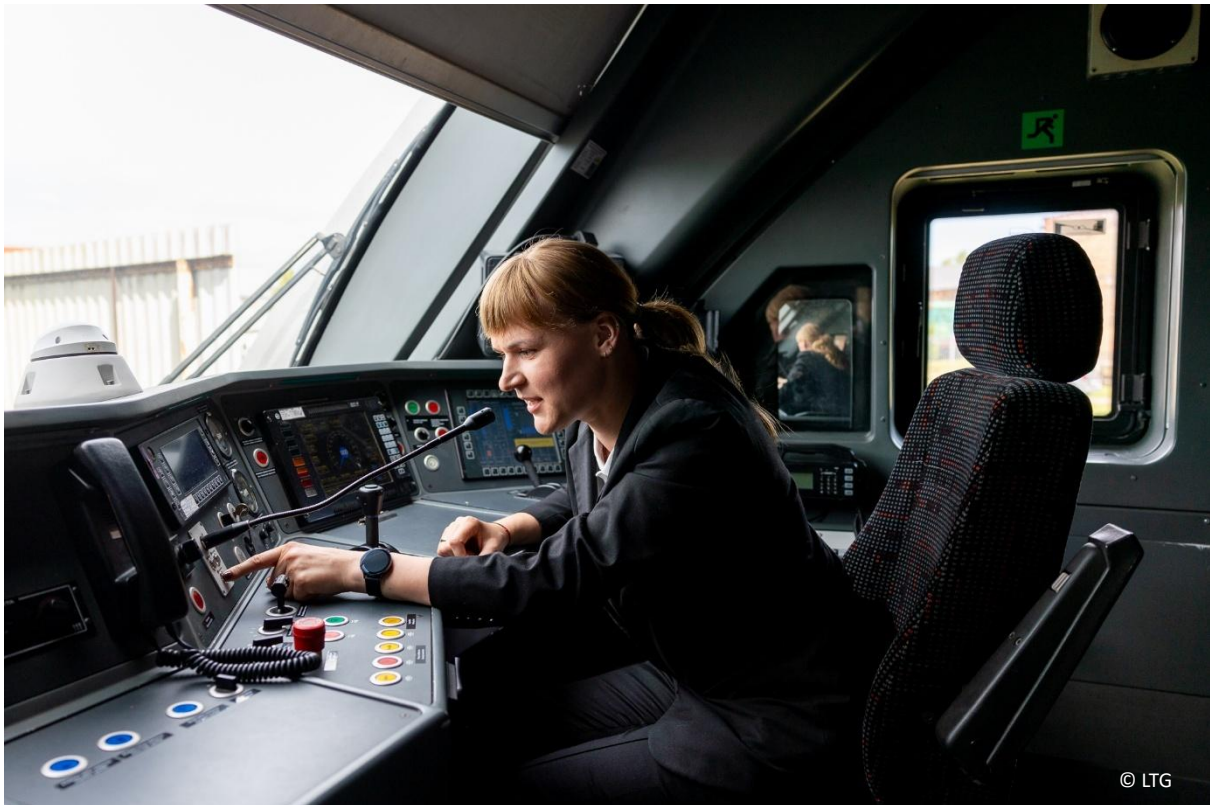
Weboldal címe: II Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe,

empleo.renfe.com (lásd a hívások okát)



3. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: MUNKAERŐ-TOBORZÁS

Ahhoz, hogy a nőket a vasúti szektorban lévő állásokra vagy karrierlehetőségekre ösztönözzük, a vállalatoknak közvetlenül meg kell szólítaniuk őket a teljes kommunikációs és toborzási folyamat alatt, beleértve a munkaköri leírásokat is.¹³



¹³ A NŐK A VASÚTNÁL témájú Európai Szociális Partneri Megállapodás, 10. o.

A nők vasúti ágazatban elfoglalt arányának növelése érdekében a hatékony toborzási gyakorlatok döntő fontosságúak a nemek kiegyensúlyozott képviseletének az ágazat minden szintjén történő megteremtésében. Ez magában foglalja azokat a konkrét intézkedéseket vagy álláshirdetéseket, amelyek kifejezetten a nőket célozzák meg. A toborzási folyamat nemi alapú elfogultság szempontjából történő értékelése és a felelős személyzet megfelelő nemi kompetenciáinak fejlesztése azonban szintén segítheti a nők vasúti szakmákba való vonzását.

A téma relevanciájára való tekintettel a WiR-megállapodás külön szakpolitikai területet szentel a toborzásnak. A meghozandó intézkedéseknek értékelniük kell a vállalat külső kommunikációját és a munkaköri leírásait a nemek közötti egyenlőséget érvényesítő nyelvhasználat és a diszkriminációmentesség elvére vonatkozóan, és szükség esetén ezekkel összhangba kell hozniuk őket. Emellett a megállapodás azt várja el a toborzóktól, hogy fejlesszék a tudatosságukat és kompetenciáikat a – nemtől függetlenül – mindenki számára igazságos pályázati eljárás biztosításához. Továbbá az oktatási intézményekkel való kapcsolatépítés és a nyilvános kampányok releváns intézkedésnek tekinthetők a nők vasúti ágazatba való belépésének aktív ösztönzésére.

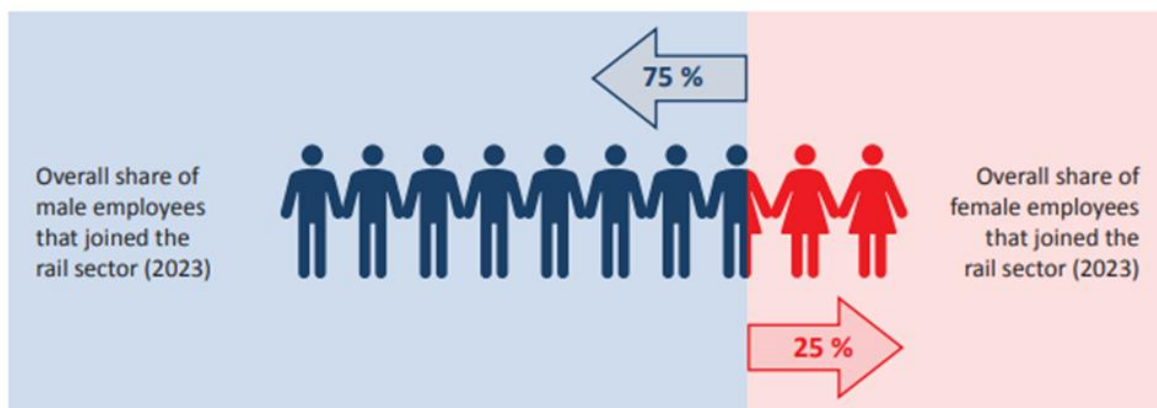
A jelentés ezen része átfogó képet nyújt a toborzással kapcsolatos fő teljesítménymutatókról (KPI-k). Továbbá megvizsgálja az európai országokban működő vállalatok és szakszervezetek azon kezdeményezéseit és intézkedéseit, amelyek egy befogadóbb toborzási folyamat kialakítását célozzák. Ezen erőfeszítések célja a nemi alapú akadályok felszámolása, a megkülönböztetésektől mentes gyakorlatok biztosítása, valamint a vasúti ágazat a nők számára életképes és vonzó szakmai életpályaként való hangsúlyozása. A befogadó toborzási stratégiák bevezetésével a vasúti társaságok nemcsak szélesebb tehetségbázist vonzhatnak magukhoz, hanem olyan munkaerő-állományt is építhetnek, amely tükrözi az általuk kiszolgált közösségek sokszínűségét.

Az elemzés hasznos betekintést nyújt azokba a legjobb gyakorlatokba, kihívásokba és lehetőségekbe, amelyek a nemek közötti egyenlőséget érvényesítő toborzási eljárás támogatását jellemzik a vasúti ágazatban. Hangsúlyozza annak fontosságát, hogy olyan környezetet teremtsünk, amely a nőket csatlakozásra és fejlődésre ösztönzi, ezáltal hozzájárulva az iparág hosszú távú sikeréhez és fenntarthatóságához.

A VASÚTI TÁRSASÁGHOZ BELÉPŐ NŐK ÉS FÉRFIAK ÖSSZESÍTETT ARÁNYA 2023-BAN

A vállalatok jelentése szerint 2023-ban 64 592 személy csatlakozott a vasúti ágazathoz¹⁴, akiknek 25%-a női, 75%-a férfi munkavállaló. A nők teljes arányához képest (23%; lásd: 2. szakpolitikai terület) ez a nők arányának enyhe növekedését jelzi, így a nemek közötti egyensúly irányába tett lépést.

¹⁴ Az ágazat új belépőinek száma 24 vállalat adatai alapján, 5 vállalatból nem érkezett információ.



27. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=25

A nők aránya az új belépők között 0% és 77% között mozog, a legszélsőségebb számok a kisvállalatoknál fordulnak elő. A legmagasabb arány egy olyan vállalatnál figyelhető meg, amely holdingként, vagyis olyan üzletágban működő céggént szolgáltatott adatokat, amely hagyományosan nem fedi le a vasúti ágazat férfi többségű foglalkozásait.

A legtöbb olyan vállalatnál, amely mind a négy üzletágban működőként szolgáltat adatokat, a 25%-os átlaghoz közelít az arány. 2023-ban a nők aránya az összes új belépő között kissé magasabb volt, Szlovéniában mért 27%-tól – ahogy korábban említettük – 31%-ig, amelyet Csehországban (személyszállításra vonatkozó adatok alapján), Szerbiában és Észtországban (infrastruktúra-

Új belépő férfi
munkavállalók
összesített ará-
nya a vasúti ága-
zatban (2023)

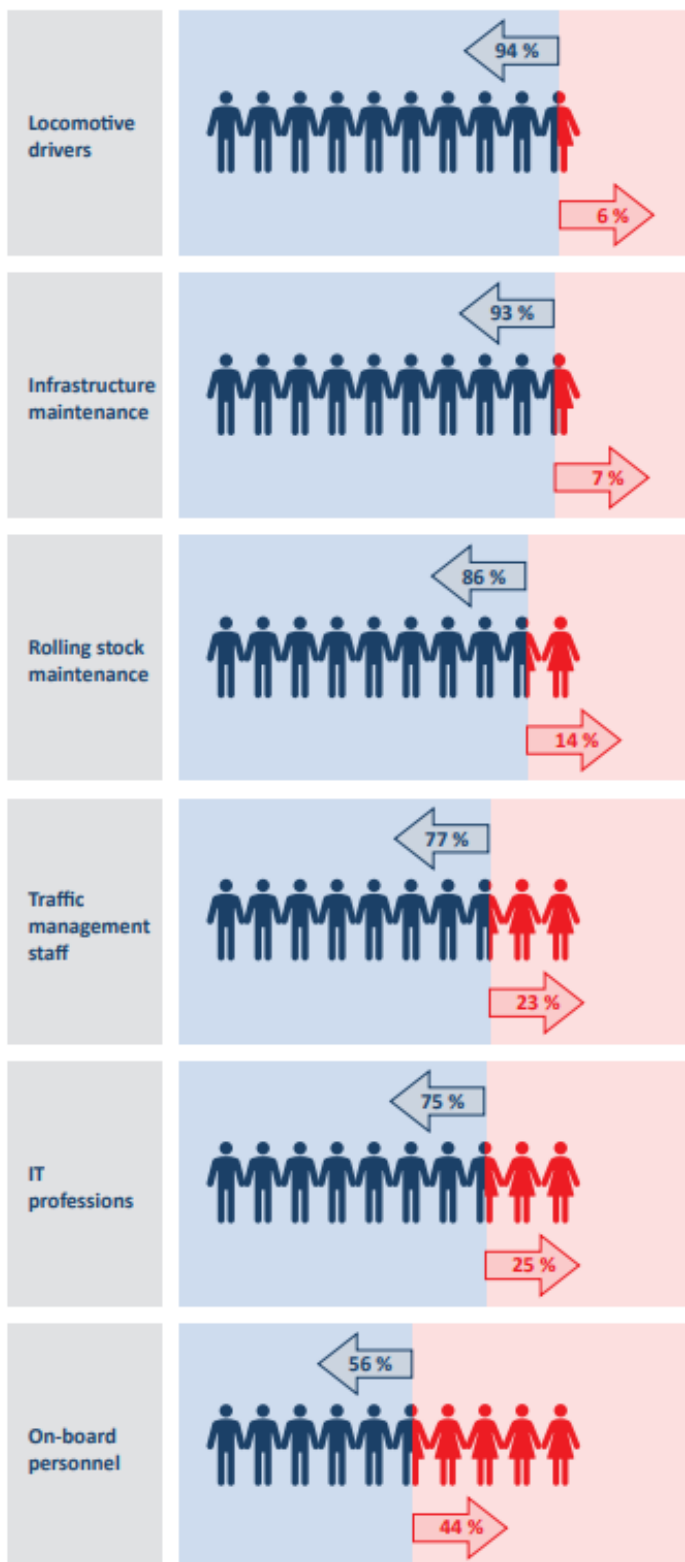
Új belépő női
munkavállalók
összesített ará-
nya a vasúti ága-
zatban (2023)

gazdálkodásra vonatkozó adatok alapján) mérték.

A nők új belépők közötti magas aránya Lengyelországban (33%) és Szlovákiában (37%) is megfigyelhető. Ezek az országok azonban a „vagyonkezelés” (Lengyelország) és a „személyszállítás” (Szlovákia) üzletágakra vonatkozó adatokat számítják hozzá, amelyek nem a tipikusan férfi többségű területek. Litvániában a 2023-ban újonnan felvett munkavállalók 41%-a nő, és ezek az adatok mind a négy üzletágot lefedik.

A VASÚTI TÁRSASÁGHOZ BELÉPŐ NŐK ÉS FÉRFIAK ARÁNYA EGYES FOGLALKOZÁSI TERÜLETEK

A kiválasztott foglalkozásokat tekintve jelentős eltérések mutatkoznak a nők új munkavállalók közötti arányában.



A legalacsonyabb, 6%-os arány a **mozdonyvezetők** körében figyelhető meg, ami valamivel magasabb a szakmában foglalkoztatott nők teljes arányához képest (5%; lásd: 2. szakpolitikai terület).

Hasonló arányok figyelhetők meg az **infrastruktúra-kezelés** területén is, ahol 7%-os női arány lépett be ezen a területen 2023-ban. A teljes személyzeten belüli női arányhoz képest (7%; lásd: 2. szakpolitikai terület) itt alig várható növekedés.

Ezzel szemben a **vasúti járművek karbantartásával** kapcsolatos szakmák esetében egyértelműen emelkedő tendencia figyelhető meg. Az új belépők 14%-a nő, ami kilenc százalékpontos növekedést jelent a női személyzet összesített arányához képest (5%; 2. szakpolitikai terület).

A **forgalomirányító** személyzet tekintetében azonban a nők arányának enyhe csökkenése várható. A 2023-ban belépő új dolgozók 23%-a nő, a női munkavállalók aránya összességében 25% (2. szakpolitikai terület).

Mozdonyvezetők
Vasúti járművek karbantartói
Infrastruktúra-karbantartók
Informatikus szakemberek
Forgalomirányítók
Vonatszemélyzet

28. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n = 14 és 20 között

Az **IT szakmákban** az újonnan felvett munkavállalók körében a nők aránya 25%, amely megfelel a 2023-as átlagos újonnan felvett nők arányának. A nők ezen szakmákban betöltött összes arányához képest (22%; lásd: 2. szakpolitikai terület) itt enyhén emelkedő tendencia várható.

A várakozásoknak megfelelően a **vonatszemélyzet** körében található a legmagasabb a nők aránya. 2023-ban a munkaerő-állomány 44%-a nő, tehát valamivel magasabb, mint a nők aránya ezen a foglalkozási területen összességében (40%; 2. szakpolitikai terület).

Minden foglalkozási területen elég széles skálán mozog a nők aránya a vállalatok új belépői körében. A 2023-ban újonnan toborzott női mozdonyvezetők aránya 0% és 14% között mozog, az 6%-os átlag feletti arány Belgiumban, Svájcban, Olaszországban, Írországon, Franciaországban és Spanyolországban figyelhető meg.

Az infrastruktúra-karbantartás területén az új belépő női dolgozók aránya 0% és 44% között van, a legmagasabb érték Csehországban mutatkozott. A vasúti járművek karbantartásának területén a belépő nők aránya 2023-ban 1% és 100% között mozog, ha nem vesszük figyelembe az alacsony esetszámú vállalatokat.

A nagyon alacsony esetszámokra visszavezethető szélsőséges értékektől eltekintve a forgalomirányító álláshelyeket elfoglaló nők aránya 2023-ban 11% és 82% között mozgott, a legmagasabb arány Észtországban volt. Bár az esetszámok itt is alacsonyak. A magasabb arányok (30%-tól) Litvániában, Csehországban, Ausztriában, Olaszországban, Magyarországon, Szerbiában és Szlovákiában is megtalálhatók.

Ha közelebbről vizsgáljuk az informatikus szakmákat, és kizárjuk az alacsony esetszámokon (16-nál kevesebb alkalmazottal) alapuló szélsőséges értékeket, a nők aránya az új belépők között ezekben a szakmákban 19% és 31% között mozog. A magasabb arányok Ausztriában, Luxemburgban és Olaszországban figyelhetők meg, míg Németországban, Litvániában és Franciaországban az átlag közelében vannak.

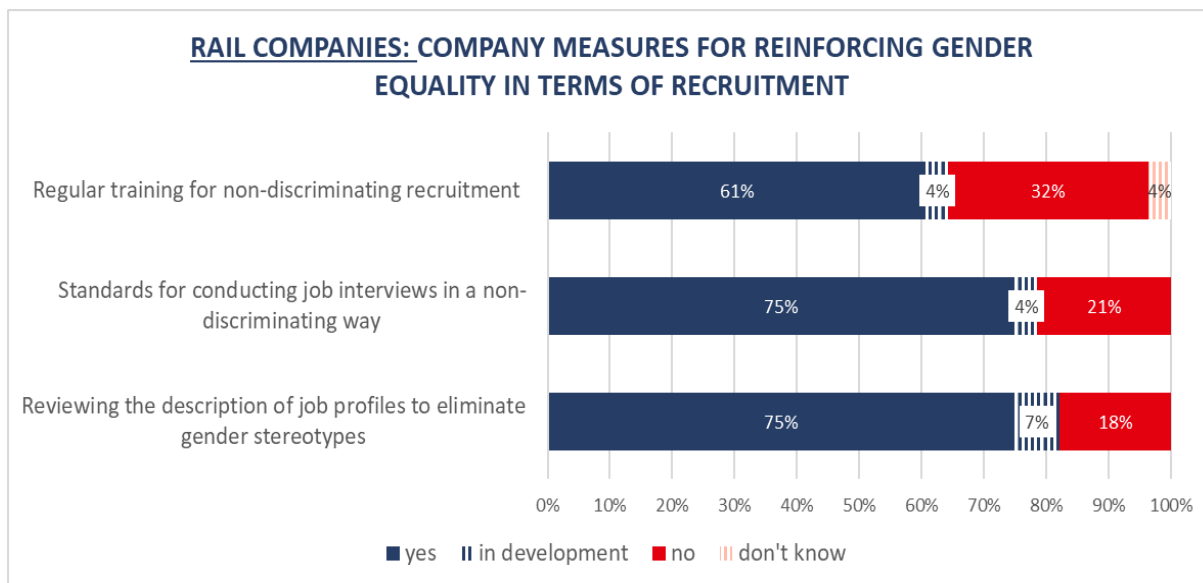
Ahogy már említettük, az újonnan toborzott nők aránya a vonatszemélyzet körében a legmagasabb, átlagosan 44%. Az új belépő nők aránya azonban 25% és 73% között mozog. Az alacsony arányok azon vállalatok körében figyelhetők meg, ahol kevés az új belépők száma ezen a területen. A legmagasabb arány Litvániában volt mérhető, amely egyben az az ország is, ahol összességében a legmagasabb a nők aránya az újonnan felvett munkavállalók között. Ugyanez vonatkozik Szlovéniára, Lengyelországra és Csehországra is – ezekben az országokban a nők új belépők közötti aránya viszonylag magasabb.

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET CÉLZÓ INTÉZKEDÉSEK A MUNKAERŐ-TOBORZÁS TERÉN

Ahhoz, hogy a vasúti ágazatot vonzóbbá tegyük a nők számára, elengedhetetlenek a toborzás területén meghozott intézkedések. A WIR-megállapodásból kiindulva három alapvető fontosságú intézkedés végrehajtása került lekérdezésre. A megkérdezett 28 vállalat közül összesen 16 mindhárom intézkedést végrehajtotta.

Amint az alábbi ábra mutatja, a részt vevő vállalatok 61%-a rendszeres képzést kínál a megkülönböztetéstől mentes toborzásról, és 75%-uk rendelkezik standardokkal az állásinterjúk diszkriminációmentes lebonyolítására és a munkaköri leírások felülvizsgálatára, hogy kiküszöböljék a nemi sztereotípiákat.

Azonban körülbelül egyharmaduk nem kínál rendszeres képzést, 21%-uk nem rendelkezik standardokkal a megkülönböztetéstől mentes állásinterjúkra vonatkozóan, és 18%-uk nem vizsgálja felül a munkaköri leírását a nemi sztereotípiák szempontjából. Habár ezek közé tartozik néhány olyan vállalat is, amelyeket még nem köt a WIR-megállapodás, a megállapodásban részt vevő vállalatoknál a fenti intézkedések közül egyet sem hajtottak végre.

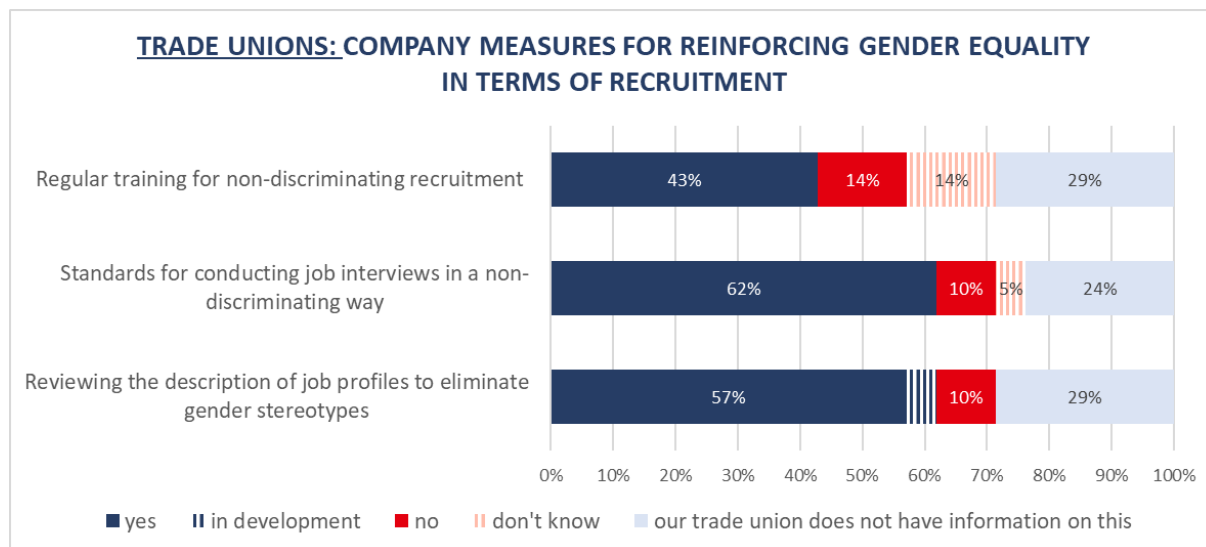


29. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=28

Az említett intézkedések végrehajtása nem közvetlenül kapcsolódik az új belépők közötti nők arányához. Azon vállalatok között, amelyek minden említett intézkedést végrehajtottak, az a kettő is szerepel, ahol a új belépő női dolgozók aránya viszonylag alacsonyabb, és ahol viszonylag magasabb arányok mutatkoznak. Bár ez nem jelent azt, hogy az intézkedések nem állnának kapcsolatban a ne-

Rendszeres képzés a megkülönböztetéstől mentes toborzásról	92	ZÖTTLE EGYENLŐSÉGET CÉLZÓ INTÉZKEDÉSEK A			
Standardok a megkülönböztetéstől mentes állásinterjúkra vonatkozóan		igen	kidolgozás alatt	nem	nem tudják
Munkaköri leírások felülvizsgálata a nemi sztereotípiák szempontjából					

mek kiegyensúlyozott képviselésével az újak és a munkavállalók körében.



SZAKSZERVEZETEK: A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET CÉLZÓ INTÉZKEDÉSEK A MUNKAERŐ-TOBORZÁS TERÉN				
Rendszeres képzés a megkülönböztetés-től mentes toborzásról				
Standardok a megkülönböztetéstől mentes állásinterjúkra vonatkozóan				
Munkaköri leírások felülvizsgálata a nemi sztereotípiák szempontjából				
igen	kidolgozás alatt	nem	nem tudják	szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

30. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=21

A szakszervezetek értékelése eltér a felmért vállalati intézkedések tekintetében. 43% egyetért azzal, hogy rendszeres képzést biztosítanak, 62% állítja, hogy vannak standardok az állásinterjúkra vonatkozóan, és 57% szerint a munkaköri profilokat felülvizsgálják a nemi sztereotípiák szempontjából. 24% és 29% közötti arányban azonban a szakszervezetek úgy nyilatkoznak, hogy nincs információjuk ezekről az intézkedésekről. Ez alapján azoknak az aránya, akik szerint az egyes intézkedéseket nem hajtották végre, alacsonyabb, mint a vállalati felméréseknél.

PÉLDÁK A NEMI EGYENLŐSÉGET ÉRVÉNYESÍTŐ INTÉZKEDÉSEKRE A MUNKAERŐ-TOBORZÁS TERÉN

TEHETSÉGGONDOZÁS ÉS NŐKÖZPONTÚ TOBORZÁS

A munkaerő-toborzás és a marketing magában foglalja a nőkre fókuszáló hirdetéseket és a társadalmi nemek dekódolását, a női nem előtérbe helyezését az álláshirdetésekből, valamint a női munkavállalók, például a női mérnökök vonzására irányuló speciális kampányokat, amelyek főként a fiatal nőket szólítják meg (IÉ, Írország; LTG, Litvánia; MÁV, Magyarország; PKP, Lengyelország; DB, Németország; Eurobahn, Németország; SNCF, Franciaország).

A toborzással kapcsolatos célzott intézkedések (DB, Németország; CFL, Luxemburg; RENFE, Spanyolország; SNCF, Franciaország)

A nőktől érkező pályázatok mérése minden területen. Tehetségkutatói osztály bevonása (SBB CFF FFS, Svájc; SNCF, Franciaország; DB, Németország)

Állásbörzéken való részvétel a szélesebb közönség elérése érdekében (PKP, Lengyelország; SNCF, Franciaország; DB, Németország)

A nők mérnöki tanulmányokra való ösztönzése és női gyakornokok felvétele, együttműködések egyetemekkel (DB, Németország, EVR, Észtország; PKP, Lengyelország)

Fiatalkorú nők ösztönzése műszaki tanulmányok folytatására és vasúti szakmák választására, együttműködve az intézményi szereplőkkel, a nemzeti oktatási rendszerrel, az egyetemekkel és mérnöki iskolákkal, valamint a francia „France Travail” állami foglalkoztatási szolgálattal (SNCF, Franciaország)

A női pályázók előnyben részesítése pl. vezetői pozíciók betöltésénél, feltéve, hogy a figyelembe vett jelöltek azonos feltételekkel rendelkeznek (ŽS Infrastructure, Szerbia; Eurobahn, Németország; DB, Németország)

KÉPZÉS A MEGKÜLÖNBÖZTETÉSTŐL MENTES TOBORZÁS ÉRDEKÉBEN

A toborzók átfogó képzési programban vesznek részt (e-learning foglalkozás és kétnapos személyes képzés), amely a jogi áttekintésre, a tudat alatti előítéletek tudatosítására és szerepjátékokban zajló gyakorlati feladatokra összpontosít (SNCF, Franciaország)

Toborzók és HR menedzserek képzése a sokszínűségről és a nemek közötti egyenlőségről (DB, Németország)

Egy „Toborzó Akadémia” a sokszínűségről és a befogadásra összpontosítva képezi a toborzókat (FS Italianae, Olaszország)

Online kurzusok (Ír Sokszínűségi Központ), amelyek a tudat alatti előítéletekre, a méltányosságra és a befogadásra összpontosítanak (IÉ, Írország), webes szemináriumok a tudat alatti előítéletekről, képzés a pszichológiai biztonságról (BLS, Svájc), képzés a tudat alatti előítéletekről (SBB CFF FFS, Svájc)

A toborzók éves képzésben részesülnek a RoestvrijTaal-nál (NS, Hollandia)

Toborzói képzés a sztereotípiákról, pl. „Recruter les talents de demain” (Toborozd a holnap tehetségeit) (CFL, Luxemburg)

Vezetők és toborzók EGYENLŐSÉGI ABC-n és diszkriminációmentességi képzésen vesznek részt (LTG, Litvánia)

A vezetők toborzási tudatossági képzésben részesülnek „A jó toborzás receptje” című brosúrákkal (PKP, Lengyelország)

Az inkluzív toborzás előmozdítása és képzés az akadálymentes felvételiiról, a hozzáférhető kommunikációról és a megkülönböztetéstől mentes gyakorlatokról (ÖBB, Ausztria)

A személyzetnek etikai elvekkel kapcsolatos képzésen kell részt vennie (VR Csoport, Finnország)

2023 óta működő e-learning program 74 résztvevővel, az első osztálytermi képzés szerepjátékokkal (SNCB/NMBS, Belgium)

Minden alkalmazott „szövetséges” és „szemlélődő” képzésben részesült. A vezetők arról is képzésben részesültek, hogyan kell inkluzív interjúkat lebonyolítani; „vak önéletrajz” a toborzás során (RDG, Egyesült Királyság)

AZ ÁLLÁSINTERJÚK ÉS A FELVÉTEL MEGKÜLÖNBÖZTETÉSMENTES MÓDJÁNAK SZABVÁNYAI

Útmutató a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő álláshirdetések írásához; a nők elsőbbséget élveznek az aktív keresés szűkített listáin; konkrét intézkedések a különböző álláscsoportokra vonatkozóan (SBB CFF FFS, Svájc)

Útmutató a megkülönböztetésmentes és nemi szempontból semleges álláshirdetések írásához; a toborzó csapatok elsőbbséget biztosítanak a nőktől érkező pályázatok feldolgozásának (SNCF, Franciaország)

Nők felvétele a vezetői pozíciókra vonatkozó szűkített listákra (legalább egy nő), online interjúk, belső jelentkezési eljárások (DB, Németország); a szűkített listákon lehetőség szerint legalább egy nő szerepel (LTG, Litvánia); a nők prioritást élveznek bizonyos pozíciók szűkített listáin (SBB CFF FFS, Svájc), a női jelöltek előnyben részesülnek, ha a képzettségük megegyezik (ŽS Infrastructure, Szerbia); minden betöltetlen pozícióra legalább egy női és legalább egy férfi jelöltre vonatkozó javaslat, a rendelkezésre állás függvényében, valamint annak biztosítása, hogy a javasolt jelöltek alapos figyelmet kapnak és elfogadják őket (SNCF, Franciaország)

Különböző nemek bevonása minden interjúpanelbe (NS, Hollandia); nemi egyenlőséget érvényesítő toborzási bizottságok (PKP, Lengyelország); legalább egy női interjúztató bevonása, ahol lehetséges; külső toborzók bevonása egyes vezető pozíciókba (IÉ, Írország); a nemek szerinti sokszínűség biztosítása a toborzásért felelősök körében, különösen a műszaki foglalkozásokban (SNCF, Franciaország).

A belső eljárások biztosítják a nemek közötti egyenlőséget a kiválasztási folyamatokban (FS Italiane, Olaszország), és fenntartják a részvételt a kiválasztást végzők további fejlesztésével azáltal, hogy képzéseket szerveznek minden olyan dolgozó számára, aki a jövőben szerepet játszik a kiválasztási interjúkon (SNCB/NMBS, Belgium).

A nemi alapú elfogultság felülvizsgálata a toborzási és belső karrierváltási folyamatokban (SNCF, Franciaország)

Toborzási protokollok (pl. nemek szerint kiegyensúlyozott testületek 50%-os női képviselettel minden felvételi/előléptetési testületben 2027-re; legalább egy nő részvétele minden toborzási/előléptetési folyamat utolsó szakaszában) (IÉ, Írország)

A kiválasztási folyamatokban részt vevő külső partnereket tájékoztatják a vállalat esélyegyenlőség és nemek közötti egyenlőség iránti elkötelezettségéről a kiválasztási bizottságokban (különösen a legfontosabb szerepkörökben, mint például az elnök és a titkár); a nemi alapú megkülönböztetés aktív megelőzése a toborzás során (RENFE, Spanyolország).

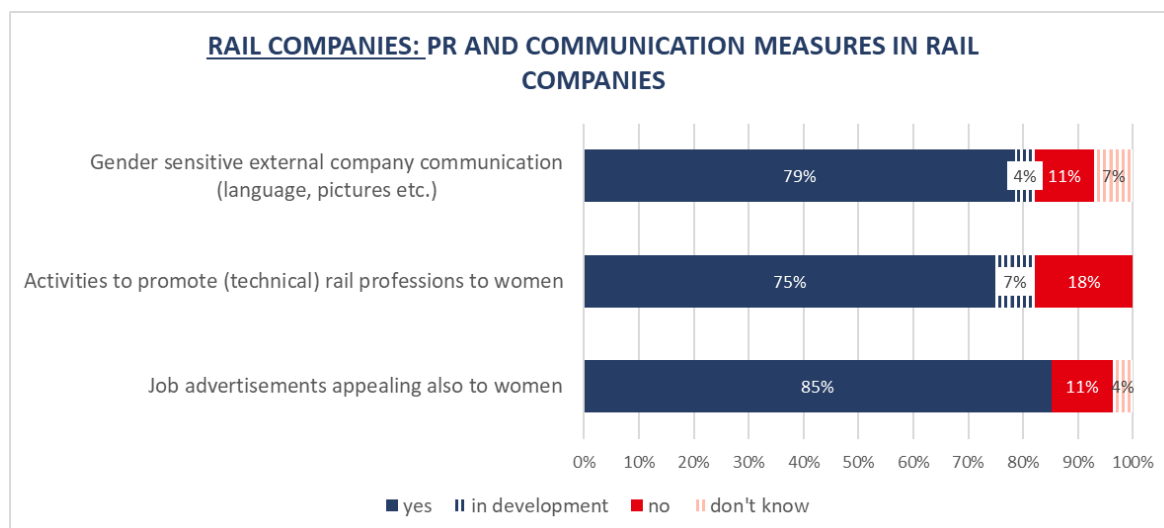
KIEGÉSZÍTŐ INTÉZKEDÉSEK

Női Toborzási Napok kifejezetten nők szakértői és vezetői pozíciókba való toborzására; női fejedelmek a vezetői pozíciókhoz szükséges női tehetségek aktív azonosítására, a vezetői pozíciókban lévő nők számának és az álláshirdetéseknél a Nők Toborzási Jelentésében és a Vezetői Jelentésben történő közzétételével (DB, Németország)

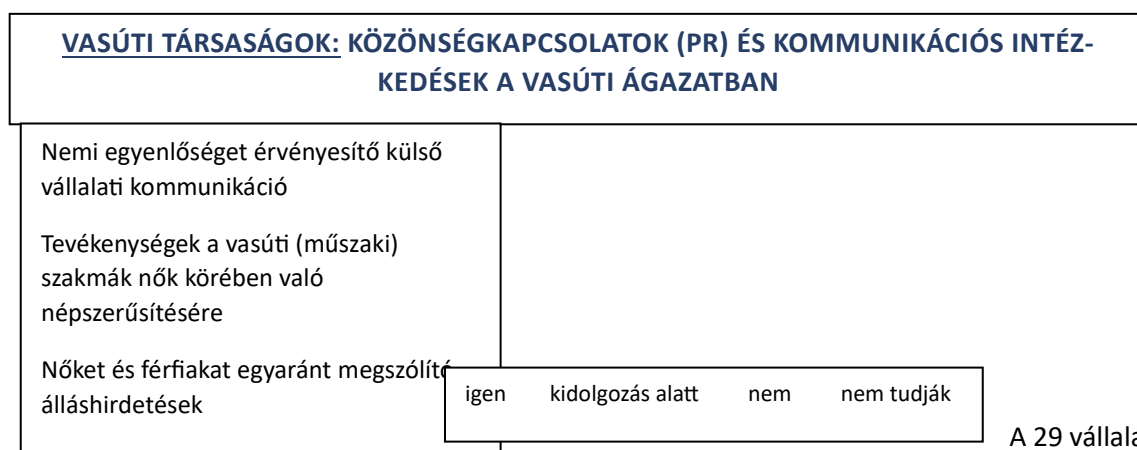
Toborzás és ismeretterjesztés, pl. STEM-partnerségek a fiatal nők vasúti pályára vonzása érdekében iskolai programokon keresztül is, mint például a Nők a STEM-ben Lányiskola Kezdeményezés; „Szándékos toborzás”, amely alulreprezentált csoportokat céloz meg közösségi ismeretterjesztéssel keresztül (IÉ, Írország); a LES POTENTIELLES (korábban Lányok Napja) program (SNCF, Franciaország)

KÖZÖNSEGKAPCSOLATOK (PR) ES KOMMUNIKACIOS INTEZKEDESEK A VASUTI AGAZATBAN

A WiR-megállapodás azt is kimondja, hogy a külső kommunikációt fel lehet és fel is kell használni a nők vasúti ágazatba való vonzására. A nemi egyenlőséget érvényesítő nyelvhasználat mellett ez magában foglalja bizonyos, elsősorban férfi többségű szakmák aktív népszerűsítését a nők körében.



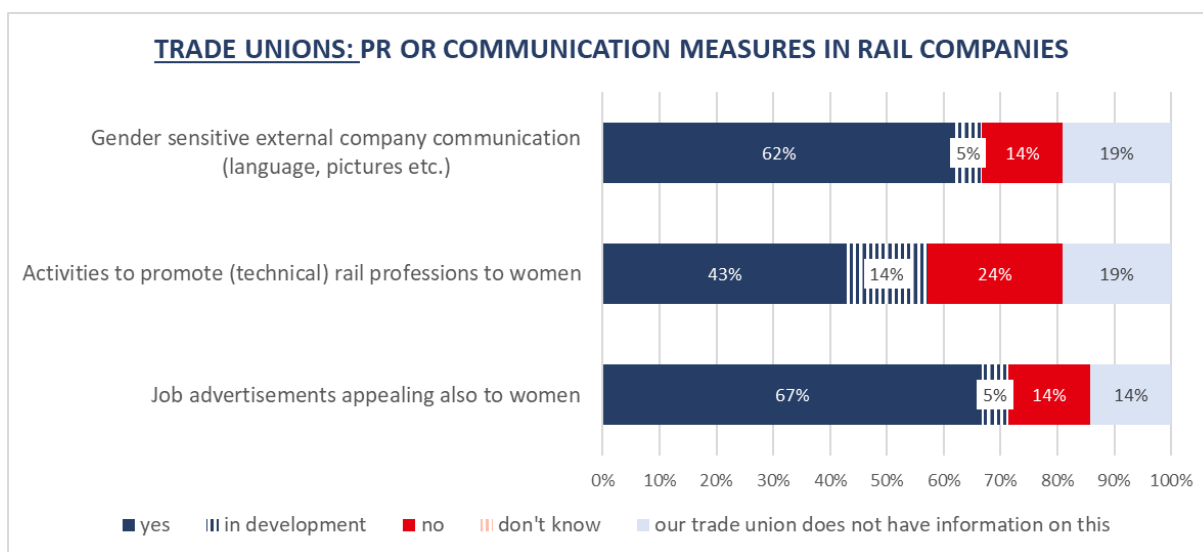
31. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=28



A 29 vállalat közül 28

hajtotta végre mindhárom PR- és kommunikációs stratégiákkal kapcsolatban kérdezett intézkedést. Ahogy a következő ábrán látható, a vasúti társaságok 79%-a folytat nemi egyenlőséget érvényesítő külső vállalati kommunikációt, 75%-uk szervez tevékenységeket a (műszaki) vasúti szakmák nők körében való népszerűsítése céljából, és 85%-uk szerint álláshirdetéseik a nőket és a férfiakat egyaránt megszólítják.

Mközben csak egyetlen vállalat nem hajtotta végre a fenti intézkedések egyikét sem, 11%-uk azt állítja, hogy nem vezettek be a nemi egyenlőséget érvényesítő nyelvre vonatkozó intézkedéseket, vagy nincsenek olyan álláshirdetéseik, amelyek a nőket és a férfiakat egyaránt megszólítják. Továbbá 18% nem népszerűsíti a (műszaki) szakmákat a nők körében.



32. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=21

**SZAKSZERVEZETEK: KÖZÖNSÉGGKAPCSOLATOK (PR) ÉS KOMMUNIKÁCIÓS INTÉZKEDÉSEK
A VASÚTI ÁGAZATBAN**

Nemi egyenlőséget érvényesítő külső vállalati kommunikáció

Tevékenységek a vasúti (műszaki) szakmák nők körében való népszerűsítésére

Nőket és férfiakat egyaránt megszólító

igen kidolgozás alatt nem nem tudják szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő toborzási intézkedésekkel ellentétben, a vállalatok felmérési eredményeihez képest a szakszervezetek körében magasabb azoknak az aránya, akik szerint semmilyen intézkedés nem történik a PR és a kommunikáció terén. A válaszadók 14%-a szerint nincs nemi egyenlőséget érvényesítő vállalati kommunikáció, és ugyanennyien állítják, hogy az álláshirdetések nem szólnak ugyanúgy a nőknek, mint a férfiaknak. Továbbá 24% nem lát semmilyen intézkedést, amellyel a (műszaki) vasúti szakmákat aktívan népszerűsítene a nők körében, illetve 14% és 19% közötti arányban vannak azok, akiknek nincs információjuk ezekről az intézkedésekről.

PÉLDÁK PR- ÉS VÁLLALATI KOMMUNIKÁCIÓVAL KAPCSOLATOS INTÉZKEDÉSEKRE

NEMI EGYENLŐSÉGET FIGYELEMBE VEVŐ KÜLSŐ VÁLLALATI KOMMUNIKÁCIÓ ÉS ÁLLÁSHIRDETÉSEK

A nemek közötti egyenlőséget érvényesítő nyelvhasználat fejlesztése és alkalmazása az álláshirdetéseket és a vállalati kommunikációban (SNCB/NMBS, Belgium; DB, Németország; PKP, Lengyelország; IÉ, Írország; SNCF, Franciaország)

Nemi szempontból semleges munkaköri megnevezések használata az álláshirdetéseket (CD, Csehország), az álláshirdetéseket megbújó előítéletek kiszűrése az inkluzivitás érdekében (DSB, Dánia), belső ellenőrzéssel (SNCF, Franciaország)

Nemi egyenlőséget érvényesítő képek és nyelv használata, beleértve a nőket ábrázoló képeket (DB, Németország; PKP, Lengyelország; SNCF, Franciaország)

A sokszínűség (nem, LGBTI+, fogyatékos, migrációs háttér) támogatása a külső kommunikációs kampányokban (NS, Hollandia; SNCF, Franciaország)

A közösségi médiatartalmak a vasúti szektorban dolgozó nőket emelik ki, hogy több női jelentkezőt vonzanak (IÉ, Írország; SNCF, Franciaország)

NŐKET ÖSZTÖNZŐ TEVÉKENYSÉGEK A VASÚTI FOGLALKOZÁSOK VÁLASZTÁSÁRA

Kampányok, rendezvények és stratégiai partnerségek

Stratégiai partnerségek, médiakampányok és a munkaerőpiacon lévő nőket célzó kezdeményezések kidolgozása (SNCB/NMBS, Belgium; SNCF, Franciaország; DB, Németország)

Részvétel a Lányok Napján, országos karrier napok és iskolai együttműködések a nemi sztereotípiák leküzdésére és a műszaki szakmák fiatal nők körében való népszerűsítésére (SNCF, Franciaország; ÖBB, Ausztria; NS, Hollandia; DB, Németország)

Célzott toborzó rendezvények és mentorprogramok szervezése, mint pl. a „Női Toborzó Napok”, a „Női Beszélgetések”, a „Női Toborzási Irányítópultok”, valamint külső női hálózatok támogatása (DB, Németország; SBB CFF FFS, Svájc)

Nők Világhete (március 8. körül), amely a nemek közötti egyenlőségről szól tematikus konferenciák, figyelemfelkeltő workshopok, kommunikációs akciók, női profilok belső terjesztése és felsővezetők beszédei kíséretében; részvétel a Nemzeti Ipar Hetén a LES POTENTIELLES programmal; a nők elleni erőszak felszámolásának nemzetközi napja november 25-én; a szexizmus elleni nemzeti nap január 25-én; a homofóbia, transzfóbia és bifóbia elleni nemzetközi nap május 17-én, valamint egy hónapos, a sokszínűsége összpontosító program a külső hálózatokon (SNCF, Franciaország)

Nők Világhava és sokszínűségi események, amelyek láthatóvá teszik az egyenlőség témáját a vállalatok belül és kívül, és a műszaki szakmákban dolgozó nőkre helyezik a fókusz, példaképeket teremtve a következő generációknak. Részvétel külső kampányokban (pl. Egyenlő Bérezés Napja, Sokszínűség Napja, Nemzetközi Nap a Nőkkel Szembeni Erőszak Elleni, Nemzetközi Nőnap) (DB, Németország)

Részvétel nőközpontú állásbörzéken és kezdeményezésekben, mint például a „A vasúti ágazat legjobb munkahelye nőknek” verseny (PKP, Lengyelország; ŽS Infrastructure, Szerbia; SBB CFF FFS, Svájc; SNCF, Franciaország; DB, Németország)

Munkáltatói márkaépítés és láthatóság

A nőkre fókuszáló munkáltatói márkaépítési kampányok lebonyolítása, mint például a „Missions that Rock” és az „Emp(her)ing Journey”; dedikált karrieroldalak és HR blogbejegyzések, amelyek kiemelik a nők tapasztalatait; éves rendezvények a vasúti foglalkozásokat űző nők bemutatására a Nők Világnapja alkalmából, különböző megjelenítésekkel és mottókkal (DB Germany; CFL, Luxemburg; SNCF, Franciaország)

A női toborzási stratégia részeként nőknek szóló éves rendezvények fogadása és olyan kezdeményezések szervezése, amelyek a műszaki szakmákban dolgozó nők láthatóságát növelik (FS Italiane, Olaszország; SNCF, Franciaország; DB Németország)

Hashtagek és történetmesélés, például a #WomenInRailway használata, közösségi média kampányok, valamint a példaképeket és a női hálózatokat népszerűsítő podcastokban és konferenciákon való részvétel (LTG, Litvánia; DB, Németország)

Női Klub tevékenységek, beleértve a mentorálást és a belső hálózatépítést női dolgozók számára (LTG, Litvánia)

Belső Női Hálózat 2015 óta, amely különböző formában kínál lehetőséget információcserére (DB, Németország)

Az „SNCF Mixité” (korábban „SNCF au Féminin”) nemek közötti egyenlőségért és sokszínűségért felelős hálózata, amely 2010 óta áll fenn, több mint 13 000 taggal rendelkezik (Franciaország legnagyobb alkalmazotti hálózata), ennek tevékenységei közé tartozik a női dolgozók mentorálása és kapcsolatépítés (SNCF, Franciaország)

Az egyedi elköteleződés formái, mint például a „Diner op hakken” (Magassarkús vacsora), a „Fiatal Tehetség Díj” és a „Topvrouw”, amely a műszaki pozíciókat betöltő nők népszerűsítése hivatott (NS, Hollandia)

Mentorprogramok nők és női hallgatók számára, beleértve az olyan kezdeményezéseket, mint az EmpowHER, a ChallengHER, a WIM (FS Italiane, Olaszország), a Női Mentorprogram (ÖBB, Ausztria), és számos más nőknek szóló mentorprogram (DB, Németország)

Belső női klubok és a munkavégzés nélkül töltött időszakok utáni munkaerőpiacra való visszatérést segítő üzleti programok (LTG, Litvánia; SBB CFF FFS, Svájc)

INSPIRÁLÓ PRAKTIKÁK: MUNKAERŐ-TOBORZÁS

DB (NÉMETORSZÁG): SOKSZÍNŰSÉGET TÁMOGATÓ TOBORZÁS A DEUTSCHE BAHN-NÁL – ADATVEZÉRELT TOBORZÁS A NAGYOBB INKLÚZIÓHOZ

A Deutsche Bahn (DB) átfogó és adatvezérelt sokszínűségi toborzási stratégiát dolgozott ki, hogy megfeleljen a változó munkaerőpiac igényeinek, és a következő években mintegy 100 000 pozíciót tudjon betölteni. A demográfiai változások, a szakemberhiány és a pályázók változó elvárásai miatt a DB a sokszínűséget nemcsak értéknek, hanem stratégiai szükségszerűségnek is tekinti. Az „Erős vasutak” stratégián alapuló megközelítésük aktívan igyekszik elérni az alulreprezentált csoportokat – különösen a nőket – a szemléletváltás, a marketing, a célzott toborzási intézkedések és a folyamatos monitoring kombinációjával.

Az egyik központi eszköz a negyedéves Sokszínűségi Toborzási Jelentés, amely a toborzást a legfontosabb sokszínűségi dimenziókon keresztül követi nyomon és értékeli, mint például a nem, az életkor, a származás és a képességek. Ez a jelentés megjeleníti a teljes toborzási folyamatot – a jelentkezéstől a munkába állításig –, és összehasonlítja a haladást a munkaerőpiaci potenciállal. Például a „Women@DB2035” nevű, nőkre szabott toborzási stratégiának köszönhetően a nők aránya az új alkalmazottak között a 2020. évi 21%-ról 2024-re nagyjából 26%-ra nőtt.

A főbb intézkedések közé tartoznak az inkluzív marketingkampányok (pl. a Nemzetközi Nők Hava alkalmából), a nemek közötti egyenlőséget érvényesítő nyelvhasználat az álláshirdetésekből, a rugalmas munkaformák (munkakör-megosztás, távmunka), valamint a belső sokszínűségi képzések a toborzók és a HR menedzserek számára. A DB emellett létrehozott egy „példakép-gyűjteményt” és testreszabott megkeresési stratégiákat, beleértve a határokon átnyúló toborzást és a nőket, az idősebb munkavállalókat és a fogyatékkal élőket célzó megközelítéseket.

A DB valós idejű adatok felhasználásával végzi a toborzási törekvések vezetését és ezek hatásának mérését, így nemcsak a sokszínűség láthatóságát növeli, hanem azt is biztosítja, hogy munkaerő-állománya a társadalomban elérhető tehetségek teljes skáláját tükrözze. A DB esete jól mutatja, hogyan válthatja egy rendszerszintű, adatokra alapozó megközelítés a toborzásban a sokszínűségi célokat mérhető eredményekre.

db.jobs/vielfalt und db.jobs/frauen

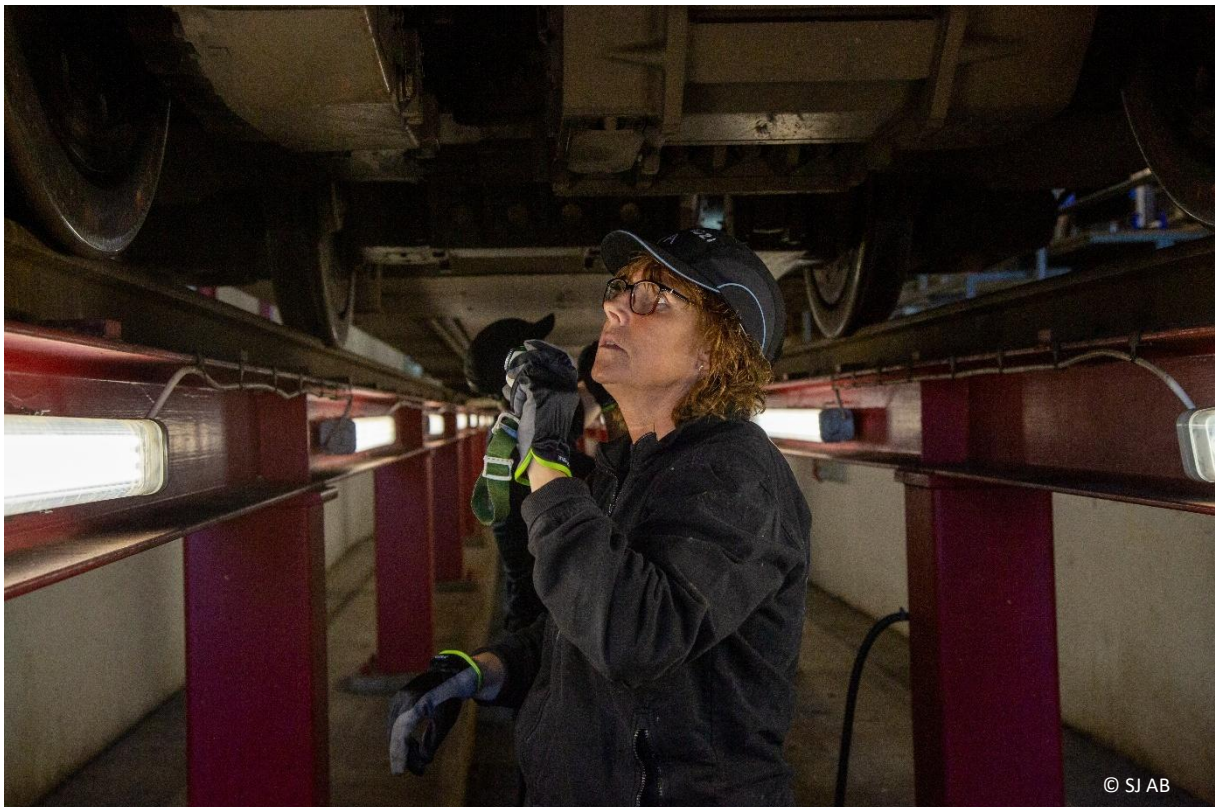
Általános Sokszínűségi Stratégia a teljes cégcsoportra kiterjedően:

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



4. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET EGY- ENSÚLYA

A munka és a magánélet összeegyeztethetőségének lehetősége alapvető tényező a nők vonzásában és megtartásában a vasúti ágazaton belül. A rugalmas munkafeltételek, valamint a szülési, apasági, szülői és gondozói szabadság lényegesen javíthatja a munkavállalók munka és magánélet közötti egyensúlyát. A különböző eszközöknek minden munkavállaló és minden foglalkozástípus számára elérhetőnek kell lenniük.¹⁵



¹⁵ WiR-megállapodás, 10. oldal

A munka és a magánélet egyensúlya elengedhetetlen a nők és férfiak vonzásában és megtartásában a vasúti ágazaton belül, különösen a gondozási kötelezettségekkel rendelkezők esetében. A rugalmas munkafeltételek, valamint a szülési, apasági és szülői szabadság aktív támogatása létfontosságú eszközök a munkavállalók munka és magánélet közötti egyensúlyának javításához. Fontos, hogy ezek a lehetőségek nemtől és szerepkörtől függetlenül mindenki számára elérhetőek legyenek, beleértve a váltott műszakban vagy üzemeltető pozícióban dolgozókat is.

A jelentés ezen része arra koncentrál, hogy a vasúti társaságok hogyan kezelik ezeket a kihívásokat az európai szociális partnerek Nők a Vasútnál Megállapodásával összhangban. A megállapodás kiemeli a rugalmas, egyéni igényekhez igazított munkalehetőségek megteremtésének jelentőségét, miközben biztosítja, hogy ezek a feltételek minden típusú szerepkörök és pozíciók esetében méltányosak és megvalósíthatók legyenek. A jelentés emellett kiemeli a meglévő jogi keretekkel, például a szülők és gondozók munka és magánélet közötti egyensúlyáról szóló (EU) 2019/1158 irányelvvel¹⁶ való összhang fontosságát a szakpolitika következetes és méltányos végrehajtásának biztosítása érdekében.

Egy másik lényegi szempont annak biztosítása, hogy a rugalmas munkalehetőségek ne akadályozzák a munkavállalók szakmai fejlődését vagy készségeik fejlesztését. Az olyan vállalati kultúra népszerűsítése által, amely mind a szakmai előmenetelt, mind a személyes jóllétet értékeli, támogató és befogadó munkakörnyezetet teremthetnek a vasúti társaságok.

A munka és a családi élet összeegyeztetését alapvetően befolyásolja, hogy a munkáltató milyen mértékben van tekintettel a gondozói munkára a keresőtevékenység során, és a keresőtevékenység milyen mértékben irányulhat gondozói munkára.

Ez az elemzés feltárja az eddigi eredményeket a munka és a magánélet összeegyeztetését célzó intézkedések végrehajtására vonatkozóan. Nem könnyű annak a felmérése, hogy ezek a törekvések hogyan járnak hozzá egy kiegyensúlyozottabb, méltányosabb és fenntarthatóbb vasúti ágazathoz, többek között az érintett országok eltérő nemzeti törvényei és egyeztetési rendszerei miatt. Mindezek ellenére a rendelkezésre álló adatok, illetve a vasúti társaságok és a szakszervezetek által szolgáltatott válaszok alapján levontunk néhány következtetést.

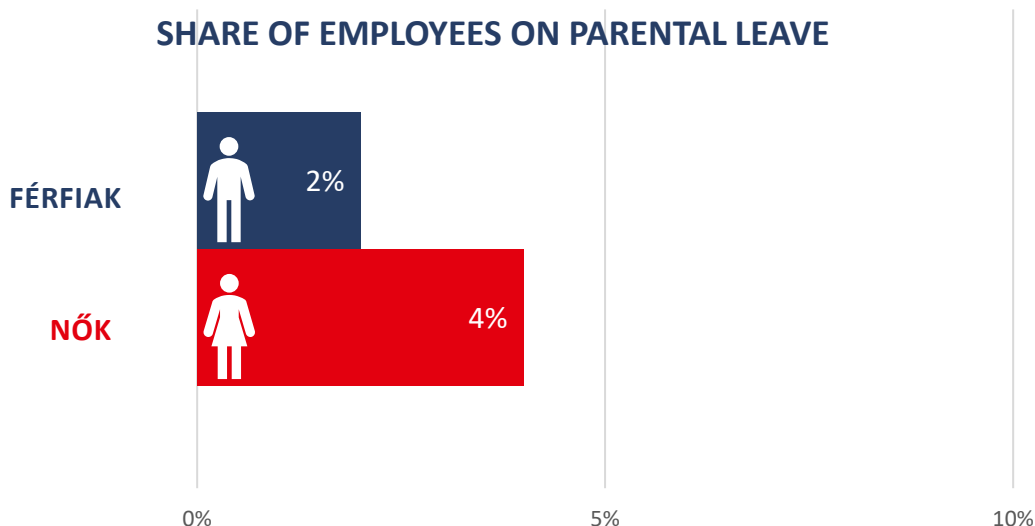
NŐK ÉS FÉRFIAK SZÜLŐI SZABADSÁGON, VALAMINT A VONATKOZÓ VISSZAILLESZKEDÉST SEGÍTŐ INTÉZKEDÉSEK

A szülői szabadság rendszerei Európa-szerte meglehetősen eltérőek. Az Európai Unió országai számára közös minimumkövetelmények kerültek meghatározásra a szülők és gondozók munka és magánélet közötti egyensúlyáról szóló (EU) 2019/1158 irányelvben. Ezek a szabványok a nők és férfiak számára biztosítják a szabadság minimális időtartamát: A szülők legalább négy hónap szülői szabadságra jogosultak, amelyből kettő nem ruházható át az egyik szülőről a másikra, és legalább a két nem átruházható hónapnak megfelelő kompenzációval kell ellátni, amelynek szintjéről az egyes uniós országok döntenek. 2022 augusztusa óta ezeknek a minimumkövetelményeknek hatályban kell lenniük az uniós országokban, ami azt jelenti, hogy ezek a követelmények már a 2023-as referencia-időszakban is hatályban voltak. Mindezek ellenére az uniós országokban – és különösen a nem uniós

¹⁶ Az Európai Parlament és Tanács szülők és gondozók munka és magánélet közötti egyensúlyáról szóló (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.), valamint az Európai Tanács 2010/18/EU irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, EU Hivatalos Lapja L 188., 2019.7.12., 79–93. o.

országokban – dolgozó szülők eltérő szülői szabadsággal szembesülnek – a minimumkövetelményektől a 30 hónapos vagy annál hosszabb fizetett szabadságig. Ennek ismeretében kell értelmezni a következő adatokat, különösen a konkrét intézkedéseket. Míg egyes országokban a fizetett szabadság meglehetősen hosszú, máshol nagyon rövid. A visszailleszkedést segítő intézkedések ezért fontosabbak lehetnek a hosszú szülői szabadságot biztosító országokban, míg a szabadnapok különösen fontosak lehetnek azokban, ahol rövid szabadságolási rendszer van – hogy csak egy példát említsünk.

Amint az alábbi ábra mutatja, a női munkavállalók 4%-a ment legalább valamennyi időre szülői szabadságra 2023-ban, míg az összes férfi alkalmazott körében ez az arány 2% volt.



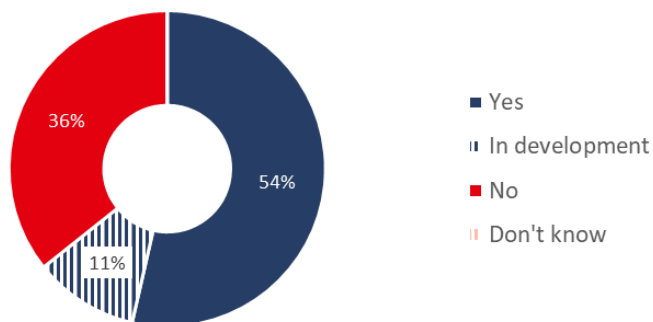
33. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n = 19 és 20 között

SZÜLŐI SZABADSÁGON LÉVŐ MUNKAVÁLLALÓK ARÁNYA

Bár továbbra is van különbség a szülői szabadságot igénybe vevő nők és férfiak között – különös tekintettel arra, hogy a nők általában (sokkal) hosszabb szülői szabadságot vesznek igénybe –, érdemes megjegyezni, hogy a férfiak jelentős része vesz igénybe legalább valamennyi szülői szabadságot számos, de nem minden vasúti társaságnál. Ezt a tendenciát támogathatták a nemzeti törvények és az európai szociális partnerek „Nők a Vasútnál” megállapodásban jelzett intézkedések. A gondozási infrastruktúrára nemzeti szintű intézkedései a szülői szabadság igénybevételét feleslegessé is tehetik.

Nem lehet megállapítani, hogy a vasúti társaságoknál a szülői szabadságon lévő alkalmazottak összesített aránya az országos átlag felett vagy alatt van-e. Ezért nehéz megítélni, hogy a vasutak különösen támogatóak-e a szülői szabadság tekintetében. Ezért fontos jelzés, hogy hogyan bánnak a szülőkkel a szabadság után.

RAIL COMPANIES: REINTEGRATION MEASURES AFTER MATERNITY, PATERNITY AND/OR PARENTAL LEAVE

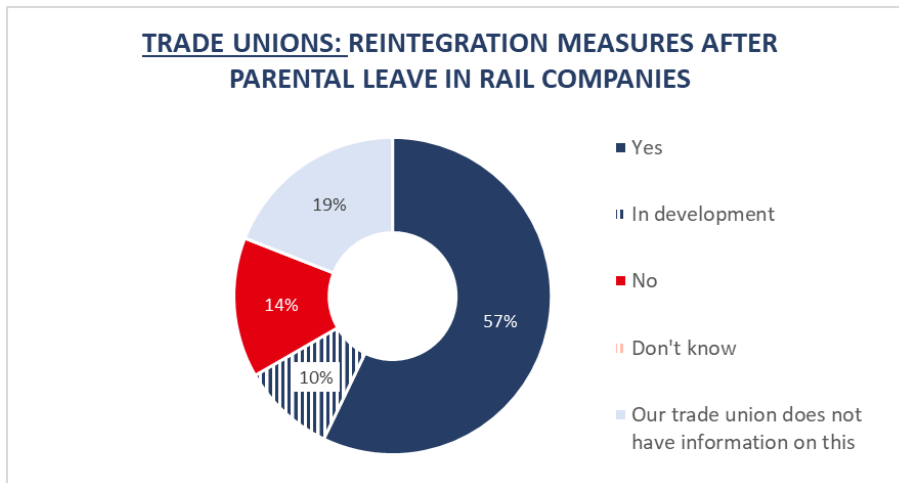


34. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=28

VASÚTI TÁRSASÁGOK: SZÜLÉSI, APASÁGI ÉS/VAGY SZÜLŐI SZABADSÁG UTÁNI VISSZAILLESZKEDÉST SEGÍTŐ INTÉZKEDÉSEK

Igen
 Kidolgozás alatt állnak
 Nem
 Nem tudják

A vállalatok 54%-a nyilatkozott úgy, hogy vannak a szülési, apasági és/vagy szülői szabadság utáni visszailleszkedést segítő intézkedéseik, 11%-uknál az ilyen intézkedéseket kidolgozás alatt állnak, míg több mint egyharmaduk nem rendelkezik konkrét intézkedésekkel a visszailleszkedés segítéséhez. A szakszervezetek értékelése igencsak hasonló, 57%-uk egyetért azzal, hogy vannak érvényben visszailleszkedést segítő intézkedések, 19%-uk pedig úgy nyilatkozott, hogy nincs információjuk e témával kapcsolatban.



35. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=21

Azok a vasúti társaságok, amelyek visszailleszkedést segítő intézkedéseket alkalmaznak, meglehetősen eltérő megközelítésekről számolnak be a visszatérő anyák vagy apák „nyitott válaszok” formájában történő támogatásában, például strukturált visszatérési és újrabeilleszkedési programokkal, kommunikációs eszközökkel vagy szoptatásbarát létesítmények támogatásával, gyermekfelügyeleti infrastruktúrával és a rugalmas munkamodellekkel. A következő keretbe foglalt részben a vállalatok által hozott intézkedéseket soroljuk fel, és kategóriákba rendezzük, hogy betekintést nyújtsunk abba, hogyan támogatják a vállalatok a szülői szabadság utáni visszailleszkedést.

SZAKSZERVEZETEK: SZÜLÉSI, APASÁGI ÉS/VAGY SZÜLŐI SZABADSÁG UTÁNI VISSZAILLESZKEDÉST SEGÍTŐ INTÉZKEDÉSEK

Igen
Kidolgozás alatt
Nem
Nem tudják
Szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

PÉLDÁK A VASÚTI TÁRSASÁGOK SZÜLÉSI, APASÁGI ÉS/VAGY SZÜLŐI SZABADSÁG UTÁNI VISSZAILLESZKEDÉST SEGÍTŐ INTÉZKEDÉSEIRE

Távozás előtti és tervezési támogatás

A vezető által a szülési szabadság kezdetén felajánlott előkészítő megbeszélés a munkaszervezés megtervezésére, a munkakörülmények módosítására, a munkavállalói jogok megvitatására és a visszailleszkedés megtervezésére (SNCF, Franciaország)

Megbeszélések a visszatérésről távozás előtt, alatt, illetve a visszatérés előtt, integrált tervezéssel és rugalmassággal (DB, Németország)

A szülési, apasági és/vagy szülői szabadság előtt és után részletesen megbeszéljük a munkába való visszatérés feltételeit, a lehető legnagyobb mértékben figyelembe véve a munkavállalók igényeit és érdekeit. Ezenkívül a munkavállalókat részletesen tájékoztatjuk a munkába való visszatérés különböző lehetőségeiről (pl. részmunkaidő) és a munkáltató által kínált kiegészítő támogatásokról (pl. céges gyermekfelügyelet, bébiszitter-szolgáltatás) (ÖBB, Ausztria)

Strukturált visszatérést és újrabeilleszkedést segítő programok

Beilleszkedést segítő program hosszú távollét utáni visszatérés után (VR Group, Finnország)

Strukturált visszailleszkedést segítő programok: vezetőkkal és HR-munkatársakkal folytatott megbeszélések a szülői szabadság előtt, alatt és után; egyénre szabott visszatérési tervek rugalmas lehetőségekkel; fokozatos visszatérés és rugalmas munkaidő (DB, Németország)

Minden visszatérő dolgozó lehetőséget kap arra, hogy a „Személyzeti és Inklúziós Csoporttal” felzárkózzon a folyamat támogatása és a teljes visszailleszkedés érdekében (RDG, Egyesült Királyság)

Új eljárás (2025-től kezdve): A HR részleg 3 hónappal a szabadság vége előtt értesítést kap, a vezetővel közösen felméri a lehetséges pozíciókat, majd felveszik a kapcsolatot a munkavállalóval a preferenciák felmérése érdekében (LTG, Litvánia)

A szülési, apasági és/vagy szülői szabadság alatt – a konkrét munkakörtől függően – , ha a munkavállaló úgy kívánja, lehetősége van részmunkaidős foglalkoztatásban maradni, hogy naprakész maradjon a részlegén zajló aktuális fejleményekkel kapcsolatban (ÖBB, Ausztria)

Nemek közötti egyenlőséget érvényesítő karriertervezés a szabadság utáni egyenlő előmenetel biztosítása érdekében (DB, Németország)

Belső workshopok és a munkába való visszatérést segítő rendezvények szülők számára (DB, Németország)

Visszailleszkedést segítő interjú a vezetővel: munkaszervezés átalakítása, képzési igények, célok áttekintése, karrierterv, ugyanabba vagy azzal egyenértékű pozícióba való visszatérés kötelezettsége (SNCF, Franciaország)

Apaközpontú intézkedések

Az apák ösztönzése a szülői szabadság igénybevételére a hagyományos nemi szerepekkel való ellentmondás érdekében (DB, Németország; SNCF, Franciaország)

Belső tanulmány a vállalatban belül igénybe vett apasági szabadságokról (SNCF, Franciaország)

Rugalmas munkamodellek

Visszavonható részmunkaidő és csökkentett munkaórák a munkaciklusba való visszatérés megkönnyítése érdekében, részmunkaidő a szülői szabadság alatt (FS Italiane, Olaszország; DB, Németország)

Részmunkaidő, rugalmas munkaidő, megosztott foglalkoztatás, távmunka, szülői szabadság, gyermekgondozási szabadság, rugalmas munkaidő a gyermek iskolakezdése idején, a kikapcsolódáshoz való jog (SNCF, Franciaország)

Rugalmas munkaidő, home office, munkamegosztás – akár vezetői szerepkörökben is –, valamint egyéni kívánság szerinti pozíciók (DB, Németország)

Rugalmas, a szerephez és a szociális igényekhez igazított munkafeltételek; támogatás szülőknek és gondozóknak (NS, Hollandia)

Rugalmas munkarend, távmunka, integratív szülői szabadságra jogosító fizetés (FNM Csoport, Olaszország)

Azonos / egyenértékű munkához, részmunkaidőhöz, csökkentett munkaidőhöz való jog a szülői szabadság alatt (PKP, Lengyelország)

Kommunikációs, tájékoztató eszközök és belső hálózatépítés

Digitális eszköz (vasúti térkép kompatibilitás) ellenőrzőlistákkal és tájékoztatókkal a terhesség bejelentésétől a munkába való visszatérésig (ÖBB, Ausztria)

Digitális felület az ellátással és a támogatással kapcsolatos átfogó tájékoztatáshoz (ÖBB, Ausztria)

Elektronikus tananyagok és hírlevél kidolgozása van folyamatban a szülési / apasági / szülői szabadság utáni visszatéréshez (RENFE, Spanyolország)

Tájékoztatás a munkába való visszatérés lehetőségeiről (pl. részmunkaidő) és az elérhető munkáltatói támogatásról (pl. gyermekfelügyelet, bébisitter-szolgáltatás) a távollét alatt és után (ÖBB, Ausztria)

Szülői hálózat információcseréhez, tanácsadáshoz és kölcsönös segítségnyújtáshoz (DB, Németország)

Szülői útmutató munkavállalóknak, vezetői csomag a dolgozó szülők támogatására, SharePoint digitális platform szülői tájékoztató füzetekkel, SNCF szociális szolgálat segélyvonala, szülői konferenciák, belső szociális munkások az SNCF szociális szolgálatától a szülők segítése érdekében (SNCF, Franciaország)

Létesítmények és gyermekgondozási infrastruktúra

Beruházás szoptatásbarát infrastruktúrába (SNCB/NMBS, Belgium)

Négy szoptatóhelyiség anyáknak, napközi központokkal való partnerségek a műszakos dolgozók számára, illetve szülői útmutató (CFL, Luxemburg)

Sürgősségi gyermekgondozási szolgáltatások a rövid távú hiányosságok pótlására (DB, Németország)

Gyermekgondozási költségtámogatások és céges napközi kiválasztott helyszíneken ("Bahnbini") (DB, Németország)

Szojtatóhelyiség és fizetett szabadság biztosítása a munkavállalóknak, hogy a gyermeket a születési dátumtól számított egy éven keresztül napi egy vagy napi kétszer fél órában szoptassák (SNCF, Franciaország)

A vállalat szociális támogató szolgálata pénzügyi támogatásokról nyújt tájékoztatást, és összekapcsolja az alkalmazottakat a belső támogatással; a belső szociális támogató szolgálat segítséget nyújt a dolgozóknak a gyermekgondozási lehetőségek és a gyermekgondozási költségtámogatások megtalálásában (SNCF, Franciaország).

Egyéb intézkedések

Anyasági mentorprogram, Wellness Központ a női egészségért, Dolgozói Támogatóprogram 6 ingyenes tanácsadással (IÉ, Írország)

A vállalatok által említett intézkedések némelyikén túl a szakszervezetek továbbra is hangsúlyozzák annak fontosságát, hogy a visszatérő munkavállalók ugyanolyan hozzáféréssel rendelkezzenek a témához tartozó képzésekhez és a támogatásokhoz. Különösen hosszabb idejű távollétek után a szakszervezeti képviselők elengedhetetlennek tartják ezen munkavállalók számára a készségek helyreállítását célzó képzési programokat. A szakszervezeti képviselők által kiemelt másik dolog annak szükségessége, hogy a műszakbeosztást a visszatérő szülők gyermekellátási igényeihez igazítsák.

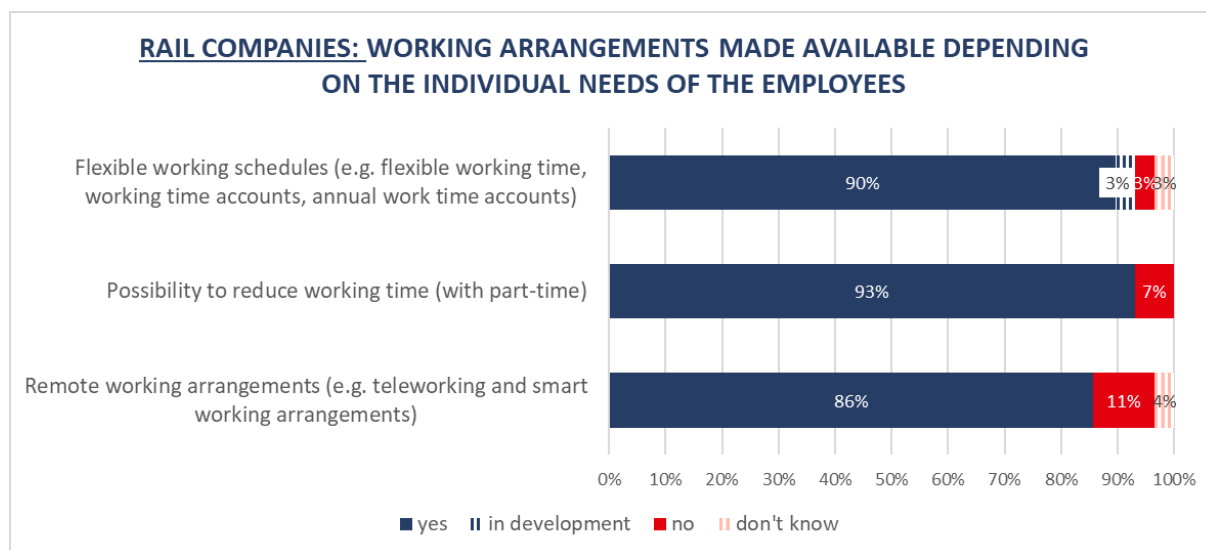
Ezzel kapcsolatban megemlítették, hogy a munkába való visszatéréskor elengedhetetlen a készségek helyreállítását célzó képzési programok biztosítása a nők visszailleszkedésének elősegítése céljából, szakmai készségeik frissítése és a munkaerő-állományba való teljes visszatérésük támogatása. Ezek az intézkedések hozzájárulhatnak egy olyan befogadó munkakörnyezet előmozdításához is, amely tiszteltben tartja mind a családi, mind a szakmai igényeket.

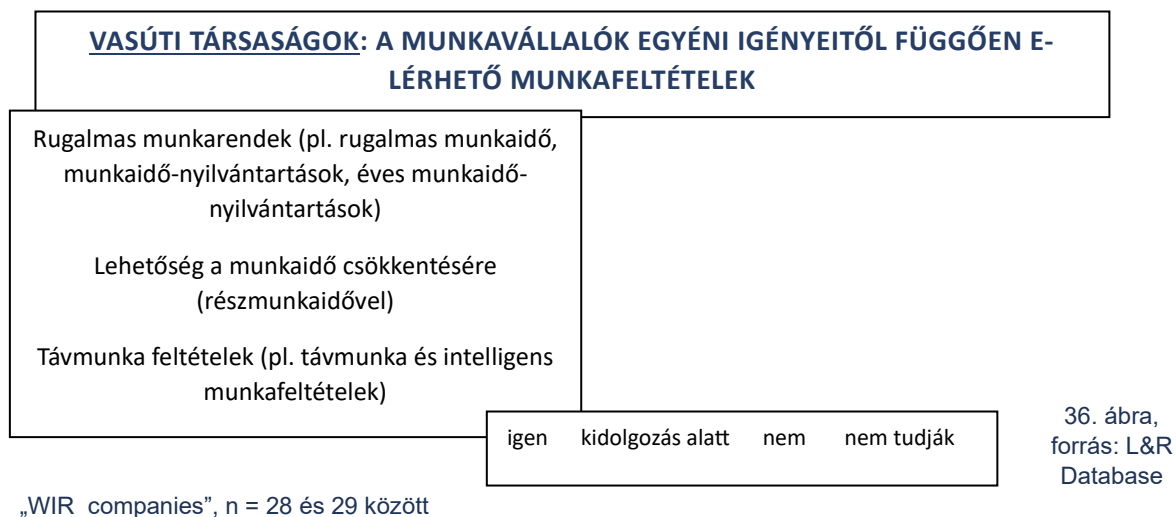
RUGALMAS MUNKAFELTÉTELEK

A rugalmas munkafeltételek jelentősége – amely magában foglalja a rugalmas munkarendet, valamint a csökkentett munkaidő (részmunkaidő) és a távmunka lehetőségét –, széles körben elismert a munka és a gondozási feladatok összeegyeztetésének eszközeként. A szülők és gondozók munka és magánélet közötti egyensúlyáról szóló (EU) 2019/1158 irányelv mellett a WiR-megállapodás kitér ezen lehetőségek biztosítására a gondozási kötelezettségeket viselő személyek számára is, kifejezetten megemlítve, hogy a műszakos munkavállalók és az üzemeltető szakmákban dolgozók számára is biztosítani kell a megfelelő lehetőségeket.

A következő diagram azt mutatja, hogy majdnem minden vállalat támogatja a rugalmas munkarendet és a csökkentett munkaidős szervezés lehetőségét – két vállalat kivételével, ők állításuk szerint nem kínálnak ilyen lehetőségeket. A távmunka lehetőségével kapcsolatban a válaszadók 80%-a egyetért azzal, hogy ezek megszervezése lehetséges, míg négy vállalat úgy nyilatkozott, hogy nem tudja.

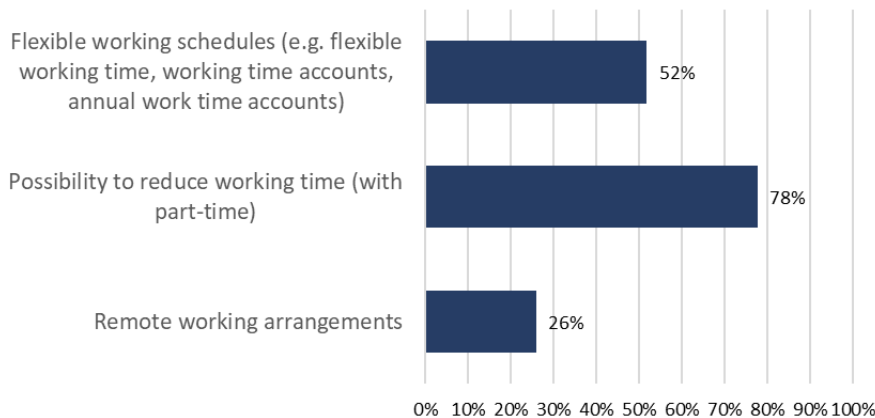
Konkrétabban, a felmérésből kiderül, hogy a „rugalmas munkarend” szinte minden vállalat (93%) esetében tartalmazza a rugalmas munkaidő lehetőségét (elfogadott törzsidő, rugalmas kezdési és befejezési idők), míg 67% esetében ez magában foglalja a munkaidő-nyilvántartásokat (a szabadidővel kompenzált túlórák nyilvántartása), 26% esetében pedig az éves munkaidő-nyilvántartásokat (a munkaidő több éven át történő vezetésének lehetősége hosszabb szabadságokhoz).





Az üzemeltető szakmák helyzete azonban továbbra is bonyolultabb: A vállalatok fele ezekben a szakmákban is rugalmas munkaidőt kínál, háromnegyedük lehetőséget ad csökkentett munkaidőre, egynegyedük pedig távmunkát kínál.

RAIL COMPANIES: POSSIBILITIES TO RECONCILE WORK AND CARE DUTIES FOR WORKERS IN OPERATIONAL PROFESSIONS (EMPLOYEES WORKING IN SHIFTS AND ALTERNATING SERVICES)



. ábra 37, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=25

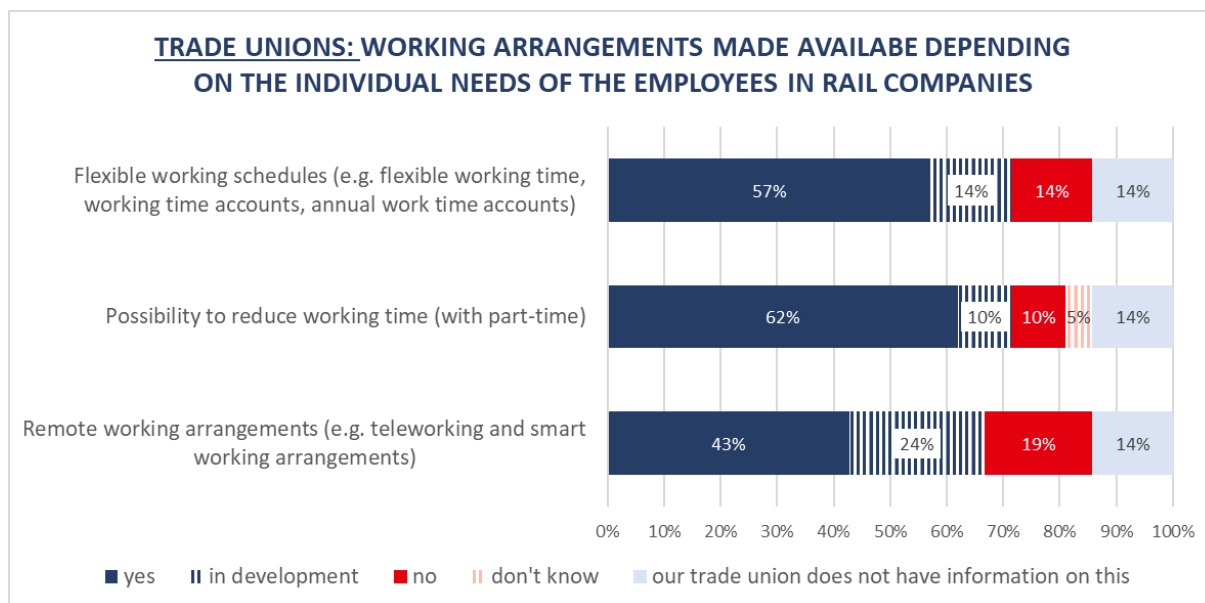
VASÚTI TÁRSASÁGOK: A MUNKA ÉS A GONDOZÁSI FELADATOK ÖSSZEEGYEZTETHETŐSÉGÉNEK LEHETŐSÉGE AZ ÜZEMELTETŐ SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZÁMÁRA (VÁLTOTT MŰSZAKBAN ÉS VÁLTAKOZÓ SZOLGÁLATBAN DOLGOZÓK)

Rugalmas munkarendek (pl. rugalmas munkaidő, munkaidő-nyilvántartások, éves munkaidő-nyilvántartások)

Lehetőség a munkaidő csökkentésére (részmunkaidővel)

Távmunka feltételek

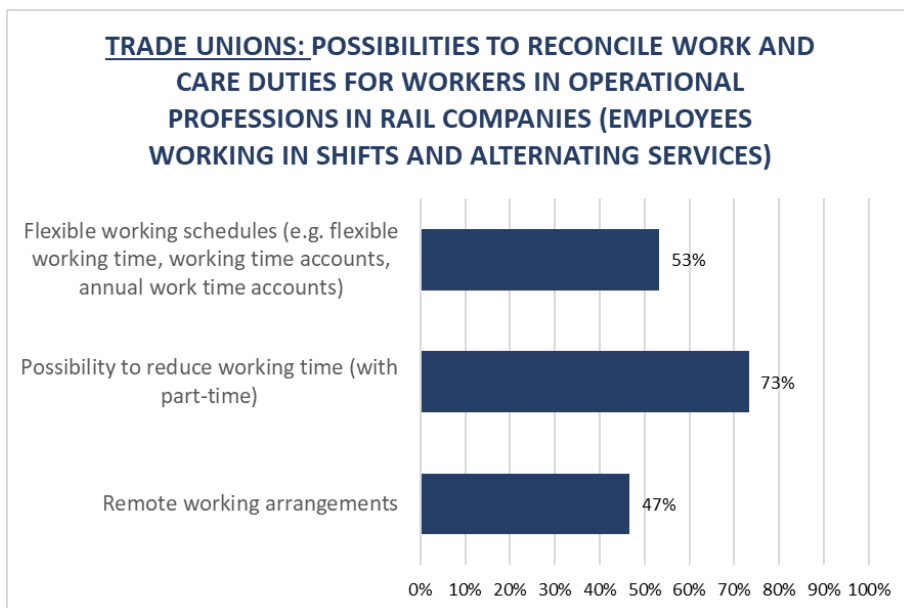
Ezek a számok azt jelzik, hogy a munka és a gondozási feladatok összeegyeztetése továbbra is nagyobb kihívást jelenthet a többi munkavállalói csoporthoz képest.



SZAKSZERVEZETEK: A MUNKAVÁLLALÓK EGYÉNI IGÉNYEITŐL FÜGGŐEN E-LÉRHETŐ MUNKAFELTÉTELEK A VASÚTI ÁGAZATBAN				
Rugalmas munkarendek (pl. rugalmas munkaidő, munkaidő-nyilvántartások, éves munkaidő-nyilvántartások) Lehetőség a munkaidő csökkentésére (részmunkaidővel) Távmunka feltételek (pl. távmunka és intelligens munkafeltételek)				
igen	kidolgozás alatt	nem	nem tudják	szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

38. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=19

Az üzemeltető szakmákban dolgozók számára a rugalmas munkafeltételek elérhetőségét illetően a szakszervezetek meglehetősen hasonló képet festenek, mint a vasúti társaságok vezetői. Ahogy a fenti ábra mutatja, a rendelkezésre álló munkafeltételek átfogó értékelése mindhárom dimenzióban inkább szkeptikusabb képet mutat. Konkrétabban a megkérdezett szakszervezetek 53%-a tudott az általuk képviselt dolgozók vasúti társaságánál érvényben lévő rugalmas munkarendről, ezt követte az a 73%, amely megemlíti a vasúti társaságoknál lehetséges csökkentett munkaidőt.



39. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=15

A vállalatok több mint fele és a szakszervezetek egyharmada egyetért abban, hogy további intézkedések kerültek végrehajtásra a munka és a gondozási feladatok összeegyeztetésére. A vállalatok és a szakszervezetek még egyszer lehetőséget kaptak arra, hogy egy nyitott válaszmezőben fejtsék ki ezeket az intézkedéseket.

PÉLDÁK A KIEGÉSZÍTŐ CSALÁDBARÁT INTÉZKEDÉSEKRE AZ EURÓPAI VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

Rugalmas munkafeltételek

A munkavállalók választhatnak távmunkát, részmunkaidős munkát vagy egyénre szabott munkarendet (LTG, Litvánia)

Részmunkaidő, rugalmas munkaidő, megosztott foglalkoztatás, távmunka, szülői szabadság, gyermekgondozási szabadság, rugalmas munkaidő a gyermek iskolakezdése idején, a

SZAKSZERVEZETEK: A MUNKA ÉS A GONDOZÁSI FELADATOK ÖSSZE-EGYEZTETHETŐSÉGÉNEK LEHETŐSÉGE AZ ÜZEMELTETŐ SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZÁMÁRA (VÁLTOTT MŰSZAKBAN ÉS VÁLTAKOZÓ SZOLGÁLATBAN DOLGOZÓK)

Rugalmas munkarendek (pl. rugalmas munkaidő, munkaidő-nyilvántartások, éves munkaidő-nyilvántartások)

Lehetőség a munkaidő csökkentésére (részmunkaidővel)

Távmunka feltételek

kikapcsolódáshoz való jog (SNCF, Franciaország)

A munkavállalók támogatása rugalmas munkaidő és megosztott foglalkoztatás útján történik (IÉ, Írország)

A dolgozók több hónapon át halmozhatják munkaóráikat, hogy akár egy évig terjedő szabadságot is kivehessenek (ÖBB, Ausztria).

Rugalmas munkamodellek kínálata, beleértve a rugalmas munkaidőt és a távmunkát (DB, Németország)

A váltott műszakban történő munkavégzés összeegyeztethetőségének javítása kísérleti projektek révén (SBB CFF FFS, Svájc)

Részmunkaidős megoldások elérhetősége, akár vezetői pozíciókban is (SBB CFF FFS, Svájc)

A munkavállalók akár 20%-kal is csökkenthetik munkaidejüket, és évente további két hét szabadságot vehetnek igénybe (BLS, Svájc)

Távolléti megoldások gyermekgondozásra és családi eseményekre

A gyermekeket, különösen a fogyatékkal élő gyermekeket gondozó szülők vagy az egyedülálló szülők bérkompenzációval járó szabadságot kapnak (ŽSR, Szlovákia)

Különböző típusú gondozási szabadságok állnak rendelkezésre (részben a törvényi előírásoknak megfelelően: rövid távú (legfeljebb 10 nap), gondozási szabadság (legfeljebb 6 hónap), családi gondozási szabadság (legfeljebb 24 hónap részmunkaidőben), és életvégi gondozási szabadság (legfeljebb 3 hónap) (DB, Németország).

A gondozói szabadság elérhető a munkavállalók számára (IÉ, Írország)

Családi események, például iskolakezdés, esküvő, gyász, költözés vagy egészségügyi megelőzés esetén plusz szabadnapok járnak (SŽ, Szlovénia).

A munkavállalók fizetés nélküli szabadságra és további pihenőnapokra jogosultak, pl. házasságkötés esetén vagy családi okokból (LTG, Litvánia)

A gondozók számára különböző típusú szabadságok állnak rendelkezésre: szülői jelenléti szabadság, családi szolidaritási szabadság, szabadság a gyermek rákdiagnózisának, fogyatékoságának vagy krónikus betegségének bejelentése esetén, szabadság közeli hozzátartozó számára, aki gondozó, és szabadság beteg gyermek ápolása céljából; a munkavállalók jogosultak szabadnapokat adományozni más munkavállalóknak (SNCF, Franciaország).

Pénzügyi támogatás és jólléti szolgáltatások

Pénzügyi támogatást nyújtanak a gondozóknak, a gyermek- és idősgondozás költségeinek megtérítése, valamint fizetésvédelem a szülői szabadság alatt (CFL, Luxemburg)

A jólléti szolgáltatások fedezik az óvodai és gyermekfelügyeleti költségeket (FNM Group, Olaszország)

Pénzügyi támogatás áll rendelkezésre a fogyatékos gondozottakkal rendelkező munkavállalók számára (FS Italiane, Olaszország)

Kamatmentes kölcsönök és szakértői gondozási tanácsadás nyújtása (DB, Németország)

Pénzügyi támogatás áll rendelkezésre külső gyermekfelügyeletre (SBB CFF FFS, Svájc)

Az SNCF Prim'Enfance szolgáltatása gyermekfelügyeleti támogatásokkal: otthoni gyermekfelügyelet vészhelyzet esetén, ideiglenes bölcsődei helyek támogatása a vállalati képzések során felmerülő gyermekfelügyeleti többletköltségekhez, kiegészítő családi támogatás a gyermekek számától függően (SNCF, Franciaország)

Ingyenes és kedvezményes vonatjegyek a családoknak, valamint az üzemi tanács ajánlatai társadalmi és kulturális tevékenységek (üdülési táborok, gyermekprogramok stb.) részeként (SNCF, Franciaország)

Szülői és apasági szabadság támogatása

Javított hozzáférés az apasági szabadsághoz; a szülői szabadságon lévő dolgozók feltételeinek javítása (LTG, Litvánia)

A szülői szabadság támogatása a tapasztalatok belső kommunikáción keresztüli megosztásával (CFL, Luxemburg)

Az apasági / szülési szabadság nem befolyásolja negatívan a bónuszokat vagy a változó fizetést (FS Italiane, Olaszország)

A szülői szabadság népszerűsítése a férfiak számára is, támogatva a családi felelősségek egyenlő megosztását (DB, Németország)

Gyorstalpaló tanfolyam apáknak (SBB CFF FFS, Svájc)

Az apasági szabadság belső népszerűsítése szülői útmutatóval, a tudatosságot növelő kampányokkal és konferenciákkal (SNCF, Franciaország)

Tanácsadási és szociális támogatási szolgáltatások

Belső előadások kínálata olyan témákban, mint a stressz és az időgazdálkodás (LTG, Litvánia), pl. az Egészség hét keretében (DB, Németország)

Tanácsadási és gyermekfelügyeleti szolgáltatások nyújtása külső partnerekkel való együttműködésben; emellett a szülői közösség támogatása (SBB CFF FFS, Svájc; DB, Németország)

Egy multidiszciplináris belső szociális támogató szolgálat (szociális akcióközpontok, orvosi-pszichológiai központok és oktatási tanácsadó központok) a munkavállalók és gyermekeik számára, segíti a dolgozókat a személyes / szakmai életük változásaiban, betegségek vagy családi válságok kezelésében (SNCF, Franciaország), együttműködés külső partnerekkel, akik ezekkel kapcsolatos támogatást nyújtanak (DB, Németország)

A gondozást végzők vállalaton belüli támogatása

Külön hálózatok működnek a dolgozó szülők és gondozást végzők számára (Iarnród Éireann, Írország)

A kollégák önkéntesen átruházhatják a szabadságukat a gondozást végző munkatársaikra (FS Italiane, Olaszország; SNCF, Franciaország)

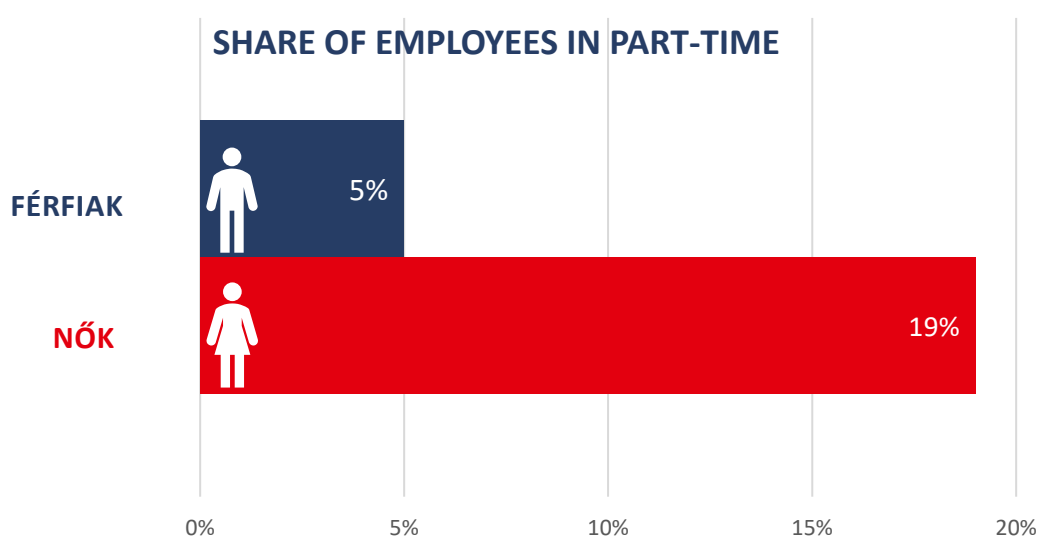
Pénzügyi támogatás a gondozást végző dolgozók számára; társadalmi akcióprogram támogatja a gondozást végzőket egy útmutató alkalmazottak körében történő terjesztésével (SNCF, Franciaország)

Konkréten a különböző munkavállalói csoportokat célzó intézkedésekre vonatkozó kérdéseknél példaként említették, hogy a tanítási szünetekben gyermekfelügyeleti szolgáltatásokat – úgynevezett „repülő bétisztereket” – biztosítanak a váltott műszakban dolgozók számára (Ausztria, ÖBB), új tervezési rendszert vezettek be, amely több részmunkaidőt tesz lehetővé a mozdonyvezetők, buszvezetők és a vonatszemélyzet, valamint az említett foglalkozási kategóriákba tartozó új dolgozók számára (Luxemburg, CFL), vagy egy digitális megoldást, a „My Time” [Meine Zeit] nevű alkalmazást fejlesztettek ki kifejezetten a távolsági vonatokon nyújtott szolgáltatásban dolgozók számára. Ez az alkalmazás lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy meghatározzák személyes munkaidő-preferenciáikat a következő hetekre. Az egyéni, például a korai vagy késői műszakokra, a pihenőidőkre vagy az éjszakai műszakokra vonatkozó kérések figyelembe vehetők a tervezés során. Ez megkönnyíti a munkavállalók, különösen a családi vagy gondozási kötelezettségekkel rendelkezők számára, hogy hosszú távon megszervezzék munkanapjaikat. Bevezetésre került a „My swap” [Mein Tausch] alkalmazást is, amely a spontán műszakcsere lehetőségét kínálja (Németország, DB)

A szakszervezeti képviselők hangsúlyozzák, hogy nem minden, a munka és a magánélet egyensúlyának javítását célzó intézkedés vonatkozik minden munkakörre. Különösen a vasúti főágazatban, azon belül is az üzemeltető pozíciókban, az olyan megoldások, mint az intelligens munkavégzés, elérhetetlennek tekinthetők, és a részmunkaidős lehetőségek meglehetősen ritkák. Ez részben arra vezethető vissza, hogy a vállalatoknak nehéz ezekre a speciális feladatokra személyzetet találniuk. A betöltetlen álláshelyek hiányzó betöltési lehetőségei megnehezíthetik az ilyen intézkedések végrehajtását.

RÉSZMUNKAI DÖBEN DOLGOZÓ NŐK ÉS FÉRFIAK

Végül a részmunkaidős foglalkoztatási arány használható mutatóként ahhoz, hogy a vasúti társaságok milyen mértékben képesek támogatni a különböző munkaidő-modelleket, amelyek potenciálisan támogathatják a különböző területek összeegyeztetését. Összesítve a foglalkoztatott férfiak 5%-a dolgozik részmunkaidőben, szemben az összes foglalkoztatott nő 19%-ával. Ez az arány országonként és vállalatonként változik: a részmunkaidőben dolgozó férfiak esetében 0% és 21%, a részmunkaidőben dolgozó nők esetében pedig 0% és 56% között mozog, amely tükrözi az országspecifikus normákat is. 13 vállalatnál a részmunkaidőben dolgozók aránya a nők és a férfiak esetében egyaránt 5% alatt van (többnyire 1% körül vagy az alatt). A legmagasabb részmunkaidős foglalkoztatási ráták országai közé tartoznak a közép-európai országok, mint Ausztria, Franciaország, Németország, Luxemburg, Olaszország és Svájc.



40. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=22

RÉSZMUNKAI DÖBEN DOLGOZÓK ARÁNYA

Hogy a részmunkaidős foglalkoztatás mennyire hasznos eszköz a fizetett és fizetetlen munka összeegyeztetésére, vagy kritikus szemmel kellene-e vizsgálni, tekintve, hogy a részmunkaidős munkavégzés korlátozó hatással lehet a jövedelemre és a szakmai fejlődési lehetőségekre – ez a kérdés vita tárgyát képezi. Sok esetben a részmunkaidős foglalkoztatás annak eszköze, hogy a munkában való részvételt a gondozási kötelezettségek ellenére lehetővé tegyék, különösen akkor, ha nincsenek más eszközök ezek összeegyeztetésére, vagy az intézményi gyermekellátáshoz való hozzáférés korlátozott. Azok a vállalatok, amelyek nem biztosítják ezt a lehetőséget, ezért a keresőtevékenység gyakorlásában hátrányos helyzetbe hozhatják a gondozási feladatokkal rendelkező személyeket – akik általában még mindig a nők. Összehasonlítva a fent említett országokban a részmunkaidős foglalkoztatás általános arányával, a vállalatoknál a részmunkaidős foglalkoztatás aránya még mindig az országos átlag alatt van (Eurostat 2024).

TOVÁBBI SZÜKSÉGES LÉPÉSEK

A szakszervezetek nyitott kérdésekre adott válaszai szerint a vasúti társaságoknak a speciális munkakörülmények közötti, például (rendszeretlen) váltott műszakban és az üzemeltető szakmákban jobb megoldásokat kell találniuk a gondozási feladatokat ellátó szülők számára. A szakszervezeti képviselők ezt tekintik a legnagyobb megoldatlan kihívásnak.

INSPIRÁLÓ PRAKTIKÁK: A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET KÖZÖTTI EGYENSÚLY

EVG ÉS DB (NÉMETORSZÁG): KÖZÖS MEGÁLLAPODÁS: A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK TÁMOGATÁSA A R-KBV BFB KERETÉBEN (NÉMETORSZÁG)

Németországban az Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG; Vasúti és Közlekedési Dolgozók Szakszervezete) és a Deutsche Bahn progresszív keretmegállapodást kötött R-KBV BFB (Karrier, Család és Életpálya Összeegyeztetése) néven, amely felülvizsgált formájában 2022 szeptembere óta érvényes. Ezen átfogó megállapodás célja, hogy rugalmas és befogadó munkafeltételek kialakításával javítsa a munka és a magánélet egyensúlyát az élet különböző szakaszaiban. Olyan strukturált intézkedésekkel támogatja a munkavállalókat, mint a munkaidő egyéni igényekhez igazítása, a kibővített részmunkaidős és távmunka-lehetőségek, illetve a szülői szabadság vagy családi okokból kivett szabadság utáni célzott megbeszélések az újbóli munkába állásról. Különös figyelmet fordítanak a gyermekgondozási és ápolási feladatokra is: a dolgozók rugalmas megoldások széles skáláját kérhetik – beleértve a részmunkaidős vagy távmunka-lehetőségeket, a hosszú távú munkaidőkeret használatát vagy a gondozási szabadságot. Szociális intézményekkel, mint például a „Stiftungsfamilie”-vel való együttműködésben a keretrendszer tanácsadást nyújt a törvényes jogosultságokkal és a támogató szolgáltatásokhoz való hozzáféréssel kapcsolatban. Továbbá a keretrendszer egyértelmű irányelveket tartalmaz az anyaság védelmére, a konfliktusok megoldására, illetve a tudatosságot és a végrehajtást biztosító képzési ajánlatokra vonatkozóan.

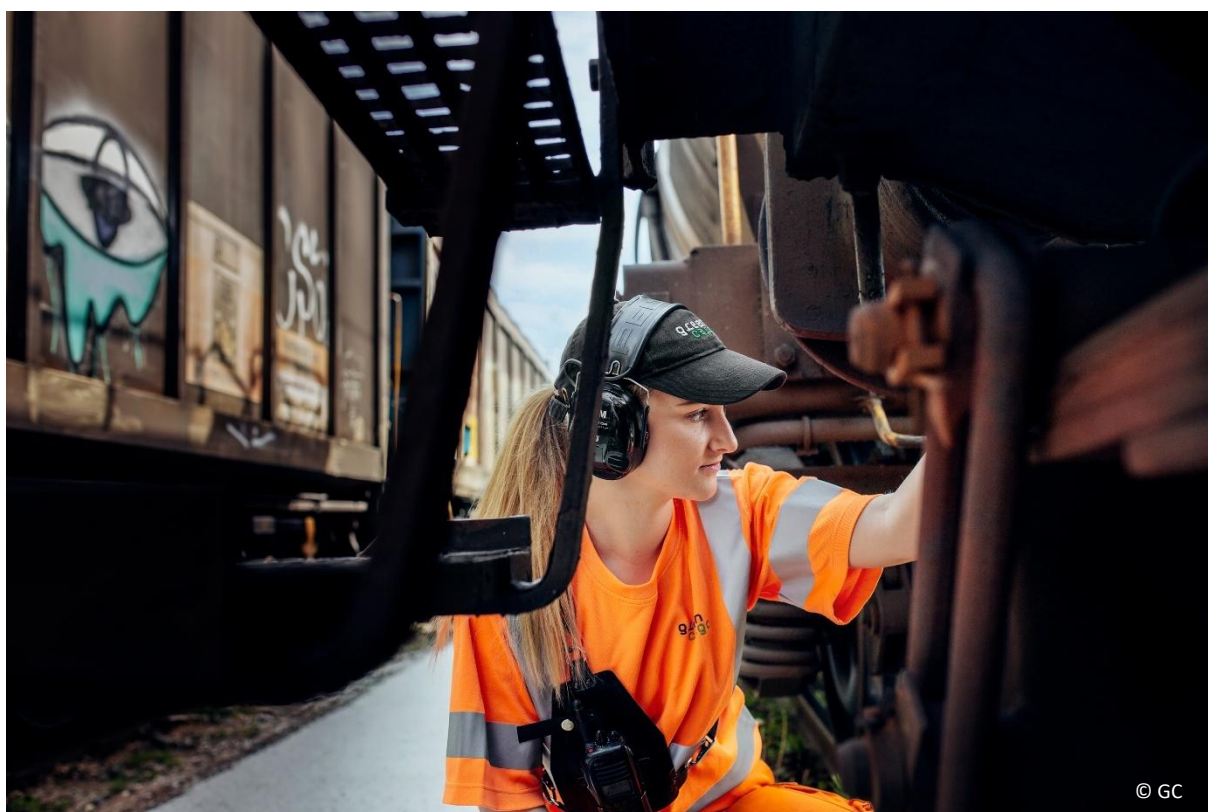
A megállapodást egy közösen vezetett elszámoló központ és egy részletes GYIK-részleg támogatja a jobb megértés érdekében. Holisztikus és dolgozóközpontú megközelítésével az R-KBV BFB kiváló példa arra, hogy a szociális partnerség és a személyre szabott, rugalmas megoldások hogyan támogathatják a nemek közötti egyenlőséget és a gondozási feladatokat a vasúti ágazatban.



5. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: KARRIERFEJLESZTÉS

A nők még mindig alulreprezentált csoport a vasúti ágazatban Ebből következik, hogy a megtett intézkedések

további erősítésre szorulnak a női dolgozók ösztönzése és szakmai fejlődésük minden szinten történő előmozdítása és támogatása érdekében.¹⁷



¹⁷ NŐK A VASÚTNÁL témájú Európai Szociális Partneri Megállapodás, 11. o.

A nők szakmai fejlődésének támogatása nélkülözhetelen alulreprezentált helyzetük leküzdéséhez a vasúti ágazatban. Bár történt némi előrelépés, még inkább célzott erőfeszítésekre van szükség annak biztosításához, hogy a nők egyenlő esélyekkel haladhassanak karrierjükben, és vezető pozíciókat tölthessenek be az iparág minden szintjén.

Ez a fejezet azt vizsgálja, hogy az európai szociális partnerség „Nők a Vasútnál” témájú megállapodása hogyan segíti a szakmai fejlődésben a nemek közötti egyenlőséget támogató kezdeményezéseket. A fő hangsúly annak biztosításán van, hogy a belső előléptetések ugyanazon megkülönböztetést elutasító elvek szerint történjenek, mint a külső toborzás. A továbbképzésekhez, képzési programokhoz és vezetői pozíciókhoz való egyenlő hozzáférése van a hangsúly, azon nőket is beleértve, akik esetleg nem teljes munkaidőben dolgoznak.

A nemek közötti egyensúly további előmozdítása érdekében a vállalatokat arra ösztönzik, hogy a karrierértékelési rendszereket méltányos, nemi szempontból semleges mutatókra alapozzák, biztosítva, hogy az értékelések a munka minőségére és az eredményekre összpontosítsanak. Emellett rendkívül fontos a vezetői pozíciókra szánt női dolgozók listájának összeállítása, a megállapodás pedig kimondja, hogy minden vezetői pozícióra legalább egy nőt tekintetbe kell venni, kivéve, ha minden ésszerű lehetőséget kimerítettünk a jelölt megtalálására.

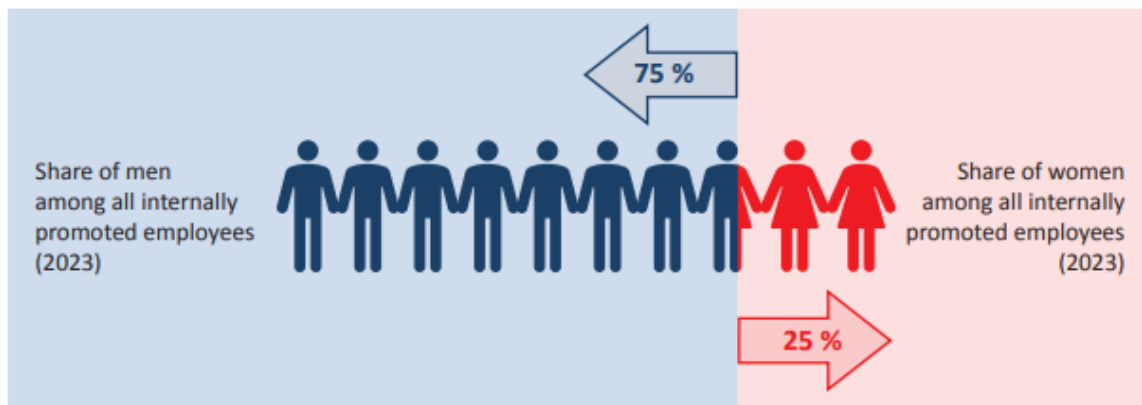
Az átláthatóság és az aktív biztatás ugyancsak lényeges szerepet játszanak. A munkavállalókat tájékoztatni kell a rendelkezésre álló szakmai előrelépési lehetőségekről, és a humánerőforrás osztályoknak proaktív lépéseket kell tenniük a nők ösztönzésére, hogy pályázzanak magasabb pozíciókra.

Ez az elemzés az intézkedések végrehajtásának haladását és kihívásait vizsgálja, kiemelve a szakmai fejlődési kezdeményezések jelentőségét egy sokszínűbb, befogadóbb és dinamikusabb vasúti ágazat kiépítésében.

A NŐK ARÁNYA A CÉGEN BELÜL ELŐLÉPTETETT MUNKAVÁLLALÓK KÖZÖTT

A vasúti társaságok által szolgáltatott adatok szerint 2023-ban összesen 19 151 munkavállalót léptettek elő cégen belül, akiknek 75%-a férfi és 25%-a nő volt. A vasúti társaságokon belül a női dolgozók teljes arányához képest, amely 23%, ez a kicsivel magasabb szám óvatosan értelmezhető úgy, hogy a nőket ösztönzik a vezetői pozíciók betöltésére. Azonban hozzá kell tenni, hogy a cégen belüli előléptetés minden szintre kiterjed, azaz nemcsak a vezetői pozíciókra, hanem a csoportvezetésre és az ellenőrzésre is.

A nők aránya a cégen belüli előléptetéseken belül vállalatonként változó, 10% és 63% között mozog; ez a szám főként a nők adott vállalaton belüli összesített arányától függ.



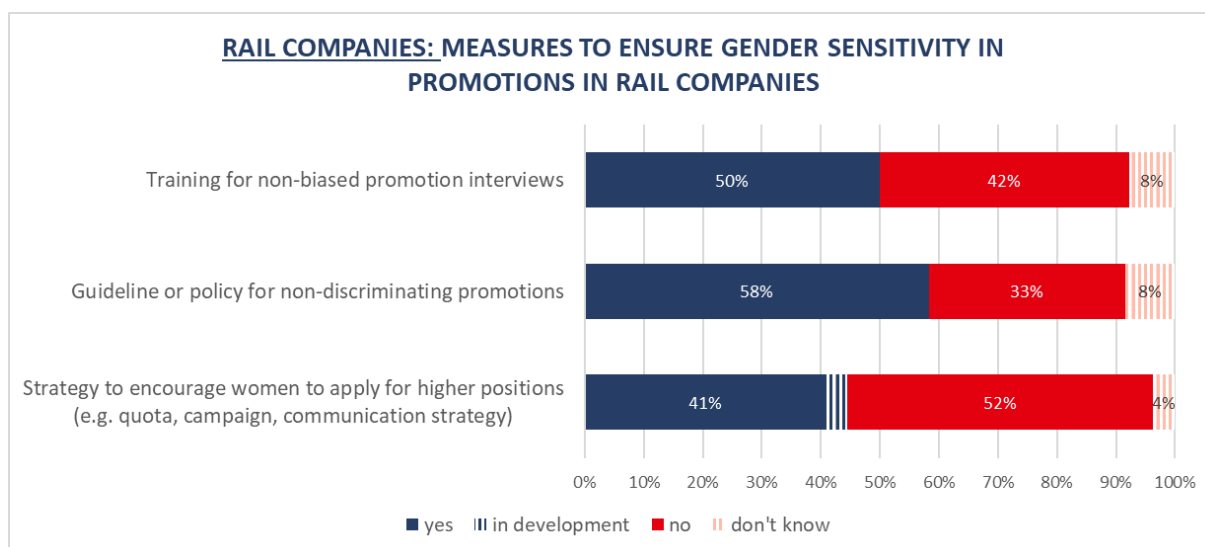
A férfiak aránya a cégen belüli előléptetéseken belül (2023)

A nők aránya a cégen belüli előléptetéseken belül (2023)

41. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n = 28 és 29 között

A mutató kidolgozásakor fontos volt, hogy csak azokat vegyék figyelembe, akiket a meglévő munkaerő-állományon belül léptettek elő, mivel ez a mutató a cégen belüli előléptetési eljárásra és a hozzá kapcsolódó intézkedésekre vonatkozik.

Azon kérdésekre, amelyek nemek közötti egyenlőséget érvényesítő előléptetések érdekében hozott konkrét intézkedésekre térnek ki, a vállalatok 56%-a jelezte, hogy rendelkeznek a megkülönböztetést elutasító előléptetési iránymutatásokkal vagy irányelvekkel, hasonló arányban (50%) kínálnak képzést az elfogultságtól mentes előléptetési interjúkhoz, és 41%-uk rendelkezik konkrét stratégiákkal a nők bátorítására, hogy pályázzanak magasabb pozíciókra (lásd: alsó ábra).



42. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n = 28 és 29 között

**VASÚTI TÁRSASÁGOK: A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET
ÉRVÉNYESÍTŐ ELŐLÉPTETÉSEK ÉRDEKÉBEN HOZOTT KONKRÉT
INTÉZKEDÉSEK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL**

Képzés az elfogultságtól mentes előléptetési interjúkhoz

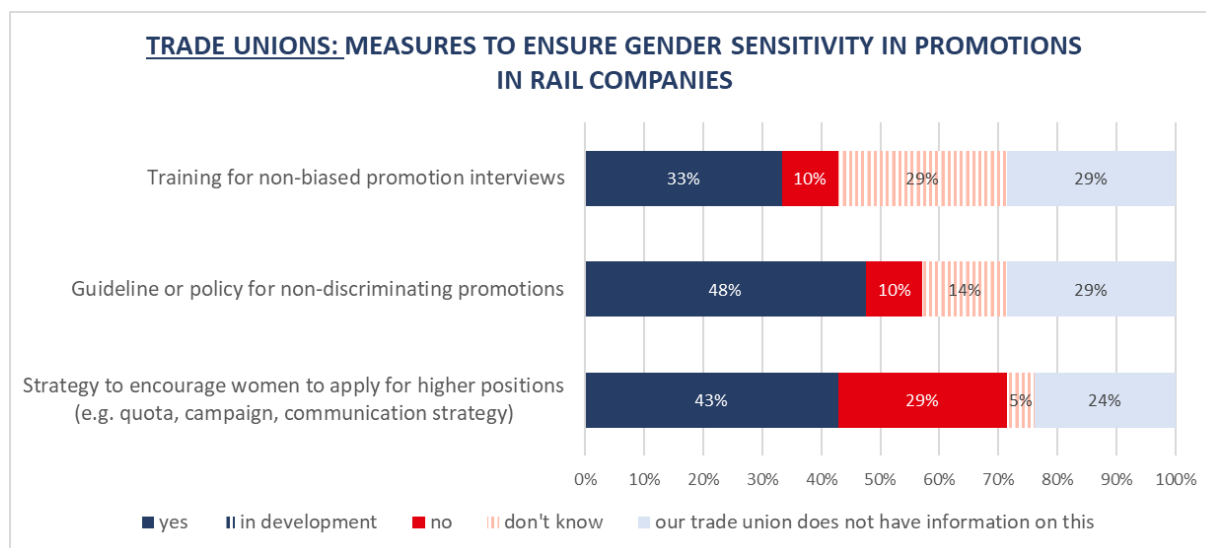
Megkülönböztetéstől mentes előléptetésekre vonatkozó útmutatókkal és irányelvek

Nőket ösztönző stratégia, hogy vállalkozjanak magasabb pozíciókat

igen kidolgozás alatt nem nem tudják

A

szakszervezetek némileg szkeptikusak: Körülbelül egynegyedük állítja, hogy nincs információja e témában, a szakszervezetek körülbelül fele tud a meglévő irányelvekről, tőlük kevesebben a nőket ösztönző stratégiákról, és egyharmaduk tud az elfogultságtól mentes előléptetési interjúkról szóló képzésekről.



43. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=19

Azon nyitott kérdésekre, amelyek az elsődlegesen nők előléptetését támogató konkrét intézkedések ismertetését kérik, bizonyos vállalatok hangsúlyozzák, hogy a felmérés más részeiben ismertetett intézkedések is támogatják ezt a szakpolitikai célt, különösen a minden dolgozóra kiterjedő képesítési és képzési intézkedések, amelyek inkluzívak, és támogatják a nemek közötti egyenlőséget.

Képzés az elfogultságtól mentes előléptetési interjúkhoz

Megkülönböztetéstől mentes előléptetésekre vonatkozó útmutatókkal és irányelvek

Nőket ösztönző stratégia, hogy vállalkozjanak

igen kidolgozás alatt nem nem tudják

123

**SZAKSZERVEZETEK: A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET
ÉRVÉNYESÍTŐ ELŐLÉPTETÉSEK ÉRDEKÉBEN HOZOTT KONKRÉT**

szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

Hét vállalat további intézkedéseket ismertetett az előléptetések során figyelembe vett nemek közötti egyenlőség biztosítására, amelyek az alábbi bekeretezett részben vannak felsorolva.

PÉLDÁK A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET ÉRVÉNYESÍTŐ INTÉZKEDÉSEKRE AZ ELŐLÉPTETÉSBEN

Képzés és tudatosság az inkluzív előléptetési gyakorlatokhoz

Kötelező és választható képzések a tudatalatti előítéletekről, inkluzív vezetésről, kultúrák közötti kommunikációról, az egyenlő bánásmódhoz való jogról, a fogyatékkal élőkkel kapcsolatos ügyvitelről, valamint a szexuális zaklatásról – ezek célja egy igazságos előléptetési struktúra kialakítása (ÖBB, Ausztria; SNCF, Franciaország)

DE&I (Diversity, Equity & Inclusion – sokszínűség, méltányosság és befogadás) képzés a humánerőforrás- és a vezetőszemélyzet számára, amely a nemek közötti egyenlőséget hitelesítő és elősegítő széles körű stratégia része (FS Italiane, Olaszország; SNCF, Franciaország)

A Nők erősítését segítő képzés és célzott ösztönzés vezetői pozíciókra való jelentkezésre, pl. nőknek szóló állásajánlatokra vonatkozó képzések révén (SBB CFF FFS, Svájc; DB, Németország)

Coaching és mentorálás vezetőknek, hogy bátorítsák a nőket felelősségteljes pozíciók vállalására, éves emlékeztető a munkavállalók értékeléséért (előléptetés és béremelések) felelős HR-eseknek a befogadási és megkülönböztetést elutasító irányelvről, a szülési (vagy örökbefogadási) szabadságon lévő összes női dolgozó számára a kategóriája átlagával megegyező minimumbéremelést garantálva az értékelési időszakokban (SNCF, Franciaország)

Inkluzív toborzás és értékelési irányelvek

Inkluzív értékelési és előléptetési rendszer alkalmazása, valamint egyenlő hozzáférés biztosítása belső és külső jelöltek számára, nyitottság és átláthatóság melletti elkötelezettség az álláshirdetések közzététele során (PKP, Lengyelország; NS, Hollandia; SNCF, Franciaország)

Minimum munkaórákra vonatkozó irányelv (pl. egyenlő előléptetési hozzáférés a heti 24 óránál többet dolgozók számára) a strukturális akadályok csökkentése érdekében (NS, Hollandia)

Monitoring és éves jelentéstétel a szakszervezetekkel közös, nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó bizottságának (SNCF, Franciaország)

Nemek közötti egyensúly az utánpótlás tervezésében és kiválogatásában

Az „50/50 nemek közötti egyensúly” irányelveinek alkalmazása az utánpótlás tervezésében, amely mérhető eredményekhez vezet (pl. az új dolgozók 35%-a nő volt 2024-ben), és egy nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó bizottság felügyelete, éves jelentéstétellel (FS Italiane, Olaszország)

Belső toborzási politikák, amelyek kifejezetten előírják a női jelöltek keresését a belső pozíciók betöltésére (CFL, Luxemburg; SNCF, Franciaország)

Utánpótlástervezés a nők kötelező figyelembevételével; hálózatok és csereplatformok, mint például a DB Női Hálózata, mint erős belső közösség; példakép-kampányok a sikeres nők láthatóvá tétele érdekében; külső partnerségek olyan szervezetekkel, mint a Frauen-Karriere-Index (női karrier

mutató), Frauen in die Aufsichtsräte e. V. (Nők a Vezetőségben Egyesület), Initiative Chef: innensache Charta der Vielfalt (belső sokszínűségi charta) (DB, Németország)

Az előléptetésekhez való minden dolgozó számára egyenlő hozzáférés lefektetése a vállalati irányelvekben; minden álláshirdetés belső közzététele és elérhetővé tétele minden alkalmazott számára; olyan női példaképek támogatása, akik tudnak beszélni pályafutásukról (SNCF, Franciaország)

A női pályázók ösztönzése az előléptetéshez

Motivációs stratégiák kidolgozása a képzett nők ösztönzésére, hogy pályázzanak cégen belüli előléptésekre (RENFE, Spanyolország)

Célzott ösztönző intézkedések belső programok és kommunikáció révén, hogy a nők törekedjenek vezető szerepek betöltésére, pl. „Gyorsított eljárás” program (DB, Németország; SBB CFF FFS, Svájc; SNCF, Franciaország)

Azoknak, akik jelezték, hogy van vállalati stratégiájuk a nők magasabb pozíciókra való jelentkezésének ösztönzésére, ezek részletesebb kifejtése is feladatuk volt. A válaszokat a következő négyezőben gyűjtöttük össze, és átfogó témák szerint csoportosítottuk.

NŐKET ÖSZTÖNZŐ STRATÉGIÁK MAGASABB POZÍCIÓK MEGPÁLYÁZÁSÁRA

Mentorálás és hálózatiépítés

A mentorprogramok és a vezetői képzések az új EDI stratégia részét képezik (IÉ, Írország)

Mentorálás az SNCF Mixité által (SNCF, Franciaország)

Cégen belüli nőket mentoráló hálózat (Eurostar, Belgium)

Képzett nők adatbázisának kidolgozása és mentorálásuk (RENFE, Spanyolország)

Munkavállalói platform párbeszédhez és hálózatiépítéshez: DB Női Hálózat több mint 6500 taggal, belső kommunikációs platformként; „Nők a DB-nél” és „Nők vezetői képzésben” című mentorprogramok (DB, Németország)

Képzés és fejlesztés

Kompetenciaalapú interjúk és interjúképzés a munkatársak számára; karriertérkép készítése Oracle-en keresztül, hogy a nők láthassák, milyen képesítések és tapasztalatok szükségesek a kívánt pozíció betöltéséhez (IÉ, Írország; DB, Németország)

Célorientált képzési lehetőségek; strukturált monitoring (FS Italiane, Olaszország)

Fejlődési lehetőségek, beleértve a női vezetői példaképekkel való információcserét (ÖBB, Ausztria)

Menedzser- és vezetőképző programok (SNCF, Franciaország)

Példaképek és láthatóság

„LeadHership” belső kampány, amely női vezetőket mutat be mások inspirálása céljából (CFL, Luxemburg)

Női példaképek támogatása fejlesztési információcserék révén (ÖBB, Ausztria)

Példaképekről és női életpályákról folytatott kommunikáció (SNCF, Franciaország)

A vezető pozícióban lévő nők láthatóvá válnak, és portréik jelennek meg a DB Planeten felületén (DB, Németország)

Kvóta és kiegyensúlyozott előléptetési gyakorlatok

Kiegyensúlyozott gyakorlatok, beleértve legalább egy nőt a vezetői és csoportvezetői pozíciókra jelöltek listáján; a jelentkezések teljes és részmunkaidős pozíciókra is vonatkoznak (DB, Németország)

Kvótaszabályozás, az azonos képzettséggel rendelkező nők előnyben részesítése, álláshirdetések, amelyek ösztönzik a nők jelentkezését (ÖBB, Ausztria)

A vezetőknek „kiegyensúlyozott” tehetségbázist kell biztosítaniuk a vezetői pozíciókhoz, a Rixain Law biztosítja a nők képviselését a vezetői pozíciókban és a felsővezetésben (SNCF, Franciaország).

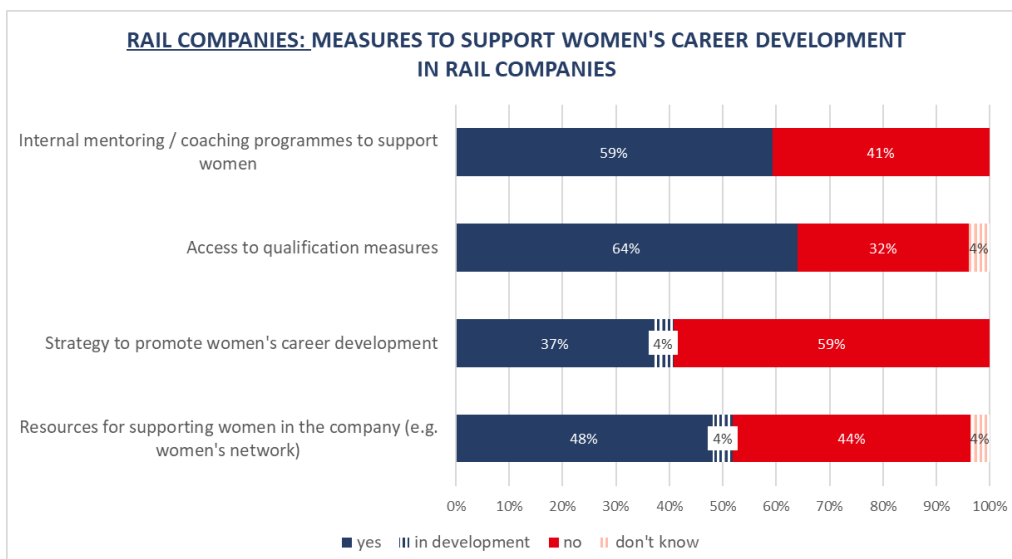
Támogató munkakultúra

Zaklatásellenes irányelvek, pszichológiai szempontból biztonságos környezet és a férfiak bevonása a nemi kérdésekről szóló párbeszédbe a befogadás kultúrájának előmozdítása érdekében (FS Italiane, Olaszország; SNCF, Franciaország)

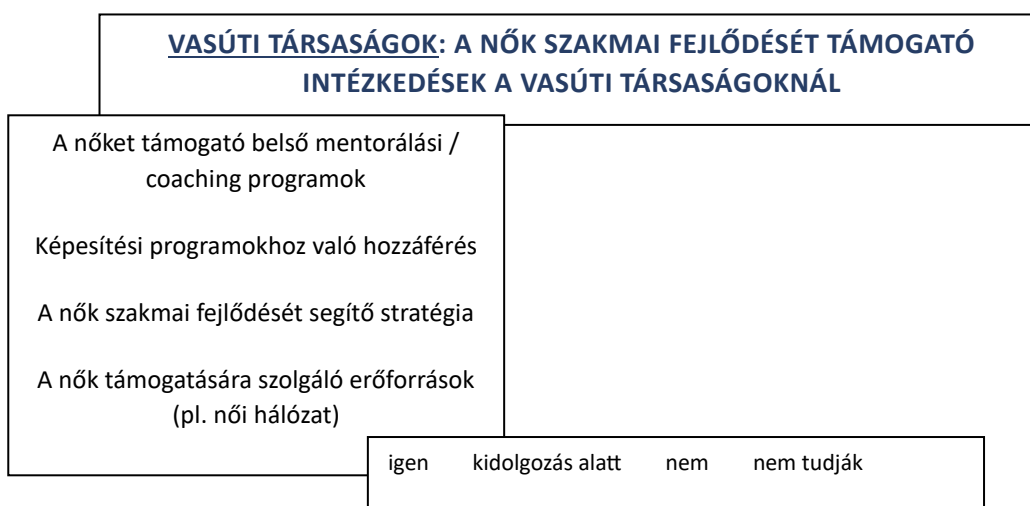
A szakszervezeti képviselők, akik a vállalatok konkrét intézkedéseit említik, hasonló megközelítésekre hivatkoznak azzal az egy kritikával, hogy a részmunkaidős dolgozók nem mindig kapnak elég figyelmet.

INTÉZKEDÉSEK A NŐK SZAKMAI FEJLŐDÉSÉNEK TÁMOGATÁSÁRA A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

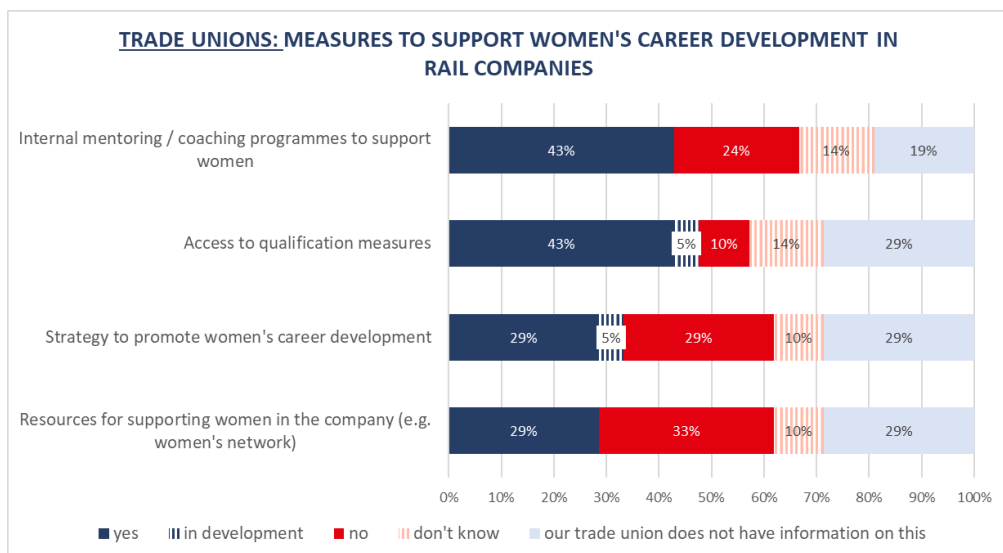
A következő ábra szemlélteti, hogy a vállalatok milyen intézkedéseket hajtanak végre a nők szakmai fejlődésének támogatása érdekében – a belső előléptetésen lévő különösebb fókusz nélkül – és milyen arányban. A legnépszerűbb válasz az, hogy hozzáférést biztosítanak a képzési programokhoz (a vállalatok 64%-a), ezt követik a nőket támogató belső mentorálási / coaching programok (59%). A nők támogatására szolgáló erőforrások – pl. egy női hálózat – biztosítását a vállalatnál a válaszadók 48%-a említette stratégiként. A legkevesebb támogatottságot kapott kérdés a nők szakmai fejlődését elősegítő stratégia meglétére vonatkozott (37%).



44. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n = 28 és 29 között



A szakszervezetektől érkező válaszok ismét szkeptikusabb véleményt mutatnak: körülbelül egynegyedük állítja, hogy nincs információja ezekkel a kérdésekkel kapcsolatban, míg a szakszervezetek kevesebb mint fele értett egyet azzal, hogy a hozzájuk tartozó vállalatok támogatják a képzési programokhoz, illetve a belső mentor- / coaching programokhoz való hozzáférést. Ami a másik két lehetőséget illeti, csak valamivel kevesebb, mint 30%-uknak van tudomása a vállalatok kezdeményezéseiről ezeken a területeken.



45. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=19

SZAKSZERVEZETEK: A NŐK SZAKMAI FEJLŐDÉSÉT TÁMOGATÓ INTÉZKEDÉSEK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

A nőket támogató belső mentorálási / coaching programok Képesítési programokhoz való hozzáférés A nők szakmai fejlődését segítő stratégia A nők támogatására szolgáló erőforrások (pl. női hálózat)				szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal
igen	kidolgozás alatt	nem	nem tudják	

Öt vállalat ismertette részletesebben a nők szakmai fejlődését támogató stratégiáit. Az egyik vállalat – a Lietuvos Geležinkeliai (LTG) – hangsúlyozza, hogy nincs kifejezetten nőkre vonatkozó karrierfejlesztési stratégiája, de éves teljesítményértékelésekkel, a vezetőknek nyújtott 360°-os visszajelzéssel, kiterjedt képzési programokkal és a vezetők kiválasztásának igazságos folyamatával támogatja mindenki szakmai fejlődését. A vállalat az esélyegyenlőség érdekében a sokszínűség iránti tudatosságot és a nemek közötti egyenlőséget igyekszik előmozdítani.

VÁLLALATI STRATÉGIÁK A NŐK SZAKMAI FEJLŐDÉSÉNEK TÁMOGATÁSÁRA

Vezetőképző programok és mentorálás

A női vezetői szerep támogatása célzott programok, mentorálás, coaching és workshopok révén, amelyek célja a vezetői készségek fejlesztése és a szakmai fejlődés (IÉ, Írország; ÖBB, Ausztria; DB, Németország; SNCF, Franciaország)

Női vezetők és fiatal női tehetségek közötti kereszt-mentoring kezdeményezések és információcsere a hálózatépítés és a láthatóság elősegítése céljából (ÖBB, Ausztria; SNCF, Franciaország)

Strukturált tehetséggondozás és alumni hálózatok a nagy potenciált magukban rejtő nők számára szakmai növekedésük és a megtartásuk érdekében (DB, Németország)

Női vezetők és fiatal női tehetségek közötti mentorálás, információcsere; nők támogatása képzések, tanúsítványok és egy belső nemek közötti egyenlőségért felelős hálózat révén (SNCF, Franciaország)

Sokszínűségi, méltányossági és befogadási (Diversity, Equity & Inclusion – DEI) stratégiák, elszámoltathatóság

A DEI elvek beépítése a felvételi, a méltányos bérezés, az átlátható szakmai pályák és az érdemeken alapuló értékelés folyamataiba (FS Italiane, Olaszország; SNCF, Franciaország)

Aktív erőfeszítések a nemi sztereotípiák elleni küzdelem és a befogadó magatartás támogatása érdekében minden szervezeti szinten (FS Italiane, Olaszország; SNCF, Franciaország)

A vezetőség elszámoltathatósága a nemek közötti egyensúlyra vonatkozó célok eléréséért (pl. 2032-re a vezető pozíciókban lévő nők arányának 40%-ra emelése), nyomon követése KPI mutatókkal (DB, Németország; ÖBB, Ausztria)

Tisztességes felvétel, egyenlő bérezés, átlátható karrierutak és érdemalapú értékelés; 2026-ra a vezető pozíciókban lévő nők arányának legalább 30%-ra növelése, és 2029-re 40%-ra emelése (a 2021. évi Rixain törvénynek megfelelően) (SNCF, Franciaország)

Tehetségtoborzás és cégen belüli hálózatépítés

Tehetségcsoportok bővítése és a vezetői felkészültség növelésére irányuló kezdeményezések (például éves női fejlesztőprogramok) fogadása (IÉ, Írország)

Betöltetlen álláshelyek és karrierlehetőségek népszerűsítése nőközpontú hálózatokon és közösségekben (SBB CFF FFS, Svájc; DB, Németország)

Tehetséges nők közvetlen megkeresése szakmai fejlődési lehetőségek érdekében (SBB CFF FFS, Svájc; SNCF, Franciaország)

A szakszervezetek a DB-nél hangsúlyozták, hogy a vezetőknek legalább évente egyszer jelentést kell tenniük arról, hogy mit tesznek annak érdekében, hogy több nőt vonzanak a DB-hez. Egy másik, burgáriai szakszervezet kifejezetten megemlíti, hogy jelenleg azért kampányol, hogy legyen a vállala-

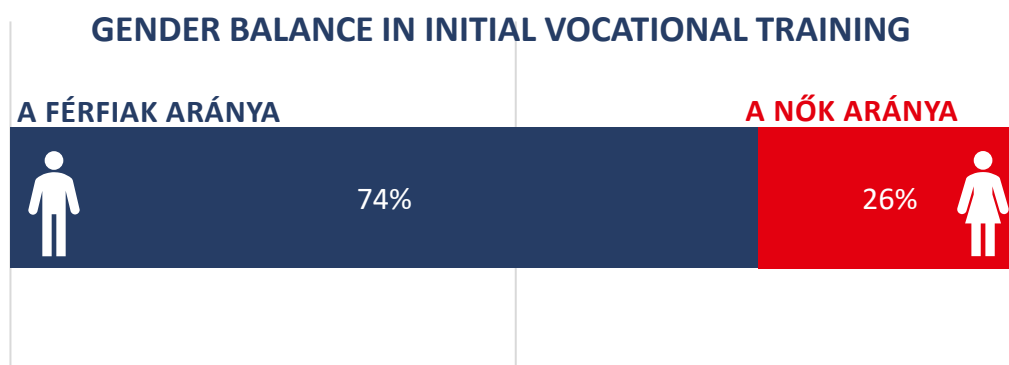
ton belül egy olyan vállalati stratégia, amely a nők szakmai fejlődésének segítésére irányul. Ennek érdekében tájékoztató kampányok és konferenciák szervezése történik a munkáltatók részvételével.

A NŐK ARÁNYA A SZAKMAI ALAPKÉPZÉSBEN ÉS A TOVÁBBKÉPZÉSBEN

Ebben az összefüggésben fontos téma a női munkavállalók részvétele az alap- és továbbképzésekben. Összefoglalva vállalatok által közölt adatokat, amelyeket a két képzéstípus résztvevőiről szolgáltatnak, a következő kép rajzolódik ki:

- 2023-ban 104 530 munkavállaló vett részt szakmai alapképzésben, akiknek 26%-a nő.
- 2023-ban 281 745 munkavállaló vett részt továbbképzésben, akiknek 23%-a nő.

Kezdve a szakmai alapképzés részleteivel: Figyelembe véve, hogy sok országban a szakmai alapképzést a munkaviszony kezdetén kínálják a munkakör betöltéséhez szükséges képesítések megszerzése érdekében, megalapozottnak tűnik a nők új belépők közötti arányának és a képzésben résztvevők közötti arányának összehasonlítása. Ahogy azt a 3. szakpolitikai területnél ismertettük, a nők aránya az újonnan felvett alkalmazottak között 25%, ami nagyjából megegyezik a szakmai alapképzésben részt vevő nők 26%-ával. Az alapképzésben részt vevő nők aránya a vállalatok között eltér, 0% és 47% között mozog (ezek a szélsőségek a viszonylag kis létszámú vállalatokat fedik le; azoknál, ahol legalább 500 fő vesz részt alapképzésben, az arány 7% és 40% között van).

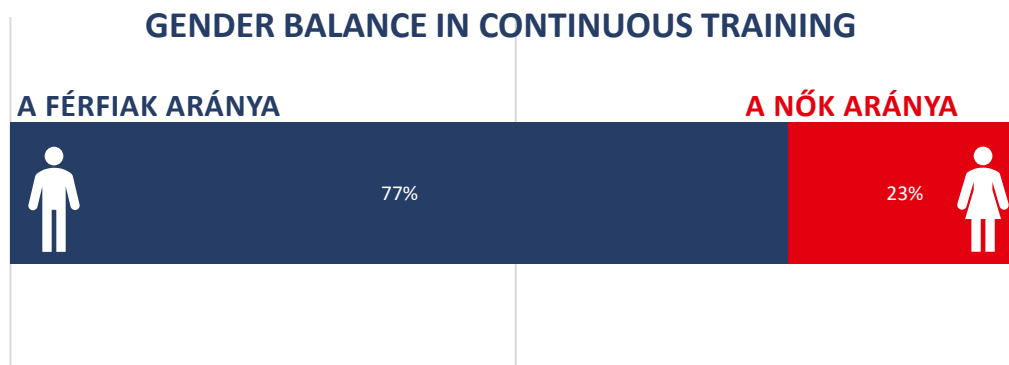


46. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n = 28 és 29 között

NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY A SZAKMAI ALAPKÉPZÉSBEN

A következő ábrán a továbbképzésben részt vevő női dolgozók arányán van a hangsúly. Az összes munkavállalón belüli női dolgozói arány ennél alacsonyabb, 23%. Mivel ez a kvóta pontosan megfelel a nők munkaerő-állományon belüli arányának (szintén 23%), ez azt jelzi, hogy a képzési programokban nem észlelhető a nők kifejezett előnyben részesítése.

Az egyes vasúti társaságokat tekintve a nők képzési programokban való részvételi aránya jelentősen eltér, 9% és 55% között mozog. A vállalatokon belüli női arányhoz képest vannak olyan vállalatok, amelyek lényegesen több nőt léptetnek elő, mint amennyi az arálynak megfelel. Különösen a MÁV (Magyarország), az IÉ (Írország) és a ŽSR (Szlovákia) emelkedik ki ebből (míg meg kell jegyezni, hogy az utóbbi kettő viszont alig képez nőket szakmai alapképzésben).



NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY A TOVÁBBKÉPZÉSEKEN

47. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n = 28 és 29 között

Ezek a szakpolitikai területek vegyes képet mutatnak: A vállalatok körülbelül fele számos konkrét intézkedést ismertetett és hajtott végre (egyes területeken még több vállalat), ugyanakkor vannak olyan vállalatok is, amelyek itt nem tesznek semmilyen konkrét kezdeményezést. A képzésben részt vevő nők aránya nagyjából megegyezik a munkavállalókön belüli arányával, míg a cégen belüli előléptetéseken részt vevő nők aránya valamivel magasabb, beleértve az összes pozíciót és szintet.

INSPIRÁLÓ PRAKTIKÁK: KARRIERFEJLESZTÉS

SBB (SVÁJC): ONESBB 2025 TALÁLKOZÓHELY („TREFFPUNKT ONESBB 2025”, VEZETŐI TALÁLKOZÓK A SOKSZÍNŰSÉGGEL ÉS A BEFOGADÁSSAL A FÓKUSZÁBAN)

Az intézkedések / tevékenységek célcsoportjai: A célcsoport a "Führungskräfte der SBB" (SBB vezetői személyzet). A részvétel önkéntes, de a vállalatvezetés által határozottan ajánlott. Az intézkedés / tevékenység megvalósításának ütemterve:

A megvalósítás **ütemterve** 2025 áprilisától 2025 októberéig tart. Ebben az időszakban megközelítőleg 50 találkozóra lesz lehetőség, és körülbelül 1000 vezető vesz részt ezeken a foglalkozásokon. Minden megbeszélés önállóan vezetett, a felsővezetés egyik tagjának és a vezetőség két tagjának részvételével, akik segítik a foglalkozásokat.

Leírás: Az intézkedés / tevékenység tartalma:

A „Treffpunkt OneSBB 2025” című intézkedés célja, hogy reflektáljon a sokszínűségre, annak kihívásaira és hozzáadott értéket teremtő előnyeire. Célja a szervezeti egységeken átnyúló, minden szintű vezetők közötti információcsere, amely a különböző nézőpontok megosztását és megértését szolgálja az általános optimalizálás érdekében. Az év során az SBB „tiszteletre méltó” értékén és a OneSBB mozgalom erősítésén van a hangsúly. A tevékenységek moderált foglalkozásokat, beszélgetéseket tartalmaznak személyes tapasztalatokról, csoportdinamikáról, valamint a sokszínűséggel és a tisztelettel kapcsolatos vállalati nézőpontokról. Ezenkívül kidolgozásra került egy kártyakészlet, amely

olyan életszerű situációkat tartalmaz, amelyek a sokszínűséggel és a befogadással összefüggésben jelentenek kihívást a mindennapi vezetésben. Ezek a kártyakészletek lehetővé teszik a vezetők számára, hogy megosszák tapasztalataikat, illetve tapasztalataikkal és ötleteikkel segítsék egymást a kihívások leküzdésében. Ezen interakciók révén erősödik az önreflexió és az empátia, tovább bővülnek a vezetői képességek, valamint a kölcsönös tiszteleten alapuló és befogadó környezet alakul ki.

A tevékenység a vezetői reflexióra, a sokszínűségre és a csoportokon belüli elfogadás elősegítésére összpontosít, amely jól illeszkedik a karrierfejlesztési kezdeményezésekhez. Hangsúlyozza a vezetés fejlesztését azáltal, hogy ösztönzi a vezetőket a sokszínűséggel kapcsolatos kihívások reflektálására, a nézőpontok megosztására és a tiszteleten alapuló vezetési gyakorlatok fejlesztésére, amelyek a szakmai fejlődés és előrelépés döntő elemei.

Eredmények: Az intézkedés / tevékenység hatása (pl. jelentések, értékelések alapján):

Az intézkedés a tiszteleten alapuló vezetést és a sokszínűséget hangsúlyozza az SBB stratégia megvalósításának központi elemeiként. A stratégia az egyént helyezi a középpontba, és arra biztatja a munkavállalókat, hogy a sokszínűséget hozzáadott értéknek tekintsék, elősegítve a befogadás és a valahova tartozás érzését, amely különösen fontos a gyakran kisebbségben lévő nők számára. A pszichológiai biztonságra és befogadásra való összpontosítás a szexizmus megelőzését szolgálja. Emellett a csoportokon belüli sokszínűséget nagyra becsülik, mert új ötleteket és innovációkat hoz, elősegítve az inkluzív, ügyfélorientált és fenntartható megoldásokat.

LTG, (LITVÁNIA): VASÚTI NŐI KLUB ÉS MENTORPROGRAM – A NŐI TEHETSÉGEK CÉGEN BELÜLI TÁMOGATÁSA

A Litván Vasutak (LTG) proaktív megközelítést alkalmazott a nemek közötti egyenlőség elősegítése és a befogadóbb szervezeti kultúra kialakítása céljából, mégpedig az LTG Női Klub és egy kapcsolódó mentorprogram elindításával. Ezek a kezdeményezések beépülnek a vállalat szélesebb körű sokszínűségi és befogadási stratégiájába, amely prioritásként kezeli a nemek közötti egyensúlyt, a fiatalok bevonását és a fogytékkal élők foglalkoztatását.

A 2020-ban alapított Női Klub mára körülbelül 230 nőt foglal magában, és a vezetésre, a személyes és szakmai fejlődésre, az egészségre, valamint a munka és a magánélet egyensúlyára összpontosít. Küldetése, hogy összefogja a nőket az LTG Csoporton belül, támogassa fejlődésüket, és végső soron az LTG-t az európai vasutak nők számára legvonzóbb munkáltatójává pozicionálja.

A kezdeményezés központi pillére a 2021-ben indított mentorprogram, amely a női dolgozókat minden vezetői szintről érkező tapasztalt mentorokkal – beleértve a férfi mentorokat is – hozza össze. A program hat hónapig tart, és képzéseket, korábbi mentoroktól kapott munkatársi támogatást, valamint szakértők által vezetett beszélgetéseket foglal magában. A részvétel önkéntes, és támogató teret teremt a karrierfejlesztéshez, tapasztalatcseréhez és megerősítéshez.

Az eredmények már láthatók: A vezető pozíciókban lévő nők aránya folyamatosan nőtt – a 2021. évi 25%-ról 2024-re 29%-ra –, a 2029-re kitűzött cél pedig 35% elérése. A nemek közötti bérszakadék is csökkent, és a jövőbeli tervek között szerepel a nők elkötelezettsége, jólléte és szakmai mobilitása közötti összefüggések mérése.

A belső közösségépítés és a strukturált karriertámogatás kombinálásával a Litván Vasutak egy skálázható modellt hoztak létre a női vezetős szerep előmozdítására és a nemi sztereotípiák lebontására a vasúti ágazatban.

RDG (EGYESÜLT KIRÁLYSÁG): EMPOWER MENTORKÖR

Az intézkedések / tevékenységek célcsoportjai: Azok a munkavállalók, akik jelenleg nem töltnek be felsővezetői pozíciót. Bár a mentorkör a nemek közötti egyenlőséget elősegítő „Empower” hálózatunk által vezetett kezdeményezés, bárki számára nyitott, akinek hasznára válhat, és nem korlátozódik a női munkatársakra.

Időtáv az intézkedés / tevékenység megvalósítására: A mentorkör hat hónapon keresztül zajlik – havonta egyszer egyórás üléssel.

Leírás: Az intézkedés / tevékenység tartalma:

A nemek közötti egyenlőséget elősegítő „Empower” hálózatunkat vezérigazgatónk, Jac Starr támogatja. A munkavállalók szakmai fejlődésének segítése érdekében csoportos mentorprogramokat tartott, amelyek mindegyike más témával foglalkozott. Ezen ülések során Jac felsővezetői és vezetői pozícióban lévő nőként osztotta meg tapasztalatait, valamint azokat a kihívásokat és lehetőségeket, amelyekkel útja során szembesült. A foglalkozások résztvevői egymás meglátásaiból és tapasztalataiból is tanulhatnak. Két „mentorkört” tartottunk, mindkét alkalommal 10 résztvevővel, akik a vállalat különböző területeiről érkeztek.

Eredmények: Az intézkedés / tevékenység hatása (pl. jelentések, értékelések alapján):

A résztvevők visszajelzései nagyon pozitívak voltak – lehetőséget kaptak önbizalmuk fejlesztésére, megtudhatták, hogyan válhatnak ellenállóbbá, illetve lehetőségükben állt mélyreható beszélgetéseket folytatni vezérigazgatónkkal.

A mentorkör sikere egy újabb kör létrehozását eredményezte, amelyet a kisebbségi etnikai alkalmazottak hálózata, az „Embrace” vezet, és a résztvevőket pénzügyi igazgatónk, Ola Ogun fogja mentorálni.

BLS AG (SVÁJC): SOKSZÍNŰSÉGI MENTORÁLÁS

Az intézkedések / tevékenységek célcsoportjai: elsősorban a nők, de más alulreprezentált népességcsoportok is

Időtáv az intézkedés / tevékenység megvalósítására: Az első forduló 2026 januárjában ér véget, az értékelés után a második fordulóba lépünk.

Leírás:

A cél a nők támogatása vezetői pozíciók vállalásában, valamint a nők (és más képviselt népességcsoport) szakmai fejlődését akadályozó tényezők tudatosítása.

Eredmények: Az intézkedés / tevékenység hatása (pl. jelentések, értékelések alapján):

Még nincs kiértékelve.

DB, EVG SZAKSZERVEZET, AGV MOVE (NÉMETORSZÁG): A JÖVŐ MEGTÁRGYALÁSA – A NAGY POTENCIÁLT MAGUKBAN REJTŐ RENDELKEZŐ NŐK TÁMOGATÁSA A SZAKSZERVEZET ÉS A VÁLLALAT EGYÜTTMŰKÖDÉSÉVEL

A Deutsche Bahn (DB), az EVG szakszervezet és az AGV MOVE 2024-ben úttörő együttműködés keretében elindította a „Tárgyaljuk a jövőt!” közös vezetői programot, amelynek célja a nagy tehetséget magukban rejtő nők fejlődésének elősegítése mind munkáltatói, mind munkavállalói oldalon. A program tíz résztvevőt választott ki – mindkét oldalról ötöt –, a vezetői készségek korai fejlesztésére helyezve a hangsúlyt a kölcsönös megértés és a szervezeti határokon átnyúló megosztott képességek előmozdításával. Egy év alatt a résztvevők öt modulban vettek részt, amelyek a kommunikációról, a tárgyalásról, a szaktudásról és az együttműködő vezetésről szóltak, nagy hangsúlyt fektetve az önazonosság-megőrzés fejlesztésre. A program egyik fő elve az volt, hogy támogassa a vezető pozíciót betöltő nőket anélkül, hogy a hagyományos férfi normákba való beilleszkedésre kényszerítené őket – elismerve, hogy a siker a hitelességen és a „női vezetési módon” alapszik.

Különös figyelmet kaptak az olyan interperszonális készségek, mint az empátia, az aktív meghallgatás készsége és a célorientált kommunikáció, valamint a vasúti rendszer részlegeken átnyúló stratégiai megértése. Az utolsó modul a sokoldalú és tapasztalt csoportok vezetésével foglalkozott – különösen a fiatalabb, hagyományostól eltérő vagy pályafutásuk alatt először vezető szerepet betöltő nők számára releváns. A képzési programokat rendszeres digitális utánkövetés és informális kapcsolatépítési lehetőségek egészítették ki. Egy tartós alumni-hálózat is létrehozásra került, amely ösztönzi a folyamatos kölcsönös támogatást, az új vezetői szerepek megvitatását és a szerepeken átnyúló tanácsadást – ez különösen hasznos azok számára, akik a munkavállalói és a munkáltatói felelősségek között próbálnak eligazodni. Ez a kezdeményezés nemcsak a nemi sokszínűséget növeli a vezetői pályán, hanem a szervezeti kultúra átalakításában a vezetőség és a szakszervezetek közötti hatékony együttműködésnek is példát állít.



6. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: AZ EGYENLŐ BÉREZÉS ÉS A NEMEK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK (GENDER PAY GAP)

A nők és férfiak azonos munkáért vagy azonos értékű munkáért járó egyenlő bérezéshez való joga az EU egyik alapelve, amelyet a Római Szerződés rögzített, és meg kell valósulnia. Az egyenlő bérezéshez való jog hatékony végrehajtásának egyik alapja annak biztosítása, hogy a vállalat javadalmazási politikája minden munkavállaló számára átlátható legyen.¹⁸



© CFL

¹⁸ WiR-megállapodás, 12. oldal

Annak ellenére, hogy az azonos munkáért vagy azonos értékű munkáért való egyenlő bérezés elérése az Európai Unió alapelve, a nemek közötti bérszakadék valójában még mindig számos iparágban fennáll, beleértve a vasúti ágazatot is. Az átlátható és méltányos javadalmazási politikák elengedhetetlenek az egyenlőség és a méltányosság biztosításához, illetve egy olyan munkahely megteremtéséhez, ahol a nők és a férfiak hozzájárulásukért azonos értékű javakban részesülnek. Ebben az összefüggésben a legfontosabb az EU 2023. évi, a bérezés átláthatóságáról szóló irányelvének¹⁹ elfogadása. Célja, hogy a bérezés átláthatósága és a jogérvényesítési mechanizmusok révén megszilárdítsa a férfiak és nők azonos munkáért vagy azonos értékű munkáért való egyenlő bérezése elvének alkalmazását.

Ez a fejezet a WIR-megállapodásban vázolt intézkedések alkalmazását vizsgálja, amelyek célja a nemek szerinti megkülönböztetésen alapuló bérkülönbség megszüntetése és a bérezés átláthatóságának megvalósítása. Pontosabban, ezek az intézkedések a következő elvárásokat támogatják:

- ✓ *A vállalatok nem tehetnek különbséget a nemek között a javadalmazási szinteket, a fizetésemeléseket és a bónuszok kiosztását illetően.*
- ✓ *A munkáltatóknak követniük kell a férfiak és a nők bérének szintjét az egymással összevethető pozíciókban.*

Ezért a vasúti társaságokat arra biztatják, hogy az igazságosság és a megkülönböztetést elutasító elvek betartása érdekében rendszeresen vizsgálják felül javadalmazási politikájukat. Ezeknek a felülvizsgálatoknak a munka értékét kell követniük egyértelmű, objektív kritériumok, például készségek, felelősségek és a végrehajtott feladatok jellege alapján, csökkentve az elfogult fizetési skálák kockázatát. Ezenkívül az egymással összevethető pozíciókban a férfiak és a nők fizetési szintjeinek nyomon követése egy másik elengedhetetlen lépés az egyenlőtlenségek kezelésében. Az átlátható bérezési struktúrák, valamint a fizetésemelések és jutalmazások méltányos folyamatai szükségesek a bizalom kiépítéséhez és a nemek közötti egyenlőség elősegítéséhez a munkahelyen.

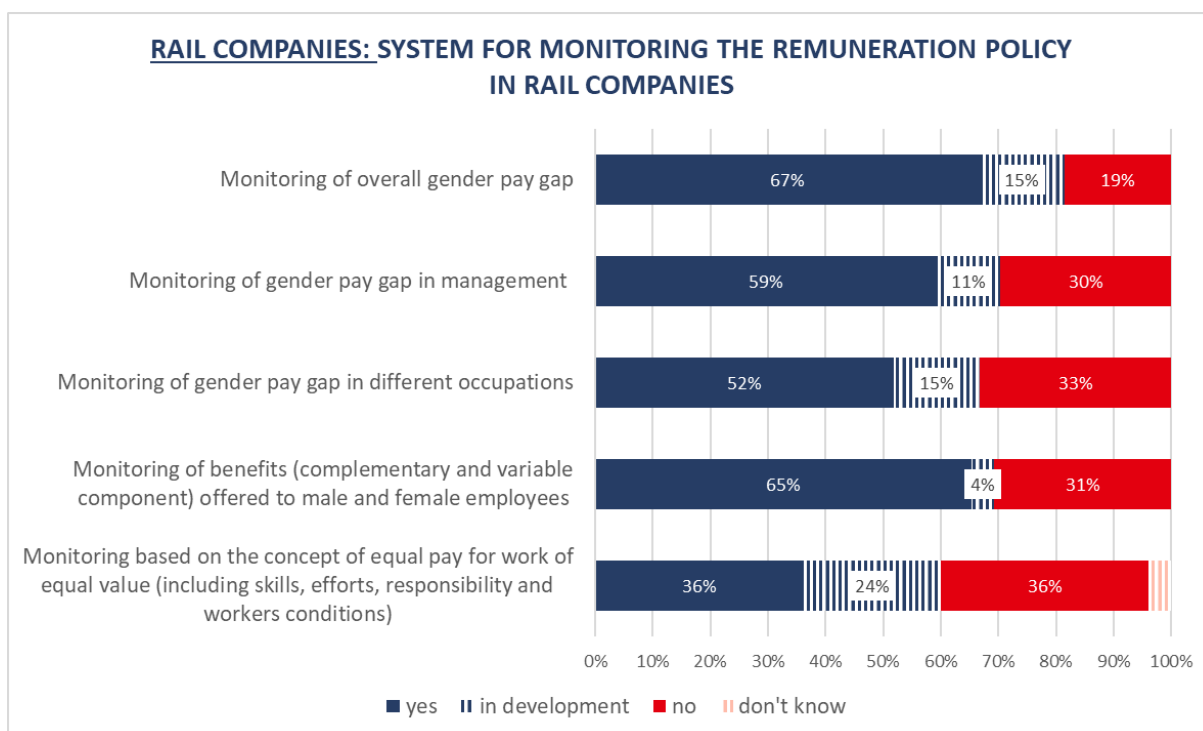
Ezen intézkedések végrehajtásával a vasúti ágazat jelentőségteljes lépéseket tehet a nemek közötti bérszakadék megszüntetése és az összes dolgozó javát szolgáló igazságos és befogadó környezet érdekében. Ez a fejezet az előrehaladást, a kihívásokat és az ágazaton belüli fizetési egyenlőség elérése érdekében alkalmazott bevált gyakorlatokat elemzi.

¹⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2023. május 10-i (EU) 2023/970 irányelve, amely a férfiak és nők közötti azonos munkáért vagy azonos értékű munkáért való egyenlő bérezés elvének alkalmazásának megerősítését célozza a bérezés átláthatósága és a jogérvényesítési mechanizmusok révén. Online elérhető itt: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> (Utolsó hozzáférés: 2025.06.12.)

A JAVADALMAZÁSI POLITIKÁK NYOMON KÖVETÉSE A VASÚTI TÁRSASÁGOKBAN

A WiR-megállapodás hangsúlyozza az azonos munkáért egyenlő díjazáshoz vagy a munka azonos díjazásához való jog fontos és nélkülözhetetlen szerepét, a bérezés átláthatóságát és a nemek közötti bérezési szakadékok rendszeres megfigyelését. Alapvető betekintést tesz lehetővé a vasúti társaságok javadalmazási politikájának nyomon követésére szolgáló különféle rendszerek felülvizsgálata, ahogy ezt maguk a vasúti társaságok értékelik, és a szakszervezetek alátámasztják.

A vasúti társaságokban a javadalmazási politika nyomon követésének elemzése alapján a megkérdezett társaságok 67%-a nyomon követi a nemek közötti bérszakadékot, míg további 15%-uknál folyamatban van egy ellenőrzőrendszer fejlesztése erre a célra. Ugyanakkor a vasúti társaságok 59%-a követi a nemek közötti bérszakadékot a menedzsment szintjén, és 52%-a a foglalkozások szintjén. Ami a jutalmak, mint a prémiumok vagy a változó fizetési komponensek kidolgozását illeti, a felmérésben részt vevő vasúti társaságok mindössze 65%-a jelezte, hogy ilyen szempontból is nyomon követi a folyamatot. A leginkább szembetűnő, hogy a megkérdezett cégeknek csak 36%-a végez felülvizsgálatot az azonos értékű munkáért járó egyenlő fizetés elve szempontjából, objektív munkaképességi kritériumok felhasználásával, valamint a készségek, erőfeszítések, felelősségvállalás és a munkavállalók feltételeinek figyelembevételével. Mivel az EU bérezés átláthatóságáról szóló irányelve, amely ezeket a szempontokat szabályozza, még mindig meglehetősen új, több időbe telik, amíg a vasúti vállalatok teljes mértékben integrálják azt ellenőrzőrendszerükbe – ahogy ezt azoknak a vasúti társaságoknak a viszonylag magas aránya is mutatja, amelyek jelenleg a rendszer fejlesztésén dolgoznak (24%).



48. ábra, forrás: L&R Database „WiR_companies”, n = 25 és 27 között

VASÚTI TÁRSASÁGOK: A DÍJAZÁSI POLITIKÁK NYOMON KÖVETÉSÉNEK RENDSZERE A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

A nemek között bérszakadék nyomon követése

A nemek között bérszakadék nyomon követése a menedzsment szintjén

A nemek között bérszakadék nyomon követése a foglalkozások szintjén

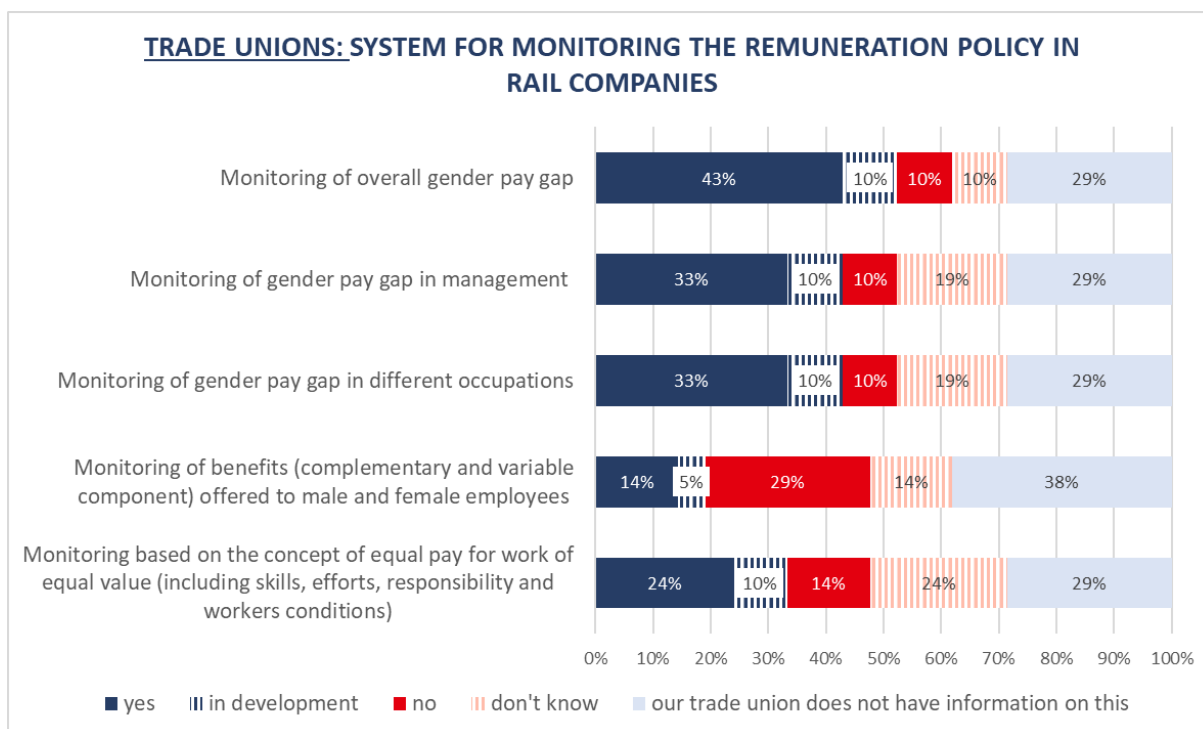
Női és férfi munkavállalóknak juttatott jutalmak nyomon követése (pl. prémiumok vagy a változó fizetési komponensek)

Monitoring az azonos értékű munkáért járó egyenlő fizetés elve szempontjából (készségek, erőfeszítések, felelősségvállalás és a munkavállalók feltételeinek figyelembevételével)

igen kidolgozás alatt nem nem tudják

Habár viszonylag pozitív tendencia mutatkozik a nemek közötti bérszakadékok ellenőrzésében, az átláthatóságban továbbra is hiányosságok állnak fenn, tekintve azon szakszervezeteket, amelyek korlátozott hozzáféréssel rendelkeznek az információkhoz. A nemek közötti különbségek nyomon követésével kapcsolatos ismeretek sem elegendőek, ami azt jelzi, hogy nincs tekintettel a hierarchikus egyenlőtlenségre. Alapvető probléma a megkérdezett szakszervezeteknek nyújtott információk hiánya a vasúti társaságoknál fizetett jutalmak és mozgóbér nyomon követésével kapcsolatban. Jelentős különbség van az azonos értékű munkáért járó egyenlő fizetés - az EU egyik alapelve – értékelésének objektív kritériumai alkalmazásában a vállalatoknál és a megkérdezett szakszervezetek ezekkel kapcsolatos ismereteiben.

A szakszervezetek felmérése alapján a vasúti társaságok javadalmazási politikái nyomon követésének jelenlegi állapota számos kritikus meglátást tár fel, különös tekintettel a nemek egyenlő bérezésére. Adatokban kifejezve a megkérdezett szakszervezeteknek mindössze 43%-ának van tudomása arról, hogy a vasúti társaságok nyomon követik a nemek közötti bérszakadékokat, míg 39%-uknak nincs ezzel kapcsolatos információja. A megkérdezett szakszervezetek ismerete szerint az általuk képviselt dolgozókat foglalkoztató vasúti társaságok csupán egyharmada követi nyomon a nemek közötti bérszakadékokat a menedzsmentben és a különböző foglalkozásokban, és csaknem felének nincs ismerete ilyen törekvésekről. A megkérdezett szakszervezetek hasonló nagy százaléka nyilatkozott úgy, hogy nincs információja arról, hogy a vasúti társaságok ellenőrzőrendszereket használnának a jutalmazáshoz vagy az azonos értékű munkáért egyenlő bérezés elvéhez, míg csupán 24%-uk tudta megerősíteni utóbbit, és csupán 14%-uk az előbbit.



49. ábra, forrás: L&R Database „WiR Agreement”, n=21

A megkérdezett vasúti társaságok és szakszervezetek a jelenleg tervezett vagy már létező ellenőrzőrendszerek további elemeit is megemlétték, amelyeket objektív kritériumok alapján a munka értékének felmérésére és összehasonlítására használnak.

A nemek között bérszakadék nyomon követése A nemek között bérszakadék nyomon követése a menedzsment szintjén A nemek között bérszakadék nyomon követése a foglalkozások szintjén Női és férfi munkavállalóknak juttatott jutalmak nyomon követése (pl. prémiumok vagy a változó fizetési komponensek) Monitoring az azonos értékű munkáért járó egyenlő fizetés elve szempontjából (készségek, erőfeszítések, felelősségvállalás és a munkavállalók feltételeinek	KÁK NYOMON KÖVETÉSÉNEK TÁRSASÁGOKNÁL				
	igen	kidolgozás alatt	nem	nem tudják	szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

AZ EGYENLŐ BÉREZÉSHEZ SZÜKSÉGES ELLENŐRZŐRENDSZEREK KIEGÉSZÍTŐ ELEMEI A VÁLLALATOKNÁL

LTG, Litvánia

A javadalmazási piac információinak figyelembe vétele egy pozíció szervezeti szintjéhez rendelt alapszint minimum és maximum pénzösszegének meghatározásánál, ideértve a munkavállalók kiválasztásával vagy fluktuációjával kapcsolatos információkat a nemzetközileg elismert és széles körben alkalmazott javadalmazási kutatásokból, a nyilvános gazdasági folyóiratokból, a vállalati jelentésekből és egyéb forrásokból

SBB CFF FFS, Svájc

Az St. Gallen-i Egyetem megbízása a nemek közötti bérszakadék külső ellenőrzésére, majd a cég a „We Pay Fair” címkével való kitüntetése.

NS, Hollandia

Tanulmány, amely állítólag megerősíti a nemek közötti bérszakadékok hiányát a társaságban

A cégen belüli nemek közötti bérszakadékok kétéves nyomon követése 2019 óta

IÉ, Írország

A nők arányának figyelemmel kísérése a vállalat legmagasabb és legalacsonyabb díjazásban részesülő dolgozói között

Osztályozási rendszer használata az összes munkavállalónak járó egyenlő fizetés érdekében, az álláshirdetések átláthatóságára vonatkozó rendelkezések, bérmegállapítások és béremelések az átlátható javadalmazási politika keretében

SNCB/NMBS, Belgium

Munkakör-osztályozási rendszer kidolgozása a vezetői / szakértői pozíciók számára, a jövőben az üzemeltető személyzet számára is

ÖBB, Ausztria

A munkakörök és funkciók munkafeltételeinek értékelésére szolgáló rendszer kidolgozása, összhangban az EU bérek átláthatóságáról szóló irányelvvel

Az ÖBB Holding jövedelmekről szóló jelentése törvényileg kötelező, így két évente kell elkészíteni a vállalat szintjére vonatkozóan (Vida, Ausztria)

DB, Németország

A munkafeltételek és a javadalmazás nagyrészt a vonatkozó szakszervezetekkel kötött kollektív szerződéseken alapulnak, kiegészítve az országspecifikus törvényi előírásokat.

A Csoport foglalkoztatási feltételekről szóló, nemi szempontból semleges megállapodásai és egyéb szabályozásai.

Az értékelések és a javadalmazási szintek kizárólag az adott munkakör követelményein alapulnak.

MÁV, Magyarország

Munkaköri besorolási rendszeren alapuló fizetések, mint a megkülönböztetés elkerülésének eszköze

ŽRSM Infrastructure, Észak-Macedónia

A vállalat struktúráján belüli munkakörök által meghatározott fizetések

SNCF, Franciaország

A vasúti ágazatra vonatkozó országos kollektív szerződés tartalmazza a besorolásról és a javadalmazásról szóló megállapodást, amelyet 2021-ben írt alá az UTPF nevű francia szakmai szervezet a tagjai és az ágazatot képviselő szakszervezetek képviseletében

A javadalmazási szintek kizárólag a munkaköri besorolás követelményein alapulnak, ezért nemi szempontból semlegesek

Saját munkakör-osztályozási rendszer és térkép

A nemek közötti bérszakadék nyomon követése az összehasonlító helyzetjelentés keretében, amely összehasonlítja a nők és férfiak közötti díjazási szinteket, és a vezető beosztásokra vonatkozó fizetési információkat tartalmazza, képzettség és részmunkaidős vagy teljes munkaidős foglalkoztatás szerint lebontva (CGT Cheminots, Franciaország)

FS Italiane and FNM Group, Olaszország

Nincs szükség monitoring rendszerre, mivel a fizetéseket egyértelműen meghatározza az Országos Kollektív Munkaszerződés (CCNL), így minden szakmai pozícióhoz meghatározott fizetés és juttatások tartoznak, további szükséges objektív értékelések nélkül (FILT CGIL, Olaszország)

Kritikus helyzetek figyelhetők meg azoknál a pozícióknál, amelyek nincsenek szigorúan szerződésben rögzítve, mivel az FS Italiane társaságon belül a vezetői pozíciókat egyedi megállapodások szabályozzák, ahol alkalmazhatók eltérések például a díjazásban vagy a jutalmakban (FILT CGIL, Olaszország)

BDŽ Holding, Bulgária

A fizetések egyértelműen le vannak írva a munkaköri leírások listájában, ezért a pozíciótól eltekintve nincs bérkülönbség a nemek között (Bulgária Közlekedési Szakszervezetek Szövetsége)

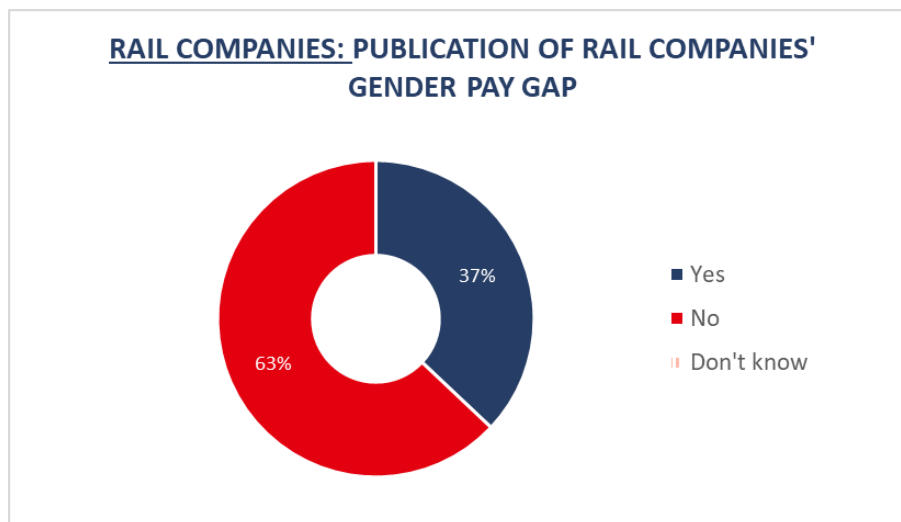
LDZ, Lettország

A szakszervezet teljes hozzáféréssel rendelkezik a vasúti társaságon belüli fizetésekkel kapcsolatos elemzésekhez, így átláthatóan ellenőrizheti az esetleges egyenlőtlenségeket (Lett Vasúti és Közlekedési Iparági Szakszervezet)

A VASÚTI TÁRSASÁGOK ÁTLÁTHATÓ BÉREZÉSI POLITIKÁI

A WiR-megállapodás elfogadásával az európai szociális partnerek elismerik, hogy a bérek átláthatósága alapvető fontosságú mechanizmus az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének érvényesítéséhez. Ezt a megközelítést megerősíti az EU bérek átláthatóságáról szóló irányelve, és a WiR-megállapodás is támogatja.

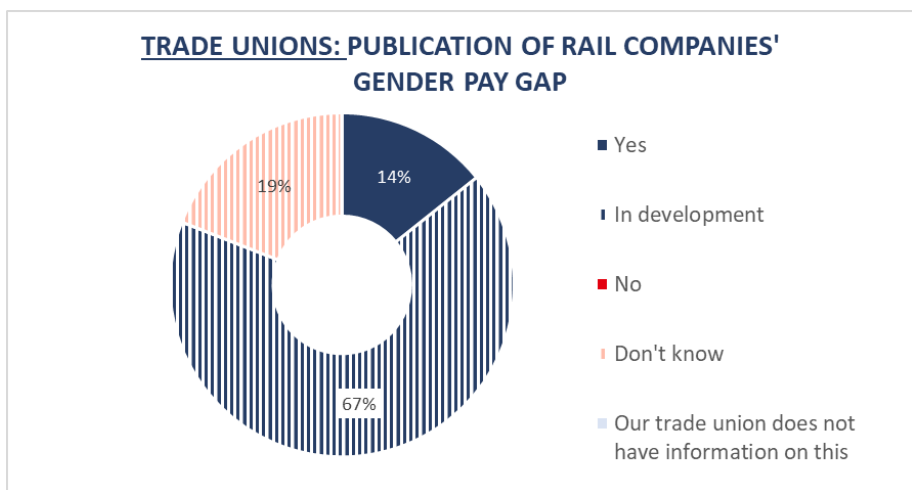
Az, hogy a vasúti társaságok önként döntenek-e a nemek közötti bérszakadék közzétételéről, fontos mutatója a bérek átláthatóságának. A megkérdezett 27 vasúttársaság közül mindössze 37% teszi közzé a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó adatait, míg jelentős, 63% tartózkodik az ilyen adatok közzétételétől.



50. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=27

A felmérésben részt vevő szakszervezetek arról számoltak be, hogy mindössze 14%-uk tud arról, hogy a vasúti társaságok közzéteszik a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó adatokat. A megkérdezett szakszervezetek 67%-a azonban feltételezi, hogy a vasúti társaságoknál jelenleg fejlesztés alatt állnak a nemek közötti bérszakadék közzétételét támogató folyamatok és rendszerek, jelezve a jövőbeni fejlődés lehetőségét a bérek átláthatósága terén.

VASÚTI TÁRSASÁGOK: A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL FENNÁLLÓ NEMEK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK KÖZZÉTÉTELE

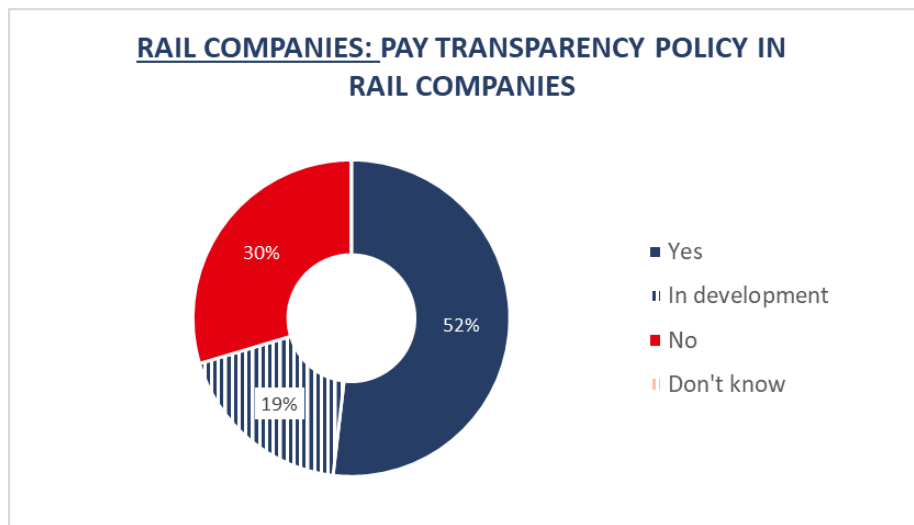


51. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=21

SZAKSZERVEZETEK: A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL FENNÁLLÓ NEMEK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK KÖZZÉTÉTELE

Igen
 Kidolgozás alatt
 Nem
 Nem tudják
 Szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

A megkérdezett vasúti társaságok válaszai alapján 52%-uk már bevezette a bérek átláthatóságára vonatkozó politikáját, ezt követi az a 19%, amely jelenleg is dolgozik ezen. A fennmaradó 30% arról számolt be, hogy nincs ilyen szabályozásuk.



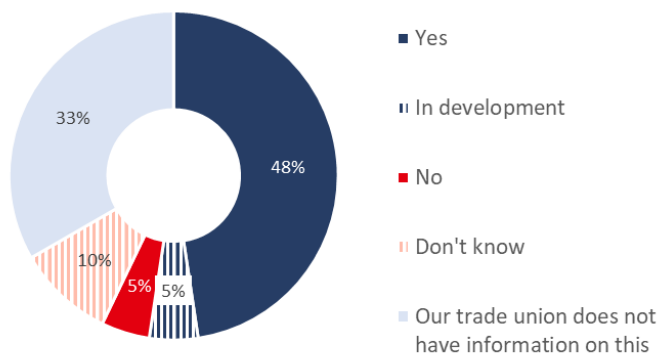
VASÚTI TÁRSASÁGOK: A BÉREK ÁTLÁTHATÓSÁGÁRA VONATKOZÓ POLITIKA A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

Igen
Kidolgozás alatt
Nem
Nem tudják

52. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=27

A megkérdezett szakszervezetek hasonló képet festenek: 48%-uk úgy nyilatkozott, hogy ismeri az általuk képviselt dolgozókat foglalkoztató vasúti társaságok bérek átláthatóságára vonatkozó politikáját, és 5-5% számolt be arról, hogy ezek a politikák fejlesztés alatt állnak, illetve hiányoznak. Ugyanakkor a szakszervezetek jelentős része (43%) nem rendelkezett információval a vasúti társaságok bérek átláthatóságára vonatkozó politikáiról.

TRADE UNIONS: PAY TRANSPARENCY POLICY IN RAIL COMPANIES



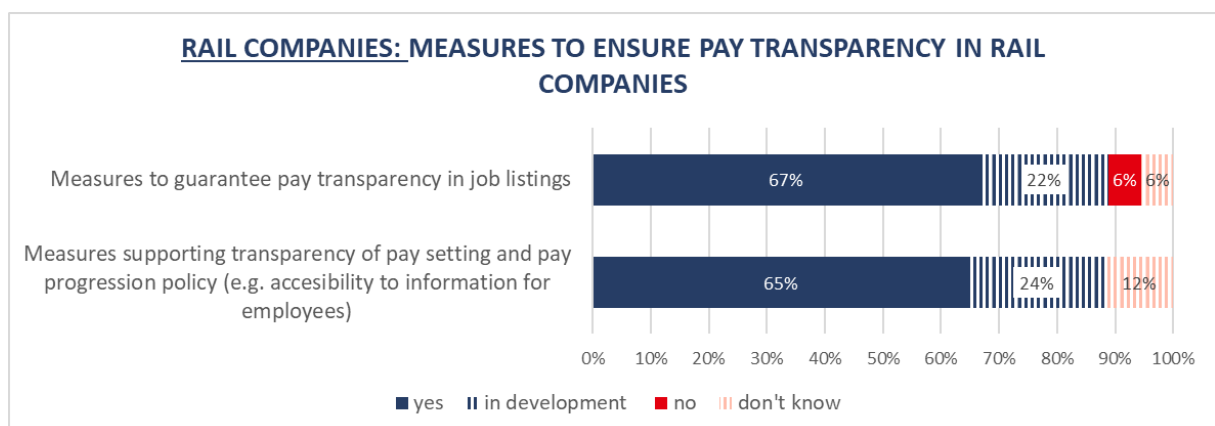
SZAKSZERVEZETEK: A BÉREK ÁTLÁTHATÓSÁGÁRA VONATKOZÓ POLITIKA A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

Igen
Kidolgozás alatt
Nem
Nem tudják
Szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

53. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=21

Ezért, míg a megkérdezett vasúti társaságok többsége a bérek átláthatóságát célzó intézkedéseket már bevezette vagy ezek bevezetése folyamatban van, a vállalatok azon 30%-ánál, amely nem rendelkezik ilyen politikával, továbbra is jelentős akadály áll fenn az igazságos és megkülönböztetéstől mentes bérezés biztosításában. A vállalati és szakszervezeti meglátások eltérése a szakpolitikák végrehajtásával kapcsolatban elégtelen koordinációra és kommunikációra, valamint az átláthatósági elvek ágazaton belüli következetlen alkalmazására utal.

Az EU bérek átláthatóságáról szóló irányelvvel és a WiR-megállapodás rendelkezéseivel összhangban az európai szociális partnereknek konkrét lépéseket kell tenniük és konkrét intézkedéseket kell végrehajtaniuk a bérek átláthatóságának biztosítása céljából. A megkérdezett vasúti társaságok válaszai alapján 67%-uk már vezetett be olyan intézkedéseket, amelyek garantálják a fizetések átláthatóságát az álláshirdetésekben, és további 22%-uk jelenleg is dolgozik ilyen intézkedéseken. A vállalatoknak csupán 6%-a állítja, hogy jelenleg nincsenek ilyen intézkedéseik. Ehhez hasonlóan a felmérésben részt vevő vasúti társaságok 65%-a számolt be arról, hogy a bérmegállapítások és béremelések átláthatósága érdekében olyan intézkedéseket hozott, mint a munkavállalók információkhoz való hozzáférése, őket követi 24%, amelyek jelenleg dolgoznak ilyen intézkedéseken.



54. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n = 17 és 18 között

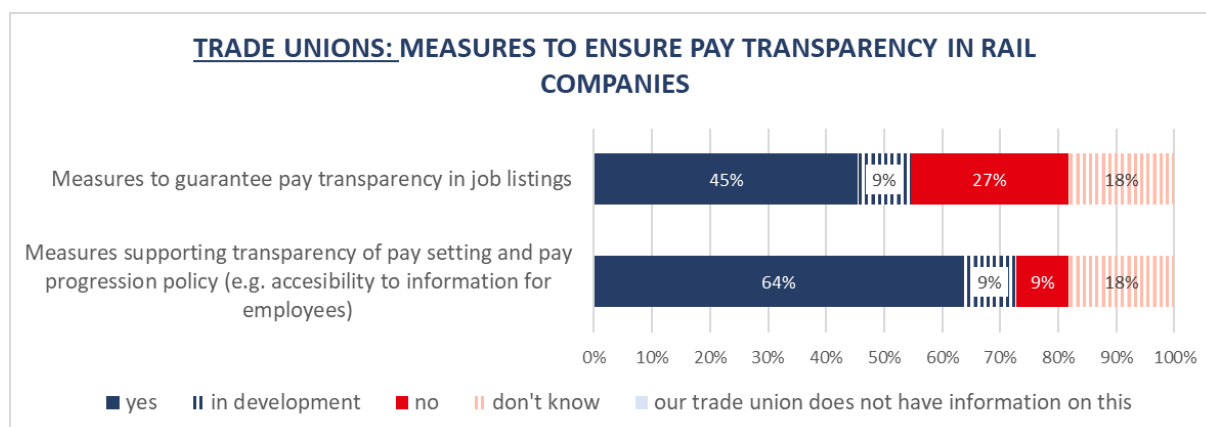
Intézkedések, amelyek biztosítják a fizetések átláthatóságát az álláshirdetésekben

Intézkedések, amelyek támogatják a bérmegállapítások és béremelések átláthatóságának politikáját

ÁTLÁTHATÓSÁGÁT BIZTOSÍTÓ INTÉZKEDÉSEK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

igen kidolgozás alatt nem nem tudják

Ezzel szemben a megkérdezett szakszervezeteknek csupán 45%-a erősítette meg, hogy az általuk képviselt munkavállalókat foglalkoztató vasúti társaságoknál már vezettek be olyan intézkedéseket, amelyek biztosítják a fizetések átláthatóságát az álláshirdetésekben, ezt követte az a 9%, amely úgy vallott, hogy az ilyen intézkedések kidolgozása folyamatban van. Ámbár a szakszervezetek viszonylag jóval magasabb, 27%-os aránya azt jelzi, hogy az országukban működő vasúti társaságoknál nincsenek ilyen intézkedések. A vasúti társaságoknál a bérmegállapítások és béremelések átláthatóságának politikáját támogató intézkedéseket illetően a megkérdezett szakszervezetek és vasúti társaságok nézetei nagyrészt egybevágnak: A szakszervezetek 64%-ának tudomása van a jelenleg érvényes intézkedésekről, és további 9%-ának arról, hogy ilyen intézkedések kidolgozása folyamatban van. Még mindig 9% állítja, hogy vasúti társaságoknál jelenleg hiányoznak az ilyen intézkedések.



SZAKSZERVEZETEK: A BÉREK ÁTLÁTHATÓSÁGÁT BIZTOSÍTÓ INTÉZKEDÉSEK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL				
Intézkedések, amelyek biztosítják a fizetések átláthatóságát az álláshirdetésekben				
Intézkedések, amelyek támogatják a bérmegállapítások és béremelések átláthatóságának politikáját				
	igen	kidolgozás alatt	nem	nem tudják
	szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal			

55. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=11

Összefoglalva, a javadalmazási gyakorlatok átláthatóságának hiánya számos kihívást jelent, és megakadályozza a rendszerszintű bérkülönbségek és strukturális torzítások azonosítását. Ráadásul korlátozza a munkavállalók azon képességét, hogy érvényesítsék jogaikat, különösen az egyenlő bérezés tekintetében. Ugyanakkor korlátozza a szakszervezetek azon képességét, hogy hatékonyan figyelemmel kísérjék és értékeljék a nemek közötti bérszakadékokat, illetve reagáljanak rájuk. Összességében aláássa az EU bérek átláthatóságáról szóló irányelvnek végrehajtását, amely átlátható javadalmazási struktúrákat és jogérvényesítő mechanizmusokhoz való hozzáférést ír elő. Az eredmények bizonyos fokú összhanghiányt mutatnak egyes jelenlegi ágazati gyakorlatok és az uniós jogi normák között, ami

veszélyeztetni az egyenlő bérezési célok ágazati szintű megvalósítását a vasúti ágazaton belül. Meg kell azonban jegyezni, hogy a megkérdezett vasúti társaságok jelentős többsége (mindkét kategóriában több mint 65%) már bevezette az alapvető átláthatósági intézkedéseket. A vállalatok körülbelül egy-negyede jelenleg is fejleszti keretrendszerait, amely pozitív lendületet jelez, de egyben a támogatás szükségességét is. Egy állandó kisebbség vagy még mindig nem rendelkezik átláthatósági intézkedésekkel, vagy nincs tudomása ezekről.

Az alábbiakban részletesebben ismertetjük azokat a konkrét intézkedéseket, amelyeket a vasúti társaságok alkalmaznak annak érdekében, hogy garantálják a fizetések átláthatóságát az álláshirdetésekben, vagy elősegítsék a bérmegállapítások és a béremelések politikájának átláthatóságát. Ráadásul ezek az intézkedések hozzájárulnak a vasúti társaságok azon törekvéseihez is, hogy biztosítsák az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bért, ahogy azt a megkérdezett vállalatok közül több is megerősítette.

PÉLDÁK A VASÚTI TÁRSASÁGOK ÁTLÁTHATÓ BÉREZÉST TÁMOGATÓ INTÉZKEDÉSEIRE

ÁTLÁTHATÓ DÍJAZÁSI FELTÉTELEK ÚJ MUNKATÁRSÁK SZÁMÁRA

Olyan javadalmazási politika, amely minden meghirdetett pozícióhoz javadalmazási sávot / skálát vagy pontos fizetési kimutatást rendel, amelyet nyilvánosan közzétesznek az álláshirdetéssel (LTG, Litvánia; RDG, Egyesült Királyság; SNCF, Franciaország; ŽRSM Infrastructure, Észak-Macedónia)

Fizetési sávok álláshirdetésekben való közzétételére szolgáló modell kidolgozása, tesztelése a kiválasztott területeken / tevékenységekben (SNCB/NMBS, Belgium; DB, Németország)

A munkakörökhöz tartozó kollektív szerződésben meghatározott minimálbér. Bizonyos esetekben, pl. a vezetői pozíciók esetén reális fizetés kerül megadásra (ÖBB, Ausztria)

Az alapfizetés nemtől független hirdetésekben való közzététele, a jutalmazás nyilvánosságra hozatala (ŽSSK Cargo, Szlovákia)

Vállalati irányelvek az üres álláshelyek betöltésére (CD, Csehország)

Munkaköri leírások közzététele a készségek, tapasztalatok és képzettségi követelmények leírásával az álláshirdetésekben, valamint meghatározott munkakörök és fizetési sávok minden munkakörhöz (SBB CFF FFS, Svájc; SNCF, Franciaország)

Bértábla besorolás vagy munkakör értékelésének beillesztése a belső álláshirdetésekbe (DB, Németország; SNCF, Franciaország)

A nők és férfiak egyenlő bérezésének nyomon követése a toborzás során, valamint korrekciós intézkedések egyenlőtlen bérezés esetén (SNCF, Franciaország)

ÁTLÁTHATÓ DÍJAZÁSI FELTÉTELEK A MEGLÉVŐ MUNKATÁRSÁK SZÁMÁRA

Olyan javadalmazási politika, amelyben a javadalmazás a pozícióhoz rendelt szervezeti szinten, a dolgozó által az éves teljesítményértékelésben elért eredményeken, a javadalmazási piaci helyzeten és a fizetésekre elkülönített költségvetésen alapszik (LTG, Litvánia)

Az egyes pozíciók díjazását belső szabályzatok vagy irányelvek szabályozzák (ŽSSK Cargo, Szlovákia; ŽSSK, Szlovákia)

Egy tárgymutató rendszer, amely a CFL állandó alkalmazottainak státuszát és fizetését minden besoroláshoz és fizetési fokozathoz rögzíti, összhangban a munkaköri osztályozási rendszerrel, a bértáblákkal és a kiegészítő rendelkezésekkel. Az indexált bértáblákban a százas indexnek megfelelő érték az, amely az állami dolgozókra vonatkozóan hatályos vagy hatályos lesz. A személyzet tagjainak fizetéséből a nyugdíjalapot adó részt a közalkalmazottakra vonatkozó nyugdíjmérték szerint kell levonni (CFL, Luxemburg).

Átlátható bértáblázatok (pl. bértáblázat) és bértáblázatokon belüli változások. A fizetések meghatározása a funkció, a készségek és a szakmai tapasztalat alapján történik (SNCB/NMBS, Belgium; pl. Németország; ŽSSK Cargo, Szlovákia)

Az egyenlő és méltányos díjazás elvének alkalmazása, ahol az azonos vagy egyenértékű munkáért járó díjazás meghatározásának feltételei azonosak, de a munkavállaló tudását, készségeit és tapasztalatát is figyelembe veszik (EVR, Észtország; PKP, Lengyelország)

A HR által meghatározott, a bérek megállapítására és emelésére vonatkozó kritériumokat, valamint az egyéni béremelési javaslatok teljes költségvetését megosztják a személyzeti képviselőkkel az erre a célra létrehozott bizottságokban (SNCF, Franciaország)

Állás- vagy munkaköri jegyzék a nagyobb átláthatóság érdekében (CD, Csehország; BLS, Svájc; SNCF, Franciaország)

Elkötelezettség az igazságos bérezés iránt: a nemi alapú megkülönböztetésen alapuló bérkülönbség tilalma. A díjazási struktúra rendszeres felülvizsgálata a méltányos fizetés érdekében (DB, Németország; SNCF, Franciaország)

VÁLLALATON BELÜLI ESZKÖZÖK ÉS A BÉREGYENLŐSÉG TOVÁBBI TÁMOGATÁSA

Az alkalmazottak egyéni bérfejlődését szemléltető HR-eszközök (SBB CFF FFS, Svájc)

Monitoring az „egyenlőségi index” összeállításához (az eredmények közzététele évente a vállalati weboldalon) és a nemek közötti egyenlőségről szóló éves összehasonlító jelentéshez előírt mutatók felhasználásával; szülési szabadság védelme a jutalmak és az előléptetések befolyásával szemben (SNCF, Franciaország)

Saját osztályozási rendszer a munkakörök értékelésére azzal a lehetőséggel, hogy az alkalmazottak átsorolást kérlelmezzenek (IÉ, Írország)

HR üzleti partnerei és a Comp & Ben által nyújtott segítség a bérmegállapítás folyamatában (BLS, Svájc)

ORSZÁGOS VAGY UNIÓS JOGSZABÁLYOK BEÉPÍTÉSE A VÁLLALATI DÍJAZÁSI POLITIKÁBA

Az egyenlő bérezésről szóló irányelvek tervezett végrehajtása 2025/26-ban (CD, Csehország)

A fizetések a vonatkozó kollektív szerződés szerint az adott pozíciótól függően (ÖBB, Ausztria; ŽS Infra-structure, Szerbia)

A fizetési struktúrák figyelembevétele a csoporton belül és a csoport egészén belül a bérmegállapítás folyamatában (az EU bérek átláthatóságáról szóló irányelvben lévő információk szerint felülvizsgálat tárgyát képezheti) (ÖBB, Ausztria)

A nemzeti jogszabályok és a kollektív szerződések által előírt jogi kötelezettség az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bér elvének betartására (FS Italiane, Olaszország)

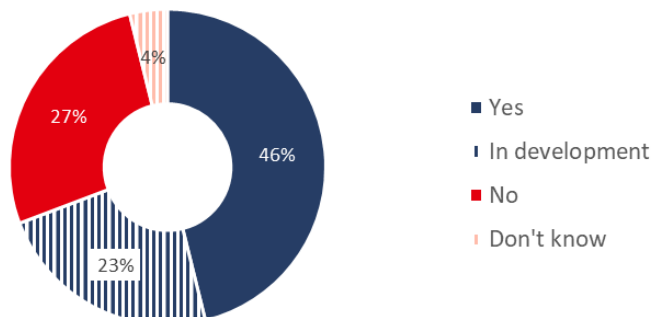
A munkavállalók törvényes joga, hogy a német törvények (Entgelttransparenzgesetz - díjazás átláthatóságáról szóló törvény) értelmében tájékoztatást kérjenek a bércsoportjukban lévő, ellenkező nemű munkavállalók havi bruttó bérének mediánértékéről (DB, Németország)

Míg a megkérdezett szakszervezetek többnyire megerősítik ezeket az intézkedéseket, egyidejűleg bizonyos vakfoltokra vagy hiányosságokra is felhívják a figyelmet. Így az osztrák Vida szakszervezet szerint az ÖBB-nél a reálbéreken alapuló nagyobb átláthatóság lenne kívánatos a nemek közötti bérszakadék megszüntetése érdekében. Hasonlóképpen, a francia CGT Cheminots szakszervezet az SNCF 2020-ban felvett új dolgozói esetében az átláthatóság csökkenését figyelte meg a státusz és az egységes hálózat megszűnése óta. Ezzel kapcsolatban az olasz FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL) szakszervezet is rámutat, hogy bár a fizetéseket általában egyértelműen meghatározza a Nemzeti Kollektív Munkaszerződés (CCNL), az FS Italiane nem szerződés által szigorúan szabályozott pozíciói, például az egyedi megállapodásokkal szabályozott vezetői pozíciók esetében nehéz lehet következetesen besorolni.

EGYENLŐ VAGY EGYENLŐ ÉRTÉKŰ MUNKÁÉRT JÁRÓ EGYENLŐ DÍJAZÁS A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

A tisztességes díjazási politikák tekintetében a vasúti társaságok lekérdezése az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bér biztosítása céljából bevezetett intézkedésekre vonatkozóan történt. A 26 részt vevő vasúttársaság 46%-a erősítette meg az ilyen intézkedések meglétét, további 23%-uk pedig jelezte, hogy ezek az intézkedések jelenleg kidolgozás alatt állnak a vállalatuknál. Összesen 27% nyilatkozott úgy, hogy jelenleg nincsenek érvényben vagy tervben ilyen intézkedések.

**RAIL COMPANIES: MEASURES TO ENSURE EQUAL PAY
FOR WORK OF EQUAL VALUE IN RAIL COMPANIES**

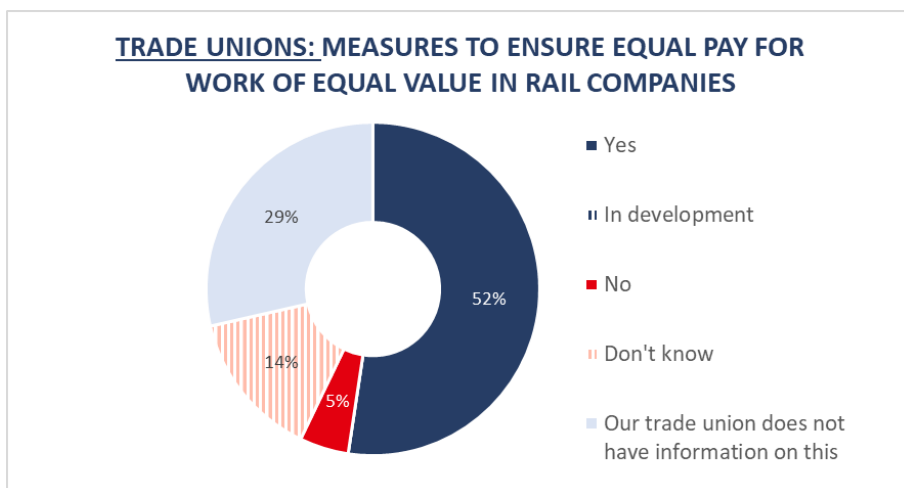


56. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=26

**VASÚTI TÁRSASÁGOK: AZ EGYENLŐ VAGY EGYENLŐ ÉRTÉKŰ MUNKÁÉRT JÁRÓ
EGYENLŐ BÉR BIZTOSÍTÁSÁT SZOLGÁLÓ INTÉZKEDÉSEK**

Igen
Kidolgozás alatt
Nem
Nem tudják

Ezeket az eredményeket nagymértékben alátámasztják a megkérdezett szakszervezetek is, amelyek több mint fele (52%) nyilatkozott úgy, hogy tudomása van az általuk képviselt dolgozókat foglalkoztató vasúti társaságoknál végrehajtott ilyen intézkedésekről. A megkérdezett szakszervezetek 29%-a azonban e témában is információhiányt tapasztal ebben a témában, ami valószínűleg a nemzeti szociális partnerek szintjén a gyenge kommunikációra vagy az elégtelen munkavállalói elkötelezettségre utal a szakszervezetek oldaláról.



SZAKSZERVEZETEK: AZ EGYENLŐ VAGY EGYENLŐ ÉRTÉKŰ MUNKÁÉRT JÁRÓ EGYENLŐ BÉR BIZTOSÍTÁSÁT SZOLGÁLÓ INTÉZKEDÉSEK	
	Igen Kidolgozás alatt Nem Nem tudják Szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

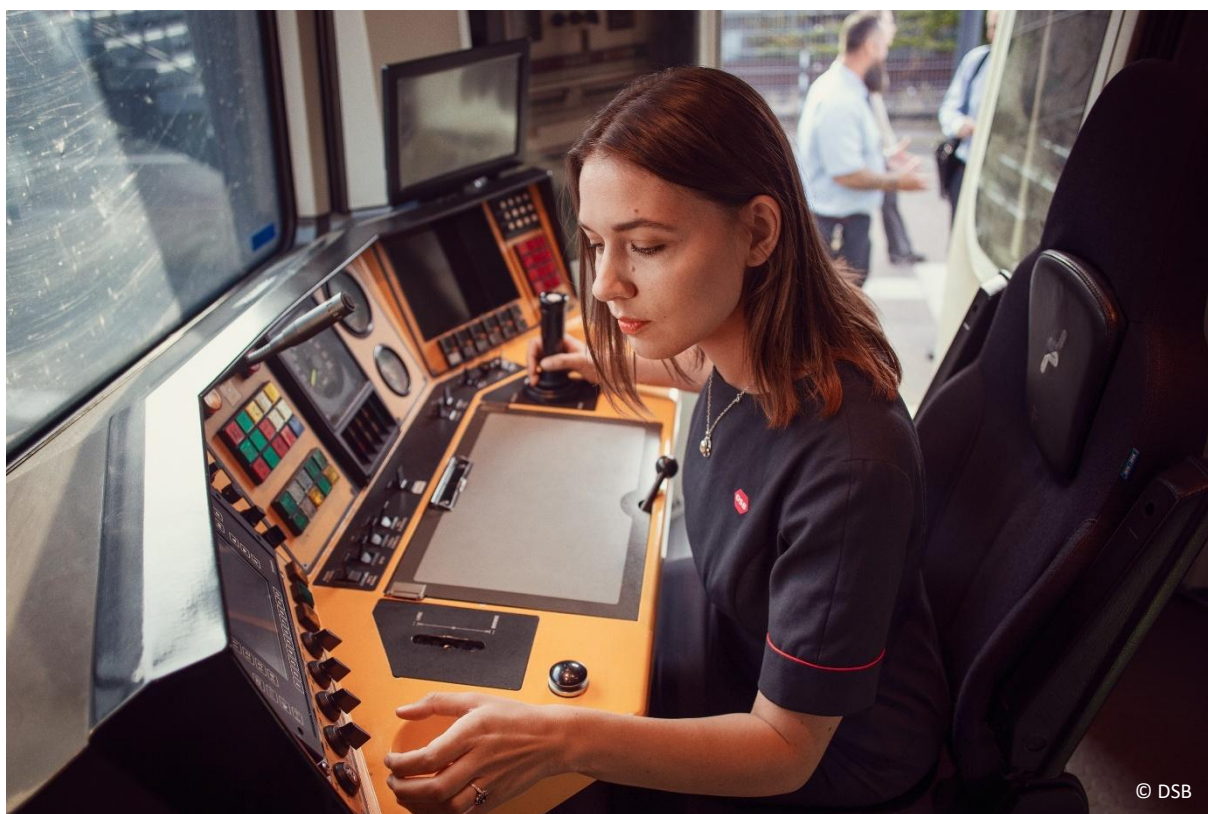
57. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=21

Bár a legfontosabb egyenlő bérezési politikák alapvető elemei már a legtöbb vizsgált vasúti társaságnál megvannak, az EU bérek átláthatóságáról szóló irányelvnek teljes körű betartása a monitoring, az átláthatóság és a munkavállalói képviselőkkel való együttműködés terén rendszerszintű javításokat igényel. A fizetések átláthatósága nemcsak jogi kötelezettség, hanem a strukturális változások stratégiai mozgatórugója is, amely elősegíti a bizalom, a motiváció és a méltányos munkahelyi kultúra kialakulását. Bár a vasúti társaságok több mint 65%-a bevezette a fizetések átláthatóságát biztosító intézkedéseket, még mindig szükség van az általános megfelelésre, vagyis arra, hogy minden vállalat átlátható, jól dokumentált és hozzáférhető fizetési politikát alkalmazzon, amely a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő elemeket tartalmaz, és minden alkalmazott számára biztosítja az információkhoz való egyenlő hozzáférést és a szakmai előmeneteli lehetőségeket. Az ilyen politikák következetes és átfogó végrehajtásának megvalósításához összehangolt lépésekre lesz szükség az átláthatóság javítása, a nyomon követési mechanizmusok megerősítése, a szakszervezetek aktív bevonása és a fizetési egyenlőség tudatosítása érdekében minden szervezeti szinten. Ezen hiányosságok megszüntetése összehangolja a gyakorlatokat az európai szabványokkal, és hozzájárul a vasúti ágazatban a méltányosabb, befogadóbb és elszámoltatható munkahelyek kialakításához.



7. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: MUNKAHELYI EGÉSZSÉG, BIZTONSÁG ÉS MUNKAKÖRNYEZET

A vállalatok munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági politikái, valamint a biztonságos és védett munkakörnyezet biztosítása érdekében szükség van a nemek közötti egyenlőség nézőpontjára is, hogy a nők sajátos igényeit is figyelembe vehessük. Ez hozzájárul a nők megtartásához a vasúti ágazatban.²⁰



²⁰ WiR-megállapodás, 13. oldal

A munkahelyi egészség és biztonság biztosítása a vasúti vállalatok alapvető felelőssége. A befogadó és támogató munkakörnyezet megteremtése érdekében ezeknek a politikáknak a nemek közötti egyenlőség nézőpontját is figyelembe kell venniük, tekintettel a nők speciális igényeire. A biztonságot előtérbe helyező és a nemekre vonatkozó igényeket figyelembe vevő munkahely nemcsak a munkavállalók közérzetét javítja, hanem a nők vasúti ágazatban való megtartásának törekvéseit is erősíti.

Ez a szakasz a WiR-megállapodásban meghatározott elvek és intézkedések végrehajtását vizsgálja, hangsúlyt fektetve a munkahelyi egészségre, biztonságra és a munkakörnyezetre. Az egyik fő szempont az olyan egyéni védőeszközök (PPE) biztosítása, amelyek nemcsak biztonságosak és hatékonyak, de a sokszínű munkaerő-állomány igényeihez is illeszkednek, beleértve a nők fizikai igényeit. A megfelelően illeszkedő PPE biztosítása elengedhetetlen a munkahelyi biztonság és kényelem szempontjából.

Egy másik lényegi intézkedés a szaniter helyiségek javítása, hogy azok minden dolgozó számára megfeleljenek a magánszféra és a biztonság követelményeinek, különös tekintettel a nők igényeire. A nemek közötti egyenlőséget érvényesítő megközelítés e témában hangsúlyozza a méltóság és a tisztelet fontosságát a munkahelyen.

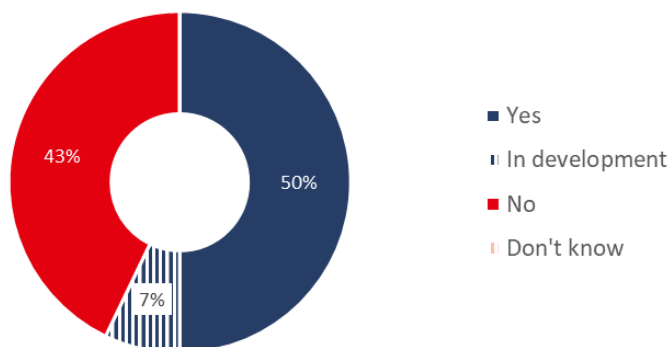
Ezenkívül a vonatokon dolgozó női személyzet biztonsága – különösen a késő esti vagy éjszakai órákban – egyénre szabott intézkedéseket igényel a biztonságos munkakörülmények megteremtése érdekében. E kihívások kezelése tanúsítja, hogy elkötelezettek vagyunk olyan környezet kialakítása iránt, ahol a vonatszemélyzet biztonságban és támogatva érzi magát.

Ez a fejezet értékeli, hogy a fenti célok eléréséhez hozzájáruló különböző kezdeményezések hogyan valósulnak meg, kiemelve az előrehaladást, a kihívásokat és a további fejlesztési lehetőségeket annak érdekében, hogy a vasúti ágazatban minden dolgozó számára biztonságos és befogadó munkakörnyezet legyen biztosítva.

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET ÉRVÉNYESÍTŐ MUNKAHELYI EGÉSZSÉGÜGYI ÉS BIZTONSÁGI POLITIKA

A kezdeti szakaszban az elemzés azt vizsgálja, hogy a vasúti társaságok rendelkeznek-e olyan politikákkal, amelyek hozzájárulnak a nemek közötti egyenlőséget érvényesítő munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági előírások teljesítéséhez, valamint minden dolgozó számára biztonságos munkakörnyezet biztosításához. Míg a megkérdezett vasúti társaságok fele (50%) már bevezette a nemek közötti egyenlőséget érvényesítő szabályzatokat, jelentős részük (43%) jelenleg nem rendelkezik ilyen jellegű szabályzatokkal. Ráadásul azon vasúti társaságok kis aránya (7%), amelyeknél az ilyen politikák kidolgozása jelenleg folyamatban van, azt jelzi, hogy lassú az előrehaladás az egészségtudatosabb megközelítések és a biztonságosabb munkakörnyezet felé.

RAIL COMPANIES: POLICY FOR GENDER SENSITIVE HEALTH AND SAFETY IN RAIL COMPANIES



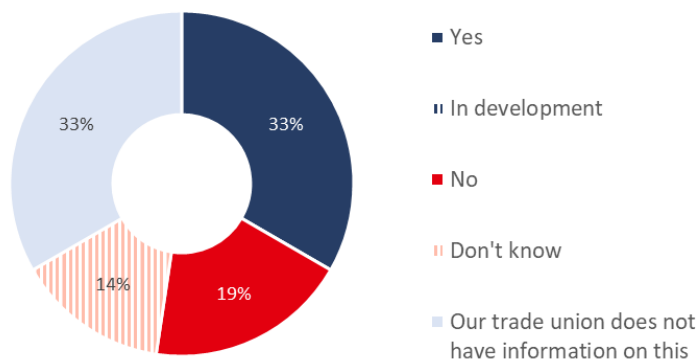
58. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=28

VASÚTI TÁRSASÁGOK: A VASÚTI TÁRSASÁGOK NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET ÉRVÉNYESÍTŐ EGÉSZSÉGÜGYI ÉS BIZTONSÁGI POLITIKÁI

Igen
Kidolgozás alatt
Nem
Nem tudják

A megkérdezett szakszervezetek eltérő véleményt fogalmaznak meg a vasúti társaságok nemek közötti egyenlőséget érvényesítő egészségügyi és biztonsági politikáiról: Csak egyharmaduknak van tudomása ilyen politikák létezéséről, és 19% arról számol be, hogy jelenleg nincsenek ilyen politikák. A részt vevő szakszervezetek jelentős hányada, 47%-a nem tud ilyen szabályzatokról, vagy nincsenek a témával kapcsolatban információi.

TRADE UNIONS: POLICY FOR GENDER SENSITIVE HEALTH AND SAFETY IN RAIL COMPANIES



SZAKSZERVEZETEK: A VASÚTI TÁRSASÁGOK NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET ÉRVÉNYESÍTŐ EGÉSZSÉGÜGYI ÉS BIZTONSÁGI POLITIKÁI

Igen
Kidolgozás alatt
Nem
Nem tudják
Szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET ÉRVÉNYESÍTŐ KONKRÉT MUNKAHELYI EGÉSZSÉGÜGYI ÉS BIZTONSÁGI INTÉZKEDÉSEK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

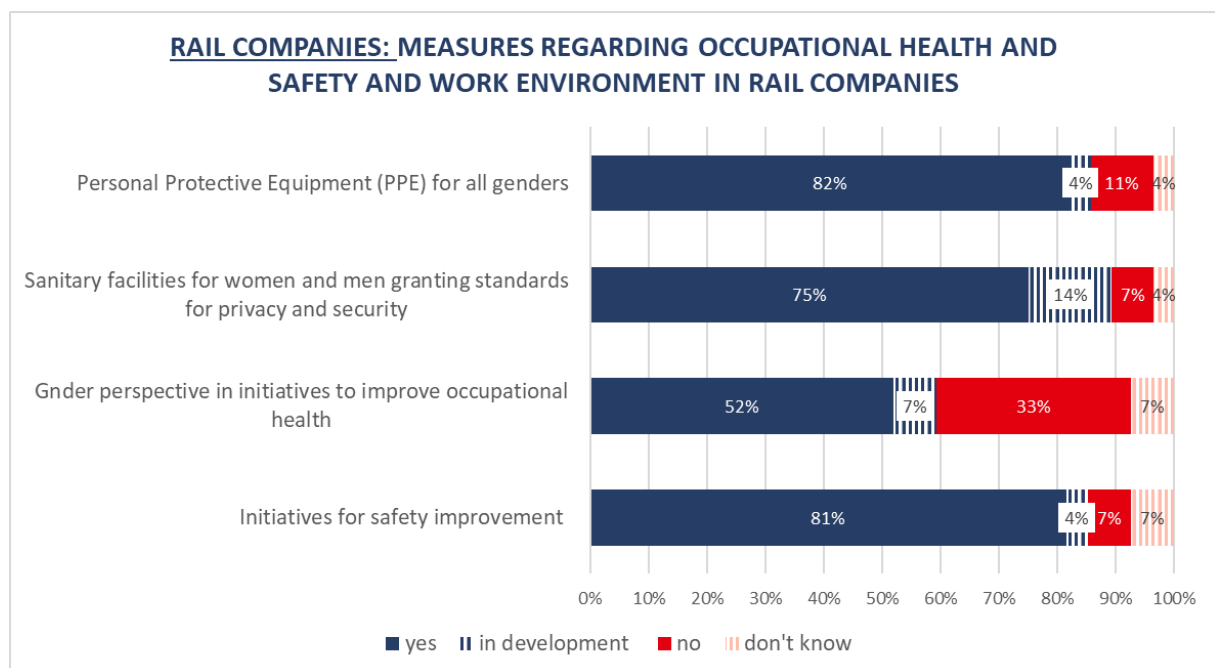
A politikák mellett a konkrét, nemek közötti egyenlőséget érvényesítő egészségügyi és biztonsági intézkedések is ugyanolyan fontosak a befogadó, méltányos és biztonságos munkahelyek megteremtése szempontjából a vasúti ágazatban. Azok a vasúti társaságok, amelyek a nemek közötti egyenlőségre figyelmet fordítanak a megfelelő létesítmények, védőfelszerelések és biztonsági protokollok által, elkötelezettségüket mutatják mind a munkavállalók jólléte, mind a nemek közötti egyenlőség iránt.

Az alábbi táblázat áttekintést nyújt a vasúti társaságoknál alkalmazott különböző egészségügyi és biztonsági intézkedések jelenlegi helyzetéről a nemek közötti egyenlőségi szempontból. Megmutatja, hogy a felmérésben részt vevő vasúti társaságoknál ezek a gyakorlatok eddig milyen mértékben kerültek alkalmazásra, és azonosítja azon területeket, amelyekre nagyobb figyelmet kell fordítani. A nemi szempontoknak megfelelő egyéni védőeszközök (PPE) biztosítását illetően a megkérdezett vasúti társaságok túlnyomó többsége (82%) megerősítette, hogy minden nem igényeinek megfelelő PPE-t biztosít. Ez egy jelentős lépés a befogadó biztonsági normák felé, amelyek elismerik a nemtől függetlenül a megfelelő illeszkedés, kényelem és védelem fontosságát minden munkavállaló számára. A PPE tervezésekor fontos figyelembe venni a nemek közötti testalkatbeli és méretbeli különbségeket, mind a kényelem, mind a veszélyek megelőzése érdekében. Mindezek ellenére a megkérdezett vasúti társaságok 11%-a nyilatkozik úgy, hogy még nem kínál nemekhez igazított egyéni védőeszközöket. Ez a csoport kritikus szintű biztonsági hiányosságot jelent, amely a nem megfelelően illeszkedő felszerelés miatt a munkavállalókat, különösen a nőket, kényelmetlenségnek vagy akár fizikai kockázatoknak is kiteheti.

A felmérés szerint a vasúti társaságok 75%-a már szerelt fel megfelelő szaniter helyiségeket, amely jelzi, hogy ezt a fontos szabványt széles körben elismerik. Ezen túlmenően a megkérdezett vasúti társaságok 14%-ánál jelenleg folyamatban van ezen feltételek fejlesztése vagy javítása, amely pozitív eredményeket jelez a fennmaradó hiányosságok megszüntetésében. A vállalatok 7%-a azonban elismerte, hogy nem rendelkezik megfelelő körülményekkel, és további 4% nem tudja értékelni a helyzetet. Ők tehát a vasúti társaságok 11%-át teszik ki, ahol a feltételek hiánya alááshatja a munkavállalók, különösen a nők és a nemi identitásukban sokszínű munkavállalók méltóságát és jóllétét.

A megkérdezett vasúti társaságok alig több mint fele (52%) jelentette, hogy a nemek közötti egyenlőség nézőpontját aktívan beépítette a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégiájába. Ez az adat arra utal, hogy a növekvő tudatosság ellenére a nemek közötti egyenlőséget érvényesítő megközelítések alkalmazása a munkahelyi egészségvédelem és biztonság terén továbbra is egyenetlen. További 7% jelenleg dolgozik ilyen szemlélet kialakításán, azonban 33% állította, hogy munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági szabályzatuk jelenleg nem veszi figyelembe a nemek szerinti szempontokat.

A munkahelyi biztonság iránti általános elkötelezettség erősnek tűnik: A megkérdezett vasúti társaságok 81%-a jelezte, hogy általános biztonsági lépéseket tett. Ezek az lépések azt a széles körben elismert tényt tükrözik, hogy a biztonság alapvető fontosságú a teljesítmény és a munkavállalók jólléte szempontjából. A vállalatok további 4%-ánál ezek a lépések jelenleg kidolgozás alatt állnak. 7% azonban úgy nyilatkozott, hogy nem hajtott végre semmilyen biztonsággal kapcsolatos fejlesztést. A biztonsági lépések magukban foglalhatnak rendszeres képzéseket, ergonómiai értékeléseket, kockázatelemzéseket vagy digitális biztonsági monitoring rendszerek bevezetését.

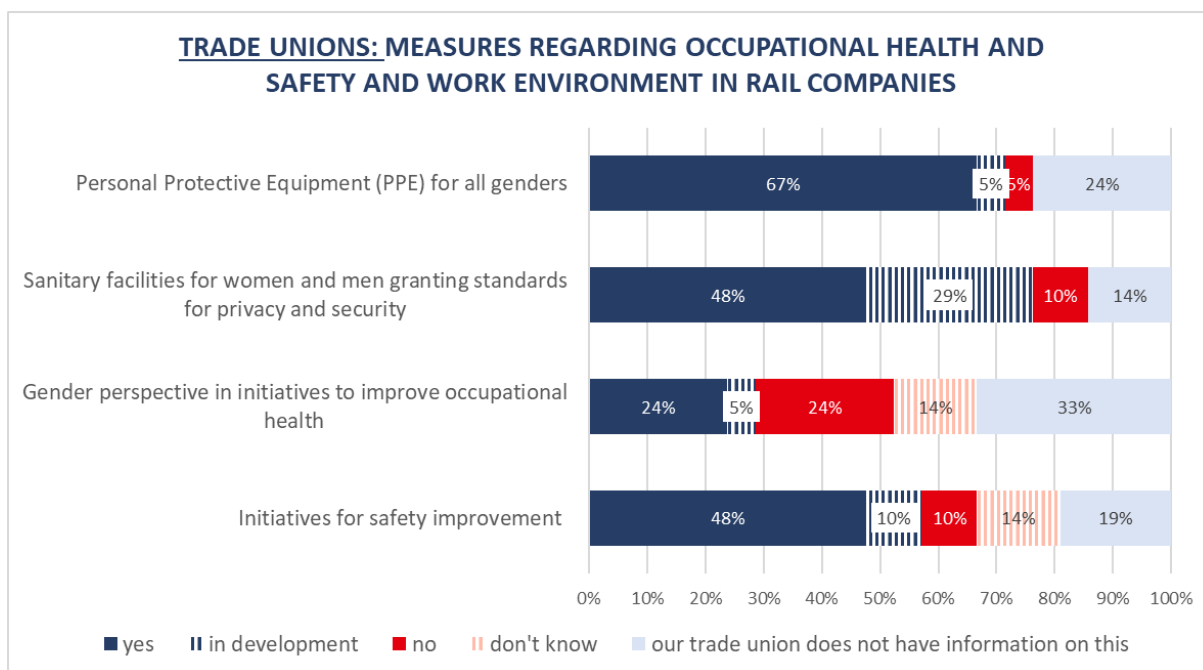


VASÚTI TÁRSASÁGOK: MUNKAHELYI EGÉSZSÉGGEL, BIZTONSÁGGAL ÉS APCSOLATOS INTÉZKEDÉSEK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL					60. á- ra, forrá
Mindegyik nem számára alkalmas egyéni védőeszközök (PPE)					
Férfiak és nők számára alkalmas szaniter helyiségek, amelyek megfelelnek a magánszférára és a biztonságra vonatkozó normáknak					
Nemi dimenziók figyelembevétele a munkahelyi egészséget javító kez- deményezésekben					
Biztonság javítását célzó kezdeményezések	igen	kidolgozás alatt	nem	nem tudják	

s: L&R Database „WIR_companies”, n = 27 és 28 között

Az alábbiakban bemutatjuk a megkérdezett szakszervezetek válaszainak elemzését, amely kiemeli a vasúti társaságoknál a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő egészségügyi és biztonsági intézkedések terén elért eredményeket és a további fejlesztésre szoruló területeket. Az adatok vegyes képet mutatnak: Bár számos vasúti társaság elkötelezett az inkluzív biztonsági szabványok iránt, továbbra is vannak alapvető hiányosságok. Figyelemre méltó, hogy a szakszervezetek ismét nem kaptak információt a területen hozott legfontosabb intézkedésekről, ami arra utal, hogy egyes vasúti társaságok jelenleg nem teljesítik a WiR-megállapodásban vállalt kötelezettségeiket.

A megkérdezett szakszervezetek szerint a vasúti cégeknél legszélesebb körben bevezetett egészségvédelmi és biztonsági intézkedés az minden társadalmi nem számára alkalmas egyéni védőeszközök (PPE) biztosítása, és 67% igazolta vissza ezek elérhetőségét. A vasúti társaságoknál a nők és férfiak számára egyaránt alkalmas, a magánszféra és a biztonság követelményeinek megfelelő szaniter helyiségek meglétét a megkérdezett szakszervezetek 48%-a erősítette meg, és további 29% állította, hogy ezek fejlesztése folyamatban van. A megkérdezett szakszervezetek sokkal kisebb hányada – csupán 24% – jelenti, hogy a vasúti társaságok beépítették a nemek közötti egyenlőség nézőpontját a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedésekbe. Ez lényeges hiányosság, különösen az inkluzív munkahelyi egészségvédelem és biztonság széles körű jelentőségére tekintettel. A vasúti társaságok általános biztonsági fejlesztési intézkedéseit a megkérdezett szakszervezetek 48%-a erősíti meg.



61. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=21

Mindegyik nem számára alkalmas egyéni védőeszközök (PPE) Férfiak és nők számára alkalmas szaniter helyiségek, amelyek megfelelnek a magánszférára és a biztonságra vonatkozó normáknak Nemi dimenziók figyelembevétele a munkahelyi egészséget javító kezdeményezésekben Biztonság javítását célzó kezdeményezések	MUNKAHELYI EGÉSZSÉGGEL, BIZTONSÁGGAL ÉS KÖRNYEZETTEL KAPCSOLATOS INTÉZKEDÉSEK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL
igen kidolgozás alatt nem nem tudják szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal	

Egyre több európai vasúti társaság ismeri fel annak jelentőségét, hogy a nemek közötti egyenlőség nézőpontját beépítse a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági (OSH) politikákba és a munkakörnyezetbe. Bár az intézményesítés általános szintje országonként eltérő, több országban végrehajtott sikeres kezdeményezések azt szemléltetik, hogy egyre nagyobb erőfeszítések történnek a különböző munkavállalói csoportok speciális igényeinek kielégítésére. Az alábbiakban áttekintést adunk a hozott intézkedésekről, kiemelve mind az elért eredményeket, mind az innovációkat.

NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET ÉRVÉNYESÍTŐ INTÉZKEDÉSEK A MUNKAHELYI EGÉSZSÉG, BIZTONSÁG ÉS MUNKAKÖRNYEZET ÉRDEKÉBEN A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET ÉRVÉNYESÍTŐ MUNKAFELTÉTELEK

Egyénre szabott munkahelyiségek biztosítása (világítás, zaj, fizikai terhelés) (LTG, Litvánia)

Gondozási feladatokkal rendelkező munkavállalókra vonatkozó inkluzív politikák (IÉ, Írország)

Nemek közötti egyenlőséget érvényesítő egyéni védőeszközök biztosítása (ŽSSK, Szlovákia; Ausztria; SNCF, Franciaország; CFL, Luxemburg)

Vannak olyan jogi követelmények, amelyek szerint bizonyos munkával kapcsolatos kockázatokat (pl. nehéz terhek emelése és szállítása) nemek szerint kell értékelni, és alkalmas intézkedéseket kell hozni (DB, Németország; SNCF, Franciaország)

Gyermekgondozás és családtámogatási szolgáltatások ügyében külső partnerekhez való hozzáférés – hozzájárulva egy holisztikus, inkluzív munkakörnyezethez (SBB CFF FFS, Svájc)

Cégen belüli gyermekgondozási és családsegítő szolgáltatások (SNCF, Franciaország)

Belső értékelések és rugalmas munkarend révén a nemek közötti egyenlőséget érvényesítő gyakorlatok beépítése, illetve a munkakörülmények összhangba hozása a szülői vagy gondozói feladatokkal (SŽ, Szlovénia)

A munka és a magánélet egyensúlyára összpontosító jólléti rendszert működtet, amelyben a gondozók kölcsönösen támogatják egymást (FS Italiane, Olaszország)

A közlekedési személyzet munkakörülményeinek javítását célzó intézkedések, beleértve a női munkaruhák fejlesztését és a digitalizációt (BDŽ Holding, Bulgária; SNCF, Franciaország)

EGÉSZSÉGFEJLESZTŐ INTÉZKEDÉSEK

Egészségbiztosítás és hozzáférés magánegészségügyi ellátáshoz (LTG, Litvánia; SNCF, Franciaország)

Cégen belüli orvosi részleg; sportolási lehetőségek (SNCF, Franciaország)

Aktív pszichológiai és mentálhigiénés támogatás (CD, Csehország; LTG, Litvánia; SBB CFF FFS, Svájc; SNCF, Franciaország)

Proaktív ergonómiai értékelés (LTG, Litvánia; ŽSSK, Szlovákia; SNCF, Franciaország)

Menopauza Munkabizottság. „Chemist on Call” program, az orvosi biztosítási rendszer, a munkavállalói jólléti osztály, a munkavállalói támogatói programok (EAP) és jövedelemtámogatás hosszú távú fogyatékkal élő személyek számára (IÉ, Írország)

Kidolgozás alatt álló lépések a menopauzával és endometriózissal érintett női dolgozók támogatására (SNCF, Franciaország)

Menstruációs termékek biztosítása a női munkavállalók számára (ÖBB, Ausztria; SNCF, Franciaország)

A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő kockázateértékelések (pl. terhesség alatt) cégen belüli orvosi részleg által (IÉ, Írország; SNCB/NMBS, Belgium; SNCF, Franciaország)

A munkakörök hozzáillesztése a terhes nők vagy ideiglenes egészségügyi korlátozásokkal rendelkező személyek igényeihez (ŽSSK, Szlovákia; SNCF, Franciaország)

Egészségnapok, oltási kampányok és munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági workshopok (OSH-workshop - Occupational Safety and Health) szervezése, különös figyelmet fordítva a nemek közötti egyenlőségre (CD, Csehország; SNCF, Franciaország)

Rendszeres egészségügyi vizsgálatokat kínálata (SBB CFF FFS, Svájc; SNCF, Franciaország)

Jólléti intézkedések, pl. reziliencia-tréning, stresszcsökkentés, oltási lehetőség, sportolási lehetőségek, terhesség alatti biztonságra vonatkozó utasítások a munkahelyen (BLS, Svájc)

Az egészségügyi problémák megelőzését célzó intézkedések (pl. elektronikus képzés a munkáltatók munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kötelezettségeiről, digitális eszközök a munkahelyi egészségügyi konzultációk időpontjainak kezeléséhez és értékeléséhez), rendszeres egészségügyi körök, digitális és helyi megelőző intézkedések, digitális egészségügyi hét, különböző kommunikációs csatornák az egészség témában (DB, Németország)

Átmeneti szabadság, speciális feltételek menstruáció idején, valamint higiéniai termékek biztosítása a női dolgozók számára (NS, Hollandia)

MUNKAVÉDELMI ÉS BIZTONSÁGI INTÉZKEDÉSEK

Átfogó biztonsági stratégia megvalósítása, amely magában foglalja a rendszeres képzéseket (pl. önvédelem, erőszakellenes tréningek), a kockázatok azonosítására szolgáló előrejelző elemzéseket, valamint egy névtelen bejelentési rendszert a bizalom és a nyitottság kultúrájának fenntartása érdekében. További intézkedések közé tartozik a jegyellenőrzéshez rendelt kíséret, a testkamerák használatáról szóló tájékoztatás és a szabályszegők szállítási tilalma (ÖBB, Ausztria)

Biztonságos munkakörülmények biztosítása mindegyik nem számára, valamint a biztonsági problémák nyílt bejelentésének ösztönzése (SNCF/NMBS, Belgium)

Ösztönzés a nem biztonságos gyakorlatok bejelentésére (CD, Csehország)

Konfliktuskezelési tréningek munkavállalók számára, önvédelmi kurzusok, stand-up workshopok arról, hogyan reagálunk a szexizmusra vagy egy szexuális zaklatások, cégen belüli barométer a szexizmusról és a szexuális erőszakról, valamint cselekvési terv (SNCF, Franciaország)

Speciális képzés nyújtása, amelynek fókuszában a vonatszemélyzet biztonsági feltételeinek javítása áll. Testkamerák tesztelése a személyzet védelme érdekében (DB, Németország)

Az agresszió és erőszak kockázatának konkrét megelőzését célzó és védelmi intézkedések végrehajtása, az ILO 2019. évi 190. számú egyezményével összhangban (például speciális képzések és tájékoztatások a személyzet számára) (FS Italiane, Olaszország)

Önvédelmi kurzusok és képzések kidolgozása a vonatszemélyzet számára (CFL, Luxemburg; BLS, Svájc; SNCF, Franciaország)

A vonatokon és állomásokon dolgozó személyzet ellen elkövetett incidensek nyomon követését segítő eszközök fejlesztése. A vonatszemélyzetet a vonatok 12%-án biztonsági (magán-) személyzet kíséri (CFL, Luxemburg)

Önvédelmi kurzusok, incidensek nyomon követése és biztonsági személyzeti kíséret a vonatok 12%-án (a 2025-ös cél 15%). A videón keresztüli figyelés minden vonaton, buszon és állomáson. Az intéz-

kedések minden munkavállalóra vonatkoznak, beleértve a járművezetőket, kalauzokat, jegyértékesítőket és az állomások személyzetét (CFL, Luxemburg)

A veszélyes útvonalakon fokozott rendőri ellenőrzés a biztonság javítása érdekében (BDŽ Holding, Bulgária)

Rendszeres képzések, szemináriumok és kockázatértékelések megtartása, illetve a biztonsági irányítási rendszer folyamatos karbantartása (IÉ, Írország)

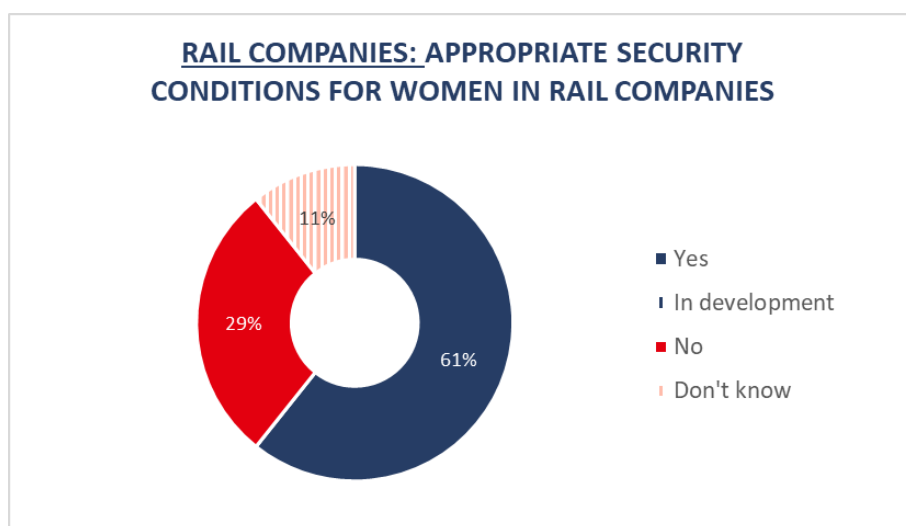
Ezek a példák aláhúzzák azt a fejlődő állapotot, amelyben a vasúti társaságok egyre inkább felismerik, hogy a nemek közötti egyenlőség és a munkavállalók jólléte a munkahelyi biztonság szerves részét képezi. Mindezek ellenére bizonyos vállalatoknál a nemek közötti egyenlőséget célzó konkrét intézkedések hiánya rávilágít arra, hogy ezek további általános érvényesítése, strukturált ellenőrzések és a bevált gyakorlatok ágazatok közötti megosztása szükségesek.

A megkérdezett szakszervezetek szerint az európai vasúti társaságok számos intézkedést hoznak a biztonságos, egészséges és befogadó munkakörnyezet érdekében, egyre nagyobb hangsúlyt fektetve a nemek közötti egyenlőségre. A fenti felsorolás mellé a szakszervezetek további példákat hoznak fel a vasúti társaságoknál végrehajtott munkahelyi egészség és biztonság javítását célzó intézkedésekre, hangsúlyozva a vállalatok és a szakszervezetek közötti együttműködésben végrehajtott közös kezdeményezéseket. Az alábbiakban rövid áttekintést adunk a legfontosabb gyakorlatokról, egyes vállalatok példáival szemlélítve ezeket.

NEMI SZEMPONTOKAT FIGYELEMBE VEVŐ BIZTONSÁGI KÖRÜLMÉNYEK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

A biztonságos és védett munkakörnyezet biztosítása elengedhetetlen a nemek közötti egyenlőség előmozdításához és ahhoz, hogy az olyan hagyományosan férfi többségű ágazatok, mint a vasúti közlekedés, több nőt vonzzanak. Az alábbiakban bemutatott eredmények a nők számára megfelelő biztonsági feltételek megvalósulásának jelenlegi állapotát tükrözik a megkérdezett vasúti társaságoknál.

A felmérés szerint a vasúti társaságok többsége (61%) nyilatkozott úgy, hogy már megteremtette a női dolgozók számára megfelelő biztonsági körülmányeket. Ez jelentős előrelépés a munkahelyi nemi szempontokat figyelembe vevő biztonsági kérdések kezelésében, és egyértelmű jelzés a befogadás és az egyenlő bánásmód iránti elkötelezettségről. A megkérdezett vasúti társaságok közel egyharmada (29%) azonban arról számolt be, hogy még nem vezetett be ilyen intézkedéseket.



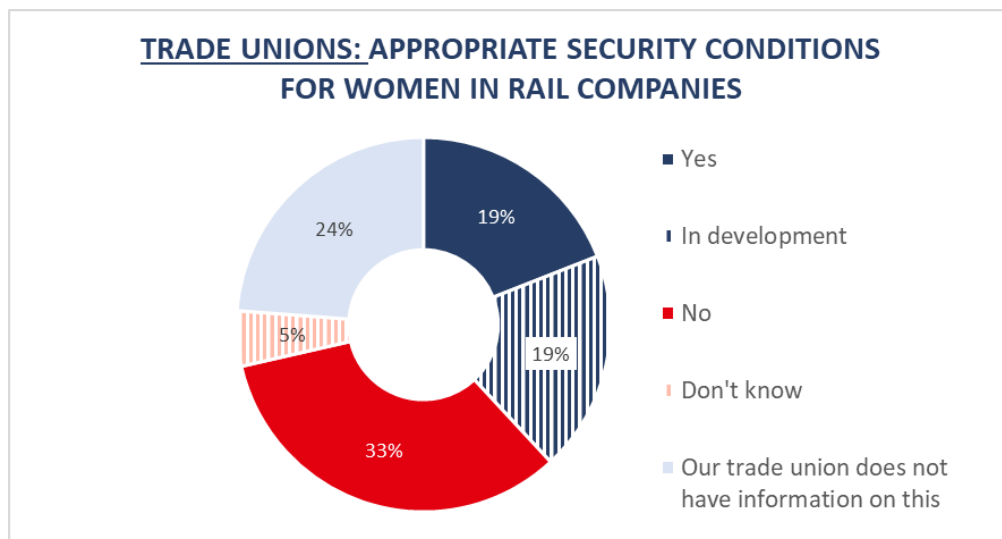
62. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=28

VASÚTI TÁRSASÁGOK: A NŐK SZÁMÁRA MEGFELELŐ BIZTONSÁGI KÖRÜLMÉNYEK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

Igen
Kidolgozás alatt
Nem
Nem tudják

A megkérdezett szakszervezetek meglátásai ismét eltérőek: A szakszervezetek mindössze 19%-a erősíti meg, hogy az általuk képviselt dolgozókat foglalkoztató vasúti társaságoknál jelenleg a női dolgozóknak megfelelő biztonsági körülmények állnak rendelkezésre. A szakszervezetek hasonló aránya

(19%) jelzi, hogy ezek az intézkedések kidolgozás alatt állnak. A megkérdezett szakszervezetek egyharmada azonban arról számolt be, hogy jelenleg nincsenek ilyen intézkedések a vasúti társaságoknál, és további 24% úgy nyilatkozott, hogy nincs információja a témával kapcsolatban, ami megint az intézkedések végrehajtásának korlátozott átláthatóságát tükrözi a vasúti társaságoknál.



SZAKSZERVEZETEK: A NŐK SZÁMÁRA MEGFELELŐ BIZTONSÁGI KÖRÜLMÉNYEK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

Igen
 Kidolgozás alatt
 Nem
 Nem tudják
 Szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

63. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=21

A vasúti társaságoktól és a szakszervezetektől gyűjtött adatok elemzése alapján több fejlesztésre szoruló terület is azonosításra került a munkahelyi egészségvédelemmel, biztonsággal és a munkakörnyezettel kapcsolatban. A nyitott kérdésekre adott válaszokban felvetett egyik legfőbb aggály a szabálytalan munkaidő és a váltott műszakos beosztás kérdése, amelyek különösen nagy kihívást jelentenek a munkát és a családi kötelezettségeket összeegyeztetni igyekvő nők számára. Ezek az eredmények arra utalnak, hogy sürgősen rugalmasabb, befogadóbb és nemi szempontokat figyelembe vevő munkarendeket kell bevezetni a vasúti ágazatban a biztonságosabb és támogatóbb munkahelyi környezet biztosítása érdekében. Néhány megkérdezett vasúti vállalatnál a nemek közötti egyenlőséget célzó konkrét intézkedések hiánya rávilágít arra, hogy szükség van ezek további

általános érvényesítésére, strukturált ellenőrzésekre és a bevált gyakorlatok ágazatok közötti megosztására.

INSPIRÁLÓ PRAKTIKÁK: FOGLALKOZÁS-EGÉSZSÉGÜGY ÉS MUNKAHELYI BIZTONSÁG

NS ÉS FNV SZAKSZERVEZET (HOLLANDIA): MENSTRUÁCIÓS EGÉSZSÉG ÉS TERMÉKEK, HOLLANDIA

Az intézkedések / tevékenységek célcsoportjai: Nők

Időtáv az intézkedés / tevékenység megvalósítására: Q1 2025

Leírás:

Segítség menstruációhoz és/vagy menopauzához köthető panaszok esetén. Az NS támogatni kívánja azokat a munkavállalókat, akik menstruációs vagy menopauzális panaszaik miatt korlátozott munkára képesek.

Kutatások szerint a menstruációs szegénység Hollandiában is létezik: Az emberek nem tudják vagy csak korlátozott mértékben tudják megfizetni a menstruációs termékeket. Az NS ingyenes menstruációs termékeket bocsát rendelkezésre a munkahely közelében lévő női mosdókban, így csökkenti a menstruációval kapcsolatos tabut, hiányosságokat és a menstruációs szegénységet. A témát eredetileg az FNV holland szakszervezet vetette fel 2023-ban, és a holland vasúti társaság is egyetértett vele. Mindkét partner egyetértett a menstruációs egészség napirendre tűzésében. Ennek eredményeként 2024-ben a szakszervezetnek lehetőségében állt, hogy kérje a menstruációs intézkedések kollektív szerződésbe foglalását. A közös megállapodás rögzíti, hogy a nők beszélhetnek feletteseikkel problémájuk kezeléséről, ha menstruációjuk alatt gondjaik adódnak a munkavégzéssel. És minden munkahelyen vannak menstruációs termékek a nők számára.

Weboldal címe (ha rendelkezésre áll): [63697-akkoord-cao-n-s-2024-2025.pdf](https://www.63697-akkoord-cao-n-s-2024-2025.pdf) (Dániában), lásd 8. bekezdés, „Sokféleség”.

DB (NÉMETORSZÁG): NEM BINÁRIS MUNKARUHÁZAT A DEUTSCHE BAHN-NÁL

Célcsoport: Az ügyfelekkel közvetlen kapcsolatban álló, azaz a vasútállomásokon, a vonatokon, az ügyfélszolgálatokban és a DB buszokon dolgozók.

Leírás: 2022 óta a Deutsche Bahn munkavállalói már nem kényszerülnek kényelmetlen ruhákat viselni, hanem választhatnak olyan öltözetet, amely megfelel testalkatuknak és ízlésüknek. Ez biológiai nemüktől vagy nemi identitásuktól függetlenül érvényes. A közel 80 különböző vállalati ruhadarab – nadrágok, szoknyák, ruhák, blézerek, mellények, steppelt kabátok, valamint nyakkendők, sálak és sapkák – a ruházati elveknek megfelelően kombinálhatók. Ennek háttérében az áll, hogy egyre több dolgozó szólalt fel a nemek szerinti megosztottság eltörlése mellett. Ez nemcsak a munkahelyi jó közérzetet növeli, hanem segíti a munkával és a szervezeti kultúrával való azonosulást is. Ez a lépés a nyitottság és a sokszínűség egyértelmű jele, mivel tükrözi, hogy a DB kozmopolita és sokszínű munkaadóként pozicionálja magát.

Link: <https://www.deutschebahn.com/de/konzern/Menschen-Einiganders-/DB-Unternehmensbekleidung-feiert-Non-Binary-10439104#>



8. SZAKPOLITIKAI TERÜLET: A SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ÉS A SZEXIZMUS MEGELŐZÉSE

A biztonság és a kölcsönös tisztelet nélkülözhetetlen feltételek a munkavállalók jóllétéhez, így a munkájukban nyújtott teljesítményükhöz is. A zaklatásnak, szexuális zaklatásnak és szexizmusnak minősülő magatartás megalázó, lealacsonyító, és káros hatással van a személyek jóllétére, önbecsülésére és méltóságára; ez elfogadhatatlan, és negatívan befolyásolhatja a rábízott munka minőségét. Ezenkívül az ilyen magatartásformáknak tényleges gazdasági hatása van, tekintve a hiányzásokat, a személyzet fluktuációját és a munkavállalók jóllétét. A zaklatás hátrányos megkülönböztetésnek minősül.²¹



²¹ WiR-megállapodás, 13. oldal

A vasúti ágazatban dolgozók jólléte és termelékenysége szempontjából elengedhetetlen a biztonságos, tiszteletteljes és támogató munkakörnyezet. A szexuális zaklatás, a zaklatás és a szexizmus nemcsak az egyén méltóságát sérti, de a munkahelyi harmóniát is megzavarja, növeli a hiányzások számát és a személyzet fluktuációját, valamint rontja a munkavállalók csapatszellemét. Az ilyen magatartás elfogadhatatlan, és kétséget kizáróan meg kell szüntetni.

Ez a fejezet azt vizsgálja, hogy a vasúti társaságok hogyan hajtják végre a WiR-megállapodás rendelkezéseit a munkahelyi zaklatás és szexizmus elleni küzdelem tekintetében. A fő fókusz az olyan egyértelmű politikák kidolgozásán és végrehajtásán van, amelyek a helytelen magatartást definiálják, az ilyen tetteket visszatartják és szankcionálják, az áldozatok számára biztonságos teret biztosítanak, valamint átlátható fegyelmi eljárásokat hoznak létre. Ezeknek a politikáknak a zéró tolerancia kultúráját kell létrehozniuk, és biztosítaniuk kell, hogy minden munkavállaló tisztában legyen jogaival és kötelezettségeivel.

A vezetők létfontosságú szerepet játszanak ebben a törekvésben azzal, hogy pozitív példát állítanak, zaklatásellenes szabályokat vezetnek be, és az incidensek bekövetkeztekor gyors korrekciós intézkedéseket tesznek. Vezető szerepük meghatározó a méltóságot és a kölcsönös tiszteletet értékelő munkahelyi kultúra kialakításában.

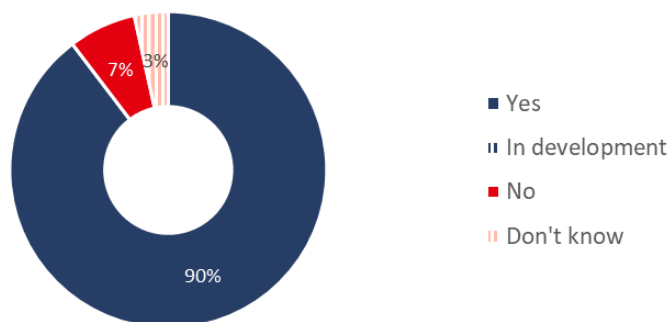
A jelentés kiemeli továbbá annak fontosságát, hogy az esetek bejelentésekor az áldozatok védelemben részesüljenek, a magánéletük ne sérüljön, és a megtorlás megelőzésre kerüljön. A politikák hatékonyságának rendszeres nyomon követése és értékelése elengedhetetlen a zaklatás és a szexizmus megelőzésének erősítéséhez és az elszámoltathatóság biztosításához.

A helytelen magatartás aktív megelőzésével és kezelésével a vasúti társaságok biztonságosabb és befogadóbb munkakörnyezetet teremthetnek, hozzájárulva ezzel a vasúti ágazat hosszú távú sikeréhez és fenntarthatóságához.

SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ÉS SZEXIZMUS ELLENI POLITIKÁK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

A vasúti társaságok és szakszervezetek körében végzett felmérések részletesebben vizsgálták, hogy milyen szabályzatok vannak érvényben a vasúti szektorban a szexuális zaklatás és a szexizmus leküzdése céljából, valamint azok sajátosságait és egyes elemeit, amelyek megkülönböztethetik őket egymástól. A megkérdezett vasúti társaságok 90%-a úgy nyilatkozott, hogy szervezetében már bevezette ezeket a szabályzatokat, ami egy világos állásfoglalás e téma fontossága és a társaságok az iránti elkötelezettsége mellett, hogy pozitívan hozzájáruljanak a témához.

RAIL COMPANIES: POLICY AGAINST SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM IN RAIL COMPANIES



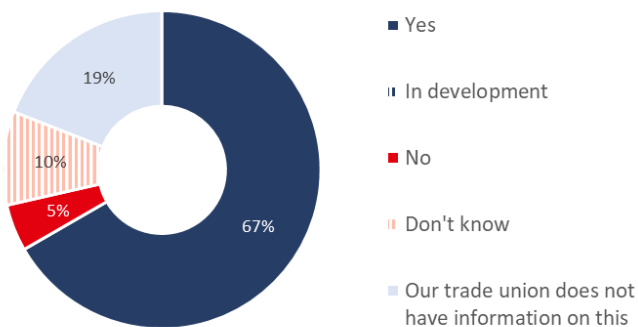
64. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=29

VASÚTI TÁRSASÁGOK: SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ÉS SZEXIZMUS ELLENI POLITIKÁK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

Igen
Kidolgozás alatt
Nem
Nem tudják

Habár valamivel kisebb mértékben, ezt a megállapítást egyértelműen alátámasztják a megkérdezett szakszervezetek is, amelyek közül 67% megerősíti, hogy tudomása van ilyen politikákról az általuk képviselt dolgozókat foglalkoztató vasúti társaságoknál. A szakszervezetek korábbi válaszaihoz hasonlóan a válaszadók jelentős hányada, 29%-a jelezte, hogy nincs információja a témával kapcsolatban, vagy nem tud ilyen intézkedésekről.

TRADE UNIONS: POLICY AGAINST SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM IN RAIL COMPANIES

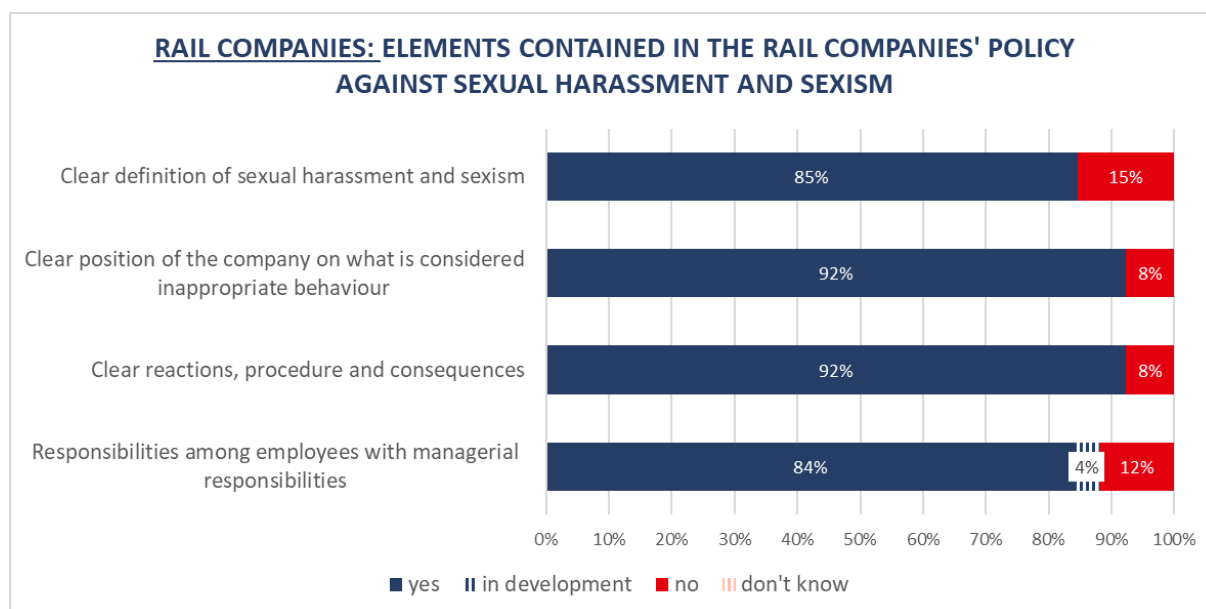


65. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=21

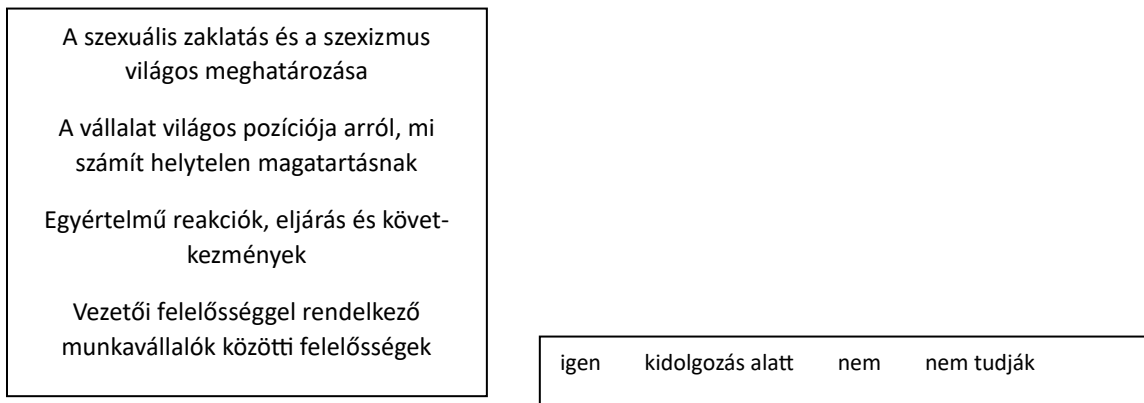
SZAKSZERVEZETEK: SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ÉS SZEXIZMUS ELLENI POLITIKÁK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

Igen
 Kidolgozás alatt
 Nem
 Nem tudják
 Szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

A megkérdezett vasúti társaságok a szexuális zaklatás és a szexizmus elleni küzdelem iránti elkötelezettségüknek megfelelően, az ilyen politikák különböző elemeivel éppolyan nagy mértékben értenek egyet. Ez azt jelzi, hogy a vállalatok nemcsak rendelkeznek a szexuális zaklatás és a szexizmus elleni politikákkal, hanem ezek jól átgondoltak és mindenre kiterjedőek. Ennek megfelelően a megkérdezett vasúti társaságok 85%-a állítja, hogy szabályzatukban egyértelműen definiálják a szexuális zaklatás és a szexizmus fogalmát – ami elengedhetetlen kiindulási pont a további intézkedésekhez. További 92% nyilatkozik úgy, hogy szabályzata egyértelműen meghatározza, mi minősül helytelen magatartásnak, valamint egyértelműen meghatározza az ezzel kapcsolatos reakciókat, eljárásokat és következményeket. A részt vevő vasúti társaságok 84%-ában a vezetői feladatokkal rendelkező munkavállalók közötti egyértelmű felelősségi körök már meg vannak meghatározva, és további 4% jelenleg dolgozik ezek kidolgozásán.

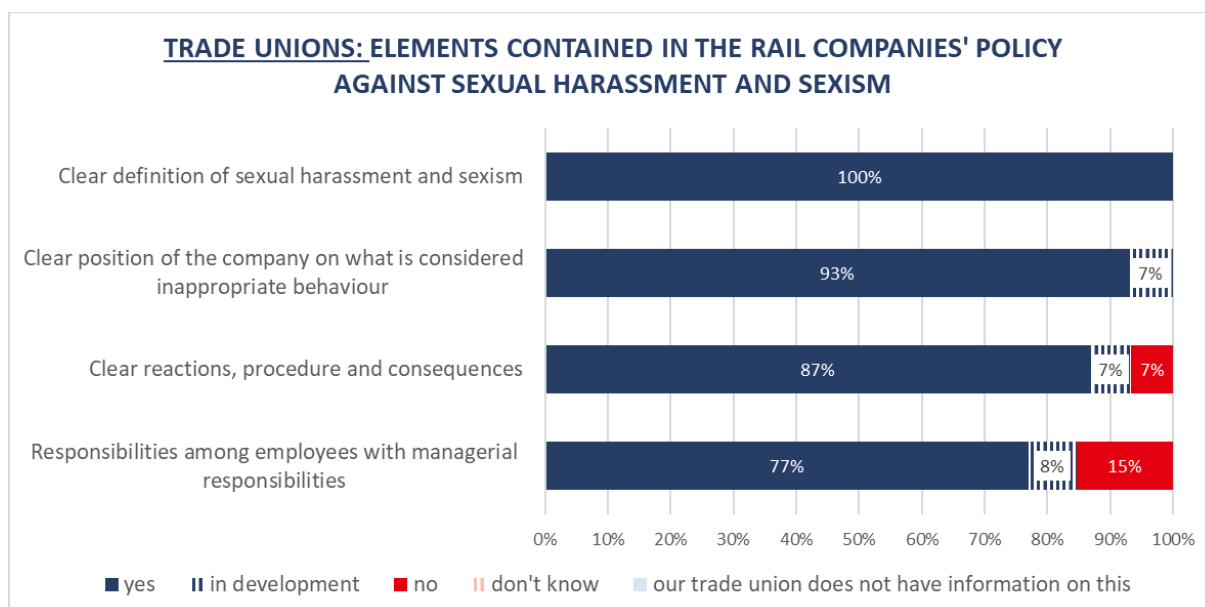


VASÚTI TÁRSASÁGOK: A VASÚTI TÁRSASÁGOK SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ÉS SZEXIZMUS ELLENI POLITIKÁJÁBAN LÉVŐ ELEMEL



66. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n = 25 és 26 között

A megkérdezett szakszervezetek szerint a vasúti társaságok szexuális zaklatás és szexizmus elleni politikájának tartalma jól ismert: Minden szakszervezet állítja, hogy tudomása van arról, hogy a szexuális zaklatás és a szexizmus egyértelmű meghatározása szerepel a politikákban. Ehhez hasonlóan a megkérdezett szakszervezetek 93%-ának van tudomása a vasúti társaságok egyértelmű álláspontjáról azzal kapcsolatban, hogy mi minősül helytelen magatartásnak, és 87%-uk tud az egyértelmű reakciókról, eljárásokról és következményekről. A szexuális zaklatás és a szexizmus elleni küzdelem vezetői szintű feladatainak vállalását a megkérdezett szakszervezetek viszonylag alacsonyabb, de még mindig jelentős hányada (77%) erősítette meg.



67. ábra, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n = 13 és 15 között

SZAKSZERVEZETEK: A VASÚTI TÁRSASÁGOK SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ÉS SZEXIZMUS ELLENI POLITIKÁJÁBAN LÉVŐ ELEMEL

A szexuális zaklatás és a szexizmus
világos meghatározása

A vállalat világos pozíciója arról, mi
számít helytelen magatartásnak

Egyértelmű reakciók, eljárás és követ-
kezmények

Vezetői felelősséggel rendelkező
munkavállalók közötti felelősségek

igen

kidolgozás alatt

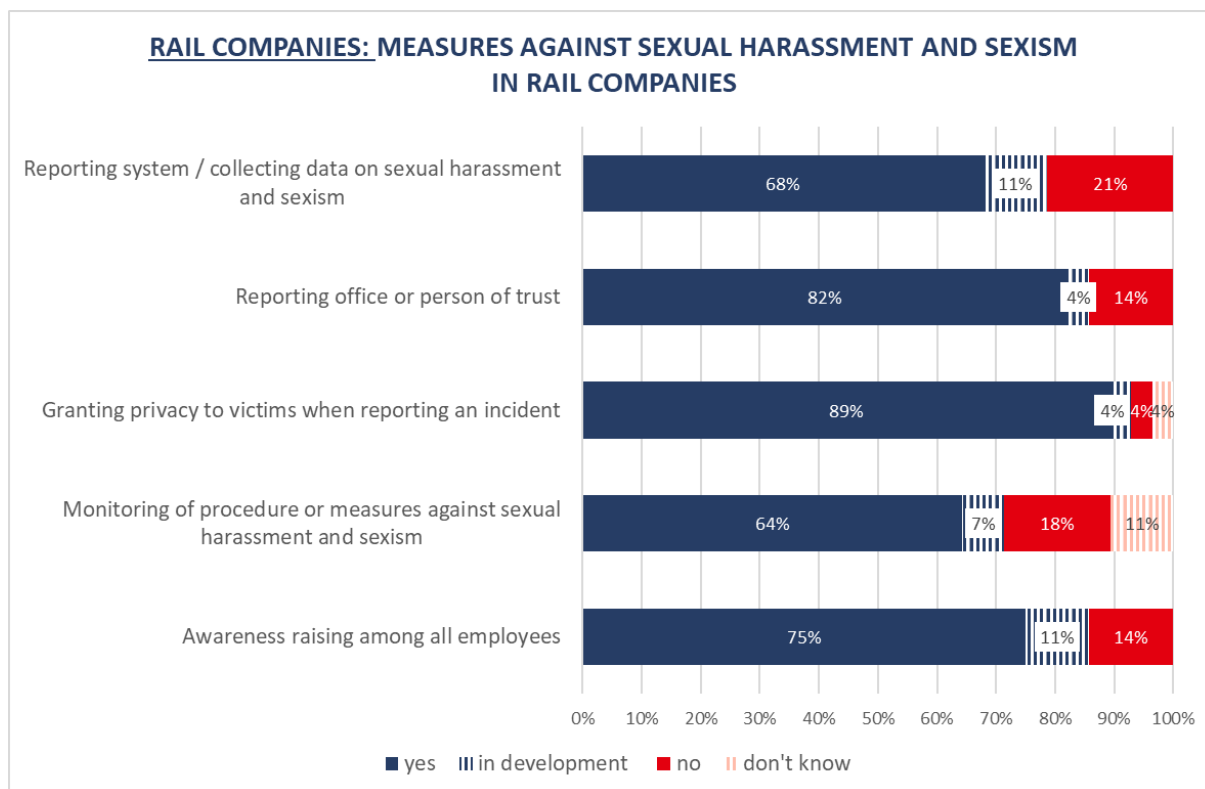
nem

nem tudják

szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ÉS SZEXIZMUS ELLENI INTÉZKEDÉSEK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL

A megkérdezett vasúti társaságok azonban nem állnak meg a szexuális zaklatás és a szexizmus elleni politikák elfogadásánál, hanem nagy részük konkrét intézkedéseket is dolgoz ki és hajt végre e célból. A megkérdezett vasúti társaságok 89%-a egyetértett azzal, hogy az incidensek bejelentésekor az áldozatok magánéletének védelme rendkívül fontos. Továbbá a vállalatok 82%-a hozott létre bejelentő irodát vagy jelölt ki egy bizalmi személyt az ilyen események kezelésére. A szexuális zaklatások és a szexizmus eseteinek gyűjtésére szolgáló bejelentőrendszerek, illetve a dolgozók tudatosságának növelését célzó intézkedések a megkérdezett vasúti cégeknél széles körben elterjedt eszközök, amelyek meglétéről 68 és 75%-ban jelentettek. Ehhez képest kevés vasúti társaság rendelkezik a szexuális visszaélések és a szexizmus elleni ügymenetek vagy intézkedések nyomon követésére szolgáló mechanizmusokat (64%).



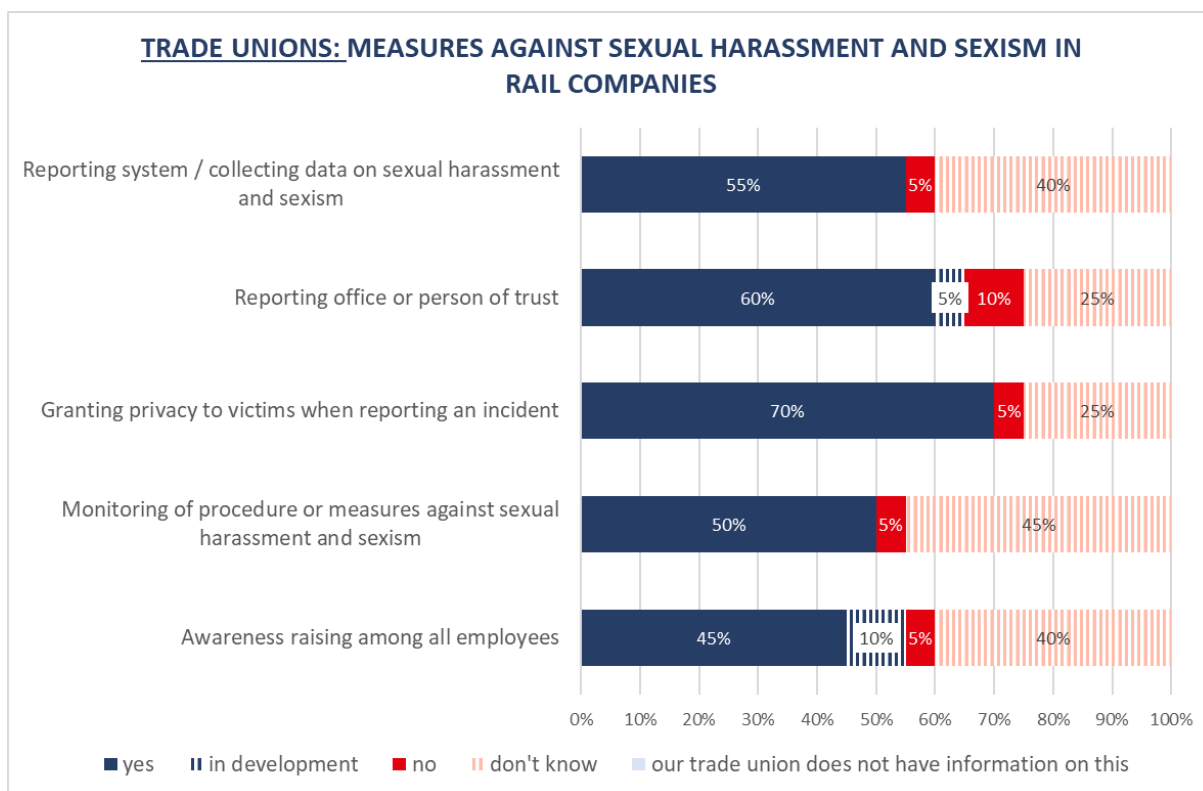
68. ábra, forrás: L&R Database „WIR_companies”, n=28

<u>VASÚTI TÁRSASÁGOK: SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ÉS SZEXIZMUS ELLENI INTÉZKEDÉSEK A VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL</u>				
Bejelentőrendszer / a szexuális zaklatások és a szexizmus eseteinek gyűjtése				
Bejelentő iroda vagy bizalmi személy				
Az áldozatok magánéletének védelme incidensek bejelentése esetén				
A szexuális visszaélések és a szexizmus elleni ügymenetek nyomon követése				
A dolgozók növekvő tudatosságát célzó intézkedések				
	igen	kidolgozás alatt	nem	nem tudják

A szakszervezetek felmérésének eredményei csak alacsony szinten tudták visszaigazolni ezen intézkedések megvalósulását, ugyanis a szakszervezetek igen magas aránya jelezte hiányos ismereteit az ilyen tevékenységekkel kapcsolatban. A szexuális zaklatás és a szexizmus elleni ellenőrző rendszerekkel kapcsolatban a megkérdezett szakszervezetek csak fele tudta megerősíteni azok létezését, míg 45%-nak nem volt tudomása ilyen intézkedésekről. Ehhez hasonlóan a megkérdezett szakszervezetek 55%-a tudta megerősíteni, hogy a vasúti társaságoknál működnek a szexuális zaklatással és szexizmussal kapcsolatos adatok gyűjtésére szolgáló bejelentési rendszerek, és csupán 45%-a tudta vissza-

igazolni, hogy az összes dolgozó körében folytatott tudatosság növelésre irányuló tevékenységet. Ugyanakkor 40%-nak nem volt tudomása arról, hogy ilyen intézkedéseket hajtanának végre az általuk képviselt dolgozókat foglalkoztató vasúti társaságokban. Kicsivel magasabb pontszámokat regisztráltak az áldozatok magánéletének védelmével kapcsolatos erőfeszítések tekintetében egy incidens jelentése esetén: A szakszervezetek 70%-a erősítette meg ezt, és 60%-a jelezte, hogy a vasúti társaságoknál van bejelentő részleg vagy bizalmi személy. Viszont a szakszervezeteknek mindkét esetben 25%-a ugyancsak nem tudott ilyen intézkedésekről a vasúti társaságoknál.

**SZAKSZERVEZETEK: SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ÉS SZEXIZMUS ELLENI INTÉZKEDÉSEK A
VASÚTI TÁRSASÁGOKNÁL**



. ábra 69, forrás: L&R Database „WIR_trade_unions”, n=20

Bejelentőrendszer / a szexuális zaklatások és a szexizmus eseteinek gyűjtése Bejelentő iroda vagy bizalmi személy Az áldozatok magánéletének védelme incidensek bejelentése esetén A szexuális visszaélések és a szexizmus elleni ügymenetek nyomon követése A dolgozók növekvő tudatosságát célzó intézkedések				
igen	kidolgozás alatt	nem	nem tudják	szakszervezetünk nem rendelkezik ezzel kapcsolatos információkkal

Az alábbiakban áttekintést nyújtunk a megkérdezett vasúti társaságok által hozott különböző intézkedésekről, amelyeket a felmérésben részt vevő szakszervezetek válogatva kiegészítettek.

PÉLDÁK A VASÚTI TÁRSASÁGOK SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ÉS SZEXIZMUS ELLENI INTÉZKEDÉSEIRE

Jelentési rendszerek és megbízható kapcsolatfelvételi pontok

Névtelen vagy bizalmas bejelentési rendszerek, beleértve egy erre a célra szolgáló postafiókot, cégen belüli bejelentési felületeket (pl. CIRAS, MyEthic), hivatalos etikai bizottságokat (IÉ, Írország; BDŽ Holding, Bulgária; SNCF, Franciaország)

Kijelölt bizalmi személyek, például esélyegyenlőségi tisztviselők, regionális szolgálati központok vagy szakszervezetek által kijelölt áldozatvédelmi referensek a munkavállalói tanácsokban (ÖBB, Ausztria; SNCF, Franciaország)

A zaklatás vagy bántalmazás áldozatainak nyújtott pszichológiai segítségnyújtás a vállalat szintjén (ÖBB, Ausztria); pszichológiai támogatással, orvosi ellátással és szociális cselekvési osztállyal (SNCF, Franciaország)

Tanácsadó és bejelentő iroda létrehozása a vállalatnál, a folyamatok meghatározása (SBB CFF FFS, Svájc); az etikai részleg közreműködésével (SNCF, Franciaország)

„Mentális egészséget támogató program” biztosítása, amely magában foglalja a szigorúan bizalmas, 24 órán belül elérhető, díjmentes egyéni pszichoszociális tanácsadást; bizalmas ügyvédekhez (ombudsman iroda) való hozzáférés különböző témák, többek között a szexuális zaklatás megvitatására; fenyegetések kezelése, beleértve a hát minden napján elérhető 24 órás segélyhívót minden dolgozó számára, amely közvetlen segítséget nyújt vészhelyzetben és támogató szolgáltatásokat egyéb esetekben (DB, Németország)

A tudatosság növelését célzó és zaklatásellenes kampányok

Belső kommunikációs kampányok a szexuális zaklatás, a szexizmus és a helytelen viselkedés tudatosítására plakátokon, szórólapokon, videókon, beszámolókon vagy vezetői üzeneteken keresztül (ÖBB, Ausztria; SNCF, Franciaország; CFL, Luxemburg; SNCB/NMBS, Belgium)

A vezérigazgató által indított vagy a felsővezetés által támogatott kezdeményezések, például nyilvános közlemények vagy videóüzenetek (SNCF, Franciaország; ÖBB, Ausztria)

Kampányok a munkahelyi tisztelet és befogadás témájában, amelyek például a hátrányos megkülönböztetés, a konfliktuskezelés és a tiszteletteljes kommunikáció szélesebb kérdéskörére irányulnak (SNCB/NMBS, Belgium; SNCF, Franciaország)

Plakátolt kampányok és vizuális emlékeztetők a munkahelyen a tiszteleten alapuló viselkedésre (SNCF, Franciaország)

Útmutató a családon belüli erőszakról és vállalati szintű rendezvényekről, konferenciák november 25-én (SNCF, Franciaország)

Képzés és beilleszkedés

Minden munkavállaló és vezető számára kínált kötelező vagy önkéntes e-learning modulok, webes szemináriumok vagy speciális tudatosságnövelő képzések olyan témákban, mint a szexuális zaklatás és a tiszteleten alapuló viselkedés (ÖBB, Ausztria; SNCF, Franciaország; CFL, Luxemburg; BLS, Svájc; FS Italiane, Olaszország; DB, Németország)

Méltóság és tisztelet témájú kurzusok: Országos szintű megvalósítás, amely a munkahelyi viselkedési normákat célozza (IÉ, Írország)

A zaklatással kapcsolatos tartalmak beépítése a beillesztési programokba és a vezetői képzésekbe (CFL, Luxemburg), az új munkavállalók számára is (SNCF, Franciaország)

A cégen belüli nemi sokszínűségért felelős tisztviselők képzése azon munkavállalók kezeléséről, akik nemi alapú vagy szexuális erőszak áldozatai vagy tanúi (SNCF, Franciaország)

A szabályzatok frissítése és etikai eljárások

A belső szabályzatok és eljárások folyamatos frissítése a zaklatásra és a hátrányos megkülönböztetésre vonatkozóan (CFL, Luxemburg; SNCF, Franciaország)

Etikai bizottságok a munkavállalók vagy a szakszervezetek által benyújtott panaszok kezelésére (BDŽ Holding, Bulgária; SNCF, Franciaország)

A helytelen tartalmakat tiltó specifikus szabályok, pl. pornográf plakátok / képek tilalma a munkahelyen (CFL, Luxemburg)

A szexuális zaklatás letörésére vonatkozó cselekvési útmutató kidolgozása és közzététele (DB, Németország)

Rendszeres képzések és kurzusok, amelyeken a vezetők és a munkavállalók vehetnek részt, hogy felismerjék és megelőzzék a hátrányos megkülönböztetés és a szexuális erőszak eseteit, illetve beavatkozzanak ezekbe (DB, Németország)

Szexuális zaklatással foglalkozó tisztviselők kinevezése minden üzemi tanácsban (SNCF, Franciaország)

A családon belüli erőszak áldozatává vált dolgozók számára nyújtott támogató intézkedések (három napos rendkívüli fizetett szabadság biztosítása panasz benyújtása céljából, szükségszállás nyújtása, cégen belüli szociális munkások általi segítségnyújtás stb.) (SNCF, Franciaország)

Felmérések és monitoring

Éves munkavállalói felmérések (pl. „Dolgozók Hangja”), amelyek specifikus kérdéseket tartalmaznak a pszichoszociális kockázati tényezőkről, az erőszakról és a zaklatásról, majd adatalapú cselekvési terv kidolgozása (LTG, Litvánia)

Teljes körű felmérés a hátrányos megkülönböztetésről, a zaklatásról és a szexizmusról 2023-ban; a magatartási kódex rögzítése a szerződésben (SBB CFF FFS Svájc)

2015 óta belső barométer vezetése a nemi alapú és szexuális erőszakról, figyelemfelhívás a vezetői bizottságok 100%-a felé a problémára vonatkozóan, egész évben célzott kurzusok és konferenciák szervezése, minden alkalmazott számára kötelező e-learning program bevezetése, zéró tolerancia politika hirdetése, virtuális valóságot használó tudatosságnövelő foglalkozások szervezése, valamint megelőzési útmutató kiadása a szexista és szexuális viselkedés bejelentéséhez és kezeléséhez (SNCF, Franciaország)

Partneri kapcsolatok és külső kötelezettségvállalás

Részvétel olyan nemzetközi kampányokban, mint az „Orange the World” vagy a „6 Days of Activism against Gender-Based Violence” (– „16 napos kampány a nemi alapú erőszak ellen”), amelyek gyakran belső vitákat és a külső segélyközpontokkal való együttműködést is magukban foglalják (ÖBB, Ausztria)

Partnerség a „OneInThreeWoman” egyesülettel és a „Fondation des Femmes” szervezettel a háztartáson belüli és családon belüli erőszak elleni küzdelem támogatása céljából (SNCF, Franciaország)

Az olasz vasúti társaság, a Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane) által említett példát követve a FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL) szakszervezet beszámolt saját törekvéseiről, amelyek célja, hogy a vasúti társaságot jobban bevonják a szexuális zaklatás és a szexizmus kérdésével kapcsolatos tevékenységekbe a témára érzékeny külső szervezetekkel vagy csoportokkal közös projektek keretében.

Ezenkívül az FCPT-SYPROLUX luxemburgi szakszervezet megerősítette a CFL vasúti társaság azon nyilatkozatát, amely szerint 2024-ben frissítették belső eljárásaikat a hátrányos megkülönböztetés és zaklatás témájában, valamint nagyszabású kommunikációs kampányokat folytattak a szexuális zaklatás és a szexizmus megelőzésére, amelyek többek között a legfontosabb eredmények közé tartoznak ezen a területen, valamint a luxemburgi vasúti társaság, a Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL) is elismerést érdemel e tekintetben.

ÖSZTÖNZŐ PRAKTIKÁK: A SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ÉS A SZEXIZMUS MEGELŐZÉSE

SNCF (FRANCIAORSZÁG): AKCIÓTERV A SZEXIZMUS ELLENI KÜZDELEMHEZ

Az intézkedések / tevékenységek célcsoportjai: minden munkavállaló

Időtáv az intézkedés / tevékenység megvalósítására: Hároméves akcióterv (2022 novemberétől 2025 novemberéig)

Leírás:

A TUDATOSSÁG NÖVELÉSE: A szexizmussal, a nemi alapú és szexuális erőszakkal kapcsolatos tudatosság növelése.

o Nemzeti szintű tudatosságot növelő kampány, amely számos plakáttal hívja fel a figyelmet a szexizmusra

o 2024 végéig az SNCF igazgatóságának 100%-a részt vesz a „Mixité en jeu” műhelymunkában, amelynek célja a nemek közötti sokszínűség kérdéseinek megértése, a bevált gyakorlatok megosztása, illetve a cselekvési tervek megvalósítása a csoportjaikban.

o Kötelező figyelemfelhívó e-learning modul (hozzáférhető és egyszerű) minden dolgozó számára.

VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁS SZABADSÁGA: Jelentési mechanizmusaink megerősítése

o A nemi alapú és szexuális erőszak bejelentési folyamata a bejelentések meghallgatásának és kezelésének javítása érdekében

o Útmutató a szexuális zaklatás és szexista magatartás bejelentéseinek kezeléséhez, képzések az üzemi tanács szexuális zaklatással foglalkozó képviselői számára

o Névtelen szakmai bejelentő platform, amely lehetőséget ad a megszólalásra

A ZÉRÓ TOLERANCIA ELV MEGÁLLAPÍTÁSA a szexizmus, valamint a nemi alapú és szexuális erőszak tekintetében

o Az SNCF vezérigazgatója, Jean-Pierre Farandou és az SNCF vállalatok többi vezérigazgatója videóban tett nyilatkozata a zero tolerancia elvéről

o A hozott fegyelmi intézkedések számáról történő tájékoztatás.

Eredmények: Az intézkedés / tevékenység hatása (pl. jelentések, értékelések alapján):

2015 óta kétfévente belső felmérést végeznek a munkahelyi szexizmusról, valamint a nemi alapú és szexuális erőszokról. Az SNCF teljes munkaerő-állományát reprezentáló SNCF-dolgozók körében 2025 januárjában végzett utolsó felmérés többek között a cselekvési terv következő hatásait mutatta ki:

- A munkavállalók többsége pozitív változásokat észlelt a szervezeten belül a munkatársak viselkedésében (kevesebb megjegyzés, kevésbé szexista magatartás stb.).

- A munkavállalók többsége elismeri a vállalat által tett lépések hasznosságát.

Weboldal címe: [Sexisme : zéro tolérance à la SNCF - YouTube](#)

FS CSOPORT / CPO ESELYEGYENLOSEGI BIZOTTSAG (OLASZORSZAG): A MUNKAHELYI SZEXUALIS ZAKLATASSAL KAPCSOLATOS MAGATARTASI KODEX

A CPO egy közös vállalati-szakszervezeti testület, amely az FS Csoport különböző vállalatainak hat képviselőjéből és a szakszervezetek hat képviselőjéből áll

Az intézkedések / tevékenységek célcsoportjai: Az FS Csoport kollektív szerződését alkalmazó FS Csoport vállalatok összes dolgozója.

Időtáv az intézkedés / tevékenység megvalósítására: A magatartási kódex már minden részében, azaz a tájékoztatás, képzés, terjesztés, azonosítás és a bizalmi tanácsadó kinevezése tekintetében végrehajtásra került.

Minden év januárjában a bizalmi tanácsadó jelentést küld a CPO-nak (Esélyegyenlőségi Bizottság) az előző évben kezelt esetek részleteiről, számadataival és földrajzi területek szerinti bontásban. Ugyanez a bizottság az adatok megfelelő értékelése után elküldi a jelentés összefoglalóját a humánerőforrás osztály igazgatójának – a munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos új lépések javaslatával együtt. Az FS Italiane humánerőforrás osztálya egész évben folyamatosan támogatja azokat az intézkedéseket, amelyek célja a munkahelyi szexuális zaklatás ügyével kapcsolatos tudatosság és ismeretek növelése, valamint a bizalmi tanácsadó szerepének ismertetése.

Leírás:

- A bizalmi tanácsadó: ügyfélszolgálati tevékenységek (személyesen és online): meghallgatás (azok, akik a tanácsadóhoz fordulnak pszichológiai és jogi tanácsért a helyzet kezeléséről, illetve a kollégákkal és vezetőkkel való viszonyukról); intézkedések (konfrontációk az állítólagos zaklatókkal, a helyzet és az incidens értékelése a vezetőkkel az ügy elindításához, szükség esetén általános intézkedések bevezetése a munkacsoportban stb.); az incidens leállítására és jövőbeni megelőzésére szolgáló megoldások előmozdítása;
- a munkahelyi szexuális zaklatás témájával kapcsolatos tudatosság növelését célzó tevékenységek (tájékoztató anyagok a vállalat belső hálózatán, információs plakátok terjesztése a munkatársak körében);
- a vezetők képzése a témában;
- találkozók a területen (Olaszország egész területén) tájékoztatás céljából, illetve hogy hangsúlyozzák az egyének szerepének fontosságát a szexuális zaklatástól mentes, biztonságos munkahelyek biztosításában, valamint a bizalmi tanácsadó, mint az informális eljárás őrszemének jelentőségét.

Eredmények: Az intézkedés / tevékenység hatása (pl. jelentések, értékelések alapján):

Csak 2024-ben a bizalmi tanácsadó 54 alkalommal került bevonásra közvetlenül a munkavállalók meghallgatásába (helpdesk tevékenység), ami növekedést jelent az előző évekhez képest, és azt jelzi, hogy a felügyelet tájékoztató tevékenysége ráirányította a figyelmet a jelenségre, és konkrét válaszokat adott az FS Italian Group személyzetének igényeire.

Az 5 éves tevékenység után az adatok azt mutatják, hogy a munkavállalók körében jelentősen nőtt a tanácsadó személyének ismertsége. A CPO, a bizalmi tanácsadó és a személyközpontú gondoskodó struktúra közötti együttműködő munkának köszönhetően az elmúlt években a következő eredmények születtek:

- a magatartási kódex terjesztése;
- kapcsolati hálózat létrehozása a nemzeti és területi CPO-k között a kritikus helyzetek azonosítása, illetve a Hallgatói és Támogató Szolgálat országos terjesztése érdekében;
- a „Learning Pills” (tanulópírulák) kidolgozása és bevezetése, hogy felhívják a személyzet figyelmét a munkahelyi szexuális zaklatás kérdésére, és bemutassák a bizalmi tanácsadó szerepét és a szolgáltatások igénybevételének módjait.

ÖBB (AUSZTRIA): „FIGYELÜNK”/ „WIR SCHAUEN HIN” – SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ELLENI BELSŐ KAMPÁNY

Az intézkedések / tevékenységek célcsoportjai: Teljes vállalat: munkavállalók, vezetők, felsővezetők

Időtáv az intézkedés / tevékenység megvalósítására: Belső kampány: 2024 szeptemberétől 2025 szeptemberéig

Leírás: Tartalom: A teljes vállalat munkahelyi szexuális zaklatás elleni elkötelezettsége

Tevékenység: A felsővezetés és a dolgozók ajánlásait tartalmazó plakátok, digitális képernyők, szórólapok használata vezetőknek és alkalmazottaknak, képzések és mélyreható elemzések vezetőknek és alkalmazottaknak, e-learning, rendezvények és eszmecserek.

Eredmények: Az intézkedés / tevékenység hatása (pl. jelentések, értékelések alapján):

Az alapot az egyenlő bánásmód általi egyensúly képezi a szexuális zaklatás eseteinek növekedésével, amelyet évente egyszer bemutatnak a HR-vezetésnek és a felsővezetésnek.

A cégen belüli kampány célja a tudatosság növelése és a szerepbiztonság biztosítása az érintettek és a vezetők számára. A tudatosság növelése minden regionális telephelyen folyik, és minden csoportot érint: a gyakornokoktól a vezetőig.

A cégen belüli kampány értékelése 2025 szeptemberében történik.

Weboldal címe: [Hinschauen statt wegsehen - ÖBB Konzern](#), [Gleichbehandlung macht den Unterschied - ÖBB Konzern](#), [Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Thema? - ÖBB Konzern](#)

AZ UKRÁN VASUTASOK ÉS KÖZLEKEDÉSI ÉPÍTŐMUNKÁSOK SZAKSZERVEZETÉNEK ÖNKÉNTES HOZZÁJÁRULÁSA

Az Ukrán Vasúti és Közlekedési Építőmunkások Szakszervezete is kapott felkérést, hogy ossza meg tapasztalatait a nemek közötti egyenlőség megvalósításáról a „Ukrán Vasutak” részvénytársaságnál. A vállalatot szintén kapott meghívást a felmérésen való részvételre, de megértésünket kérte, mivel az Ukrajna elleni háború miatt a vasút és munkavállalói komoly mindennapi nehézségekkel és kihívásokkal néznek szembe, ezért jelenleg más prioritásokra kell összpontosítaniuk, például a háborúban megsérült és fogyatékkal élő személyek integrációjára. De hangsúlyozták, hogy támogatják a célt.

Ezért az alábbi megállapítások tükrözik a szakszervezet álláspontját.

HÁTTÉRINFORMÁCIÓK ÉS INTÉZKEDÉSI RENDSZER

2025-ben az Ukrzaliznytsia körülbelül 185 000 embert foglalkoztat, akiknek 38%-a (71 000) nő. 2021-hez (a háború előtti évhez) képest az alkalmazottak száma elérte a 241 ezret, ebből 96 000 fő, azaz 39,9% nő volt. Mivel a szakszervezet tagjai között nemcsak vasúti dolgozók, hanem metróvonalakon dolgozók és közlekedési építőmunkások is vannak, a szakszervezetben dolgozó női tagok száma jelenleg közel 77 000 fő.

Az Ukrzaliznytsia vállalatnál a megkülönböztetést elutasító intézkedéseket a 2018 decemberében bevezetett vállalati etikai és üzleti magatartási kódex szabályozza. Ennek alapelvei kötelező érvényűek a felügyelőbizottság elnöke és tagjai, az igazgatótanács elnöke és tagjai, az igazgatók, egyéb tisztségviselők és a dolgozók számára.

2021 szeptemberében az Ukrzaliznytsia csatlakozott a nemek közötti egyenlőségről és a családon belüli erőszak megelőzéséről szóló nyilatkozathoz, amelyet az ENSZ Népesedési Alapja (UNFPA) kezdeményezett Ukrajnában. Ezzel a vállalat kijelentette, hogy olyan politikát kíván kidolgozni, amely elősegíti a nők jogainak, a nemek közötti egyenlőségnek és a családbarát hozzáállás terjedését. Célja a családon belüli erőszak és a nemi alapú erőszak elleni küzdelem megelőzésének támogatása a munkahelyen, a vonatokon és a vasútállomásokon.

Az Ukrzaliznytsia együttműködik az ENSZ Népesedési Alapjával (UNFPA) annak érdekében, hogy megvalósítsa a nemek közötti egyenlőséget érvényesítő megközelítéseket a vállalat munkájában. Az együttműködés fő céljai között szerepel a méltányos munka és az egyenlő foglalkoztatás feltételeinek megteremtése, a családbarát politikák végrehajtása és a családon belüli erőszak megelőzésének segítése.

A betegségek megelőzése és korai szakaszban való felismerése érdekében minden vasútvonalon hoztak létre női egészségközpontokat.

Az Ukrzaliznytsia szervezeti egységeinek és vasúti közlekedési vállalkozásainak túlnyomó többsége nyilvántartást vezet a kedvezményezett kategóriákba tartozó női munkavállalókról, például azokról,

akiknek két vagy több 15 év alatti gyermekük van, vagy fogyatékkal élő gyermekük van, valamint az egyedülálló anyák szociális fizetett szabadságot kapnak.

Az Ukrajnai Vasúti és Közlekedési Építőmunkások Szakszervezetében a megkülönböztetés elleni intézkedéseket az alapszabály 4.1. pontja szabályozza – a szakszervezet minden tagja egyenlő jogokkal rendelkezik. A 3.10. pont továbbá előírja a szakszervezeti tagság megőrzését abban az esetben is, ha a munkaviszony ideiglenesen felfüggesztésre kerül gyermekgondozás vagy beteg vagy fogyatékkal élő családtag ápolása miatt.

2024 végén az Ukrzaliznytsia 4111 alkalmazottja volt szülői szabadságon, míg 2022 elején ez a szám 6205 volt.

Munkájában a szakszervezet a 2009-ben elfogadott, a nők társadalmi-gazdasági és jogi védelmének javítására irányuló szakszervezeti szakpolitikát követi, amelynek fő területei: foglalkoztatás, munkavállalók védelme, egészségügyi ellátás, családi feladatok és gyermeknevelés.

A szakszervezet aktívan dolgozik azon is, hogy nemi kvóták bevezetésével nőket juttasson a választott szakszervezeti testületekbe.

Az ágazati megállapodások és kollektív szerződések kidolgozása során intézkedéseket hoznak annak érdekében, hogy a nők munka- és életkörülményeit a vonatkozó állami előírásokhoz és iparági normákhoz igazítsák. Például egyes kollektív szerződések pénzügyi támogatást nyújtanak a nagycsaládos nőknek.

A NŐK FOGLALKOZTATÁSI HELYZETÉNEK JAVÍTÁSÁRA IRÁNYULÓ CÉLOK

1. A szakszervezetek felügyeletének erősítése az alábbi területeken:
 - a nők foglalkoztatására vonatkozó munkaiügyi jogszabályok betartása, az éves szabadság és a szociális szabadság teljes biztosítása, valamint a javadalmazás terén történő hátrányos megkülönböztetés megelőzése;
 - a nők munka- és pihenőidejére vonatkozó szabályok betartása;
 - a nőkre vonatkozó egészségvédelmi és munkavédelmi jogszabályok betartása, ideértve a megfelelő munkakörülmények, higiéniai és jólléti feltételek megteremtését, a normáknak megfelelő speciális lábbeli és ruházat biztosítását, valamint a nők számára alkalmas higiéniai helyiségek kialakítását.
2. A nők vezetői pozíciókba történő kinevezésének ösztönzése.
3. A nők számára szervezett szakmai versenyek folytatása.
4. A vasúti szakma népszerűsítése a nagyközönség körében, különösen kiemelve a nőknek e területen betöltött szerepét, a médiában, a közösségi hálózatokon és más kommunikációs platformokon keresztül folytatott tájékoztató kampányok révén.

A LEGFŐBB AKADÁLYOK A NŐK VASÚTI ÁGAZATBAN VALÓ FOGLALKOZTATÁSÁNAK HELYZETE JAVÍTÁSA ÉS A NŐK ARÁNYÁNAK NÖVELÉSE ELŐTT

- Az úgynevezett „üvegplafonok” fennállása – olyan akadályok, amelyek gátolják a nők karrierjének fejlődését. Azok a nők, akik ugyanolyan vagy magasabb szintű végzettséggel és szakmai képesítéssel rendelkeznek, mint férfi kollégáik, gyakran aláren-

delt pozíciókban maradnak, vagy legjobb esetben is csak helyettes vezető pozícióba jutnak.

- A nők számára nem megfelelő munkakörülmények, többek között a vállalat számos szervezeti egységében nem megfelelő higiéniai és szociális létesítmények, valamint a női vasúti dolgozók munkahelyi környezetének javítását célzó intézkedések hiánya.
- A nők fizikai képességeivel kapcsolatos előítéletes hozzáállás, amely korlátozza hozzáférésüket a vasúti közlekedésben végzett összetett munkákhoz vagy a műszaki szakmákhoz.
- A női tanulók és hallgatók körében hiányzik a vasúti ágazatban elérhető szakmák, különösen a műszaki szakmák ismerete, és nincsenek célzott tájékoztató kampányok ennek a célközönségnek.
- Hiányzó mentorprogramok és támogató rendszerek a nők szakmai fejlődéséhez.
- A vállalatnál hiányzik a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó részletes jelentéstétel, valamint a belső statisztikák nemek közötti egyenlőség szempontjából történő mélyreható elemzése.

FONTOS VÉGREHAJTANDÓ INTÉZKEDÉSEK A NŐK FOGLALKOZTATÁSI HELYZETÉNEK JAVÍTÁSA ÉS A VASÚTI ÁGAZATBAN DOLGOZÓ NŐK ARÁNYÁNAK NÖVELTÉSE ÉRDEKÉBEN

- A szakmai előrehaladás akadályainak leküzdése érdekében ajánlatos átfogó intézkedéseket hozni, például kötelező átképzési vagy szakmai továbbképzési programokat indítani a nők, különösen a szülési szabadságról visszatérő nők számára, valamint támogatni a nőket a második felsőfokú végzettség megszerzésében vagy posztgraduális tanulmányok folytatásában. Ezek az intézkedések a cégvezetők támogatását, további finanszírozást és szervezeti erőforrásokat igényelnek.
- A nők munkakörülményeinek javítása érdekében ajánlott (ahol ez még hiányzik) a szakszervezeti bizottságokon belül a nők ügyére fókuszáló speciális bizottságokat vagy irodákat felállítani és megszilárdítani. Rendszeres felméréseket kell végezni a különböző szervezeti egységekben dolgozó női alkalmazottak körében, hogy felmérjék igényeiket a munkakörülményekkel, a szociális helyiségekkel és a munkahelyi biztonságával kapcsolatban. Az eredmények alapján ki kell dolgozni az éves vállalati munkatervet.
- A nők vezetői képességeinek fejlesztésére irányuló programokat kell megvalósítani a vasúti ágazatban működő vállalkozásokban.
- Mentorprogramok és szakmai fejlődést támogató rendszerek bevezetése a nők számára az érintett bizottságok vagy a szakszervezeti képviselők bevonásával.
- A tudatosság növelését célzó kampányok szervezése a vasúti szakmák fiatalok körében való népszerűsítéséhez, előadások, nyílt napok és pályaaorientációs rendezvények szervezése iskolákban, gimnáziumokban és felsőoktatási intézményekben.
- Közismert példák terjesztése a vasúti ágazatban dolgozó nők sikeres szakmai fejlődésére és előmenetelére.
- A vállalat nemek közötti egyenlőségi stratégiájának további megvalósítása úgy, hogy több nőt vonnak be a tervezési és végrehajtási folyamatokba.
- Bevezetés a nemek közötti egyenlőségről szóló jelentések kidolgozásának gyakorlatába, amely magában foglalja a vállalat belső statisztikáinak mélyreható elemzését a

nemek közötti egyenlőség tekintetében, valamint a releváns mutatók folyamatos nyomon követését.

ZÁRÓ MEGJEGYZÉSEK

Az [európai szociális partnerek „Nők a vasútnál” című megállapodásának](#) 2021. évi aláírásával a CER és az ETF elköteleződött a nők vasúti ágazatban való foglalkoztatásának előmozdítása, az ágazatba történő több nő vonzása, valamint a munkahelyi biztonság, a szakmai fejlődési lehetőségek és egyenlő bánásmód előmozdítása mellett.

Az „Új Nők a Vasútnál Jelentés” részeként ez a felmérés az első átfogó értékelés az európai vasúti szektor jelenlegi helyzetéről, amely a „Nők a Vasútnál Megállapodás” elfogadott szakpolitikai területein alapszik. Az adatok gyűjtése a 2023. évre vonatkozóan történt, hogy képet kapjunk arról, hogyan változott a helyzet a megállapodás aláírását követő második évben. A megállapodásban meghatározott célok, elvek és intézkedések alapján az előző fejezetek tényekkel és adatokkal szolgálnak a nemek közötti egyenlőség helyzetéről és a nemek közötti egyenlőséget erősítő intézkedések végrehajtásáról az európai vasúti ágazatban – mind a vasúti társaságok, mind a szakszervezetek szempontjából.

A 2018-as adatokkal való összehasonlítás – amelyeket a nők európai vasúti ágazatban való foglalkoztatásának fejlődéséről szóló 6. éves jelentés tartalmaz – azt mutatja, hogy a nők aránya néhány alapvető területen jelentősen nőtt. Ugyanakkor a megvalósítandó számadatok és intézkedések alaposabb vizsgálatával, valamint a szakszervezetek álláspontjának figyelembevételével lehetséges azon területek azonosítása, ahol további fejlesztésre van szükség.

RÖVID ÖSSZEFOGLALÓ: A nők összesített aránya a vasúti ágazatban és az egyes foglalkozásokban 2018 és 2023 között nőtt: Míg 2018-ban a nők átlagos aránya 21% volt, 2023-ban ez az arány 23%. Ugyanez a tendencia figyelhető meg a konkrét foglalkozásoknál, pl. mozdonyvezetőknél, forgalomirányítóknál vagy vonatszemélyzetnél, illetve a különböző szintű vezetői pozíciókban lévő nők aránya tekintetében. Bár figyelembe kell venni, hogy nem minden vállalat vett részt mindkét felmérésben, feltételezhető a pozitív változás – habár egyes esetekben ez viszonylag szerény mértékű.

A felmérés rámutat arra, hogy a megfelelő intézkedések végrehajtása a szakpolitikai területtől függően eltérő:

Majdnem minden vállalat beszámol egy dokumentumban rögzített, általános nemek közötti egyenlőségi politikáról, amely a felsővezetés szintjén található. A nemek közötti egyenlőségi stratégiák egyes elemeit azonban a szakszervezetek helyenként kétségbe vonják, különösen a vasúti társaságokon belüli felelősség kérdését és a konkrét intézkedéseket (1. szakpolitikai terület: Általános nemek közötti egyenlőségi szakpolitika

A 2. szakpolitikai terület – amely a nemek kiegyensúlyozott képviseletével foglalkozik –, azt mutatja, hogy a vasúti dolgozók kevesebb mint egynegyede nő, és a munkavállalói csoportok között nagy különbségek vannak: A mozdonyvezetők 5%-a, míg a fedélzeti személyzet 40%-a nő. A nők jelenleg a felső- és középvezetés kevesebb mint 30%-át (28% és 29%), valamint a vállalati igazgatóságok 34%-át teszik ki. A vállalatok mintegy 60%-a rendelkezik a nők arányára vonatkozó konkrét célokkal, és ennél több a nők vállalatvezetésen belüli arányát illetően.

A toborzás – 3. szakpolitikai terület – azt mutatja, hogy a vasúti ágazatban 2023-ban alkalmazott nők aránya kissé meghaladja a női dolgozók átlagos arányát. A 2023-ban felvett új dolgozók 25%-a volt nő (összesen 23%); a legtöbb konkrét szakma esetében igen hasonló minta figyelhető meg. Ezen a szakpolitikai területen a vasúti társaságok nagy valószínűséggel hajtottak végre konkrét promóciós

intézkedéseket, míg a megkülönböztetéstől mentes toborzásra irányuló képzési programokat valamivel ritkábban alkalmazzák.

A munka és a magánélet összeegyeztetése – 4. szakpolitikai terület – némileg bonyolultabb értékelést igényel, figyelembe véve a konkrét jogi kereteket is – a közös uniós irányelv ellenére. 2023-ban a női munkavállalók 4%-a és a férfi munkavállalók 2%-a volt szülői szabadságon. A távolléti időszakok utáni újbóli beilleszkedést segítő intézkedések tekintetében elmondható, hogy a vállalatoknak csak nagyjából a fele alkalmaz ilyeneket. Bár a rugalmas munkarend, a munkaidő csökkentésének és/vagy a távmunka lehetősége majdnem az összes megkérdezett vasúti társaságnál elérhető, az üzemeltető szakmák helyzete továbbra is bonyolultabb, mivel nem minden vállalatnál elérhető minden lehetőség bizonyos dolgozói csoportok számára. E tekintetben a szakszervezetek is nagyobb szükségét látják a gondozási feladatokat ellátó, műszakban és/vagy üzemeltető szakmákban dolgozó szülők támogatásának.

A karrierfejlesztést illetően – 5. szakpolitikai terület – a belső előléptetések 25%-os női aránya azt jelzi, hogy – tekintettel a vasúti ágazatban való általános jelenlétükre – a nők ugyanolyan támogatottságot élveznek a további szakmai előrehaladás tekintetében, mint férfi kollégáik. Mindezek ellenére van még mit javítani, mivel a megkérdezett vasúti társaságoknak csak körülbelül a fele hajt végre ilyen célú konkrét intézkedéseket. A képesítésekhez való hozzáférés az a megközelítés, amely megalósítását a legtöbb vállalat hangsúlyozza a nők szakmai fejlődésének támogatása érdekében. Ennek ellenére a szakmai alapképzésben részt vevők 26%-os női aránya és a továbbképzésben részt vevők 26%-os női aránya felhívásként értelmezhető ezen erőfeszítések növelésére.

Ugyanez a következtetés vonható le a 6. szakpolitikai területtel kapcsolatban: Egyenlő díjazás és nemek közötti bérszakadék. Bár a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó tényleges adatok gyűjtése nem volt része a felmérésnek, a megfelelő monitoring intézkedésekre vonatkozóan történt lekérdezés. A megkérdezett vasúti társaságok többsége bevezette a nemek közötti bérszakadék általános nyomon követését, de az új uniós bérek átláthatóságáról szóló irányelvvel kapcsolatban a vállalatok körülbelül felénél tettek ilyen lépéseket vagy vannak tervek ezekről. A szakszervezetek különösen kritikusan viszonyulnak ahhoz a kérdéshez, hogy vajon nyomon követik-e a juttatásokat; a megkérdezett szakszervezetek közül csak néhány állítja, hogy ezek nyomon követése történik. A vállalatok kétharmada vezetett be a fizetések átláthatóságára irányuló intézkedéseket, míg további egynegyedüknél jelenleg folyamatban van az ilyen intézkedések kidolgozása. Az átfogó értékelés arra a feltételezésre vezet, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér vagy az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bér témaköre továbbra is határozottabb lépéseket igényel.

A munkahelyi egészségvédelem, biztonság és munkakörnyezet (7. szakpolitikai terület) egyike azon területeknek, amelyekkel kapcsolatban a megkérdezett szakszervezetek sokkal kritikusabbak. Számos vasúti társaság határozottan elkötelezett az inkluzív biztonsági előírások, a nők és férfiak számára egyaránt alkalmas, magánszféra védelmére vonatkozó és biztonsági normáknak megfelelő szaniter helyiségek kialakítása iránt, és a nemi szempontokat is beépítette a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kezdeményezésekbe. Azonban a megkérdezett szakszervezetek többsége úgy látja, hogy ezek végrehajtása még nem fejeződött be, vagy nincs információja a témával kapcsolatban. Ennek ellenére a vasúti társaságok és a szakszervezetek egyetértenek abban, hogy a mindegyik nem számára alkalmas személyi védőfelszerelések (PPE) biztosítása olyan kérdés, amelyet a legtöbb vállalat megvalósít.

Végül a 8. szakpolitikai terület – a szexuális zaklatás és a szexizmus megelőzése – esetében a megkérdezett vasúti társaságok többsége egyetért abban, hogy szabályzatukban kiállnak a szexuális zaklatás és a szexizmus ellen, és konkrét intézkedéseket hajtottak végre, azonban a szakszervezetek e

témában is szkeptikusabb hangvételben nyilatkoznak. Összességében az új „Nők a vasútnál” jelentés azt jelzi, hogy számos fejlesztés sikeresen elindult és jelenleg is folyamatban van, és ennek következtében az elsősorban férfi többségű terület fokozatosan a nemek közötti egyenlőség irányába változó eloszlást mutat. Mindezek ellenére egyes területeken, különösen a vasúti ágazathoz kapcsolódó fő foglalkozások területén még mindig kevés előrelépés tapasztalható a nemek közötti egyenlőséget érvényesítő munkaerő-struktúra felé, ami arra utal, hogy továbbra is hiányoznak a megfelelő kezdeményezések. Ezért is fontos cél a WiR-megállapodásban foglaltak megvalósításával való előrehaladás.



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)

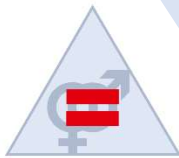
ÖBB-HOLDING (ÖBB)




40,452
employees

BUSINESS FIELDS

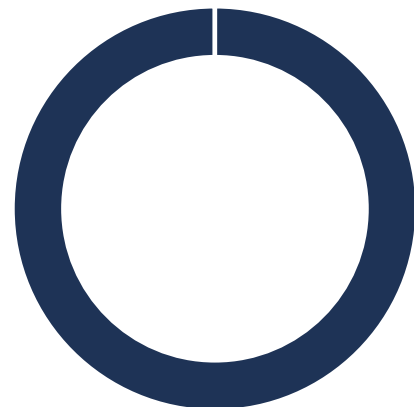
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



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



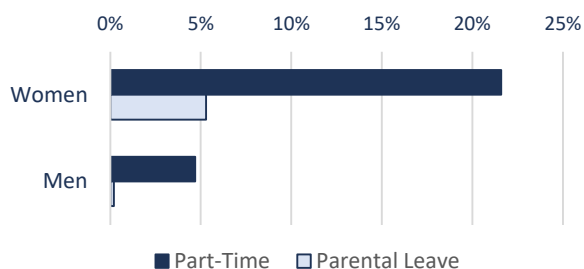
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

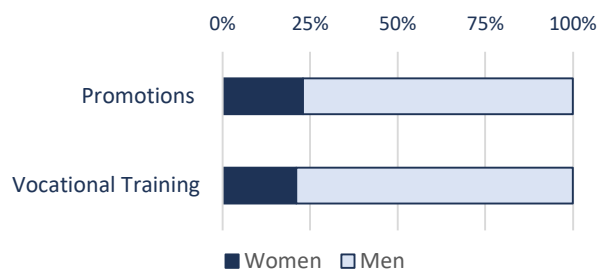


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



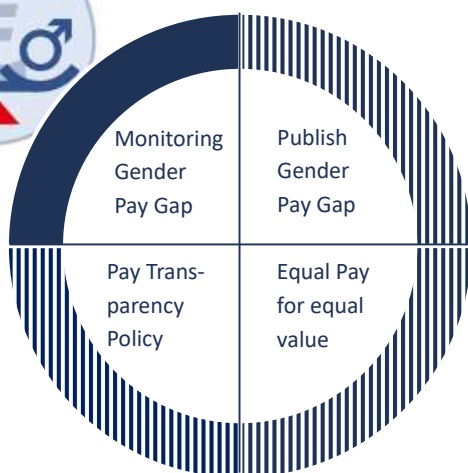
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

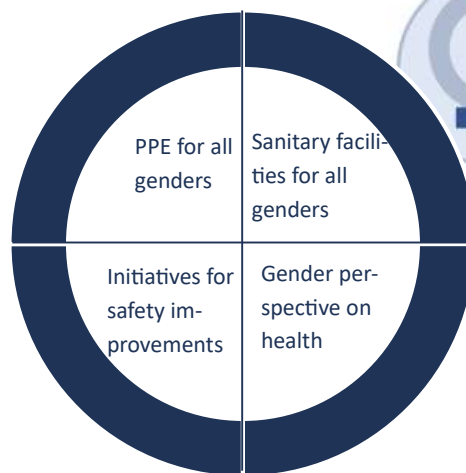
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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



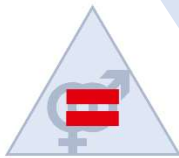
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



2,691
employees

BUSINESS FIELDS

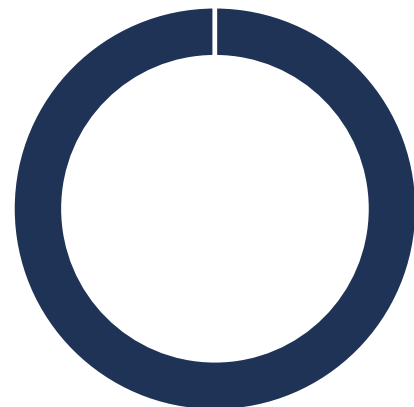
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



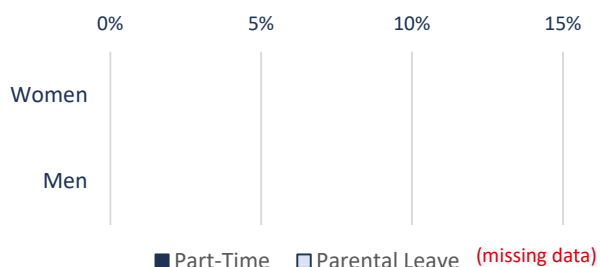
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

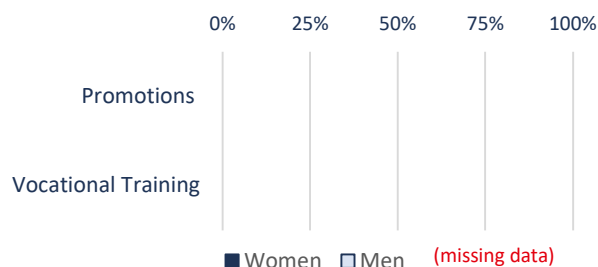


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



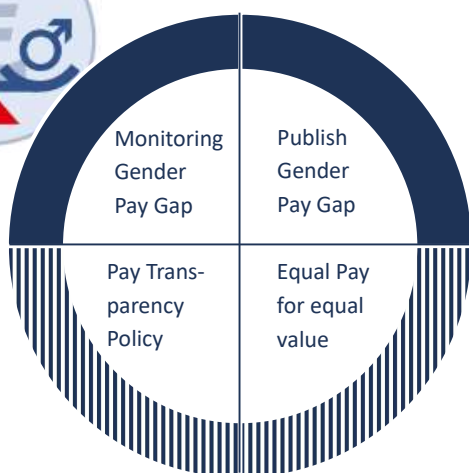
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

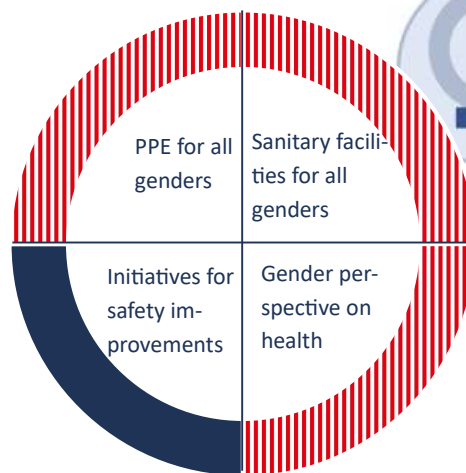
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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



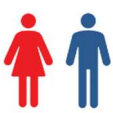
POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

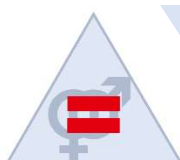
SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER BELGIQUE (SNCB)




17,512
employees

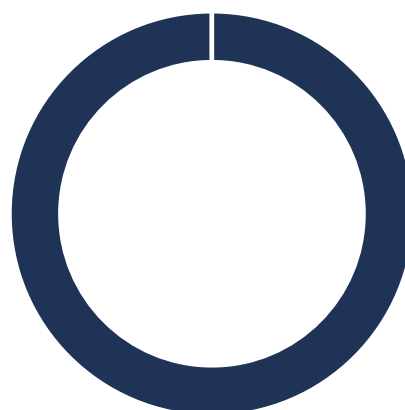
BUSINESS FIELDS

- 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



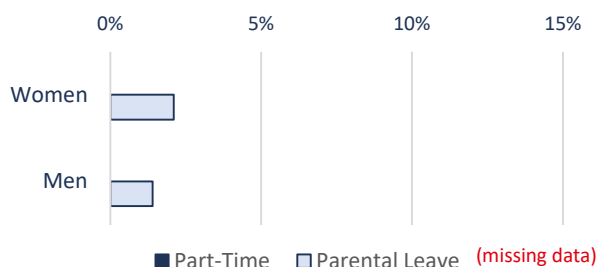
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

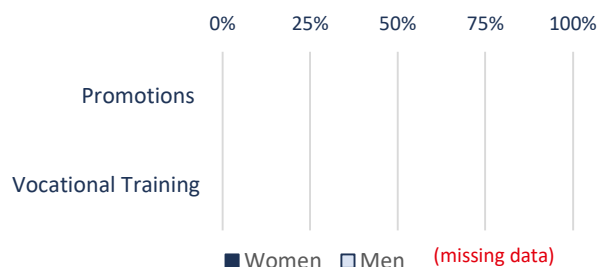


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



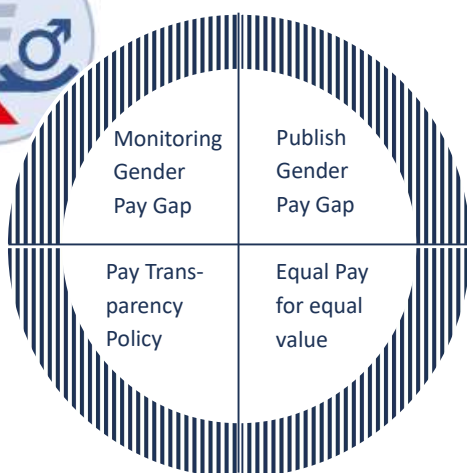
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

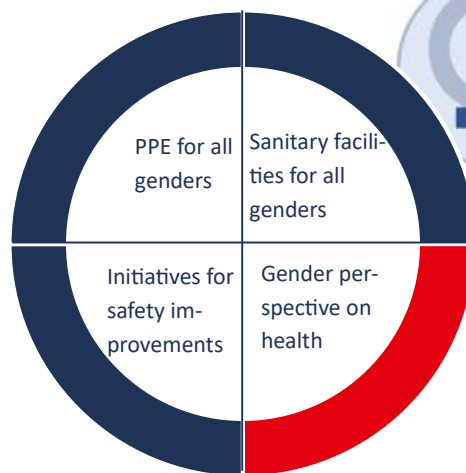
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

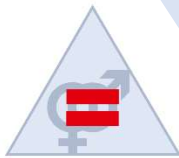
ČESKÉ DRÁHY (CD)




13,338
employees

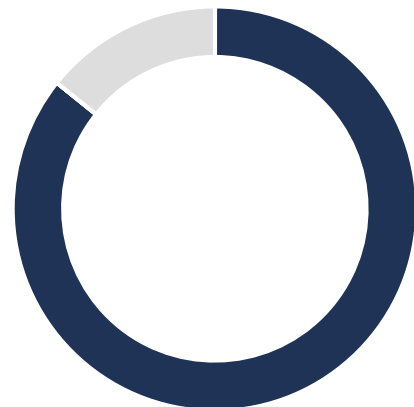
BUSINESS FIELDS

- 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



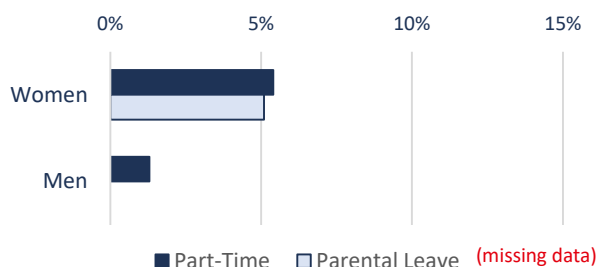
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

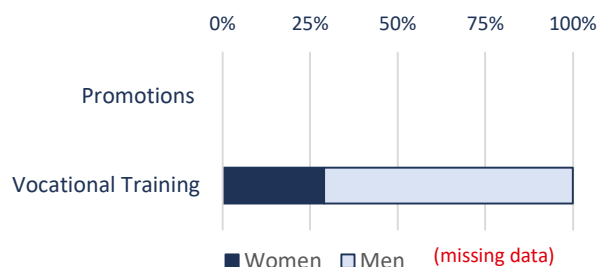


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



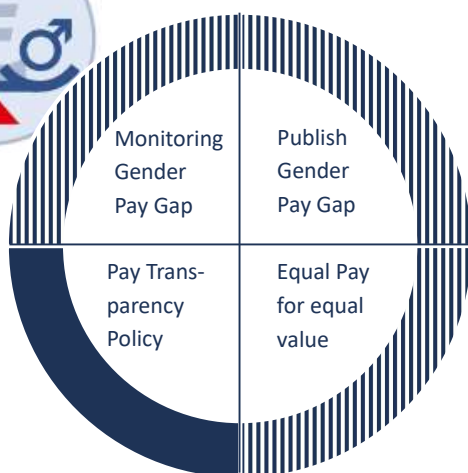
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

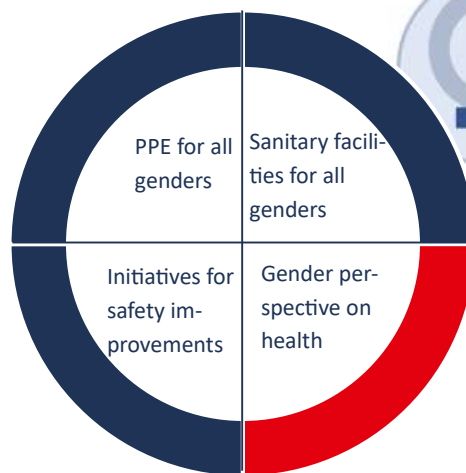
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

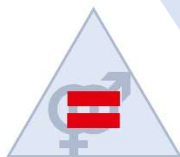
DANSKE STATSBANER (DSB)




6,500
employees

BUSINESS FIELDS

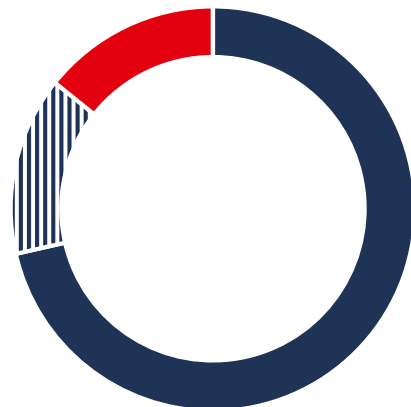
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



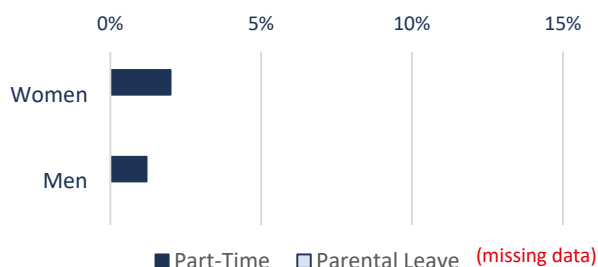
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.D.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

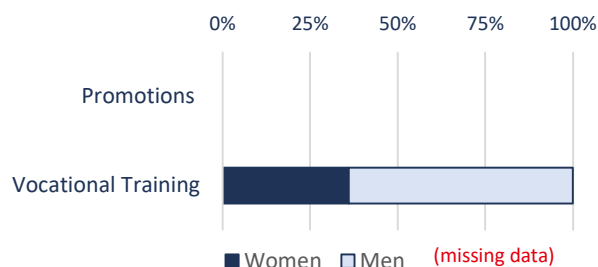


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



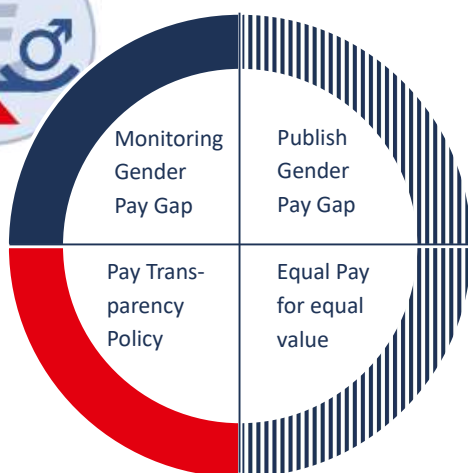
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

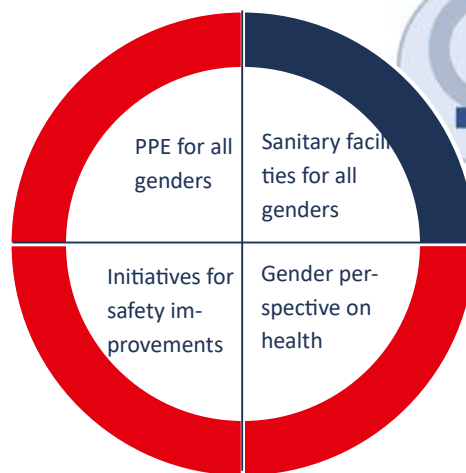
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

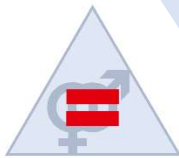
EESTI RAUDTEE (EVR)



703
employees

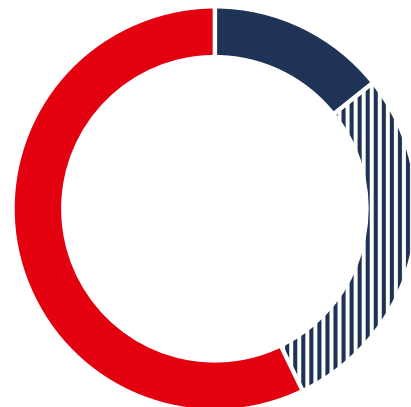
BUSINESS FIELDS

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



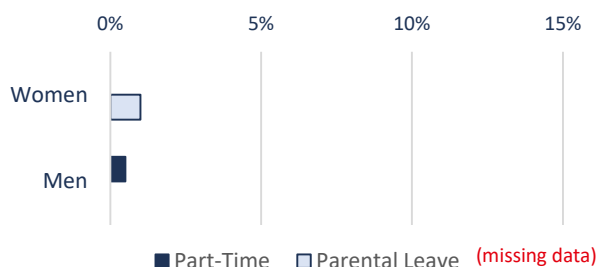
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

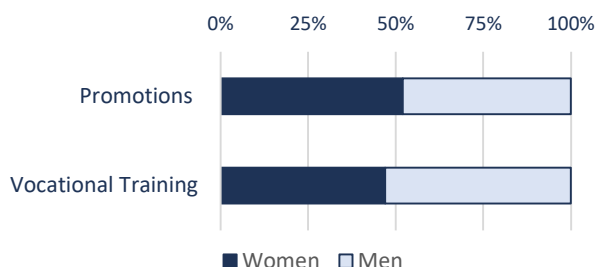


MEASURES TAKEN

- Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



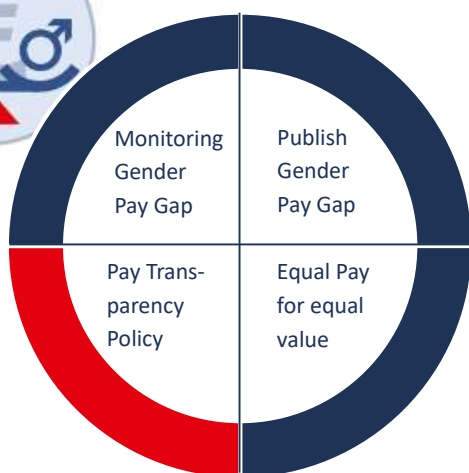
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



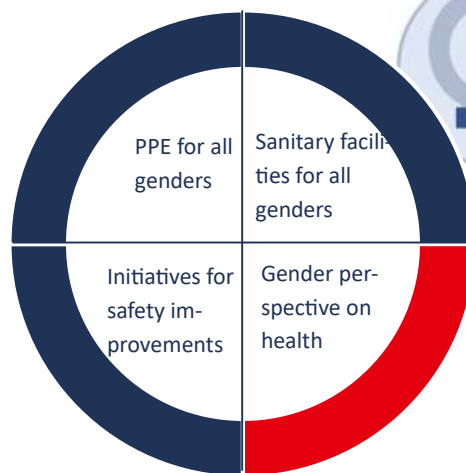
MEASURES TAKEN

- 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

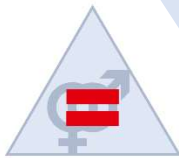
VR-YHTYMÄ OY (VR GROUP)




8,416
employees

BUSINESS FIELDS

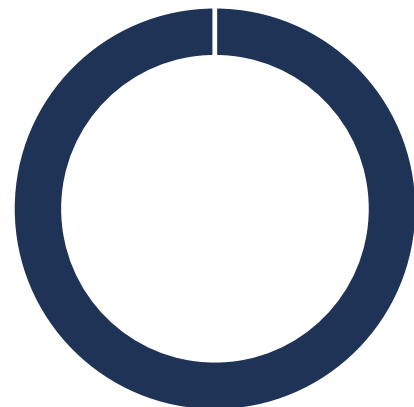
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



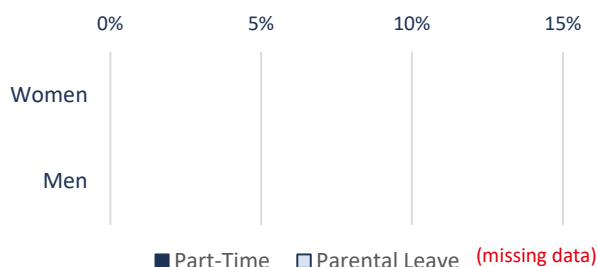
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

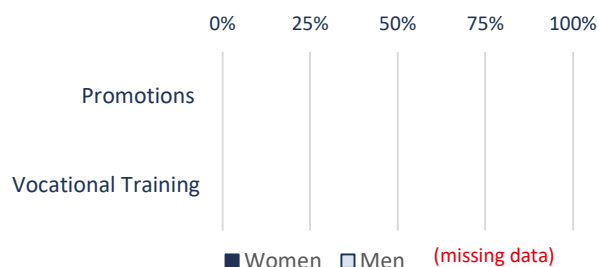


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



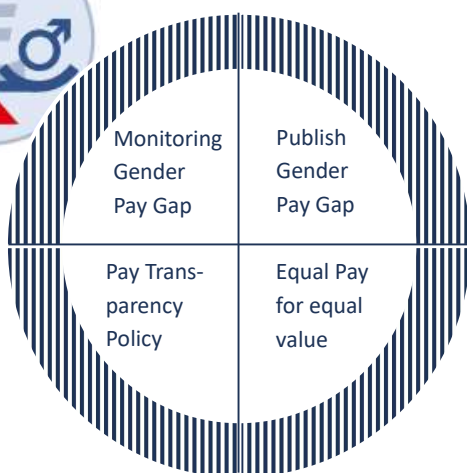
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

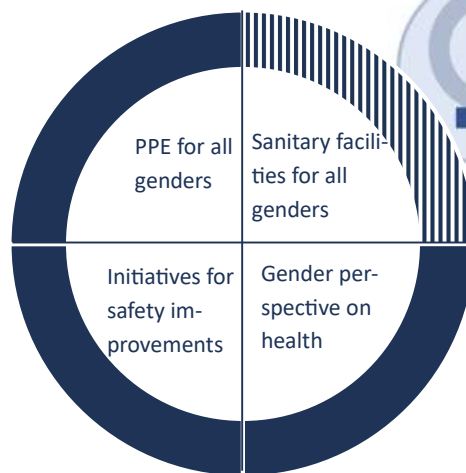
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

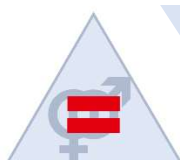
SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS (SNCF)




153,456
employees

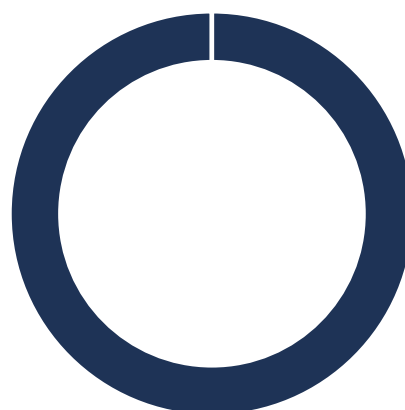
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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



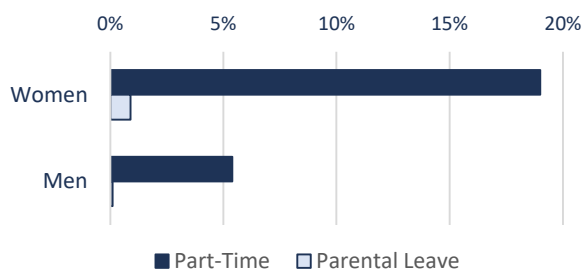
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

21%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

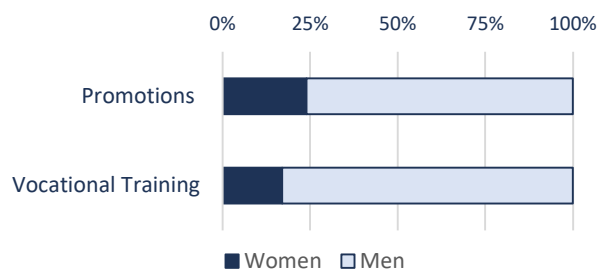


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



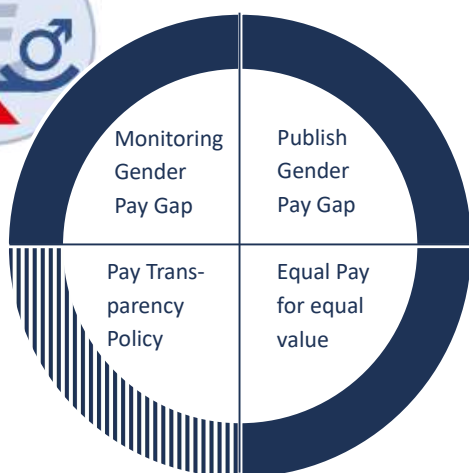
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

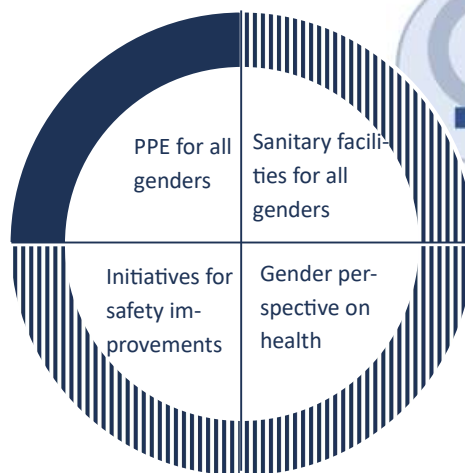
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

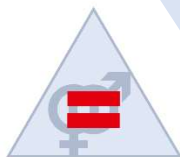
DEUTSCHE BAHN (DB)¹



231,080
employees

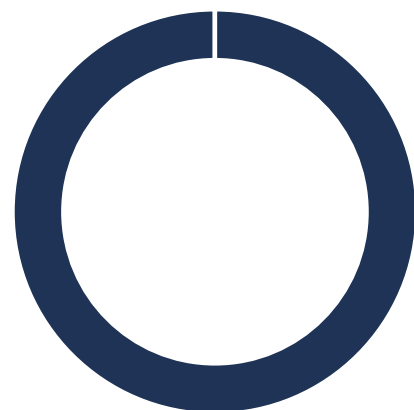
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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

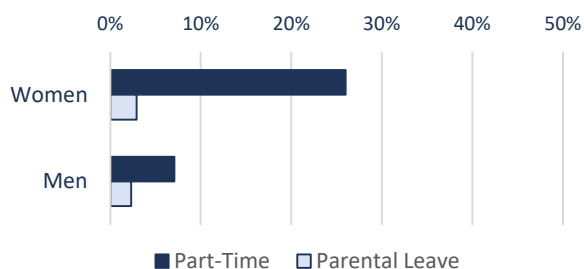
27%

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

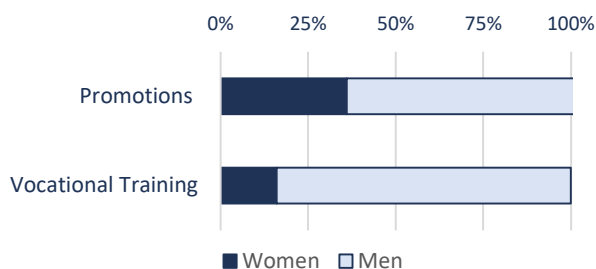


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



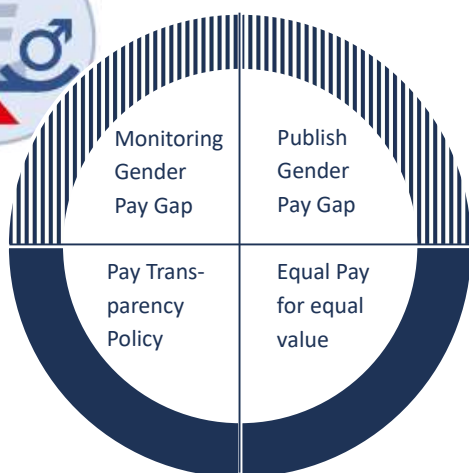
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

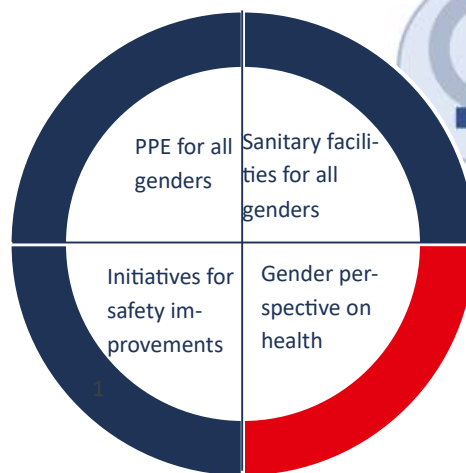
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

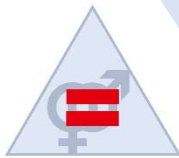
EISENBAHNGESELLSCHAFT OSTFRIESLAND – OLDENBURG (E.G.O.O)



55
employees

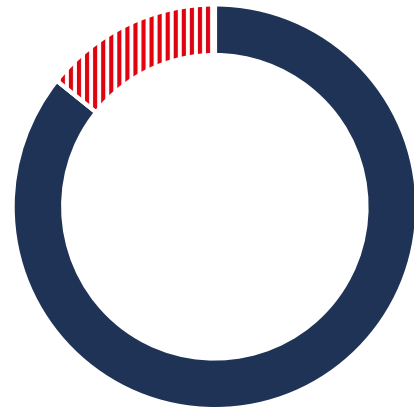
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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



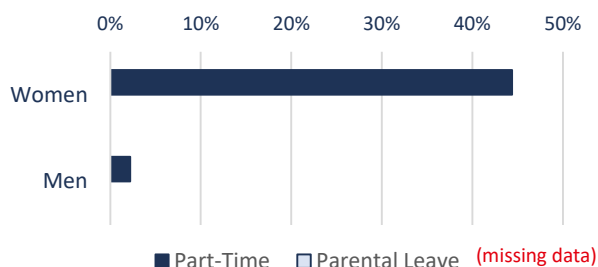
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

0%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

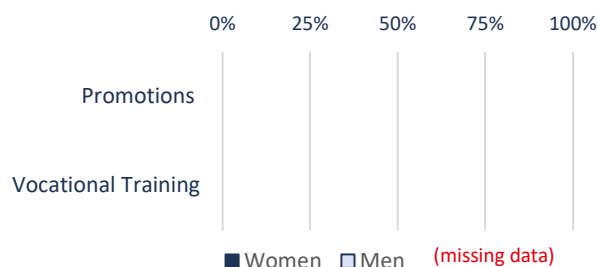


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



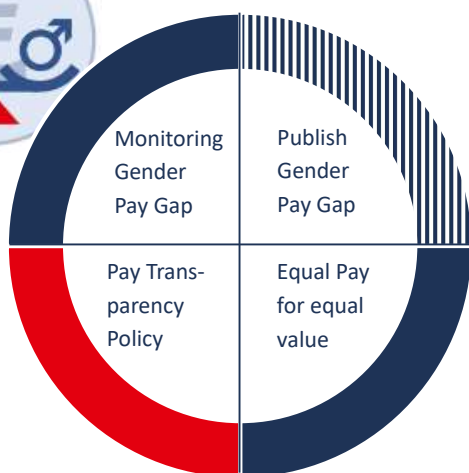
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

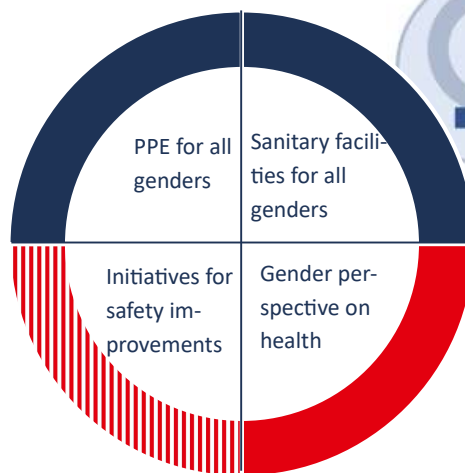
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

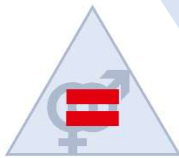


866

employees

BUSINESS FIELDS

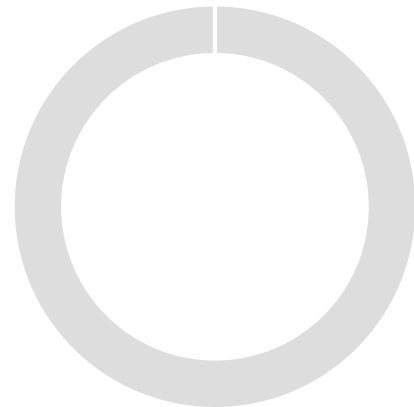
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



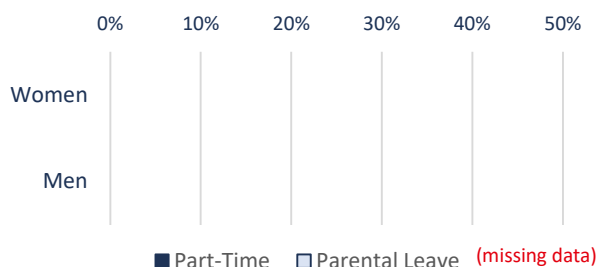
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

19%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

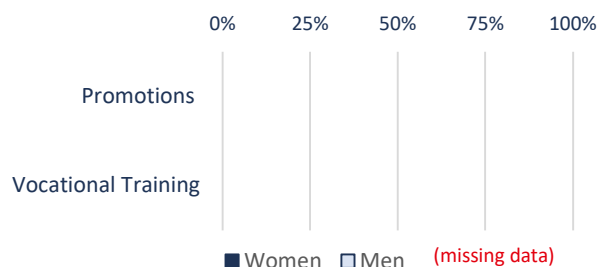


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



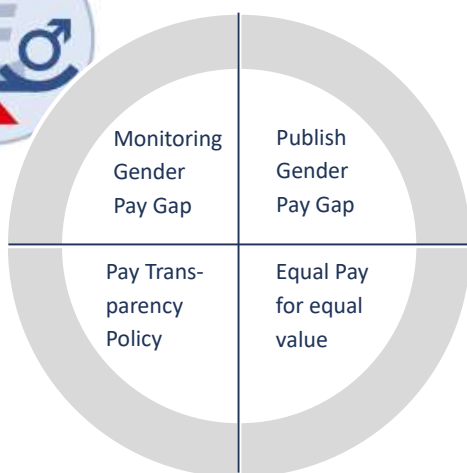
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



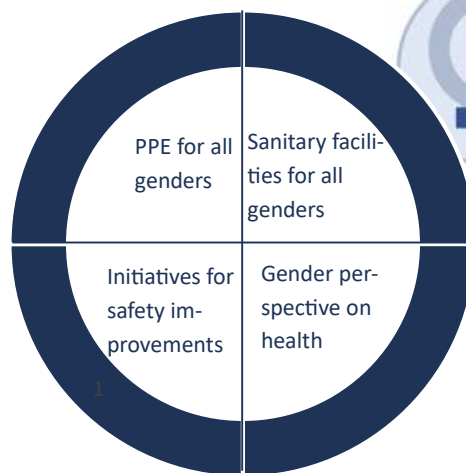
MEASURES TAKEN

- 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

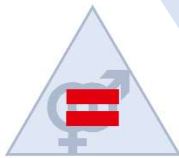
MAGYAR ÁLLAMVASUTAK (MÁV)




16,734
employees

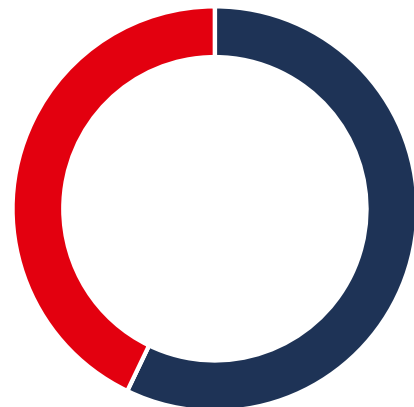
BUSINESS FIELDS

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



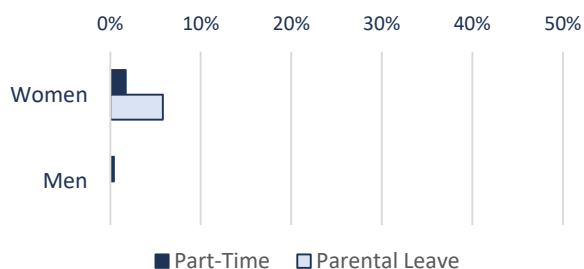
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

20%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

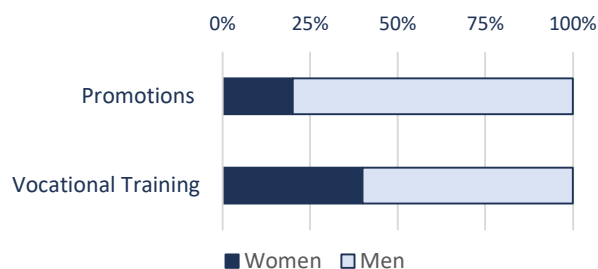


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



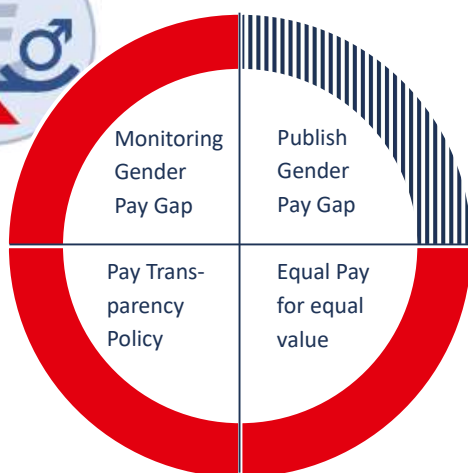
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

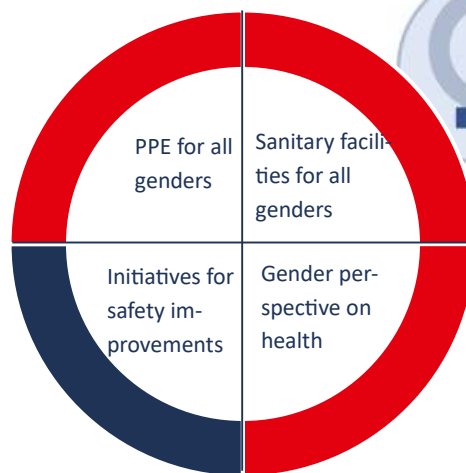
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

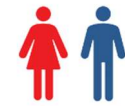


POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

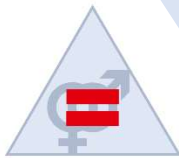
IARNRÓD ÉIREANN (IÉ)



4,689
employees

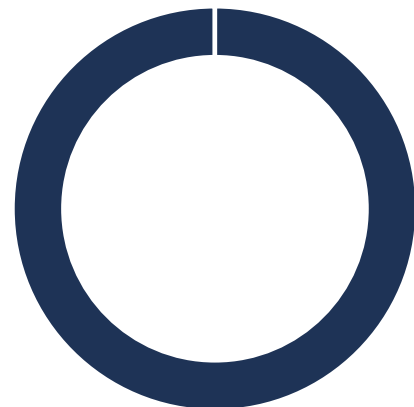
BUSINESS FIELDS

- 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



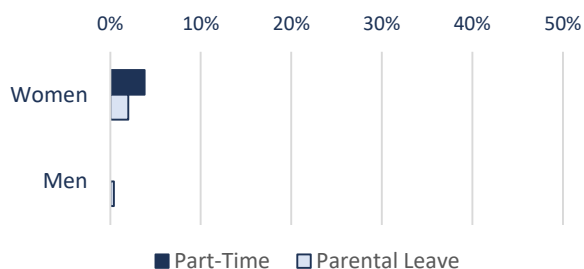
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

16%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

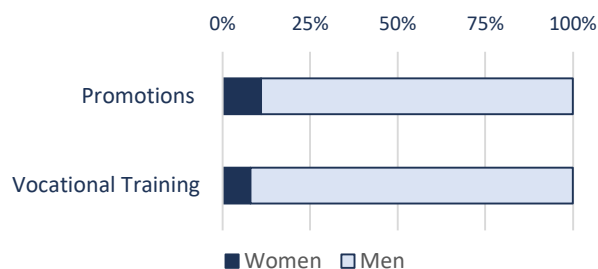


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



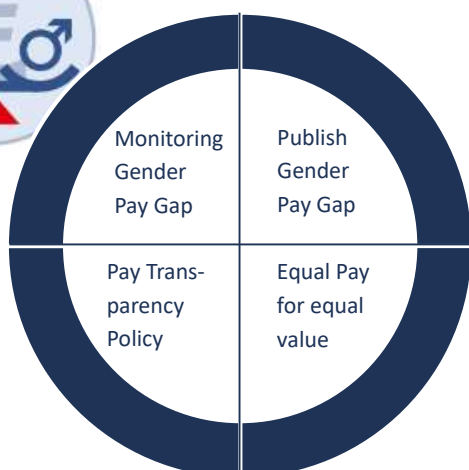
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



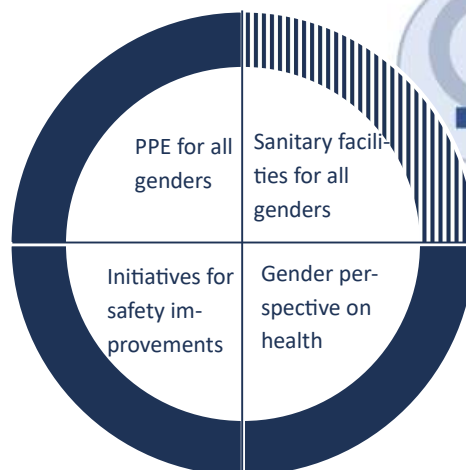
MEASURES TAKEN

- ✓ 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



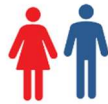
■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

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

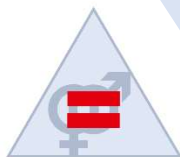
FERROVIE DELLO STATO ITALIANE (FS)



68,444
employees

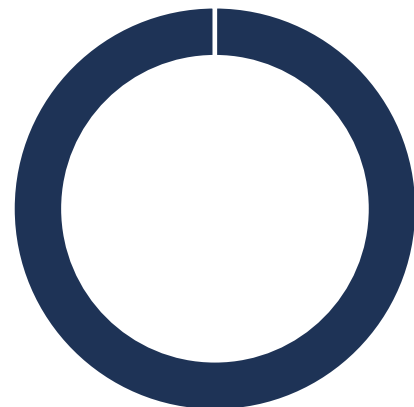
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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



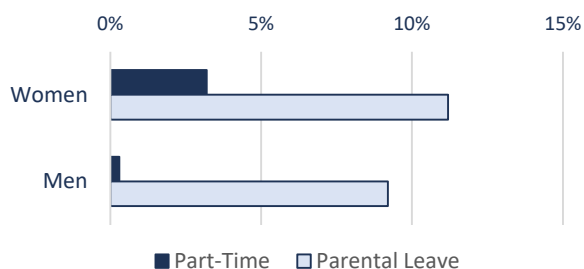
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

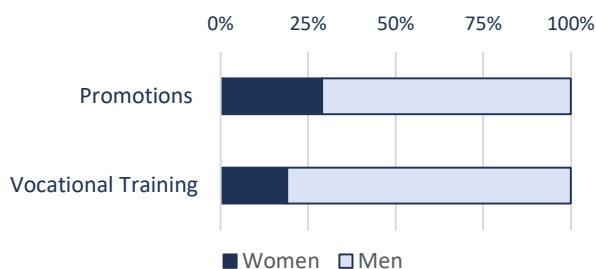


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



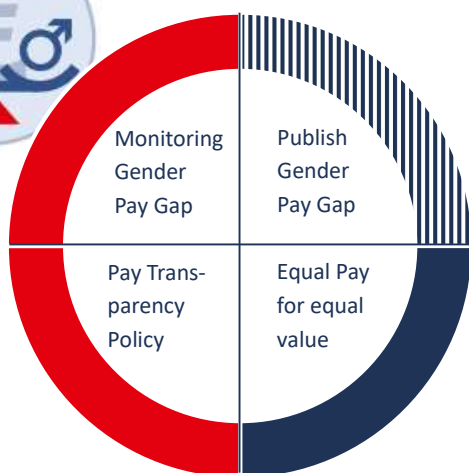
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

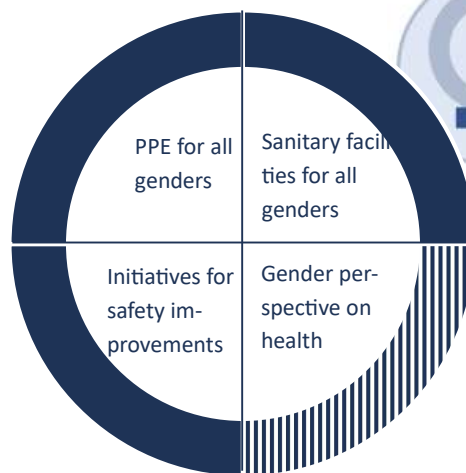
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

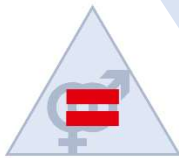
FNM GROUP



210
employees

BUSINESS FIELDS

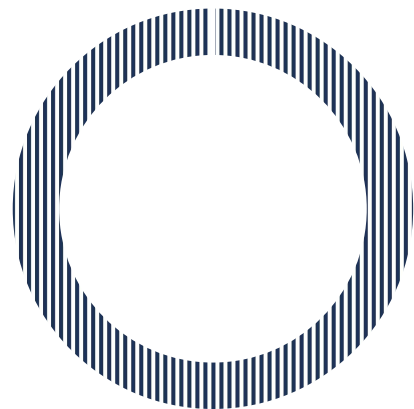
- Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- ✓ Holding



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



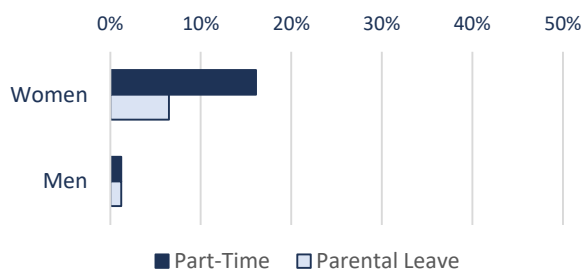
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

77%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

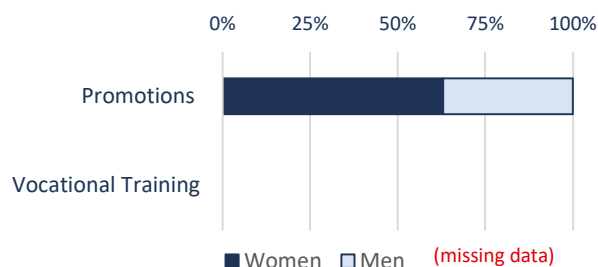


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



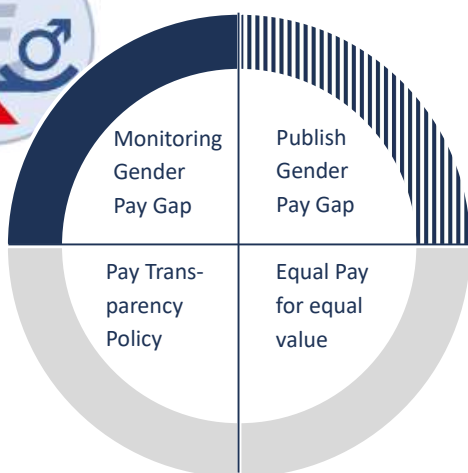
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

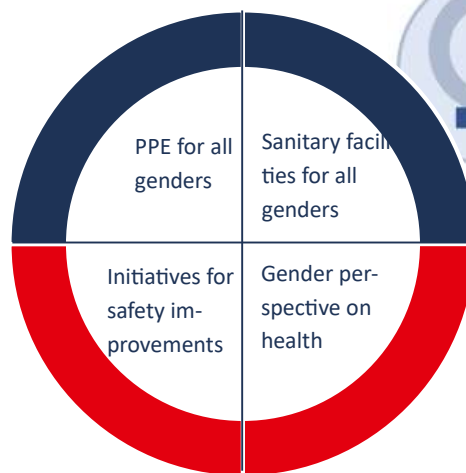
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

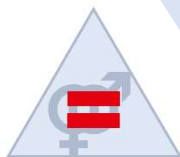
LIETUVOS GELEŽINKELIAI (LTG)




5,697
employees

BUSINESS FIELDS

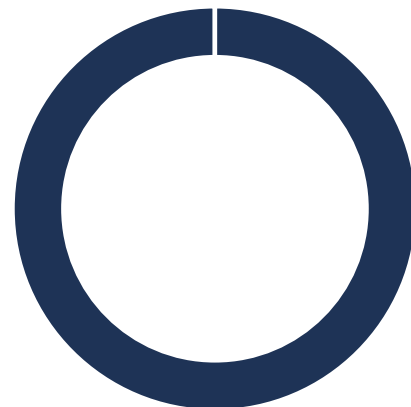
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



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



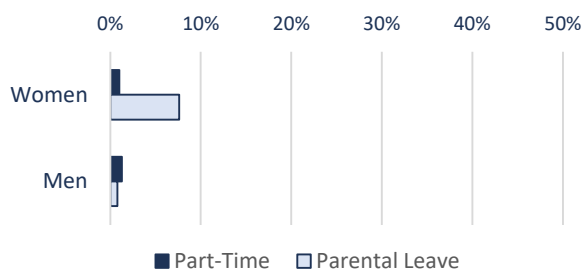
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

41%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

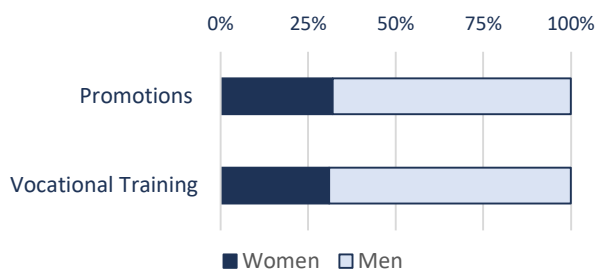


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



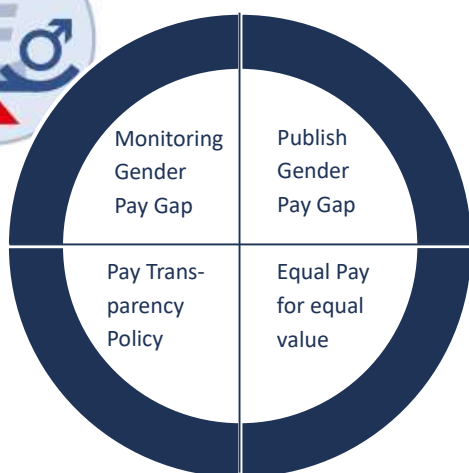
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



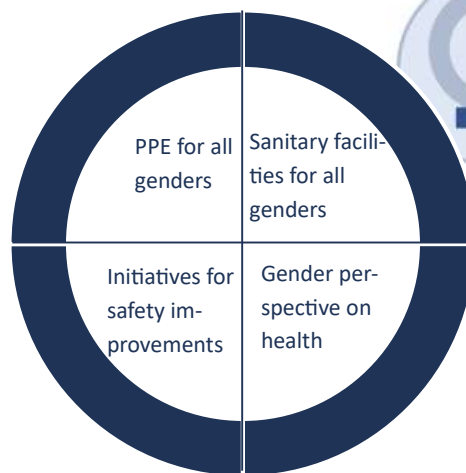
MEASURES TAKEN

- ✓ 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



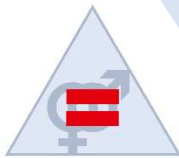
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



5,125
employees

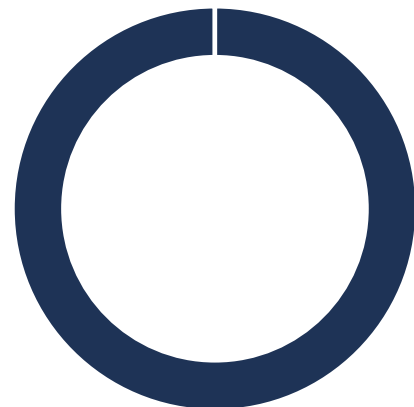
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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



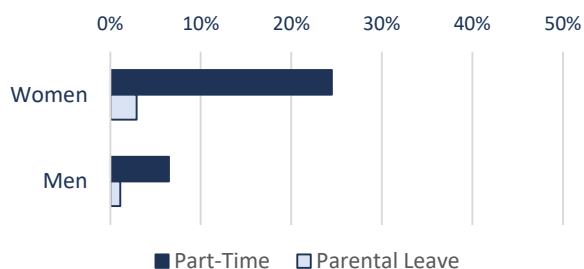
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

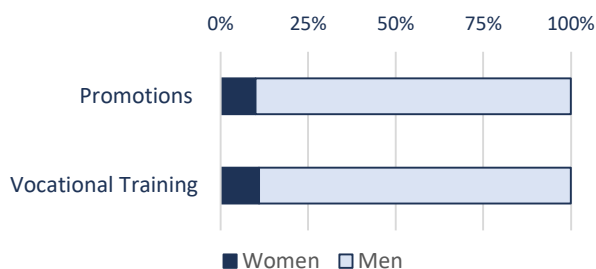


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



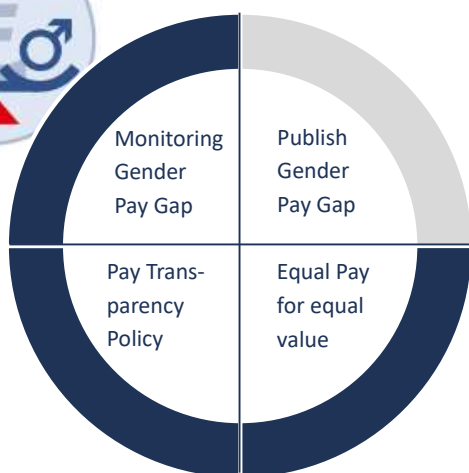
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



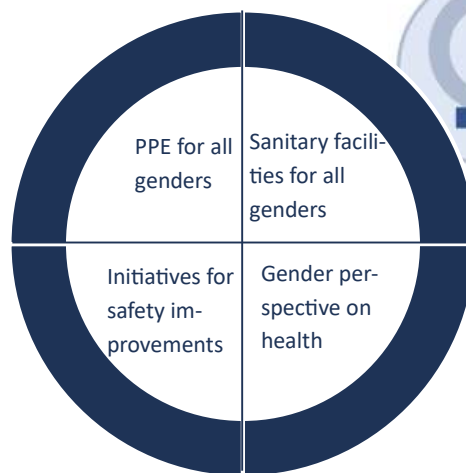
MEASURES TAKEN

- ✓ 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
 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

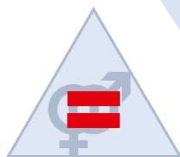
NEDERLANDSE SPOORWEGEN (NS)




20,559
employees

BUSINESS FIELDS

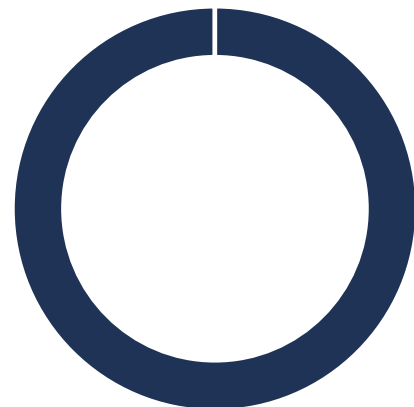
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



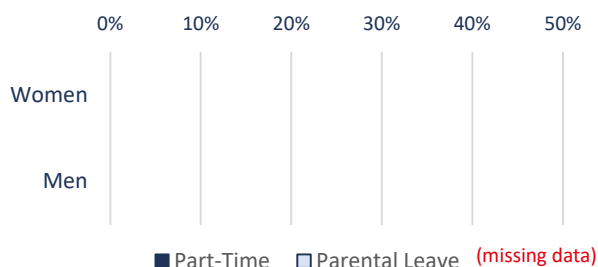
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

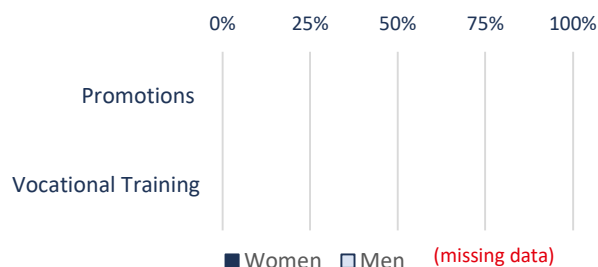


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



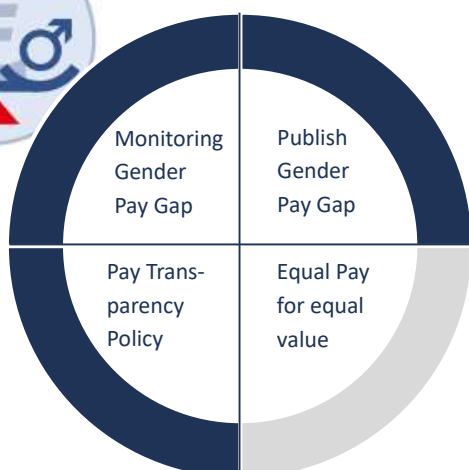
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

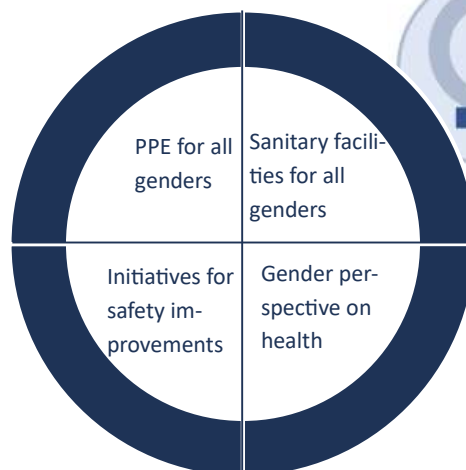
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

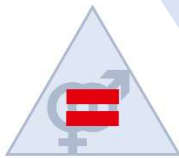
ŽRSM INFRASTRUCTURE



795
employees

BUSINESS FIELDS

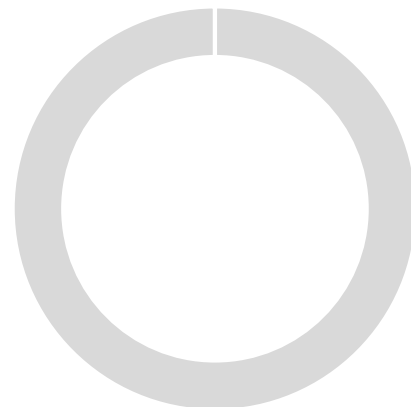
- Freight Transport
- Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



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



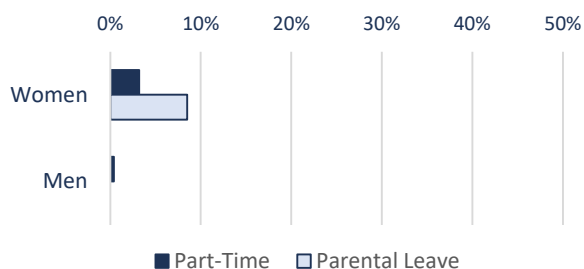
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

32%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

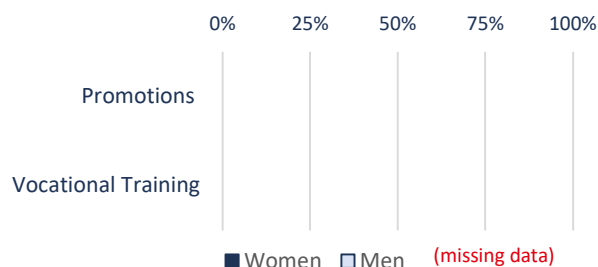


MEASURES TAKEN

- Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



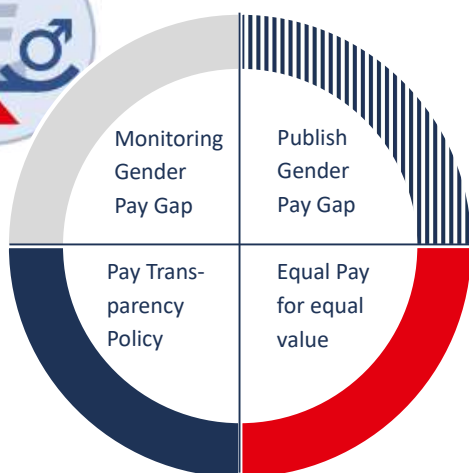
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

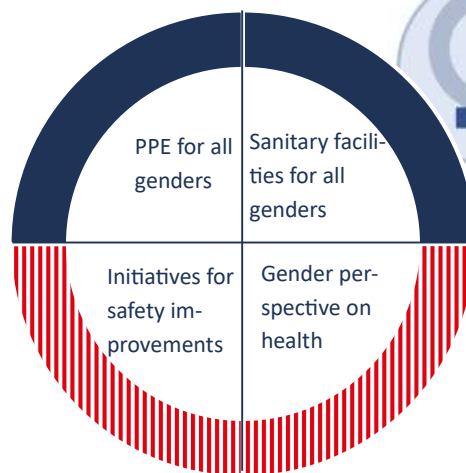
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

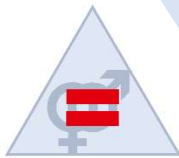
POLSKIE KOLEJE PAŃSTWOWE (PKP)



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



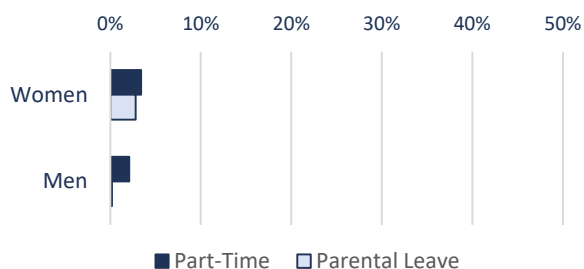
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

33%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

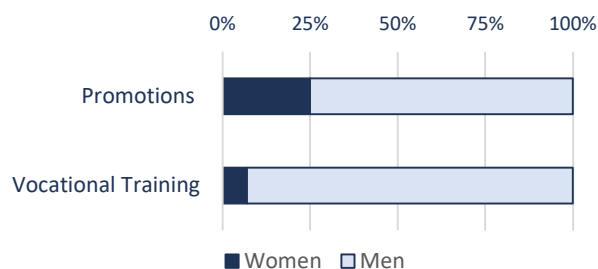


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



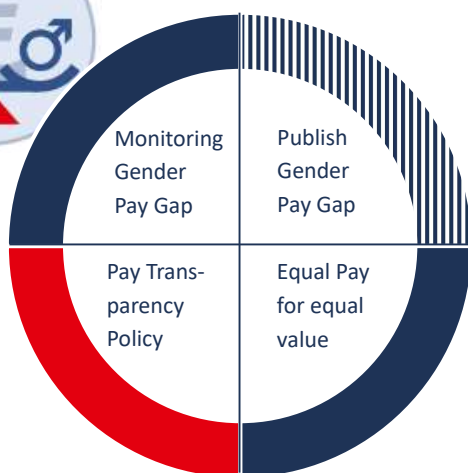
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

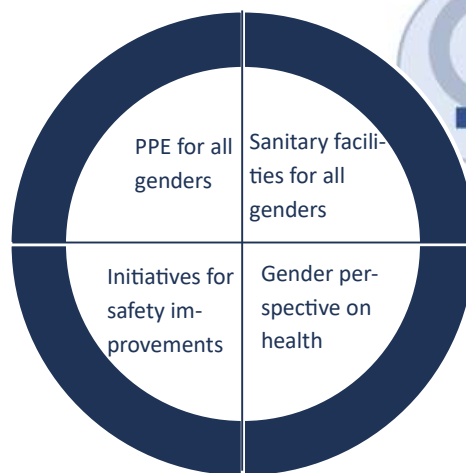
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

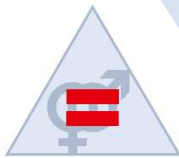
ŽS INFRASTRUCTURE




5,786
employees

BUSINESS FIELDS

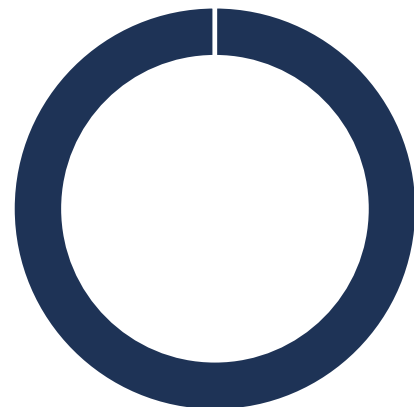
Freight Transport
Passenger Transport
✓ Infrastructure Management
Holding



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



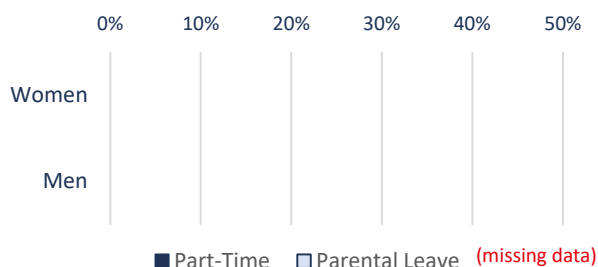
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

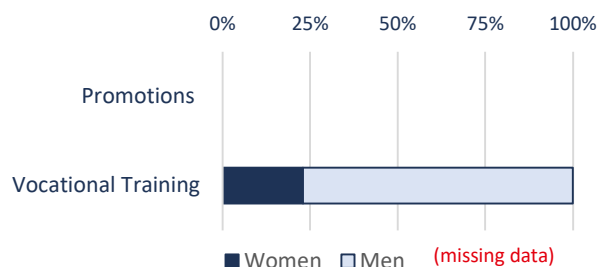


MEASURES TAKEN

Flexible working schedules
Reduction of working time
Remote working arrangements



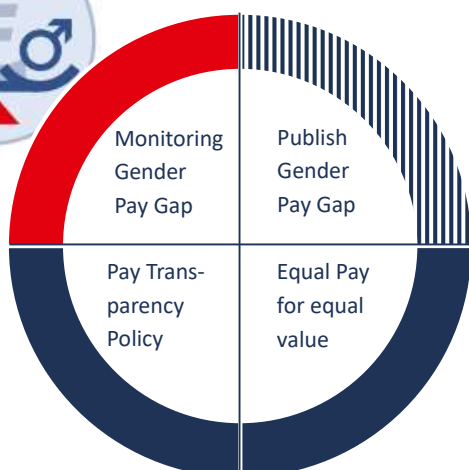
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

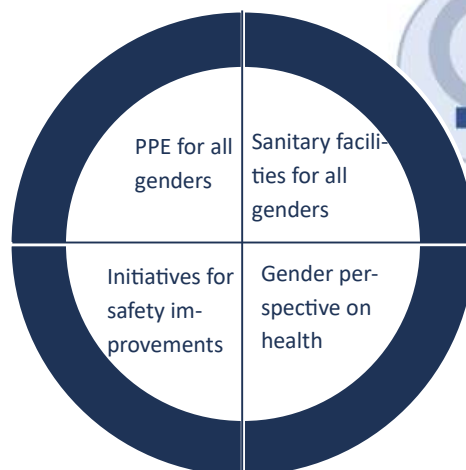
Internal mentoring programmes
Provide access to qualification measures
Strategy for women's career development
Provide resources to support women

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

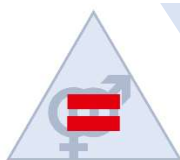
ŽELEZNIČNÁ SLOVENSKEJ REPUBLIKY (ŽSR)



12,707
employees

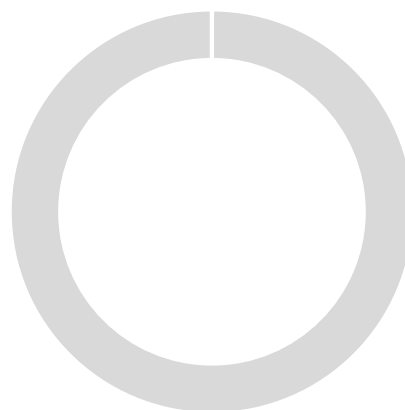
BUSINESS FIELDS

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



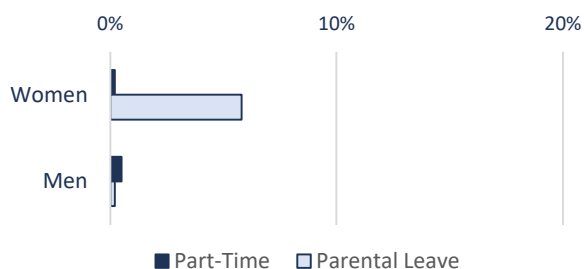
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

29%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

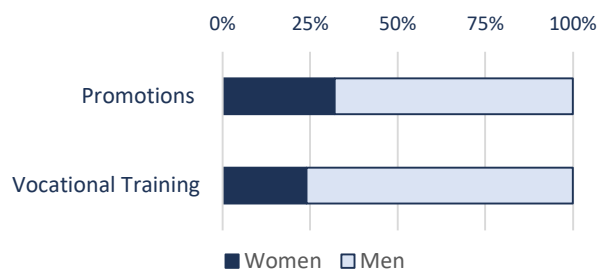


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



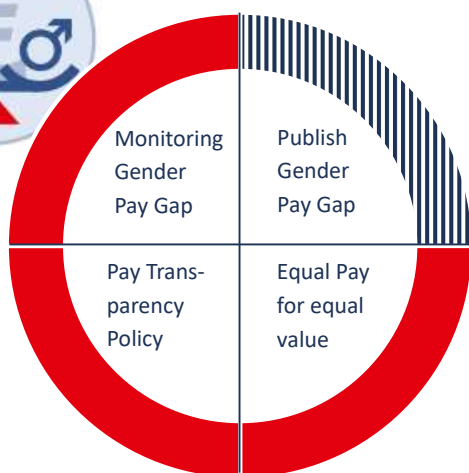
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

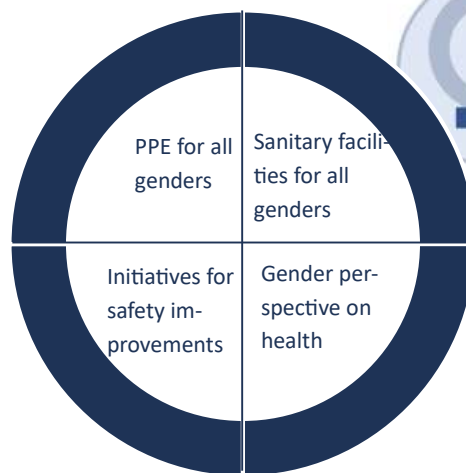
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

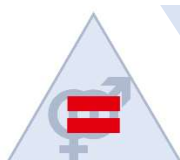
ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ CARGO



3,771
employees

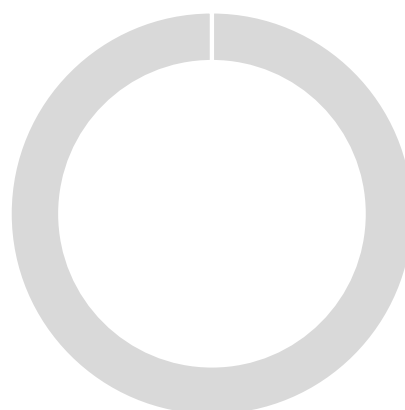
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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



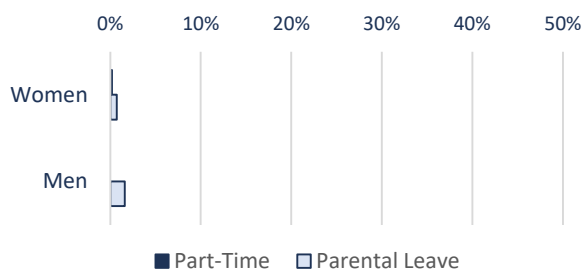
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

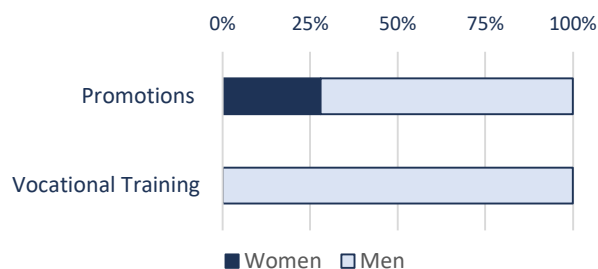


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



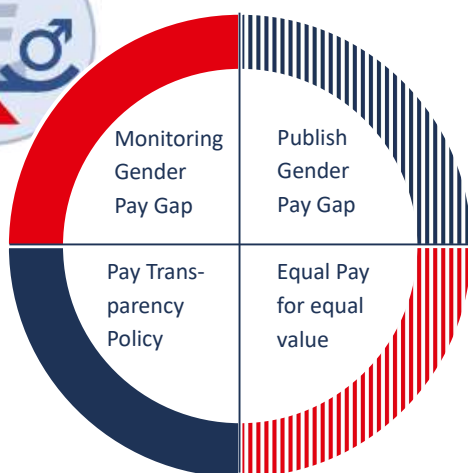
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

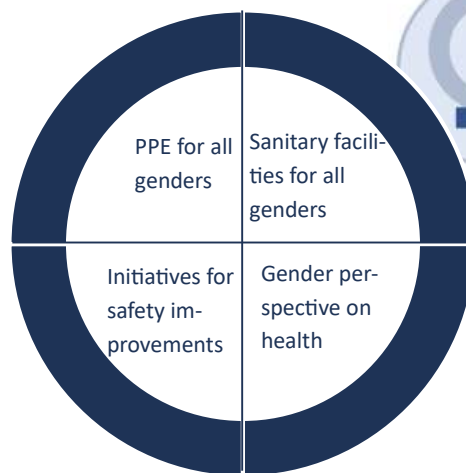
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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)

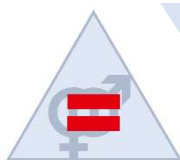


5,240

employees

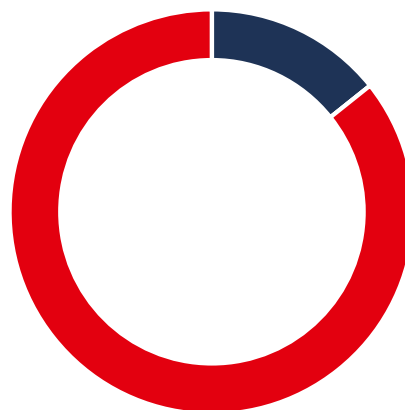
BUSINESS FIELDS

- 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



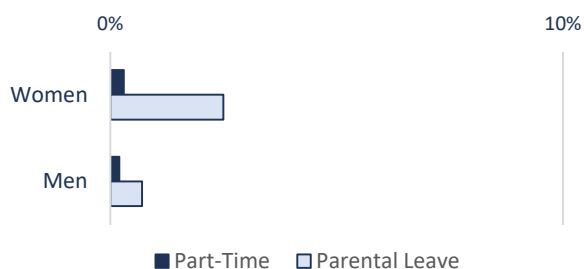
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

37%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

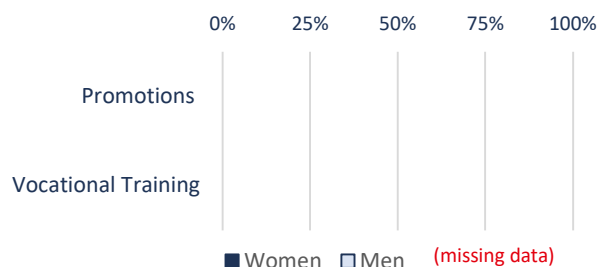


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



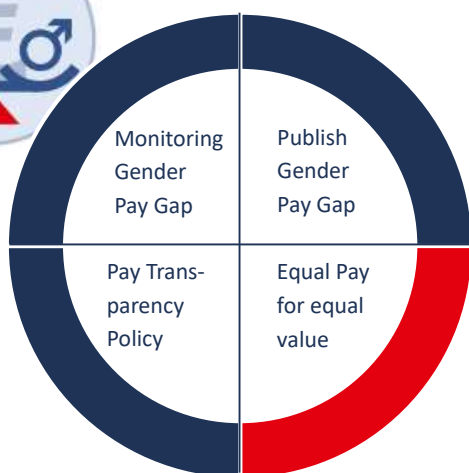
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



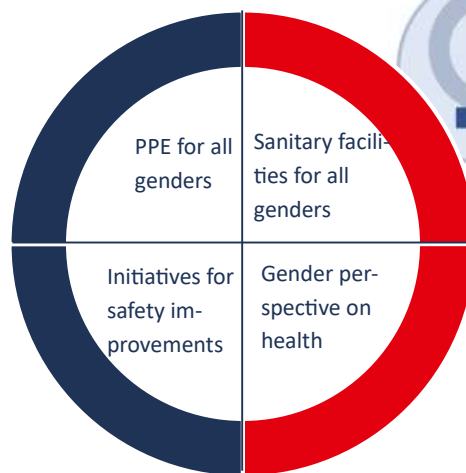
MEASURES TAKEN

- ✓ 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



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

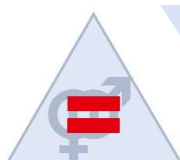
SLOVENSKE ŽELEZNICE (SŽ)



7,102
employees

BUSINESS FIELDS

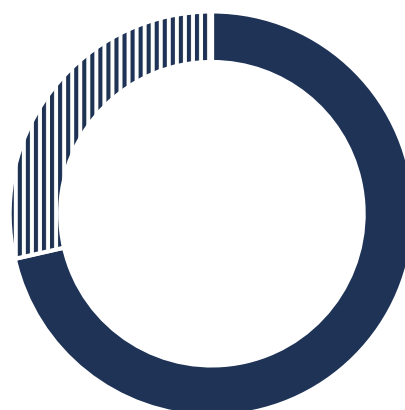
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ||| Communication strategy for company's policy
- ||| Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



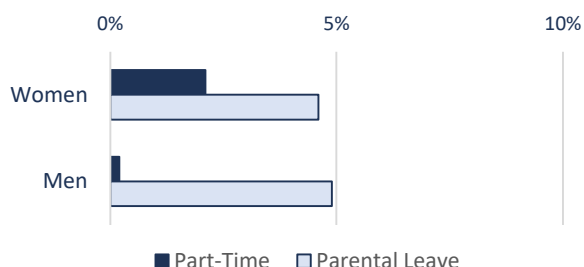
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

27%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

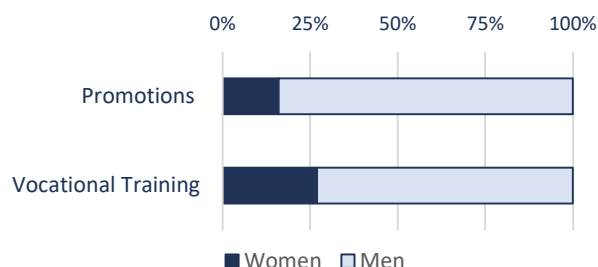


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



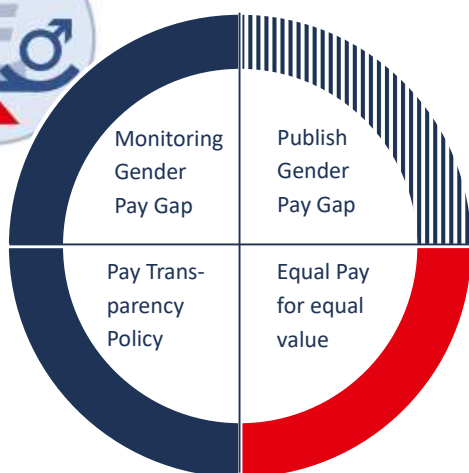
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

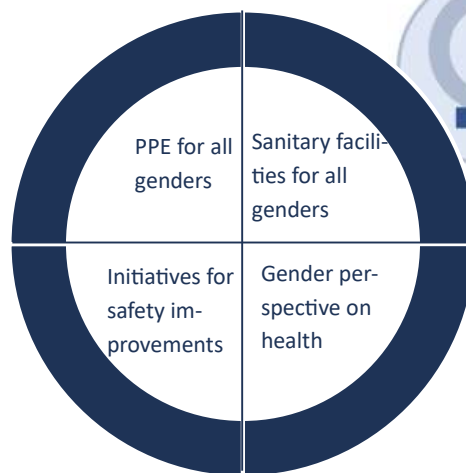
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

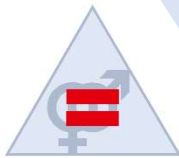
RENFE OPERADORA (RENFE)



15,872
employees

BUSINESS FIELDS

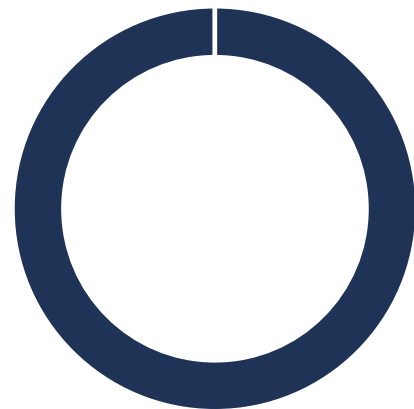
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall



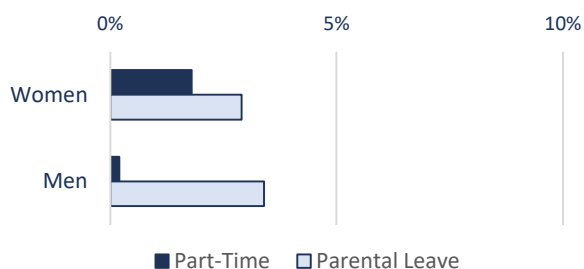
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

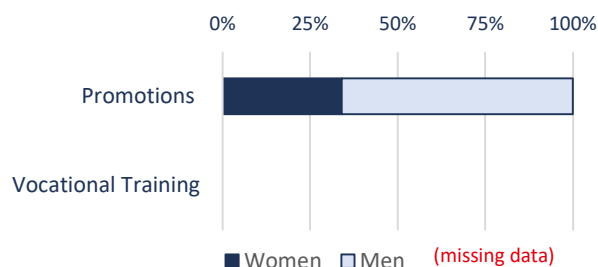


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



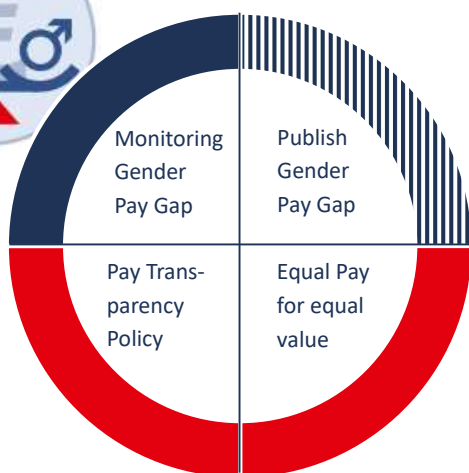
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

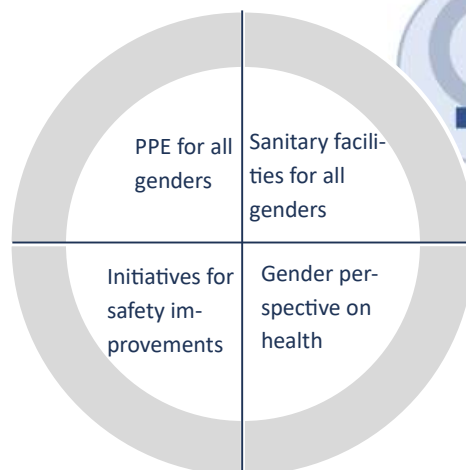
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



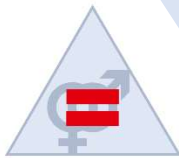
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



3,930
employees

BUSINESS FIELDS

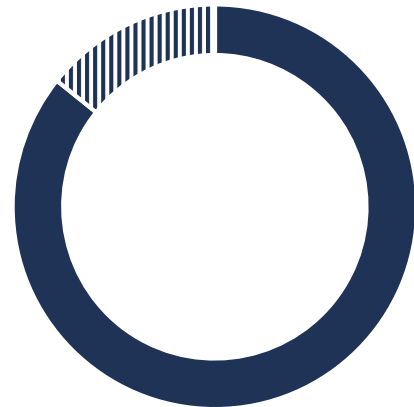
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- III Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes III in develop. ■ no III don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



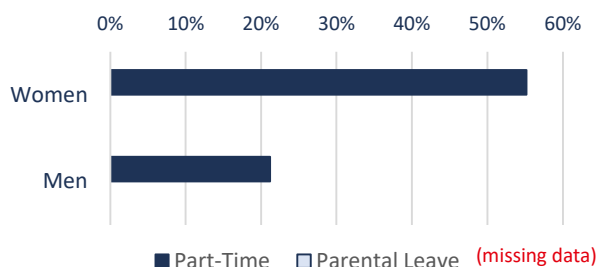
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

30%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

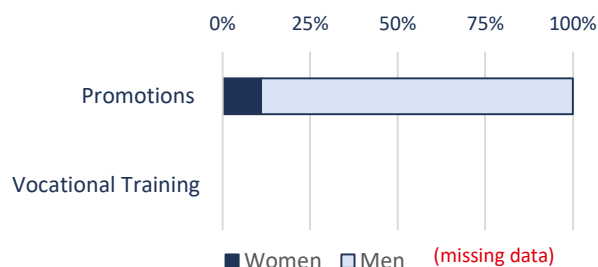


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



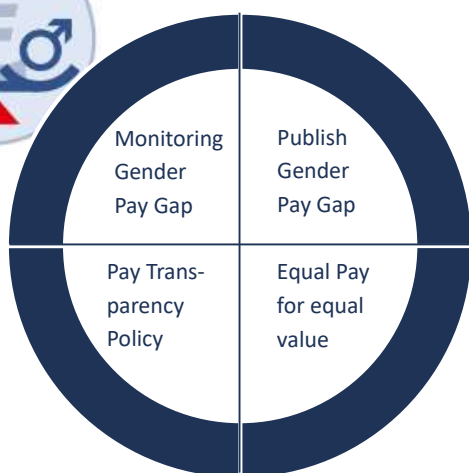
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



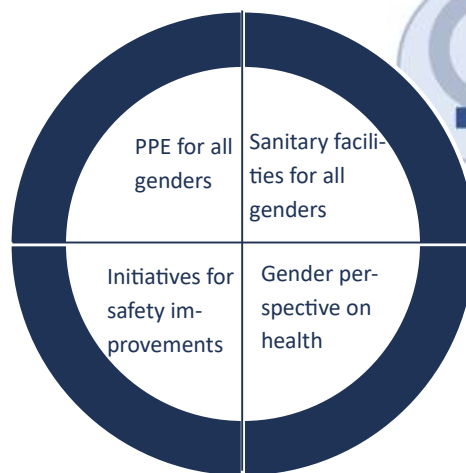
MEASURES TAKEN

- ✓ 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

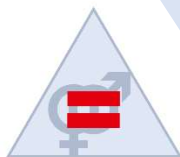
SCHWEIZERISCHE BUNDESBahn (SBB)




32,002
employees

BUSINESS FIELDS

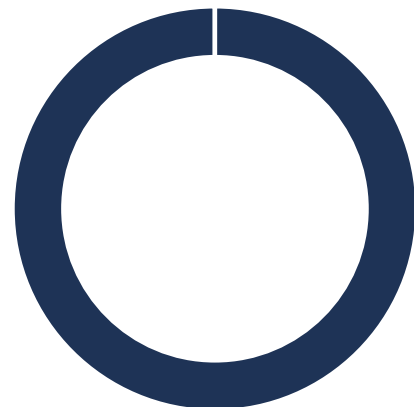
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



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



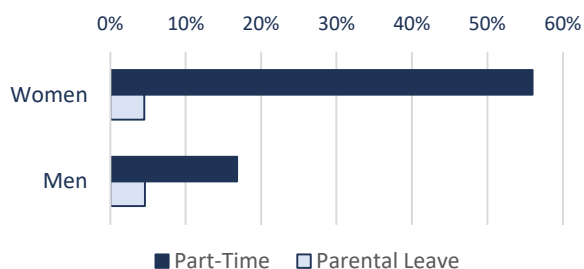
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

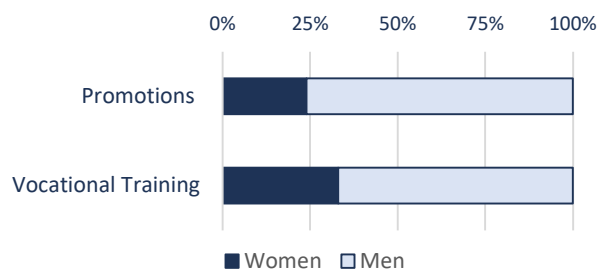


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



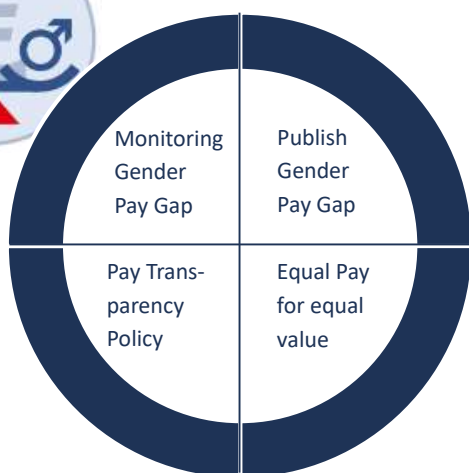
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



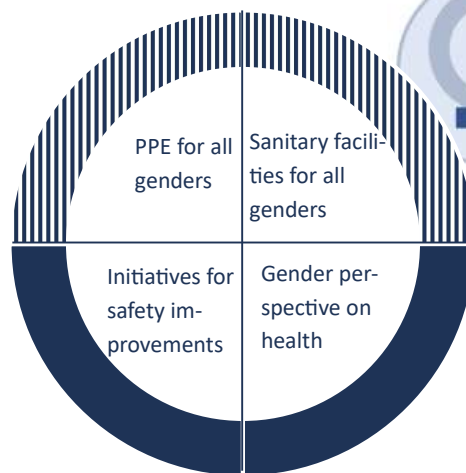
MEASURES TAKEN

- ✓ 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



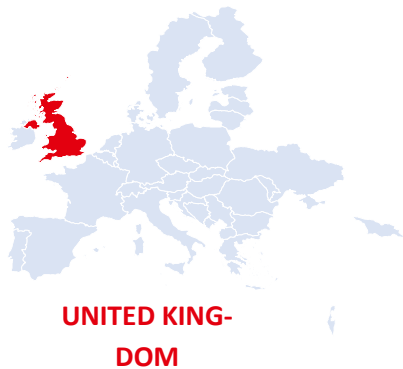
■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

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

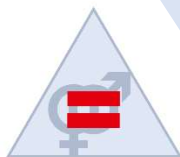
RAIL DELIVERY GROUP (RDG)



n.d.
employees

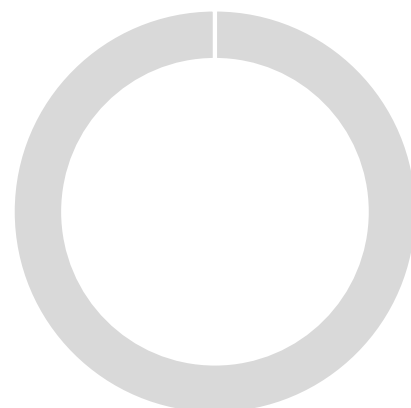
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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



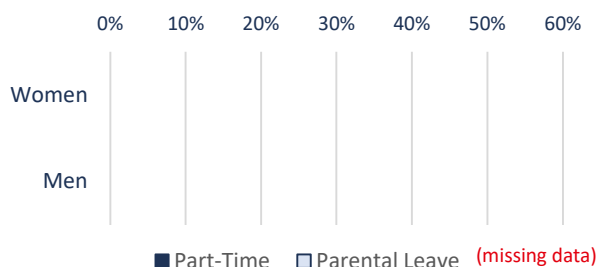
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

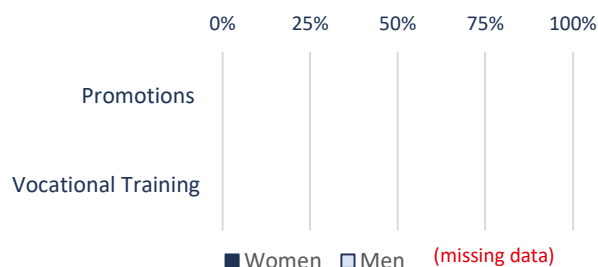


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



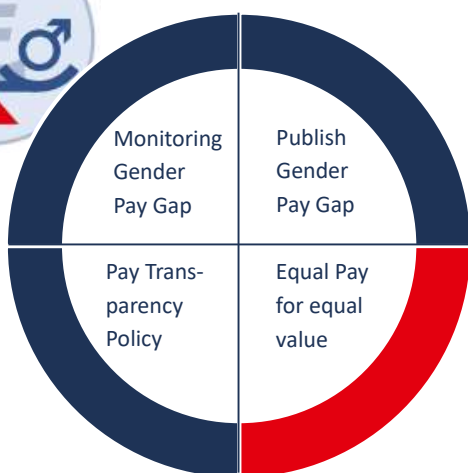
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

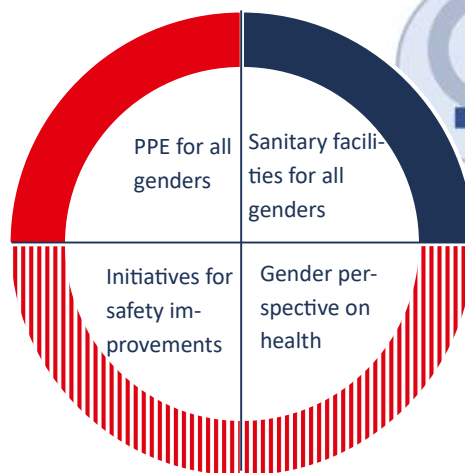
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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