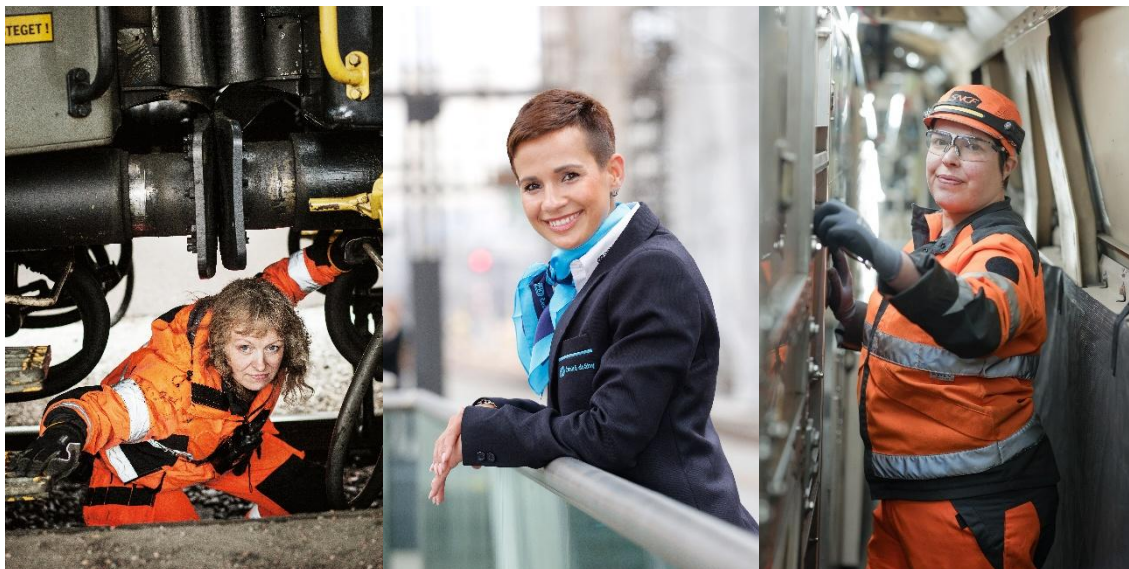




Co-funded by
the European Union



NOWE SPRAWOZDANIE „KOBIETY W KOLEJNICTWIE” (WIR) 2025

Sprawozdanie końcowe

Wdrażanie Umowy europejskich partnerów społecznych w
sprawie kobiet w sektorze kolejowym (Umowa WiR)



MARKA WYDAWNICZA

Niniejszy dokument został opracowany przez L&R Social Research dla europejskich partnerów społecznych w sektorze kolejowym, Wspólnoty Kolei Europejskich i Zarządców Infrastruktury (CER) oraz Europejskiej Federacji Pracowników Transportu (ETF), zwanych dalej łącznie europejskimi partnerami społecznymi, w ramach projektu „Wdrażanie Umowy europejskich partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze kolejowym (Umowa WiR)” przez L&R Social Research.

Projekt otrzymał dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej. Wyłącznie odpowiedzialność za tę publikację ponoszą partnerzy projektu. Komisja Europejska nie ponosi żadnej odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji zawartych w tej publikacji.

Publikacja zlecona przez europejskich partnerów społecznych

Wspólnota Kolei Europejskich i Zarządców Infrastruktury (CER)

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

Europejska Federacja Pracowników Transportu (ETF)

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

Opublikowane przez

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH

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

4 września 2025

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

L&R Social Research

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

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

© photos cover page: SJ AB, České Dráhy, SNCF (od
lewej do prawej)

PRZEDMOWA KOMISJI EUROPEJSKIEJ



Roxana MÎNZATU

Publikacja sprawozdania „Kobiety w kolejnictwie” stanowi ważny kamień milowy dla europejskiego sektora kolejowego oraz dla europejskiego dialogu społecznego.

Podstawą tego osiągnięcia jest „Umowa w sprawie kobiet w sektorze kolejowym”, zawarta przez Wspólnotę Kolei Europejskich i Zarządców Infrastruktury oraz Europejską Federację Pracowników Transportu. Jest to umowa unikatowa w skali Europy. Pokazuje, co można osiągnąć, gdy pracodawcy i związki zawodowe działają w ramach prawdziwego partnerstwa, a także stanowi wzór dla innych sektorów, w jaki sposób promować równość płci poprzez konstruktywne stosunki pracownicze.

Z radością witam i popieram tę inicjatywę. Odzwierciedla ona ducha Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, który wzywa do równości szans, wysokiej jakości zatrudnienia i sprawiedliwych warunków pracy dla wszystkich. Pokazuje również, jak ważną rolę odgrywa silny dialog społeczny w kształtowaniu przyszłości pracy w Europie.

Pierwsze sprawozdanie „Kobiety w kolejnictwie” pokazuje, jakie postępy udało się osiągnąć od czasu podpisania Umowy w 2021 roku: więcej firm przyjmujących strategię równości, inicjatywy mentoringowe łączące młodsze kobiety z doświadczonymi liderkami, elastyczne warunki pracy wspierające rodziny oraz wzory do naśladowania inspirujące kolejne pokolenia.

Jednak sprawozdanie wyraźnie pokazuje, że nadal istnieją pewne wyzwania. Kobiety nadal stanowią mniej niż jedną czwartą pracowników w tym sektorze. W czasach powszechnych niedoborów siły roboczej żaden sektor nie może sobie pozwolić na odcięcie się od połowy siły roboczej, a już szczególnie kolejnictwo – sektor mający kluczowe znaczenie dla mobilności, konkurencyjności i ambicji klimatycznych Europy.

Umowa w sprawie kobiet w sektorze kolejowym oferuje odpowiedź. Dokument obejmujący osiem kluczowych obszarów polityki przedstawia kompleksowe środki mające na celu poprawę rekrutacji, rozwoju kariery i warunków pracy kobiet. To nie tylko zobowiązanie do uczciwości, lecz także wspólna wizja przyszłości sektora.

Co najważniejsze, umowa wysyła jasny sygnał: równość i różnorodność są niezbędne dla siły i odporności europejskiego sektora kolejowego. Musimy nadal dążyć do zwiększenia udziału kobiet w całym sektorze, dopóki równość płci nie przestanie być jedynie celem na horyzoncie, a stanie się rzeczywistością.

Komisja Europejska będzie w dalszym ciągu wspierać te dążenia. Wspieranie kobiet w kolejnictwie ma na celu pełne wykorzystanie talentów Europy, odzwierciedlenie różnorodności naszych obywateli i zapewnienie, że sektor kolejowy będzie gotowy, by stawić czoła wyzwaniom przyszłości.

Ta podróż jeszcze się nie skończyła. Jednak to sprawozdanie sprawia, że kolejne kroki są jasne. Każda kobieta, która dziś dołącza do sektora kolejowego, ułatwia podjęcie tej pracy kolejnym kobietom. Każdy przykład postępu napędza dalsze działania. A każde zobowiązanie ze strony firm, związków zawodowych i instytucji przybliża nas do wspólnego celu, jakim jest równość płci.

Roxana MÎNZATU,
Executive Vice-President



PRZEDMOWA KOMITETU SEKTOROWEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO UE DS. KOLEI



Matthias Rohrmann
(© Werner Popp)

Umowa WiR ma na sektorze kolejowym zarówno w celu atrakcyjności udziału kobiet w celu zwalczanie promowanie

Sprawozdanie WiR, towarzyszyć przykłady. Pomoże jeszcze popracować.

Szanowni Państwo, drodzy Koledzy i Koleżanki,
a zwłaszcza drogie Pracownice kolei,

jako partnerzy społeczni – CER i ETF – w sektorze kolejowym, z przyjemnością prezentujemy pierwsze nowe sprawozdanie „Kobieta w kolejnictwie (WiR)”.

Dziękujemy wszystkim współpracownikom, którzy na przestrzeni wielu miesięcy przyczynili się do jego powstania.

Jest to wypełnienie jednego z najważniejszych postanowień Umowy w sprawie kobiet w sektorze kolejowym, która do dziś pozostaje wyjątkowa. Po ponad trzech latach negocjacji w sprawie Umowy WiR, w dalszym ciągu demonstrujemy nasze zaangażowanie na rzecz jej wdrażania.



Giorgio Tuti
(© Alexander Egger)

celu zwiększenie i poprawę zatrudnienia kobiet w oraz promowanie ich integracji. Jest to konieczne poprawy warunków dla kobiet, jak i zwiększenia zatrudnienia w sektorze kolejowym. Zwiększenie naszym sektorze jest również środkiem mającym na niedoboru wykwalifikowanych pracowników i przyszłości naszego sektora.

które odtąd będzie publikowane regularnie, będzie wdrażaniu środków oraz wskazywać postępy i dobre jednak również wskazać obszary, nad którymi musimy

W tych trudnych politycznie czasach sprawozdanie WiR i partnerzy społeczni działający w sektorze kolejowym wysyłają jasny i ważny sygnał na rzecz różnorodności! Wspieramy różnorodność, różnorodną siłę roboczą oraz jej aktywne promowanie. Różnorodność jest częścią naszego DNA. Jest naszą siłą. Wzywamy polityków i wszystkie podmioty działające w sektorze kolejowym do dalszej współpracy na rzecz osiągnięcia tych celów.

Niniejsze Sprawozdanie WiR nie oznacza zatem, że nasza praca się skończyła – wręcz przeciwnie, dopiero się zaczęła i wspólnie będziemy ją kontynuować. Obowiązuje bowiem następująca zasada: silne kobiety = silne koleje. Mając to na uwadze, mamy nadzieję, że lektura niniejszego sprawozdania sprawi Państwu przyjemność i liczymy na dalszy rozwój i współpracę – dla dobra pracowników, współpracowników i kobiet.

Matthias Rohrmann (CER)
Prezydent
Komitetu Sektorowego Dialogu Społecznego UE ds. kolei

Giorgio Tuti (ETF)
Wiceprezydent



„Przedsiębiorstwo SNCF pomogło mi znaleźć mieszkanie dla mojej rodziny. Otrzymałam świadczenie rodzicielskie i poradnik od pomocy społecznej SNCF. Moje dzieci korzystają ze wsparcia centrum edukacyjnego SNCF i jeżdżą na letnie obozy SNCF. Dzięki takim inicjatywom moje życie osobiste staje się łatwiejsze i mogę pracować w dobrych warunkach”.

— **PANI JOVAHNNA THARLADIÈRE**
DYŻURNA RUCHU W PARYSKICH POCIĄGACH PODMIEJSKICH, SNCF, FRANCJA

„Ten sektor jest w dalszym ciągu zdominowany przez mężczyzn. Wiele zmieniło się na lepsze, ale nadal jest dużo do zrobienia. Nie tylko w Niemczech większość prac opiekuńczych wciąż wykonują kobiety. Problem niedoboru wykwalifikowanych pracowników można rozwiązać tylko wtedy, gdy kobietom zaoferuje się dobrą pracę z możliwością zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Inicjatywa WiR stanowi pierwszy krok w tym kierunku”.

— **NADJA HOUY**
PRZEWODNICZĄCA KOMITETU KOBIET EVG

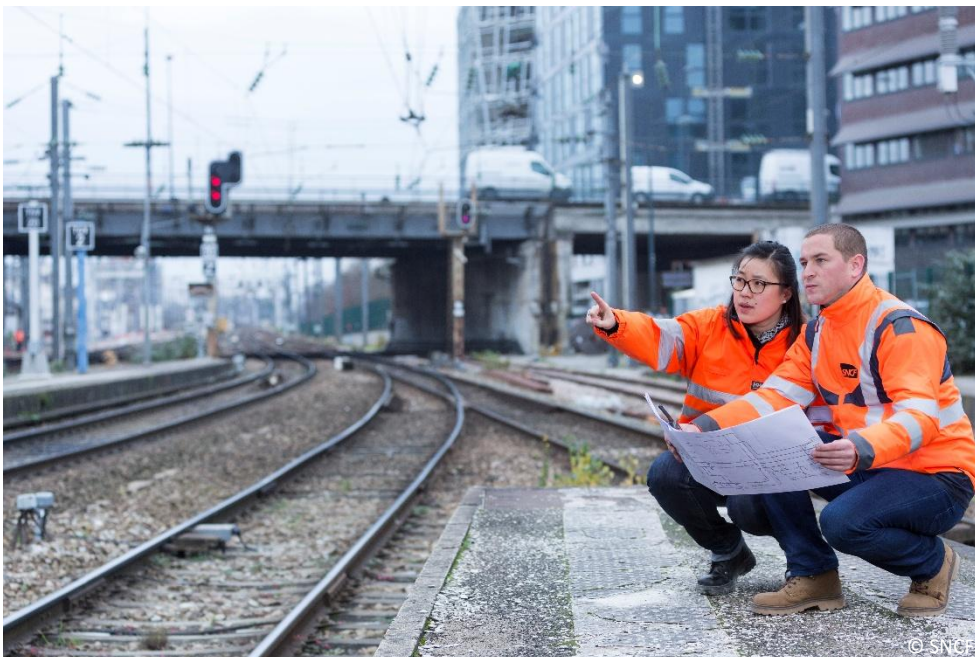


„Jako kobieta zasiadająca w radzie zakładowej, przewodzę 160 koleżankom w Wiedniu. Jestem dumna z faktu, że kwota kobiet wynosi obecnie 29%. Dzięki zaangażowaniu zespołu mojej rady zakładowej poprawiliśmy przejrzystość rekrutacji, klasyfikacji wynagrodzeń i rozwoju kariery na korzyść współpracownic. Dialog społeczny uświadomił pracodawcom obciążenia, z jakimi borykają się kobiety pracujące na kolei. W nadchodzących latach konieczne będzie podjęcie znacznie większych wysiłków w celu rozwiązania istniejących problemów kobiet pracujących w kolejnictwie. Molestowanie seksualne i przemoc w miejscu pracy to nadal duży problem i wyraz dynamiki władzy, który dotyka przede wszystkim kobiety. Pracodawcy są proszeni o podjęcie szybkich działań, aby kobiety mogły bezpiecznie pracować w sektorze kolejowym”.

— **MELANIE STEINBERGER**
SZEFOWA RADY ZAKŁADOWEJ DS. OBSŁUGI POCIĄGÓW ÖBB W WIEDNIU,
AUSTRIA

„Kobiety w branży kolejowej nadal borykają się z poważnymi wyzwaniami, pomimo ich rosnącej obecności i coraz większego wkładu. To musi się zmienić – dlatego Umowa w sprawie kobiet w sektorze kolejowym (WiR) jest tak ważna. Jednakże firmy muszą lojalnie stosować postanowienia umowy, aby sprawy rzeczywiście rozwijały się we właściwym kierunku. To kwestia równości i atrakcyjności sektora, a co za tym idzie, przetrwania branży kolejowej”.

— **CÉLINE RUFFIE**
WSPÓŁPRZEWODNICZĄCA KOMITETU MŁODZIEŻY ETF



„Jako Deutsche Bahn zobowiązujemy się do równego udziału kobiet i mężczyzn, ponieważ rozumiemy, że wyższa reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych jest niezbędna dla innowacyjnej, odpornej i zrównoważonej kolei.

Aby osiągnąć ten cel, wdrażamy konkretne środki strategiczne, takie jak przejrzyste planowanie sukcesji, podział stanowisk i elastyczne modele pracy, które promują różnorodność w codziennym życiu zawodowym.

W dłuższej perspektywie dążymy do parytetu uczestnictwa, aby wzmocnić kreatywność i odporność naszej organizacji. Ponieważ równość płci to nie jedynie miły dodatek, ale konieczność – dla silnej i trwałej przyszłości”.

– **CHRISTINE EPLER, SPECJALISTKA DS. RÓŻNORODNOŚCI I DYREKTOR DS. STRATEGII HR, INNOWACJI I RÓŻNORODNOŚCI W DEUTSCHE BAHN**

„Czas na rozmowy minął, pora coś zrobić! Do dzieła!”

– **SILVANA FRANKEN
WICEPRZEWODNICZĄCA KOMITETU KOBIEC ETF**

TREŚĆ

Nowe sprawozdanie w sprawie kobiet w sektorze kolejowym 2025: Fakty i liczby w skrócie	10
Zwiększanie zatrudnienia kobiet w europejskim sektorze kolejowym	21
Umowa europejskich partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze kolejowym	23
Sprawozdanie z wdrażania Umowy WiR	27
Przegląd wdrożenia	30
Obszar polityki 1: Ogólna polityka równości płci	37
Obszar polityki 2: Cele dotyczące zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn	57
Obszar polityki 3: Rekrutacja	77
Obszar polityki 4: Godzenie życia zawodowego z prywatnym	92
Obszar polityki 5: Rozwój kariery zawodowej	108
Obszar polityki 6: Równość wynagrodzeń a zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć	125
Obszar polityki 7: Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz środowisko pracy	142
Obszar polityki 8: Zapobieganie molestowaniu seksualnemu i seksizmowi	154
Dobrowolny wkład Związku Zawodowego Kolejarzy i Pracowników Budownictwa Transportowego Ukrainy	167
Uwagi końcowe	170



NOWE SPRAWOZDANIE W SPRAWIE KOBIET W SEKTORZE KOLEJOWYM 2025: FAKTY I LICZBY W SKRÓCIE

Sektor kolejowy w Europie zatrudnia około 1,5 miliona pracowników i jest ważnym pracodawcą, który odgrywa kluczową rolę nie tylko w gospodarce europejskiej, ale także w ograniczaniu emisji dwutlenku węgla i promowaniu przyjaznego dla środowiska transportu ludzi i towarów. Pomimo swojej kluczowej roli, sektor kolejowy stoi przed poważnymi wyzwaniami, w tym dużą nierównowagą płci w kadrze pracowniczej, starzeniem się kadr i niedoborem pracowników. Problem niedostatecznej reprezentacji kobiet wśród pracowników kolei jest coraz częściej adresowany zarówno przez trendy strukturalne, jak i wyraźną politykę samych przedsiębiorstw kolejowych. W ramach polityk krajowych i ogólnounijnych podejmuje się również istotne kroki w celu promowania równości płci na szeroką skalę, oprócz szczególnego skupienia się na sektorze transportu.

Wspólnota Europejskich Przedsiębiorstw Kolejowych i Infrastrukturalnych (CER) oraz Europejska Federacja Pracowników Transportu (ETF) w ramach Europejskiego Komitetu Sektorowego Dialogu Społecznego ds. kolei odgrywają szczególnie ważną rolę we wspieraniu zatrudnienia kobiet w europejskim sektorze kolejowym i umieszczeniu kwestii równości płci na porządku dziennym. W listopadzie 2021 r. podpisano Umowę europejskich partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze kolejowym („Umowa WiR”), której celem jest promowanie równości płci w branży kolejowej.

Umowa WiR definiuje zasady w ośmiu obszarach polityki i wspiera wdrażanie konkretnych środków mających na celu przyciągnięcie większej liczby kobiet do sektora kolejowego i zapewnienie równych szans wszystkim pracownikom. Osiem obszarów polityki, którymi należy się zająć, to:



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

Ogólna równość płci

Rozwój kariery

Zrównoważona reprezentacja płci

Równość wynagrodzeń i różnica w wynagrodzeniach ze względu na płeć

Rekrutacja

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Godzenie pracy i życia osobistego

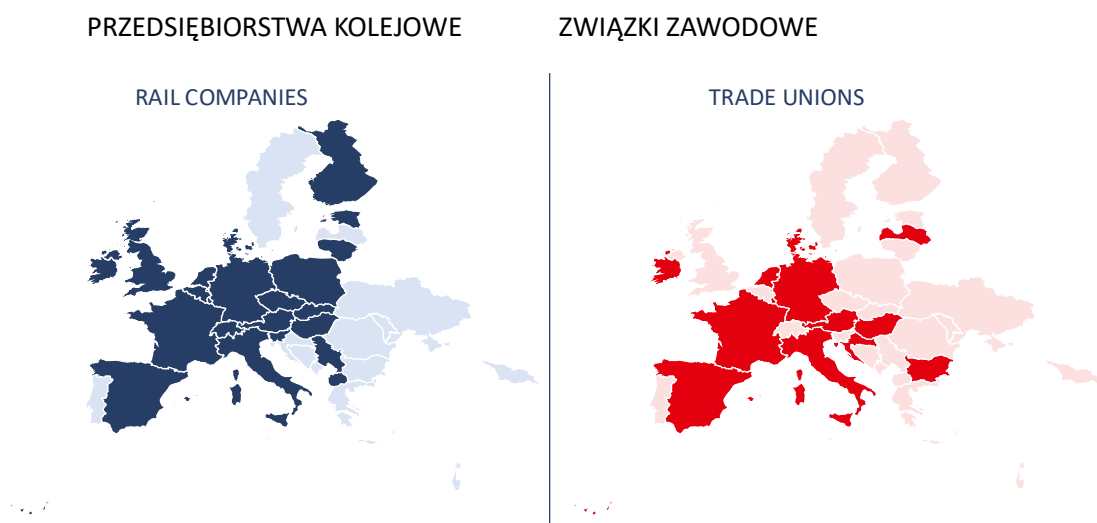
Zapobieganie molestowaniu seksualnemu i seksizmowi

W umowie zawarto również zobowiązanie do przeprowadzenia całościowej oceny jej wdrażania i wpływu. Ocena rozpoczęła się w 2024 r. i została ukończona w sierpniu 2025 r. Nowe sprawozdanie „Kobiety w kolejnictwie” (WiR) z 2025 r. jest pierwszym, które przedstawia aktualną sytuację w zakresie równości płci w europejskich przedsiębiorstwach kolejowych po podpisaniu Umowy WiR. Fakty, liczby i ocena wdrażania poszczególnych środków mają pomóc przedsiębiorstwom kolejowym i związkom zawodowym w docenianiu własnych sukcesów i identyfikowaniu dodatkowych wyzwań w celu dalszego promowania równości płci i zatrudnienia kobiet.

Z UDZIAŁEM 29 EUROPEJSKICH PRZEDSIĘBIORSTW KOLEJOWYCH I 21 ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

W ramach sprawozdania WiR 2025 zastosowano połączenie różnych podejść metodologicznych, koncentrując się na dwóch ankietach internetowych przeprowadzonych w okresie od stycznia do kwietnia 2025 r. – jednej wśród spółek kolejowych, a drugiej wśród związków zawodowych. Jednym z kluczowych zadań dla ekspertów naukowych było opracowanie wiarygodnych wskaźników dotyczących płci; na podstawie zasad i środków określonych w Umowie WiR opracowano wskaźniki dla każdego obszaru polityki w celu monitorowania postępów.

W badaniu wzięło udział łącznie 29 europejskich przedsiębiorstw kolejowych, które zatrudniają łącznie 696 113 pracowników, co stanowi prawie połowę z 1,5 miliona pracowników sektora kolejowego. Jako ważny głos we wdrażaniu środków na rzecz równości płci, w odpowiednim badaniu wzięło udział łącznie 21 związków zawodowych, będących zarówno partnerami, jak i przedstawicielami pracowników, których to dotyczy.



Ogółem ponad 90% ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych przyjęło Umowę WiR w ramach swojej organizacji, jako członkowie CER lub jako przedsiębiorstwa partnerskie spoza UE, które dobrowolnie stosują umowę. Dwie inne firmy zdecydowały się na udział w badaniu na zasadzie dobrowolności.

PODSUMOWANIE WYNIKÓW

Najbardziej znaczący jest odsetek kobiet wśród wszystkich pracowników kolei, który wynosi 23%, podczas gdy odsetek kobiet wśród nowo zatrudnionych wynosi 25%. Kolejnym istotnym wnioskiem jest fakt, że 80% ankietowanych przedsiębiorstw przyjęło dokument strategiczny określający ich wartości korporacyjne w zakresie równości płci. Wnioski zawarte w sprawozdaniu WiR 2025 wskazują, że wiele projektów rozwojowych zostało pomyślnie rozpoczętych lub jest obecnie w trakcie realizacji. Porównanie z najnowszymi danymi z 2018 r. (CER, ETF 2018)¹ pokazuje wzrost ogólnego odsetka kobiet, który w 2018 r. wynosił 21%. Tę samą tendencję można dostrzec przyglądając się konkretnym zawodom (np. maszynistom, kadrze zarządzającej ruchem czy personelowi pokładowemu) czy odsetkowi kobiet na różnych szczeblach kierownictwa.

Niemniej jednak w niektórych obszarach, zwłaszcza w głównej domenie zawodów związanych z sektorem kolejowym, nadal obserwuje się niewielkie postępy w kierunku struktury siły roboczej, która byłaby zrównoważona pod względem składu płci, co wskazuje, że inicjatywy są w dalszym ciągu konieczne i należy je wzmocnić. Analiza wspiera i podkreśla znaczenie dalszej współpracy między europejskimi partnerami społecznymi CER i ETF oraz ich członkami, a także promowania wdrażania porozumienia WiR w celu wspierania równości płci i różnorodności za pomocą ukierunkowanych środków.

KLUCZOWE USTALENIA NOWEGO SPRAWOZDANIA KOBIETY W KOLEJNICTWIE W OŚMIU OBSZARACH POLITYKI

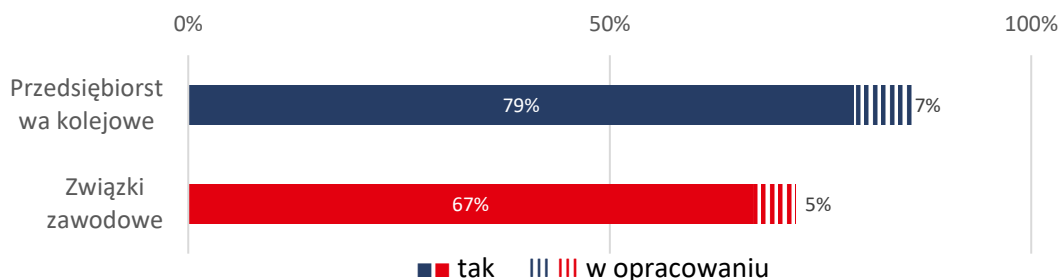
Jeśli chodzi o proces wdrażania, ponad połowa ankietowanych firm uważa Umowę WiR za w pełni lub w wysokim stopniu wdrożoną, a dodatkowe 26% uważa, że jej wdrażanie zostało częściowo zakończone. Z drugiej strony, tylko jedna trzecia ankietowanych związków zawodowych uważa, że porozumienie zostało w pełni lub w wysokim stopniu wdrożone przez firmy zatrudniające ich członków. Jeśli chodzi o wspólne wysiłki na rzecz osiągnięcia równości płci i różnorodności w sektorze kolejowym, niezbędna jest ścisła współpraca między przedsiębiorstwami kolejowymi a związkami zawodowymi. Jednakże jedynie 35% ankietowanych firm i 29% ankietowanych związków zawodowych oceniło obecny poziom tej współpracy jako „bardzo bliski” lub „raczej bliski”.

¹ CER, ETF (2018): szóste sprawozdanie roczne w sprawie rozwoju zatrudnienia kobiet w europejskim sektorze kolejowym. Dane na rok 2018. Dostępne w Internecie: <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/04/Women-in-Rail-6th-Annual-Report.pdf> (ostatni dostęp: 07.07.2025).

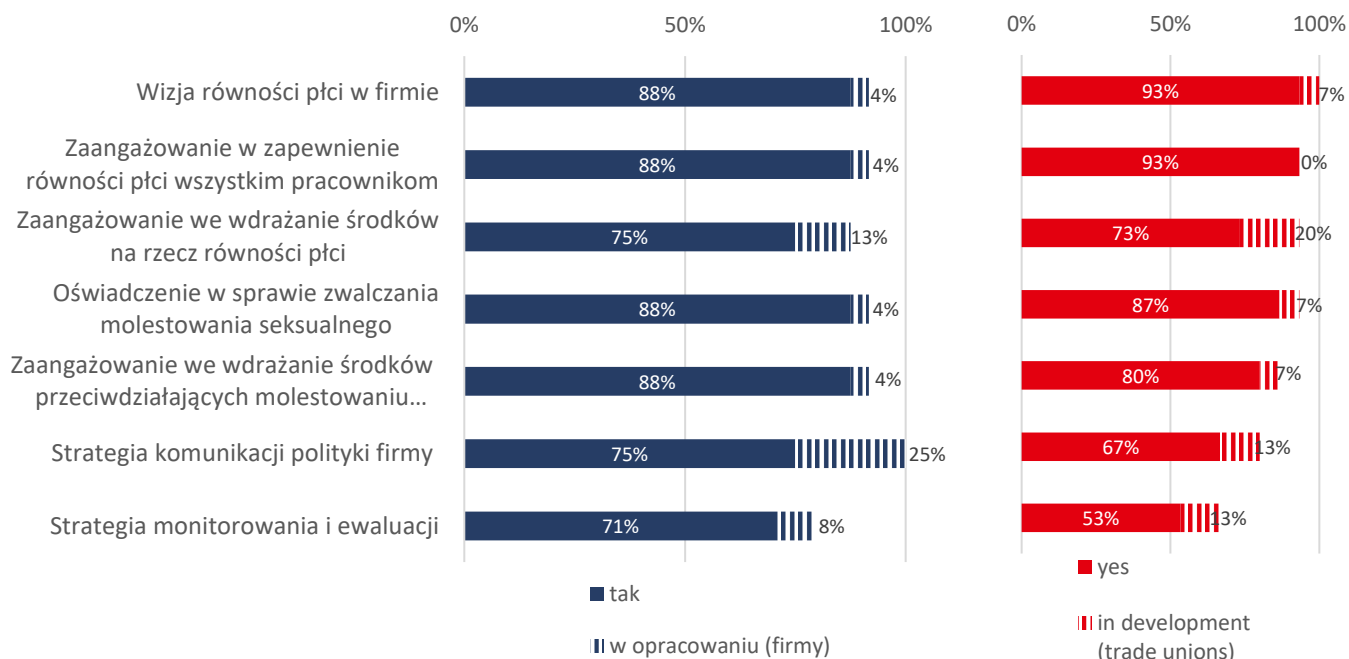


OBSZAR POLITYKI 1: OGÓLNA RÓWNOŚĆ PŁCI

79% ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych potwierdziło, że posiada dokument określający politykę, taki jak strategia lub dokument programowy, który odzwierciedla ich wartości korporacyjne dotyczące równości płci, natomiast dodatkowe 7% pracuje obecnie nad opracowaniem takiego dokumentu.



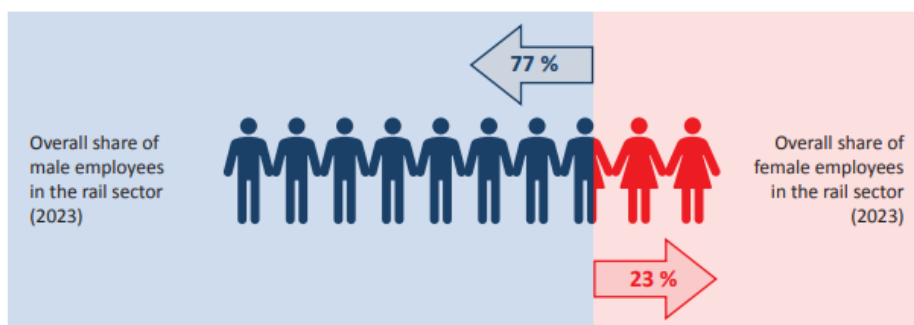
Zdecydowana większość (po 88%) ankietowanych firm potwierdziła, że ich dokument strategiczny zawiera wizję równości płci i oświadczenie dotyczące zwalczania molestowania seksualnego, a także zobowiązania do zapewnienia równości płci wszystkim pracownikom i wdrożenia środków przeciwdziałających molestowaniu seksualnemu. Ustalenia te są w większości zgodne z odpowiedziami ankietowanych związków zawodowych: zdecydowana większość (93%) potwierdziła, że dokumenty strategiczne firm zawierają już korporacyjną wizję równości płci, a także zobowiązanie do zapewnienia równości płci dla całej siły roboczej.





OBSZAR POLITYKI 2: ZRÓWNOWAŻONA REPREZENTACJA PŁCI

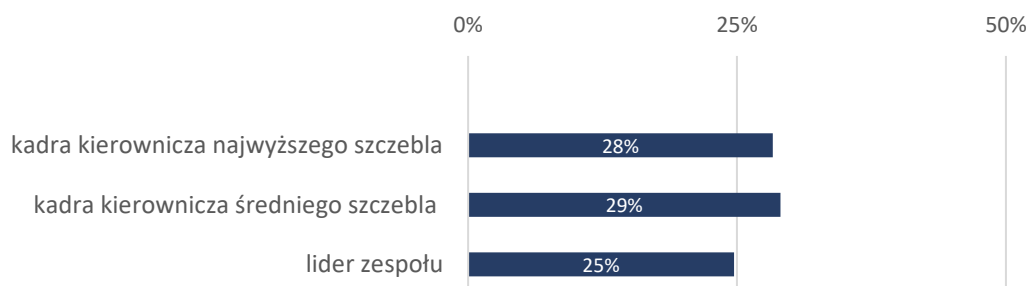
Z danych 28 przedsiębiorstw kolejowych zatrudniających w 2023 r. około 693 tys. osób wynika, że łączny udział kobiet w sektorze kolejowym wynosi 23%, co wskazuje, że nadal przeważają mężczyźni (77% do 23%). W porównaniu do ogólnego udziału zatrudnionych kobiet, zmierzonego w 2018 r. i wynoszącego 21%, pięć lat później można zaobserwować niewielki wzrost (CER, ETF 2018).



Ogólny udział mężczyzn
w sektorze kolejowym (2023)

Ogólny udział kobiet
w sektorze kolejowym (2023)

W porównaniu z ogólnym obrazem można zaobserwować bardziej zrównoważoną reprezentację płci na różnych poziomach zarządzania w spółkach kolejowych: ogólny udział kobiet na stanowiskach kierowniczych średniego szczebla w badanych spółkach kolejowych wyniósł 29%, następnie 28% wśród kadry kierowniczej najwyższego szczebla i 25% wśród liderów zespołów. Reprezentacja kobiet w zarządach spółek jest nieco wyższa i wynosi 34%. W 2018 roku udziały te wahały się od 25% wśród kadry kierowniczej najwyższego szczebla do zaledwie 18% wśród liderów zespołów (CER, ETF 2018), co sugeruje znaczną poprawę reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych.

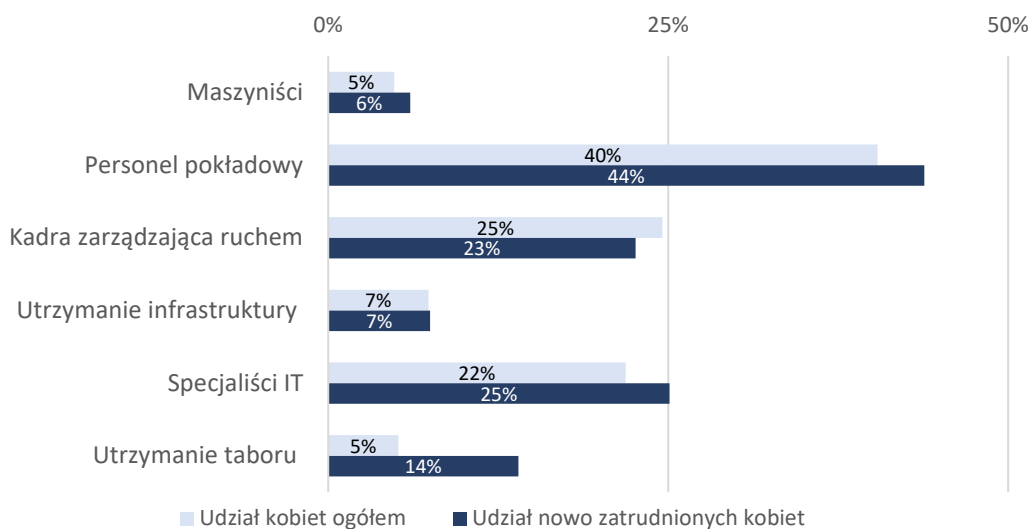


Porównanie reprezentacji kobiet w poszczególnych zawodach wykazało znaczne różnice. Wyjątkowo niski udział kobiet można zaobserwować wśród maszynistów i pracowników utrzymania taboru (po 5%) oraz pracowników utrzymania infrastruktury (7%). Wyższe udziały, mniej więcej odpowiadające średniej branżowej, odnotowano wśród specjalistów IT (22%) i kadry zarządzającej ruchem (25%). Najwyższy udział kobiet, wynoszący 40%, odnotowano wśród personelu pokładowego. Ponownie można zaobserwować niewielką poprawę w porównaniu z danymi z 2018 r., kiedy odsetek kobiet wyniósł 3% wśród maszynistów i 37% wśród personelu pokładowego (CER, ETF 2018).



OBSZAR POLITYKI 3: REKRUTACJA

Wśród nowo zatrudnionych pracowników ogólny odsetek kobiet jest nieco wyższy od średniej w sektorze i wynosi 25%.



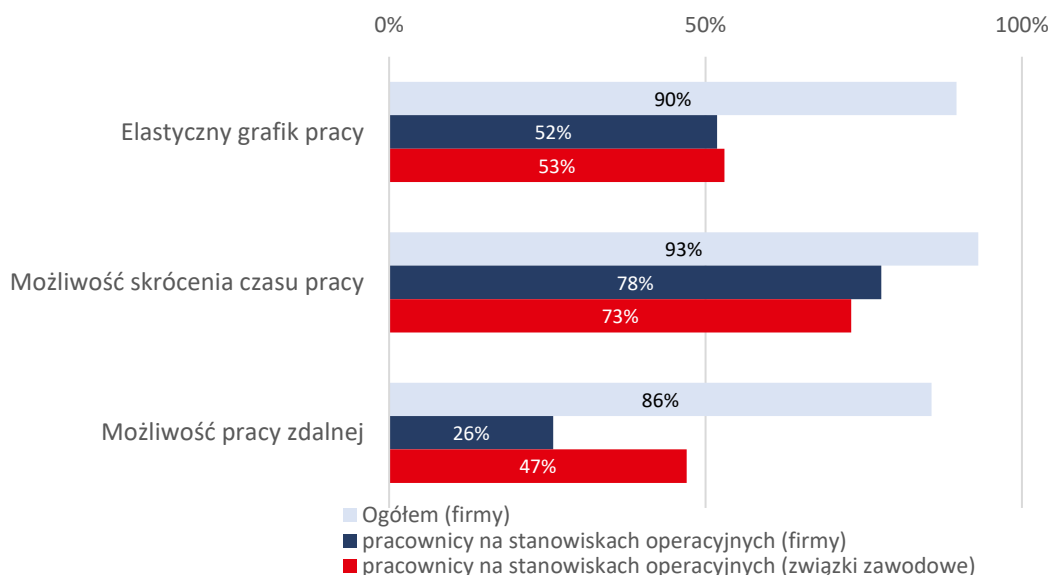
W podziale na kategorie zawodowe ponownie odnotowano nieco wyższy odsetek wśród nowo zatrudnionych osób w porównaniu do średnich branżowych. Najniższy udział kobiet nadal występuje wśród maszynistów lokomotyw (6%) i obsługi infrastruktury (7%). Istnieje natomiast wyraźna tendencja wzrostowa udziału kobiet w utrzymaniu taboru kolejowego – kobiety stanowią 14% nowo zatrudnionych osób. Odsetek kobiet wśród nowo zatrudnionych wyniósł 25% w zawodach IT i 44% wśród personelu pokładowego.

Ankietowane przedsiębiorstwa w dużej mierze wdrażają działania wzmacniające równość płci w zakresie rekrutacji. W szczególności 61% firm oferuje regularne szkolenia w zakresie niedyskryminującej rekrutacji, a 75% posiada standardy prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych w sposób niedyskryminujący i weryfikuje opisy profili stanowisk w celu wyeliminowania stereotypów związanych z płcią. Ocena ankietowanych związków zawodowych wyraźnie odbiega od tego obrazu: jedynie 43% zgadza się, że w firmach wdrażane są regularne szkolenia, a jedynie 57% zgadza się, że profile stanowisk pracy są weryfikowane pod kątem stereotypów związanych z płcią. Około jedna czwarta uczestniczących w programie związków zawodowych twierdzi, że nie posiada żadnych informacji na temat działań podjętych w tym obszarze.



OBSZAR POLITYKI 4: GODZENIE PRACY I ŻYCIA OSOBISTEGO

Pracownice na ogół częściej korzystają ze środków mających na celu poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Na przykład w 2023 r. jedynie 5% wszystkich zatrudnionych mężczyzn pracowało w niepełnym wymiarze godzin – w porównaniu do 19% wszystkich zatrudnionych kobiet. W przypadku pracowników przebywających na urlopach rodzicielskich udział kobiet wynosi 4% i jest dwukrotnie wyższy niż pracowników płci męskiej (2%).

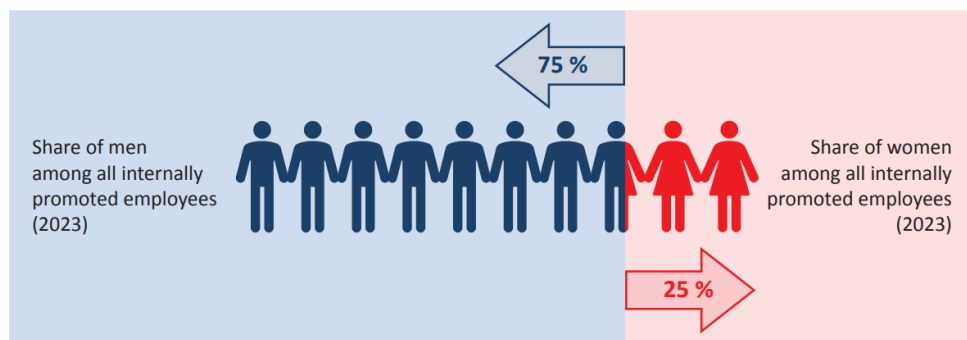


Większość ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych oferuje rozwiązania w zakresie organizacji pracy mające na celu wspieranie lepszego godzenia obowiązków zawodowych z obowiązkami opiekuńczymi, takie jak możliwość skrócenia czasu pracy (93%), elastyczny grafik pracy (90%) czy możliwość pracy zdalnej (86%). Twierdzenie to w dużej mierze potwierdzają także ankietowane związki zawodowe. Niemniej jednak szczególne wyzwania pojawiają się w odniesieniu do pracowników wykonujących zawody operacyjne, w przypadku których konieczna jest obecność w miejscu pracy i posiadanie stałych godzin pracy. W przypadku tej grupy pracowników 26% ankietowanych firm wskazuje, że jest w stanie zapewnić możliwość pracy zdalnej, a 52% stwierdziło, że może zapewnić elastyczny grafik pracy. Jednakże skrócony czas pracy jest nadal częstym zjawiskiem także wśród zawodów operacyjnych i wynosi 78%. Przedstawiciele związków zawodowych podkreślają, że nie wszystkie podjęte działania skutkują poprawą równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w przypadku wszystkich kategorii zawodowych. Dotyczy to w szczególności podstawowego sektora kolejowego, zwłaszcza na stanowiskach operacyjnych, gdzie rozwiązania takie jak smart working nie są powszechnie dostępne, a opcje pracy w niepełnym wymiarze godzin są rzadkością.



OBSZAR POLITYKI 5: ROZWÓJ KARIERY

W 2023 r. 75% wszystkich pracowników awansowanych wewnętrznie stanowili mężczyźni, a 25% kobiety. W porównaniu z ogólnym udziałem kobiet w spółkach kolejowych, który wynosi 23%, wynik ten można ostrożnie interpretować jako wskazówkę, że kobiety są zachęcane do podejmowania ról kierowniczych.



Udział mężczyzn wśród pracowników awansowanych wewnętrznie (2023)

Udział kobiet wśród pracowników awansowanych wewnętrznie (2023)

Na pytanie o konkretne środki zapewniające wrażliwość na aspekt płci przy awansach, 56% ankietowanych firm odpowiedziało, że posiada wytyczne lub zasady dotyczące niedyskryminujących awansów, połowa oferuje szkolenia w zakresie rozmów kwalifikacyjnych bez uprzedzeń, a 41% ma specjalne strategie zachęcania kobiet do ubiegania się o wyższe stanowiska. Ankietowane związki zawodowe po raz kolejny przyjmują bardziej sceptyczne stanowisko – około połowa z nich ma świadomość istniejących wytycznych dotyczących niedyskryminacyjnych awansów, a nieco mniej (43%) twierdzi, że wie o istnieniu strategii zachęcających kobiety do ubiegania się o wyższe stanowiska.

Reprezentacja kobiet zarówno w początkowym, jak i ustawicznym szkoleniu zawodowym dodaje kolejny wymiar do rozwoju kariery. Ponieważ kobiety stanowią 23% wszystkich pracowników kształcących się ustawicznie i 26% pracowników kształcących się zawodowo, liczby te odpowiadają średniej branżowej i lekko ją przekraczają.



OBSZAR POLITYKI 6: RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ I RÓŻNICA W WYNAGRODZENIACH ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

W wielu badanych przedsiębiorstwach kolejowych istnieją już systemy monitorowania polityki wynagrodzeń niezbędne do osiągnięcia równości wynagrodzeń. Ogółem 67% przedsiębiorstw wskazuje, że obecnie monitoruje ogólne zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć, a kolejne 15% pracuje nad opracowaniem systemu monitorowania w tym celu. Jednocześnie jedynie 43% ankietowanych związków zawodowych ma świadomość, że przedsiębiorstwa kolejowe monitorują ogólne zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć, a kolejne 39% nie ma żadnych informacji na ten temat.



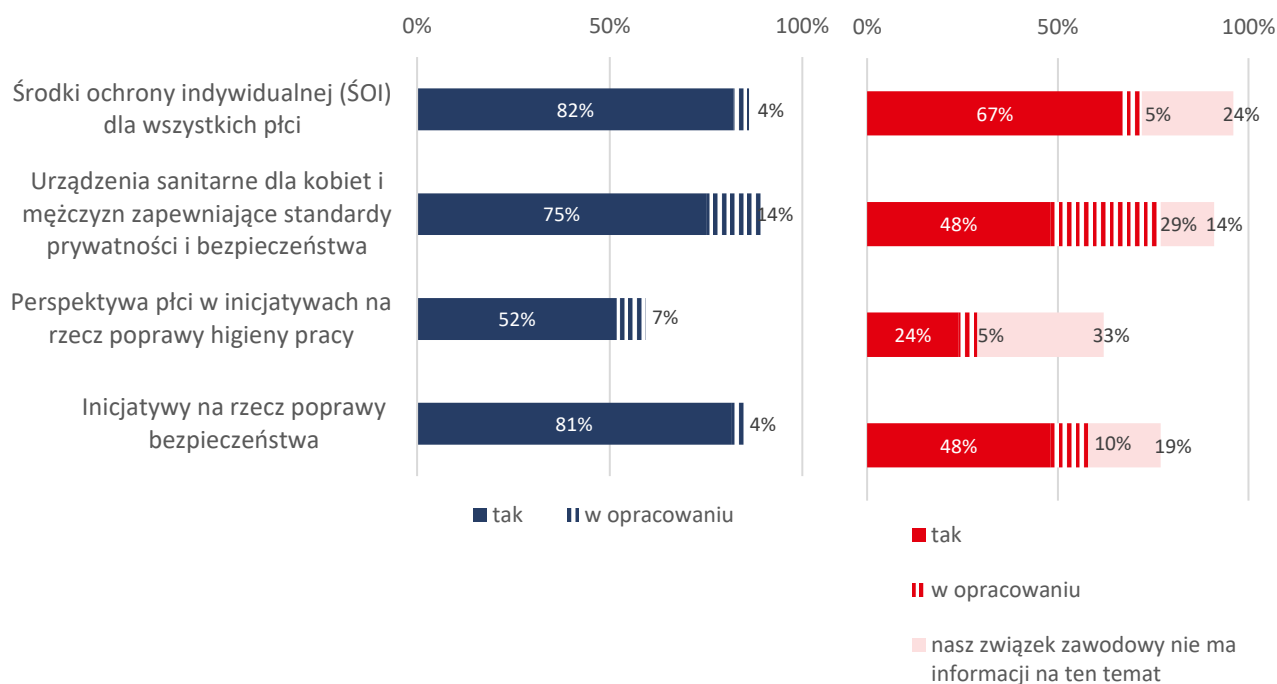
Kolejnymi oznakami braku przejrzystości w odniesieniu do polityki wynagrodzeń jest stosunkowo niski odsetek ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych, które publikują informacje na temat różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć (37%) i które posiadają politykę przejrzystości wynagrodzeń (52%). Co więcej, tylko 14% ankietowanych związków zawodowych stwierdziło, że ma wiedzę o publikowaniu przez przedsiębiorstwa kolejowe danych na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, podczas gdy 48% było świadomych polityk przedsiębiorstw w zakresie przejrzystości wynagrodzeń.

Jednocześnie przedsiębiorstwa kolejowe starają się zniwelować istniejące różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn – 46% ankietowanych przedsiębiorstw już wzmacnia działania mające na celu zapewnienie równej płacy za pracę o tej samej wartości, a kolejne 23% pracuje obecnie nad takimi środkami. Ustalenia te w dużej mierze potwierdzają także ankietowane związki zawodowe.



OBSZAR POLITYKI 7: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Kładąc szczególny nacisk na bezpieczeństwo i higienę pracy, ankietowane przedsiębiorstwa kolejowe szeroko wdrożyły działania w tym celu: 82% firm zgłosiło zapewnienie środków ochrony indywidualnej (ŚOI) odpowiadających potrzebom wszystkich płci, a zaledwie 75% zainstalowało odpowiednie urządzenia sanitarne. Ogólne zaangażowanie w bezpieczeństwo w miejscu pracy wydaje się duże – 81% przedsiębiorstw wskazało, że podjęło inicjatywy w zakresie ogólnego bezpieczeństwa.

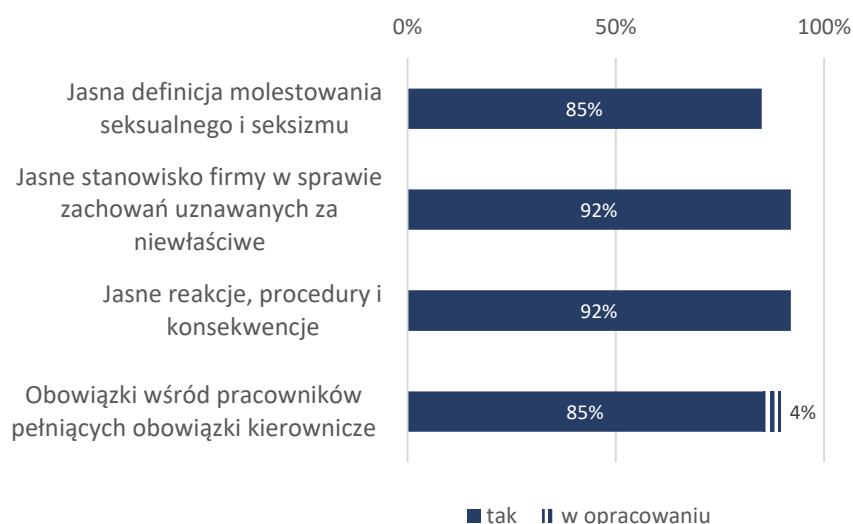


Według ankietowanych związków zawodowych najpowszechniej wdrażanym działaniem w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach kolejowych jest zapewnienie środków ochrony indywidualnej (ŚOI) dla wszystkich płci – 67% potwierdza ich dostępność. Urządzenia sanitarne spełniające standardy prywatności i bezpieczeństwa zarówno kobiet, jak i mężczyzn potwierdza jedynie 48% uczestniczących związków zawodowych, tyle samo twierdzi, że przedsiębiorstwa kolejowe prowadzą inicjatywy mające na celu poprawę bezpieczeństwa.



OBSZAR POLITYKI 8: ZAPOBIEGANIE MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU I SEKSIZMOWI

Ankietowane przedsiębiorstwa kolejowe nie tylko przyjmują polityki przeciwdziałające molestowaniu seksualnemu i seksizmowi, lecz także opracowują i wdrażają powiązane środki w tym celu. W związku z tym 89% firm zgodziło się, że zapewnienie ofiarom prywatności podczas zgłaszania incydentu jest sprawą najwyższej wagi, a 82% wskazało, że utworzyło specjalne biuro lub osobę zaufaną do zgłaszania takich incydentów. Systemy zgłaszania służące gromadzeniu danych na temat molestowania seksualnego i seksizmu, a także środki mające na celu podnoszenie świadomości wśród wszystkich pracowników są szeroko stosowane wśród przedsiębiorstw kolejowych – ich udział wynosi odpowiednio 68% i 75%. Dla porównania mniej przedsiębiorstw kolejowych wdrożyło mechanizmy monitorowania procedur lub środków przeciwdziałających molestowaniu seksualnemu i seksizmowi (64%).



Wyniki ankiety przeprowadzonej wśród związków zawodowych jedynie w niewielkim stopniu mogły potwierdzić realizację tych działań, przy czym znaczny procent związków zawodowych wskazywał na brak informacji o takich działaniach. Na przykład tylko połowa związków zawodowych mogła potwierdzić istnienie systemów monitorowania przeciwko molestowaniu seksualnemu i seksizmowi, przy czym uderzające 45% nie ma świadomości istnienia takich środków. Podobnie 55% związków zawodowych było w stanie potwierdzić, że przedsiębiorstwa kolejowe posiadają systemy zgłaszania służące gromadzeniu danych na temat molestowania seksualnego i seksizmu, a tylko 45% mogło potwierdzić, że wdrożono środki mające na celu podnoszenie świadomości wśród wszystkich pracowników.

ZWIĘKSZANIE ZATRUDNIENIA KOBIET W EUROPEJSKIM SEKTORZE KOLEJOWYM

Sektor kolejowy odgrywa kluczową rolę w gospodarce europejskiej i osiągnięciu celów zrównoważonego rozwoju. Europejski system kolejowy jest jednym z najgęstszych i najbardziej rozbudowanych na świecie i obejmuje połączenie międzyregionalnych kolei dużych prędkości, kolei regionalnych oraz miejskich. Jako sieć stanowi jedną z kluczowych podstaw transeuropejskiej sieci transportowej (TEN-T). Łącząc ludzi i przedsiębiorstwa ponad granicami, sieci kolejowe przyczyniają się zatem do wzrostu gospodarczego i integracji regionalnej nie tylko w Unii Europejskiej, ale w całej Europie.

Zatrudniający około 1,5 miliona pracowników sektor kolejowy jest jednym z największych pracodawców w Europie, a około milion tych pracowników pracuje w krajach UE. Jednakże znaczenie gospodarcze kolei europejskich wykracza daleko poza bezpośrednie skutki w zakresie zatrudnienia ze względu na ich liczne powiązania z różnymi sektorami przemysłu i usług, począwszy od budowy torów po europejskie systemy zarządzania ruchem pociągów. Europejski sektor kolejowy również wnosi znaczący wkład w Europejski Zielony Ład. Kolej odgrywa kluczową rolę w ograniczaniu emisji gazów cieplarnianych i promowaniu przyjaznego dla środowiska transportu osób i towarów. Pomimo swojej kluczowej roli, sektor kolejowy stoi przed poważnymi wyzwaniami, w tym starzeniem się siły roboczej i niedoborami wykwalifikowanej siły roboczej na stanowiskach technicznych i inżynierskich.²

Kobiety stanowią w dużej mierze niewykorzystany zasób ze względu na ich niedostateczną reprezentację – z różnych powodów – w okresie rozwoju sektora kolejowego, w którym w przeszłości dominowały zawody spełniające tradycyjne męskie stereotypy (np. praca ciężka, fizyczna, niebezpieczna, hałaśliwa itp.), które sprzyjały utrzymującym się stereotypom kulturowym na temat pracy w kolejnictwie. Jednakże stereotypy te są coraz częściej kwestionowane zarówno przez trendy strukturalne, jak i wyraźną politykę samych przedsiębiorstw kolejowych. Ważne ramy zapewniają również krajowe i ogólnounijne polityki promujące równość płci w transporcie. Ponadto ostatnie raporty europejskie nie tylko podkreślają znaczenie przyciągania, rekrutacji i zatrzymywania kobiet w sektorze transportu, ale także przedstawiają odpowiednie zalecenia.³

Otwiera to drogę do modernizacji samego sektora. Kobiety są coraz bardziej widoczne na stanowiskach kierowniczych, w obsłudze klienta i w dziedzinach technicznych, pomagając łamać przestarzałe stereotypy i przyczyniając się do nowoczesnego, „świeżego” wizerunku branży.

Niemniej jednak należy podkreślić, że w niezbędnej modernizacji mniej chodzi o wizerunek, a bardziej o dostosowanie warunków i kultury pracy do potrzeb kobiet i mężczyzn. Niedawne badanie podkreśla, że głównymi barierami utrudniającymi zwiększenie uczestnictwa kobiet w europejskim sektorze kolejowym są nadal w przeważającej mierze męska kultura pracy, brak równowagi między

² Patrz Voss (2022): Zatrudnialność w sektorze kolejowym w świetle cyfryzacji i automatyzacji. Publikacja zlecona przez Europejskich Partnerów Społecznych. Berlin.

³ Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Mobilności i Transportu (2025): Kobiety w branży transportowej. Unijna platforma zmian – 25 zaleceń dotyczących przyciągania, rekrutacji i zatrzymywania kobiet w sektorze transportu. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

życiem zawodowym a prywatnym, brak uwzględnienia bezpieczeństwa i higieny pracy kobiet oraz przemoc wobec pracowników transportu.⁴

WSPÓŁPRACA I PRACA RAZEM, ABY OSIĄGNAĆ WIĘKSZE CELE

W tym kontekście oraz w ramach komitetu sektorowego dialogu społecznego ds. kolei, CER i ETF od roku 2004/2005 poprzez różne działania pracują nad promowaniem lepszej reprezentacji i integracji kobiet w swoim sektorze.

W 2007 r. CER i ETF podpisały „Wspólną rekomendację dotyczącą lepszej integracji kobiet w sektorze kolejowym”, co stanowi punkt wyjścia dla różnych badań i działań w sektorze⁵. Od 2012 r. partnerzy społeczni CER i ETF regularnie publikują coroczne sprawozdania dotyczące kobiet w sektorze kolejowym (ang. WiR Report – Women in Rail). Sprawozdania te zawierają analizę 12 wskaźników w celu monitorowania

postępów w tym obszarze. Szósty i ostatni jak dotąd raport zawierał dane na temat sytuacji w 2018 r. na podstawie kwestionariuszy przesłanych przez 28 przedsiębiorstw kolejowych z 21 krajów, które dostarczyły informacji na temat stanu równości płci w przedsiębiorstwach kolejowych. W tym czasie średni udział kobiet wśród personelu kolei wynosił 21%, kobiety stanowiły 22% wszystkich osób na stanowiskach kierowniczych, 3% wszystkich maszynistów, 37% całego personelu pokładowego i 21% wszystkich kierowników ruchu.

Wyniki sprawozdania WiR wykazały potrzebę wzmożenia wysiłków na rzecz zwiększenia obecności kobiet i równości płci w sektorze kolejowym. W ramach dialogu społecznego, w programie prac 2018/2019, CER i ETF postanowiły rozpocząć negocjacje w sprawie wiążącej autonomicznej umowy zgodnie z art. 155 TFUE¹ w sprawie promowania równości i różnorodności płci w sektorze kolejowym.

Ta wiążąca, autonomiczna umowa europejska odpowiada celom i wyzwaniom Unii Europejskiej. Rzeczywiście Unia Równości jest jednym z głównych priorytetów Komisji Ursuli von der Leyen. Podkreśla to propozycja nowego prawodawstwa antydyskryminacyjnego oraz strategia na rzecz równości płci na lata 2020–2025. Strategia ta określa zestaw kluczowych działań, obejmujących położenie kresu przemocy ze względu na płeć (w tym molestowaniu seksualnemu), zapewnienie równego uczestnictwa i szans na rynku pracy (w tym równej płacy) oraz osiągnięcie równowagi płci w organach decyzyjnych, takich jak zarządy spółek. Ponadto strategia na rzecz równości płci wzywa do podjęcia konkretnych działań w celu zapewnienia, aby przepisy UE dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym kobiet i mężczyzn działały w praktyce, poprzez zapewnienie transpozycji i wdrożenia tych przepisów przez państwa członkowskie.

⁴ EIGE (2023): Wskaźnik równości płci 2023. W stronę zielonej transformacji w transporcie i energetyce. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

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

UMOWA EUROPEJSKICH PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W SPRAWIE KOBIET W SEKTORZE KOLEJOWYM

Różnorodność płci stanowi źródło wzbogacenia i lepszych wyników. Różnorodność płci sprzyja poprawie warunków pracy dla wszystkich oraz sprawia, że pracownicy odnoszą się do siebie z szacunkiem.⁶

NEGOCJACJE I HARMONOGRAM

Negocjacje dotyczące „Women in Rail” rozpoczęły się w październiku 2019 r. w ramach komitetu sektorowego dialogu społecznego wspieranego przez Komisję Europejską, a po kilku rundach negocjacji obejmujących lata 2019–2021 (przerwanych ze względu na pandemię Covid-19) osiągnięto pozytywny wynik dzięki ciężkiej pracy i zaangażowaniu obu delegacji. Zgromadzenie Ogólne CER przyjęło umowę 20 września 2021 r., a Sekcja Kolejowa ETF przyjęła ją 27 października 2021 r., po czym nastąpił ostatni etap procesu: oficjalne podpisanie umowy, co oznacza jej wejście w życie.

W dniu 5 listopada 2021 r. CER i ETF, reprezentujące odpowiednio pracodawców i pracowników kolei, oficjalnie podpisały autonomiczną umowę Women in Rail, której celem jest promowanie zatrudnienia kobiet w sektorze kolejowym.

Celem tej umowy jest przyciągnięcie większej liczby kobiet do sektora kolejowego poprzez zapewnienie im większej ochrony i równego traktowania w miejscu pracy dzięki licznym środkom uzgodnionym w ramach nadrzędnej, ogólnej polityki równości płci. Środki te obejmują takie obszary, jak cele docelowe, sposoby przyciągnięcia większej liczby kobiet do sektora, godzenie pracy z życiem prywatnym, awans i rozwój kariery, równość wynagrodzeń, zdrowie i bezpieczeństwo oraz środowisko pracy, a także zapobieganie molestowaniu seksualnemu i seksizmowi.

Umowa weszła w życie z chwilą podpisania. Firmy miały 12 miesięcy na ustalenie polityki dotyczącej płci i różnorodności oraz 24 miesiące na jej wdrożenie. Pierwotny termin wdrożenia przypadał na koniec 2023 r., ale został przedłużony do końca 2024 r. za obopólnym porozumieniem partnerów społecznych. Niniejsze sprawozdanie obejmuje okres wdrażania do końca 2023 r., a zatem służy również jako punkt odniesienia dla oceny wpływu wdrożenia do roku 2024.

⁶ Umowa europejskich partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze kolejowym, zwana dalej „Umową WiR”, s. 4, dostępna w Internecie pod adresem: <https://www.etf-europe.org/resource/etf-cer-european-social-partner-agreement-on-women-in-rail/> (ostatni dostęp: 10.06.2025).

ZESPÓŁ NEGOCJACYJNY WiR

W skład zespołu negocjacyjnego WiR ze strony ETF wchodzi Giorgio Tuti, Jedde Hollewijn, Jolanta Skalska, Katarina Mindum, Maria Cristina Marzola, Maria Rathgeb, Marie Poincel, Michelle Rodgers, Plamena Zhelyazkova i Sabine Trier. Ze strony CER są to Alberto Mazzola, Matthias Rohrmann, Yves Baden, Barbara Grau, Claudia Kürzl, Jitka Ceskova, Roberta Tomassini, Susanne Elfström i Władysław Szczepkowski.



Joost Korte, dyrektor generalny Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia i Charlotte Norlund-Matthiessen z gabinetu pani komisarz Veleau, którzy byli obecni podczas ceremonii podpisania, pogratulowali delegacjom i ciepło przyjęli umowę. Podkreślili, że umowa jest istotnym osiągnięciem i ma szczególne znaczenie, ponieważ została podpisana podczas Europejskiego Roku Kolei.

„Umowa WiR jest wyjątkowym symbolem siły europejskiego dialogu społecznego i odzwierciedla nasze zaangażowanie w uczynienie sektora kolejowego bardziej atrakcyjnym dla kobiet w całej Europie. Wierzymy, że zróżnicowana siła robocza jest nie tylko istotna społecznie, ale także ma krytyczne znaczenie dla naszego sukcesu biznesowego. Jako Deutsche Bahn aktywnie wspieramy równość szans poprzez liczne inicjatywy strategiczne i dążymy do zwiększenia odsetka kobiet na stanowiskach kierowniczych do 40% do 2035 r. – co stanowi silne zobowiązanie do różnorodności i, w dłuższej perspektywie, do osiągnięcia parytetu płci”.

- MARTIN SEILER, CZŁONEK ZARZĄDU DS. ZASOBÓW LUDZKICH I SPRAW PRAWNYCH W
DEUTSCHE BAHN

UMOWA EUROPEJSKICH PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W SPRAWIE Kobiet W SEKTORZE KOLEJOWYM

Umowa europejskich partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze kolejowym, oparta na art. 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), podkreśla zaangażowanie sektora kolejowego w promowanie równości płci i różnorodności.

CELEM UMOWY JEST:

- przyciągnięcie większej liczby kobiet do sektora kolejowego, w szczególności także w obszarach, w których kobiety są w dużym stopniu niedostatecznie reprezentowane;
- zwiększenie różnorodności płci w sektorze kolejowym oraz wyeliminowanie segregacji zawodowej ze względu na płeć;
- stworzenie atrakcyjnego środowiska pracy tak, aby przedsiębiorstwa kolejowe i sektor kolejowy były atrakcyjnym pracodawcą dla kobiet i zatrzymały kobiety jako pracowników w perspektywie długoterminowej;
- stworzenie środowiska pracy wolnego od stereotypowego myślenia i kultury zdominowanej przez mężczyzn;
- wyeliminowanie dyskryminacji ze względu na płeć;
- zapewnienie równych szans dla kobiet i mężczyzn w sektorze kolejowym na wszystkich szczeblach i we wszystkich obszarach;
- osiągnięcie równouprawnienia płci.

Aby osiągnąć te cele, zdefiniowano osiem obszarów polityki, dla których omówiono różne środki i cele i określono je w Umowie WiR.

ŚRODKI WYKONAWCZE W OŚMIU OKREŚLONYCH OBSZARACH POLITYKI

Umowa WiR określa zasady i środki w ośmiu obszarach polityki. Uczestniczące przedsiębiorstwa zobowiązują się do przestrzegania tych zasad i wdrażania niezbędnych środków.



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

Ogólna równość płci

Rozwój kariery

Zrównoważona reprezentacja płci

Równość wynagrodzeń i różnica w wynagrodzeniach ze względu na płeć

Rekrutacja

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Godzenie pracy i życia osobistego

Zapobieganie molestowaniu seksualnemu i seksizmowi

Uczestniczące przedsiębiorstwa zobowiązują się do przestrzegania zasad i wdrażania niezbędnych środków; obejmuje to wszystkich członków CER, a także firmy partnerskie spoza UE, które dobrowolnie stosują umowę.

SPRAWOZDANIE Z WDRAŻANIA UMOWY W SPRAWIE KOBIET W SEKTORZE KOLEJOWYM

Niniejsze sprawozdanie stanowi kompleksową analizę postępu we wdrażaniu postanowień Umowy w sprawie kobiet w sektorze kolejowym (Umowa WiR). Opierając się na spostrzeżeniach ekspertów, związków zawodowych i przedsiębiorstw kolejowych z różnych krajów europejskich, niniejsze sprawozdanie podkreśla osiągnięcia, wyzwania i obszary wymagające dalszych działań, aby osiągnąć cele Umowy WiR.

PODSUMOWANIE METODOLOGII

W tym celu zastosowano połączenie różnych podejść metodologicznych, obejmujące wywiady jakościowe z wybranymi kluczowymi stronami zainteresowanymi, dwie ankiety internetowe przeprowadzone wśród przedsiębiorstw kolejowych i związków zawodowych, a także opracowanie przykładów najlepszych praktyk w celu zaprezentowania skutecznych środków i inicjatyw wspierających wdrażanie Umowy WiR, a także organizacja dwóch wspólnych warsztatów, które zapewniły platformę wzajemnego uczenia się i dalszej wymiany między europejskimi partnerami społecznymi.

Ponadto jednym z kluczowych zadań ekspertów naukowych było opracowanie znaczących wskaźników równości płci. W oparciu o zasady i środki określone w Umowie WiR, dla każdego obszaru polityki wyprowadzono wskaźniki umożliwiające monitorowanie postępów w realizacji umowy. W kolejnej fazie wskaźniki te zostały zoperacjonalizowane i uwzględnione w kwestionariuszach dwóch ankiet internetowych. Wszystkie te działania przeprowadzono w ścisłej koordynacji z Komitetem Sterującym, który strategicznie kierował danym projektem.

WYWIADY JAKOŚCIOWE

W okresie od maja do października 2024 roku przeprowadzono 27 indywidualnych wywiadów jakościowych z kluczowymi stronami zainteresowanymi, aby uzyskać dodatkowy wgląd we wcześniejsze oraz planowane działania europejskich partnerów społecznych w związku z inicjatywą Women in Rail. Dokładniej mówiąc, ankiety te pozwoliły uzyskać wgląd w działania, które zostały już przeprowadzone w przedsiębiorstwach kolejowych i związkach zawodowych w celu wsparcia wdrażania Umowy WiR. Co więcej, wywiady stanowiły dla rozmówców okazję do refleksji na temat istotnych kwestii i zagadnień, które ich zdaniem są niezbędne do rozważenia przy tworzeniu nowego sprawozdania WiR. Partnerów wywiadu wybrano w porozumieniu z Komitetem Sterującym; niezwykle ważne było zapewnienie zrównoważonego rozkładu wywiadów wśród przedsiębiorstw kolejowych i związków zawodowych, a także wśród uczestniczących krajów. Wywiady zostały transkrybowane, zakodowane tematycznie i przeanalizowane pod kątem dalszego wykorzystania, w szczególności w celu zebrania danych wejściowych do opracowania wskaźników równości płci.

ANKIETY INTERNETOWE

W oparciu o zapisy Umowy WiR opracowano odpowiednie wskaźniki równości płci dla każdego z ośmiu określonych w umowie obszarów polityki w celu oceny jego realizacji. Dokładniej mówiąc, wskaźniki te zostały opracowane na podstawie zasad i środków uzgodnionych dla każdego obszaru polityki i służą weryfikacji zakresu, w jakim te postanowienia zostały dotychczas spełnione. Jako takie ilustrują postęp w kierunku osiągnięcia równości płci w europejskim sektorze kolejowym. W stosownych przypadkach uwzględniono także istniejące wskaźniki z poprzednich sprawozdań, aby zapewnić pewną ciągłość; miało to jednak jedynie drugorzędne znaczenie, z wyraźnym naciskiem na opracowanie nowych wskaźników zgodnie ze specyfiką Umowy WiR.

Wszystkie wskaźniki zestawiono w dwóch kwestionariuszach – jednym dla przedsiębiorstw kolejowych, a drugim dla związków zawodowych. Kwestionariusz dla przedsiębiorstw kolejowych był obszerniejszy i obejmował nie tylko wskaźniki dotyczące obszarów polityki, ale także kluczowe wskaźniki efektywności (KPI). Perspektywy związków zawodowych dodatkowo uzupełniły uwagi przekazane przez przedsiębiorstwa kolejowe. Należy zauważyć, że w badaniu starano się zebrać dane na temat wszystkich płci i innych aspektów różnorodności, zajmując się w ten sposób różnorodnością płci wykraczającą poza pojęcie binarne; dostępność danych w tym zakresie okazała się jednak ograniczona.

Kwestionariusze zaprogramowano jako narzędzia internetowe, a ankiety przeprowadzono wśród przedsiębiorstw kolejowych i związków zawodowych w okresie od stycznia do kwietnia 2025 r. Po oczyszczeniu danych, do analizy można było włączyć łącznie 29 odpowiedzi na ankiety od przedsiębiorstw kolejowych działających w 22 krajach i 21 odpowiedzi od związków zawodowych z 13 krajów.

Zebrane dane zostały przeanalizowane za pomocą opisowych metod statystycznych i zwizualizowane z zastosowaniem obszernych tabel i ilustracji. Dodatkowo kluczowe dane – takie jak KPI – zostały zilustrowane za pomocą „statystyk obrazkowych”, aby łatwo przedstawić rozwój kluczowych celów związanych z równouprawnieniem płci. Stworzono także piktogramy ilustrujące każdy obszar polityki, które wykorzystano w całym raporcie w celu zwiększenia rozpoznawalności.

WSPÓLNE WARSZTATY

W ramach przedmiotowego projektu zespół naukowy w ścisłej współpracy z europejskimi partnerami społecznymi zaplanował, zorganizował i moderował dwa warsztaty. Warsztaty posłużyły nie tylko jako sposób na poinformowanie kluczowych stron zainteresowanych o postępach we wdrażaniu Umowy WiR, ale także jako forum dyskusyjne umożliwiające zebranie informacji zwrotnych i dalszych informacji na potrzeby nowego sprawozdania WiR.

Podczas obu warsztatów zdecydowanie zachęcano przedstawicieli przedsiębiorstw kolejowych i związków zawodowych do zabrania głosu i przedstawienia przykładów najlepszych praktyk ze swoich krajów, które mogłyby również służyć jako inspiracja dla innych zainteresowanych stron. Ponadto eksperci zostali poproszeni o przedstawienie komentarzy na temat ostatnich wydarzeń związanych z wdrażaniem Umowy WiR i podzielenie się odpowiednimi uwagami ze swojego obszaru specjalizacji.

KOMITET STERUJĄCY

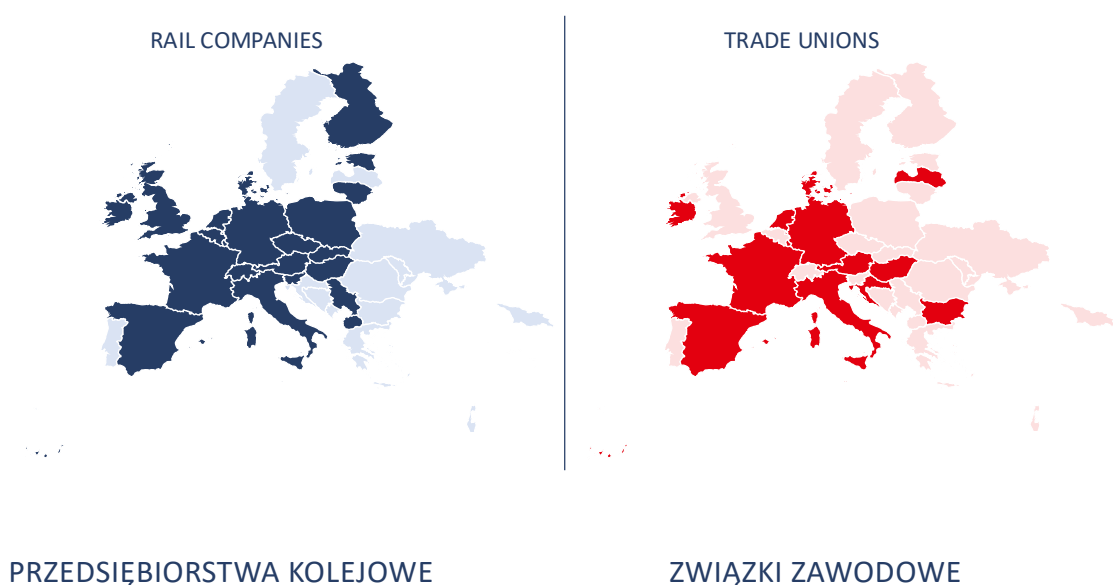
Komitet Sterujący jest głównym organem decyzyjnym projektu, a w jego skład wchodzi przedstawiciele europejskich partnerów społecznych sektora kolejowego. W trakcie realizacji projektu komitet spotkał się łącznie sześć razy, zwykle po osiągnięciu ważnych kamieni milowych.

PRZEGLĄD WDROŻENIA

Zanim przedstawione zostaną wyniki procesu wdrażania dla każdego obszaru polityki, ta część sprawozdania zawiera przegląd uczestniczących przedsiębiorstw i związków zawodowych. W sumie w badaniu wzięło udział 29 przedsiębiorstw kolejowych z 22 krajów europejskich oraz 14 związków zawodowych reprezentujących pracowników 20 przedsiębiorstw kolejowych.

Uczestniczące przedsiębiorstwa kolejowe zatrudniają łącznie 696 113 osób w różnych zawodach (więcej szczegółów można znaleźć w obszarze polityki 2). Spółki różnią się znacznie pod względem liczby pracowników, która waha się od 55 do 231 100 pracowników. Dwanaście firm zatrudnia ponad 10 000 pracowników, z czego trzy zatrudniają ponad 50 000 pracowników. Jedenaście firm zatrudnia od 1000 do 10 000 pracowników, a pięć to raczej niewielkie przedsiębiorstwa, zatrudniające mniej niż 1000 pracowników.

PRZEDSIĘBIORSTWA KOLEJOWE I ZWIĄZKI ZAWODOWE UCZESTNICZĄCE W BADANIU WIR

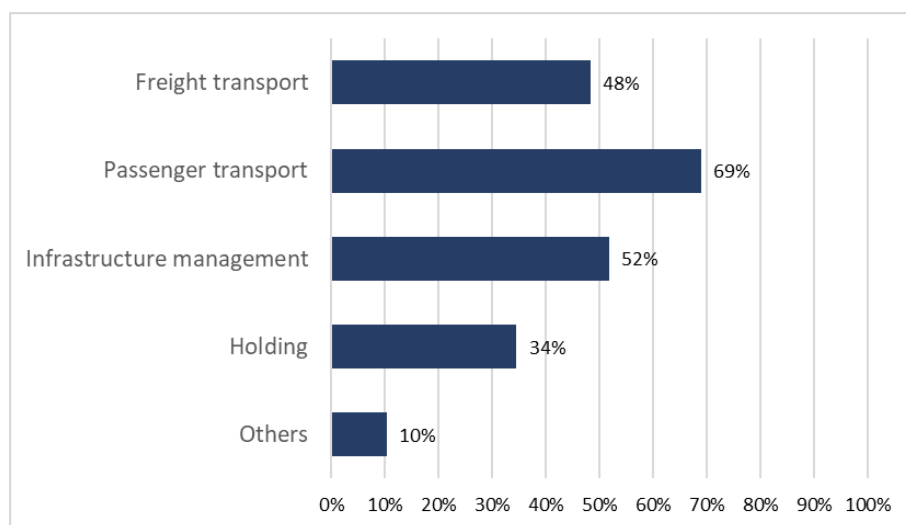


Rys. 1, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=29; 'WIR_trade_unions', n=21

OBSZARY BIZNESU, W KTÓRYCH DZIAŁAJĄ UCZESTNICZĄCE FIRMY

Jak przedstawiono na rysunku 2 i biorąc pod uwagę możliwość wyboru wielu opcji odpowiedzi, około połowa uczestniczących przedsiębiorstw kolejowych działa w obszarach biznesowych związanych z transportem towarowym oraz zarządzaniem infrastrukturą. Dodatkowo ponad dwie trzecie zajmują się transportem pasażerskim, a około jedna trzecia badanych firm pełni też funkcję holdingu. Kilka z

nich działa również w innych obszarach biznesu, takich jak inżynieria, utrzymanie taboru kolejowego i działalność pomocnicza (np. usługi na miejscu, nieruchomości).



Transport towarowy
Transport pasażerski
Zarządzanie infrastrukturą
Holding
Inne

Rys. 2, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=29; Uwaga: możliwych jest wiele odpowiedzi

PRZEDSIĘBIORSTWA BIORĄCE UDZIAŁ W BADANIU WIR

Wszystkie uczestniczące przedsiębiorstwa i ich najważniejsze cechy są wymienione poniżej.⁷

PAŃSTWO	NAZWA FIRMY	LICZBA PRACOWNIKÓW	OBSZARY BIZNESU (Dane odnoszące się do)
Austria	ÖBB-Holding	40,452	Transport towarowy, transport pasażerski, zarządzanie infrastrukturą, holding
Belgia	Eurostar	2,691	Transport pasażerski
Belgia	Société Nationale des Chemins de Fer Belges/Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (SNCB/NMBS BELGIUM)	17,512	Transport pasażerski
Czechy	České Dráhy (CD)	13,388	Transport pasażerski
Dania	Danske Statsbaner (DSB)	6,500	Transport pasażerski
Estonia	Eesti Raudtee (EVR)	703	Zarządzanie infrastrukturą
Finlandia	VR-Yhtymä Oy (VR Group)	8,416	Transport towarowy, transport pasażerski
Francja	SNCF-Holding	153,456	Transport towarowy, transport pasażerski, zarządzanie infrastrukturą, holding
Niemcy	Deutsche Bahn (DB)	231,080	Transport towarowy, transport pasażerski, zarządzanie

⁷ Firmy wymienione są w kolejności alfabetycznej kraju, w którym działają.

			infrastrukturą, holding
Niemcy	e.g.o.o. Eisenbahngesellschaft	55	Transport towarowy
Niemcy	eurobahn GmbH Co. KG	866	Transport pasażerski
Węgry	Magyar Államvasutak (MÁV)	16,734	Zarządzanie infrastrukturą
Irlandia	Iarnród Éireann (IÉ)	4,689	Transport pasażerski, zarządzanie infrastrukturą
Włochy	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)	68,444	Transport towarowy, transport pasażerski, zarządzanie infrastrukturą, holding
Włochy	FNM Group	210	Holding
Litwa	Lietuvos Geležinkeliai (LTG)	5,697	Transport towarowy, transport pasażerski, zarządzanie infrastrukturą, holding
Luksemburg	CFL	5,125	Transport towarowy, transport pasażerski, zarządzanie infrastrukturą, holding
Holandia	Nederlandse Spoorwegen (NS)	20,559	Transport pasażerski
Macedonia Północna	ŽRSM Infrastructure	795	Zarządzanie infrastrukturą
Polska	Polskie Koleje Państwowe (PKP)	12,331	Holding
Serbia	ŽS Infrastructure	5,786	Zarządzanie infrastrukturą
Słowacja	Železnice Slovenskej Republiky (ŽSR)	12,707	Zarządzanie infrastrukturą
Słowacja	Železničná Spoločnosť Cargo Slovakia (ZSSK Cargo)	3,771	Transport towarowy
Słowacja	Železničná Spoločnosť Slovensko (ŽSSK)	5,240	Transport pasażerski
Słowenia	Slovenske Železnice (SŽ)	7,102	Transport towarowy, transport pasażerski, zarządzanie infrastrukturą, holding
Hiszpania	Renfe Operadora (RENFE)	15,872	Transport towarowy, transport pasażerski
Szwajcaria	BLS	3,930	Transport towarowy, transport pasażerski, zarządzanie infrastrukturą
Szwajcaria	Schweizerische Bundesbahnen / Chemins de Fer Fédéraux Suisses / Ferrovie Federali Svizzere (SBB CFF FFS)	32,002	Transport towarowy, transport pasażerski, zarządzanie infrastrukturą, holding
Wielka Brytania	Rail Delivery Group (RDG)	b.d.	Transport towarowy, transport pasażerski

ZWIĄZKI ZAWODOWE BIORĄCE UDZIAŁ W ANKIECIE

Wszystkie uczestniczące związki zawodowe i ich najważniejsze cechy są wymienione poniżej.⁸

PAŃSTWO	ZWIĄZEK ZAWODOWY	REPREZENTACJA PRACOWNIKÓW FIRMY
Austria	Vida	ÖBB-Holding
Austria	Vida	Fachverband der Schienenbahnen (WKO)
Bułgaria	Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria	BDŽ Holding
Chorwacja	Railroad Engineer Trade Union	Hrvatske Željeznice Infrastructure (HŽ Infrastructure)
Chorwacja	Railroad Engineer Trade Union	Hrvatske Željeznice Passenger (HŽ Passenger)

⁸ Związki zawodowe wymienione są w kolejności alfabetycznej kraju, w którym działają.

Dania	Dansk Jernbaneforbund	Danske Statsbaner (DSB)
Francja	CGT Cheminots	SNCF-Holding
Francja	FGTE CFDT (Fédération Générale des Transports et de l'Environnement)	SNCF-Holding
Niemcy	EVG	Deutsche Bahn (DB)
Niemcy	EVG	Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)
Węgry	Trade Union of Hungarian Railwaymen (Vasutasok Szakszervezete)	Magyar Államvasutak (MÁV)
Węgry	Trade Union of Hungarian Railwaymen (Vasutasok Szakszervezete)	Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút/Raab-Oedenburg-Ebenfurter Eisenbahn (GySEV/Raaberbahn)
Irlandia	SIPTU (Services, Industrial, Professional and Technical Union)	Iarnród Éireann (IÉ)
Włochy	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Włochy	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	FNM Group
Łotwa	Łotewski Związek Zawodowy Przemysłu Kolejowego i Transportowego (Latvijas Dzelzelnīku Arodbiedrība)	RailBaltica (RB Rail)
Łotwa	Łotewski Związek Zawodowy Przemysłu Kolejowego i Transportowego (Latvijas Dzelzelnīku Arodbiedrība)	Latvijas Dzelzceļš (LDZ)
Luksemburg	FCPT-SYPROLUX	Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL)
Luksemburg	FCPT-SYPROLUX	CFL
Holandia	FNV	Nederlandse Spoorwegen (NS)
Hiszpania	FeSMC-UGT	Euskotren

Dodatkowo przedstawiciele Ukraińskiego Związku Zawodowego (Związek Zawodowy Kolejarzy i Pracowników Budownictwa Transportowego Ukrainy) przekazali nam wiedzę na temat swojej dziedziny pracy.

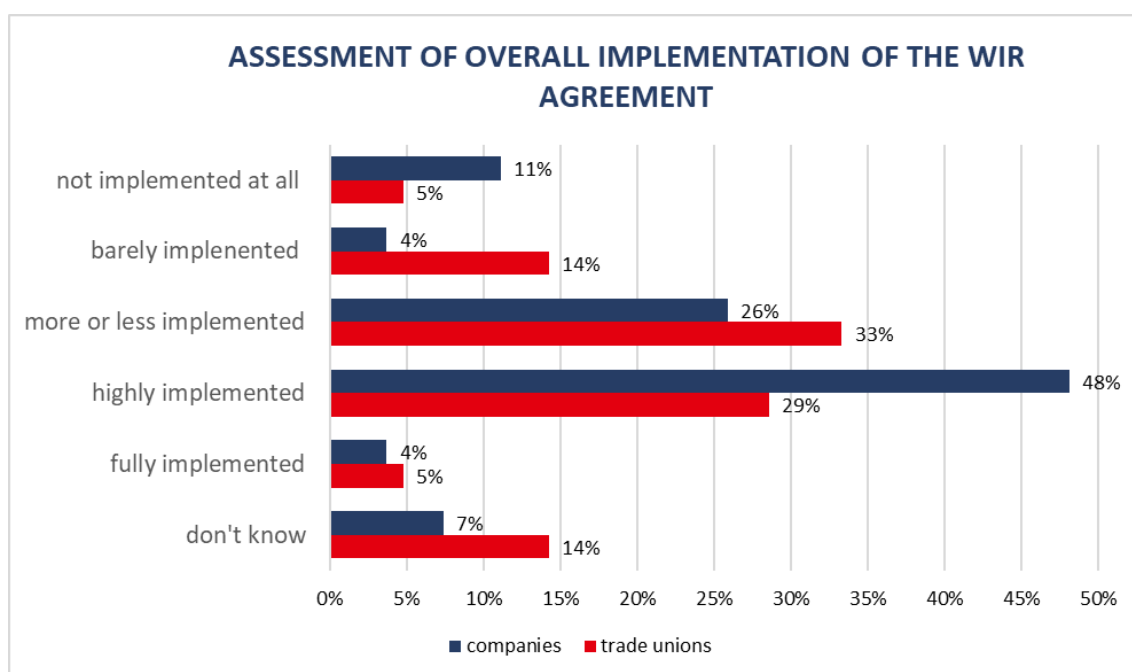
PRZYJĘCIE I CAŁOŚCIOWE WDROŻENIE UMOWY WiR

W dalszej części zaprezentowany zostanie przegląd wdrożenia oraz współpracy przedsiębiorstw ze związkami zawodowymi. Należy pamiętać, że porównanie przedsiębiorstw i związków zawodowych jest możliwe jedynie w ograniczonym zakresie, ponieważ w przypadku niektórych przedsiębiorstw brakuje perspektywy związkowej i odwrotnie. Niemniej jednak warto porównać oba punkty widzenia, aby z jednej strony uwzględnić obie perspektywy, a z drugiej móc przedstawić ewentualnie różniące się oceny.

Ogólnie rzecz biorąc, ponad 90% przedsiębiorstw kolejowych biorących udział w badaniu wskazało, że przyjęło umowę WiR w swojej firmie, albo jako członkowie CER, albo jako firmy partnerskie spoza UE, które dobrowolnie stosują umowę. Kolejne dwa przedsiębiorstwa kolejowe zdecydowały się wziąć udział w badaniu na zasadzie dobrowolności, bez przyjęcia umowy przed badaniem. Jeśli chodzi o proces wdrażania, 4% uważa, że umowa została w pełni wdrożona, a dodatkowo 48% uważa, że – w

skali od 1 do 10⁹ – umowa została wdrożona w ich firmie w wysokim stopniu. Około jedna czwarta uważa, że umowa została mniej więcej wdrożona. 15% uczestniczących przedsiębiorstw w ogóle nie podjęło działań, aby osiągnąć cele umowy, lub podjęło je w niewielkim stopniu (patrz rysunek). Większość z nich nie przyjęła umowy, w związku z czym wszelkie działania podejmowane przez te przedsiębiorstwa mają charakter dobrowolny.

Porównując ogólną ocenę z oceną związków zawodowych, można dostrzec pewne różnice. Mniej więcej taki sam odsetek (5%) uważa, że umowa została w pełni wdrożona, ale tylko 29% uważa ją za wdrożoną w wysokim stopniu. Około jedna trzecia związków zawodowych twierdzi, że umowa jest mniej więcej wdrożona, 14% twierdzi, że jest wdrożona w niewielkim stopniu, a 5% twierdzi, że umowa w ogóle nie jest realizowana, co stanowi niższy odsetek w porównaniu z oceną przedsiębiorstw.



Ogólna ocena wdrożenia Umowy WiR

- w ogóle nie wdrożone
- wdrożone w niewielkim stopniu
- mniej więcej wdrożone
- wdrożone w wysokim stopniu
- w pełni wdrożone
- brak wiedzy

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

WSPÓŁPRACA PRZEDSIĘBIORSTW ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

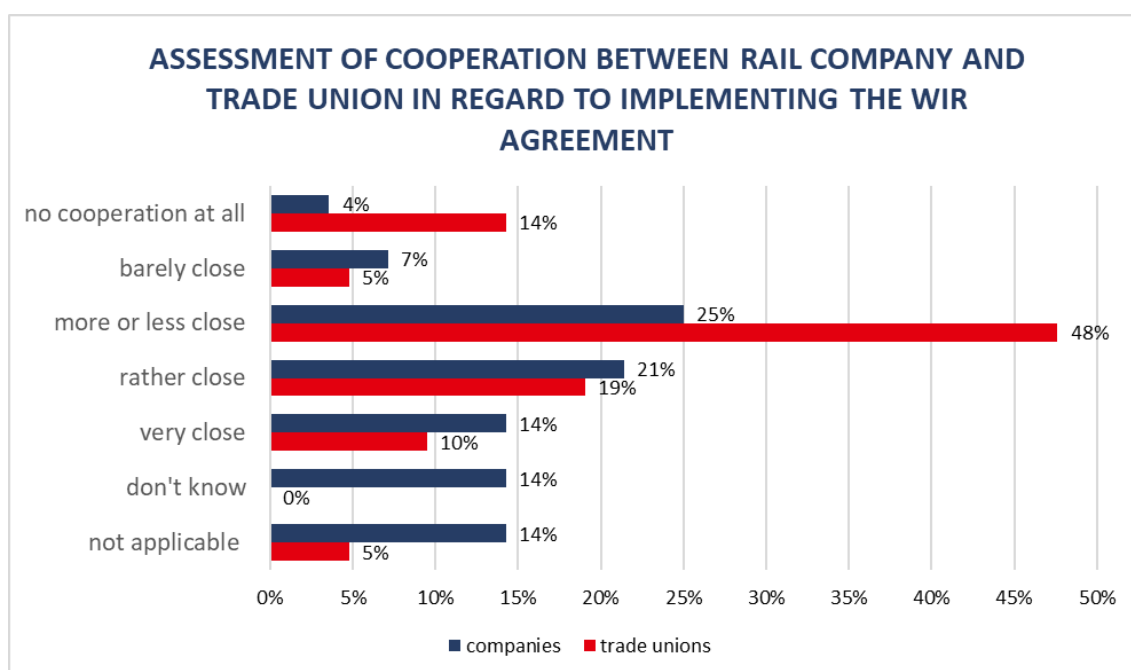
⁹ Dla lepszej przejrzystości wartości zostały pogrupowane razem. 1 = w ogóle nie wdrożone, 2,3 i 4 = wdrożone w niewielkim stopniu, 5,6 i 7 = mniej więcej wdrożone, 8 i 9 = wdrożone w wysokim stopniu i 10 = w pełni wdrożone

W odniesieniu do skutecznych wspólnych działań, które zostały wdrożone, ścisła współpraca między firmami i związkami zawodowymi jest nie tylko niezbędna, ale stanowi wymóg samej umowy WiR.

W związku z tym 14% uczestniczących firm ocenia obecny poziom współpracy między obiema stronami jako „bardzo bliski”, 21% jako „raczej bliski”, a jedna czwarta jako „mniej więcej bliski”. Natomiast 4% twierdzi, że pomiędzy związkiem zawodowym a przedsiębiorstwem w ogóle nie ma współpracy w zakresie wdrażania umowy WiR, a 7% uważa ją za „ledwo bliską”. Co więcej, 14% nie wie, czy i jak te strony ze sobą współpracują, a tyle samo uważa, że ocena nie ma zastosowania do ich sytuacji.

Ocena związków zawodowych różni się pod pewnymi względami. Większy odsetek – 14% – twierdzi, że współpraca nie jest w ogóle bliska, a dodatkowe 5% ocenia wspólną współpracę w procesie wdrażania jako „ledwie bliską”. Jednak znacznie wyższy odsetek, bo blisko połowa uczestniczących w badaniu związków zawodowych, ocenia współpracę jako „mniej więcej bliską”. Kolejne 19% uważa, że stosunki robocze w odniesieniu do umowy są „raczej bliskie”, a 10% uważa je za „bardzo bliskie”.

Nic więc dziwnego, że wartości dotyczące braku informacji i przydatności oceny są znacznie niższe: 5% twierdzi, że ta ocena ich nie dotyczy.



Ocena współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami kolejowymi a związkami zawodowymi w odniesieniu do wdrażania Umowy WiR

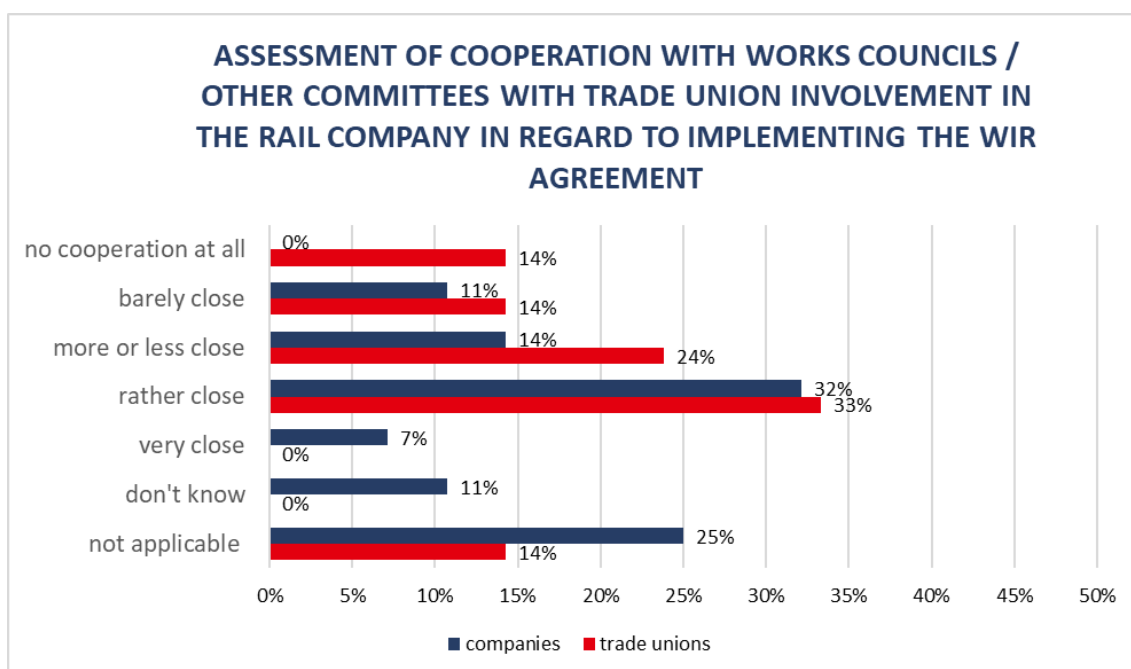
- brak współpracy
- ledwie bliska współpraca
- mniej więcej bliska
- raczej bliska
- bardzo bliska
- brak wiedzy
- nie dotyczy

WSPÓŁPRACA PRZEDSIĘBIORSTW Z RADAMI PRACOWNICZYMI

Jeśli chodzi o współpracę przedsiębiorstw kolejowych z radami pracowniczymi lub innymi komitetami z udziałem związków zawodowych w procesie wdrażania, oceny nieznacznie różnią się zarówno w obrębie przedsiębiorstw, jak i związków zawodowych. Mniejsza część przedsiębiorstw kolejowych uważa tę współpracę za „bardzo” lub „raczej bliską” w porównaniu do współpracy przedsiębiorstw ze związkami zawodowymi. Około jedna trzecia ocenia proces roboczy jako „raczej bliski”.

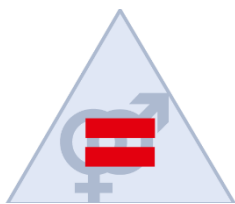
Co więcej, jedna czwarta twierdzi, że ocena ta ich nie dotyczy, a kolejne 11% nie ma żadnych informacji na temat tych relacji. Można to również wiązać z faktem, że w krajach europejskich istnieją różne formy reprezentacji pracowników i nie we wszystkich krajach rady zakładowe mają tę samą rolę i zakres funkcji.

Większa część uczestniczących związków zawodowych ocenia współpracę przedsiębiorstw kolejowych z radami pracowniczymi lub innymi komitetami z udziałem związków zawodowych jako „raczej bliską” (33%) lub „mniej więcej bliską”. Jednakże 14% twierdzi, że w ogóle nie ma współpracy, a taka sama część twierdzi, że stosunki robocze między stronami są „ledwie bliskie”. Dodatkowe 14% twierdzi, że ta ocena ich nie dotyczy.



Ocena współpracy przedsiębiorstw z radami pracowniczymi / innymi komitetami z udziałem związków zawodowych w odniesieniu do wdrażania Umowy WiR

- brak współpracy
- ledwie bliska współpraca
- mniej więcej bliska
- raczej bliska
- bardzo bliska
- brak wiedzy
- nie dotyczy



OBSZAR POLITYKI 1: OGÓLNA POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI

Równość kobiet i mężczyzn stanowi podstawową wartość i podstawowy cel UE.

Równouprawnienie płci w miejscu pracy opiera się zatem na zasadzie niedyskryminacji, równym traktowaniu i równych szansach. Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia jest niedozwolona.¹⁰



¹⁰ Umowa WiR, strona 8.

Równość płci to kluczowa, nadrzędna kwestia w europejskim sektorze kolejowym, przecinająca się z bardziej szczegółowymi tematami, które będą poruszane w omawianych dalej obszarach polityki, i mająca istotne konsekwencje dla różnorodności siły roboczej. W miarę ciągłego rozwoju europejskich sieci kolejowych zajęcie się kwestią równości płci poprzez zróżnicowane, a jednocześnie zintegrowane podejście ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia bardziej włączającego, innowacyjnego i godziwego środowiska pracy. Dlatego polityka ogólnej równości płci stanowi kamień węgielny Umowy WiR, która proponuje konkretne środki mające na celu wspieranie równości płci w przedsiębiorstwach kolejowych:

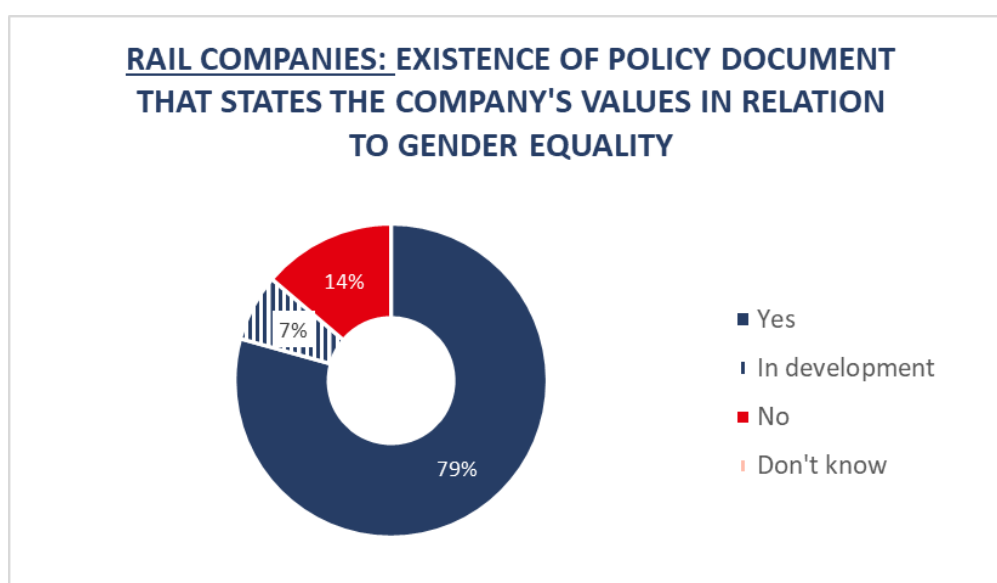
- ✓ *Przedsiębiorstwa muszą uwzględniać kwestię równouprawnienia płci w ramach prowadzonej polityki, przyjętej wizji i obranych celów. Przedsiębiorstwa muszą zobowiązać się do stosowania zasad i środków w ramach swoich organizacji.*
- ✓ *Przedsiębiorstwa muszą opracować, wdrożyć i monitorować politykę równości płci, przyjmując w tym celu podejście odgórne. [...] Celem jest zmiana kultury pracy tak, aby była ona wolna od stereotypów dotyczących płci.*
- ✓ *Przedsiębiorstwa muszą przyjąć dokument programowy określający wartości związane z równością, którymi kieruje się przedsiębiorstwo, oraz sposób ich urzeczywistnienia w praktyce w ramach ich organizacji. [...]*
- ✓ *Ponadto strategię na rzecz równouprawnienia płci należy określić w ramach zadań kadry kierowniczej najwyższego szczebla przedsiębiorstwa.*

W tej części sprawozdania przedstawiono wyniki badania dotyczące tego, w jaki sposób przedsiębiorstwa kolejowe i związki zawodowe w krajach europejskich włączają ogólne zasady i środki dotyczące równości płci do swoich realiów pracy i wspólnie starają się, aby były one bardziej sprawiedliwe i bardziej dostępne dla pracowników. Analiza opiera się na zasadach i zobowiązaniach określonych w Umowie WiR, zawartej pomiędzy CER i ETF. Umowa stanowi kluczowe ramy dla wspierania równości płci w sektorze kolejowym, wzmacniając zaangażowanie europejskich partnerów społecznych na rzecz niedyskryminacji, równego traktowania i równych szans, przy jednoczesnej eliminacji wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć. Ta część sprawozdania ma na celu przede wszystkim sprawdzenie, w jaki sposób firmy wyznaczają cele, przydzielają obowiązki i mierzą postępy w osiąganiu swoich celów w zakresie równości płci, zapewniając zgodność z zasadami Umowy WiR.

POLITYKA FIRM, KTÓRA OKREŚLA ICH WARTOŚCI ZWIĄZANE Z RÓWNOUPRAWNIENIEM PŁCI

Umowa WiR kładzie duży nacisk na zaangażowanie sygnatariuszy w przestrzeganie zasad wynikających z równości płci i niedyskryminacji. W związku z tym na początkowym etapie przeprowadzono ankietę wśród przedsiębiorstw kolejowych i związków zawodowych pod kątem istnienia polityk odzwierciedlających wartości przedsiębiorstw i związków zawodowych w odniesieniu do równości płci.

Spośród 29 przedsiębiorstw kolejowych, które wzięły udział w ankiecie, 79% potwierdziło posiadanie jakiegoś dokumentu strategicznego – czy to strategii, dokumentu programowego, uchwały czy kodeksu etycznego. Co więcej, dodatkowe 7% pracuje obecnie nad opracowaniem takiego dokumentu strategicznego, podczas gdy 14% twierdzi, że go nie posiada.

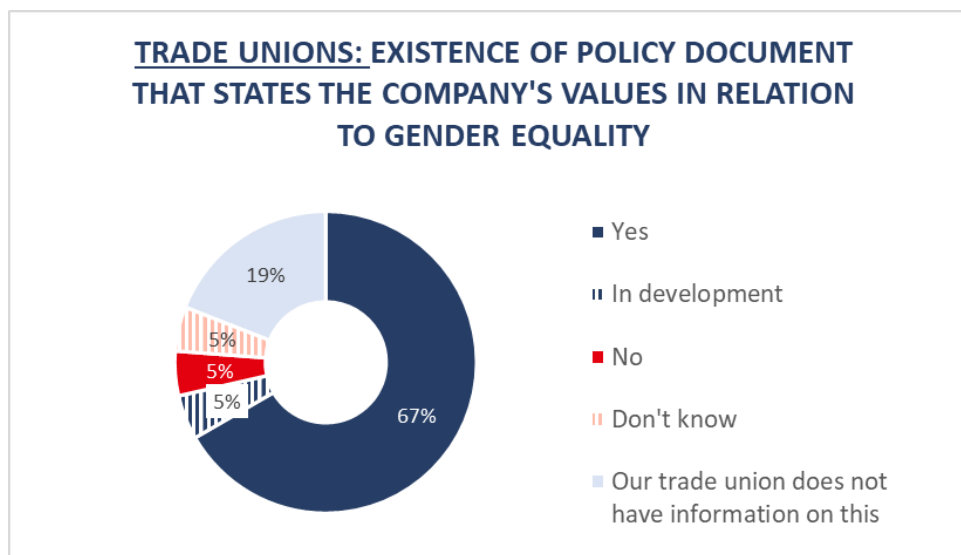


Przedsiębiorstwa kolejowe: istnienie polityki odzwierciedlającej wartości przedsiębiorstwa w odniesieniu do równości płci

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy

Rys. 6, źródło: L&R Database ,WIR_companies', n=29

Ankietowane związki zawodowe przedstawiają podobny obraz: ponad dwie trzecie (67%) twierdzi, że przedsiębiorstwa kolejowe, w których zatrudnieni są ich członkowie, posiadają dokument strategiczny przedstawiający korporacyjną wizję równości płci. Godny uwagi jest fakt, że 19% związków zawodowych nie posiada żadnych informacji na ten temat. Pomimo ogólnej pozytywnej oceny współpracy przedsiębiorstw kolejowych ze związkami zawodowymi, jak wykazano w poprzednim rozdziale, może to jednak świadczyć o słabej komunikacji w wybranych przypadkach.

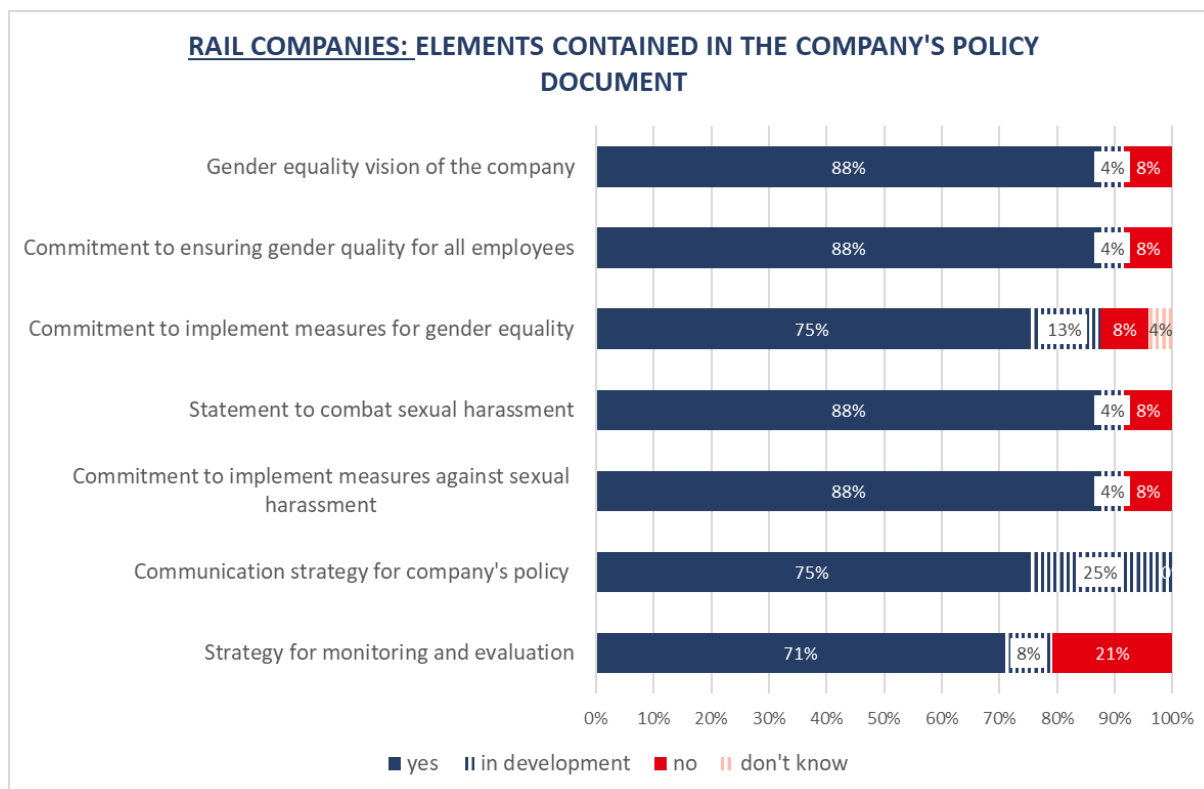


Związki zawodowe: istnienie polityki odzwierciedlającej wartości przedsiębiorstwa w odniesieniu do równości płci

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

Rys. 7, źródło: L&R Database ,WIR_trade_unions', n=21

Na kolejnym etapie przedsiębiorstwa kolejowe zostały zapytane o konkretne elementy zawarte w ich dokumentach regulujących politykę. Zdecydowana większość przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu potwierdziła, że ich dokument strategiczny zawiera wizję równości płci i oświadczenie w sprawie zwalczania molestowania seksualnego (88% dla każdego elementu), a także zobowiązania do zapewnienia równości płci dla wszystkich pracowników i wdrożenia środków przeciwdziałających molestowaniu seksualnemu. Nieco mniej firm uwzględnia w swoim dokumencie strategię komunikacji lub zobowiązanie do wdrożenia środków na rzecz równości płci (po 75%), a także strategię monitorowania i ewaluacji (71%).

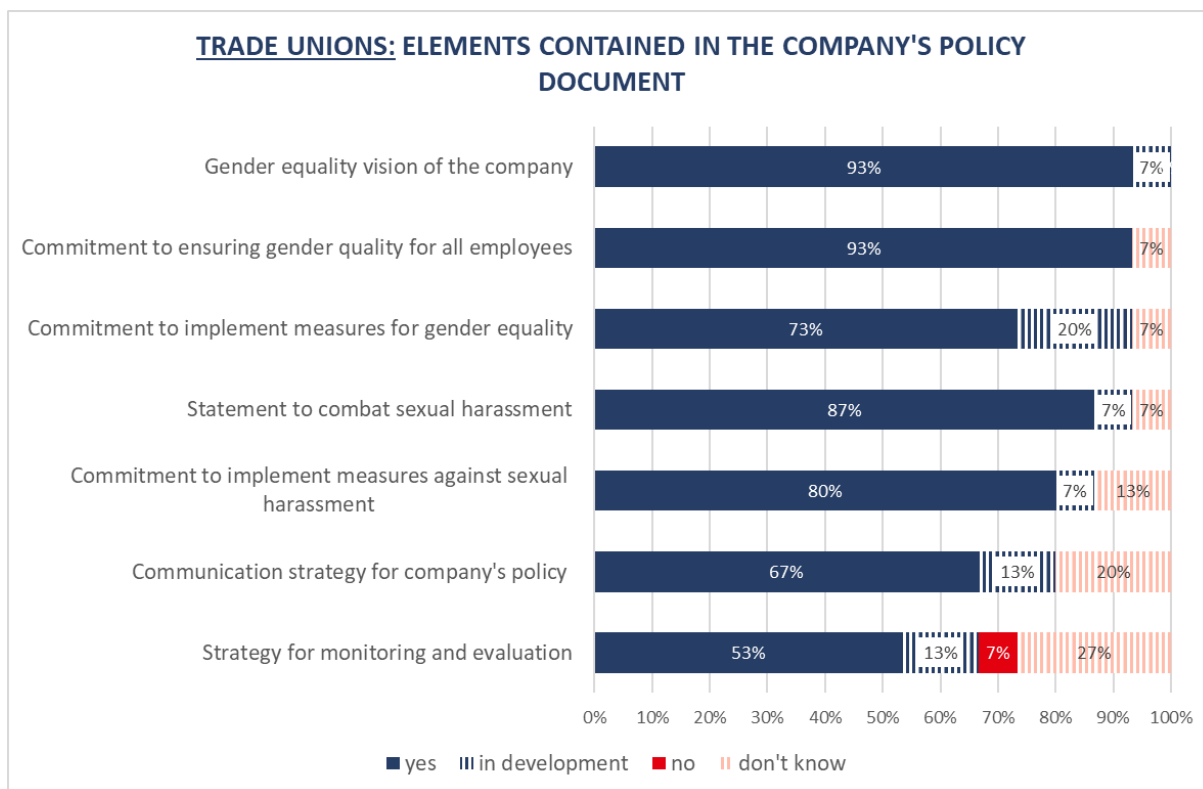


Rys. 8, źródło: L&R Database ,WIR_companies'; n=24

Przedsiębiorstwa kolejowe: elementy zawarte w dokumencie regulującym politykę

- Wizja równości płci w przedsiębiorstwie
- Zobowiązanie do zapewnienia równości płci wszystkim pracownikom
- Zobowiązanie do wdrożenia środków na rzecz równości płci
- Oświadczenie w sprawie zwalczania molestowania seksualnego
- Zobowiązanie do wdrożenia działań w celu zwalczania molestowania seksualnego
- Strategia komunikacji polityki firmy
- Strategia monitorowania i ewaluacji

Ustalenia te są w większości zgodne z odpowiedziami ankietowanych związków zawodowych: uderzająca większość potwierdziła, że korporacyjna wizja równości płci, a także zobowiązanie do zapewnienia równości płci wszystkim pracownikom to elementy, które są już zintegrowane z dokumentem strategicznym przedsiębiorstw kolejowych (93% dla każdego elementu). To samo dotyczy deklaracji dotyczących zwalczania molestowania seksualnego i zobowiązań do wdrożenia działań w tym celu, których obecność w dokumentach strategicznych firm potwierdziło odpowiednio 87% i 80% ankietowanych związków zawodowych. Najniższy poziom zgodności zaobserwowano w odniesieniu do strategii monitorowania i ewaluacji, przy czym jedynie nieco ponad połowa uczestniczących związków zawodowych (53%) była świadoma ich umieszczenia w dokumencie polityki przedsiębiorstw.



Rys. 9, źródło: L&R Database ,WIR_trade_unions'; n=15

Związki zawodowe: elementy zawarte w dokumencie regulującym politykę

- Wizja równości płci w przedsiębiorstwie
- Zobowiązanie do zapewnienia równości płci wszystkim pracownikom
- Zobowiązanie do wdrożenia środków na rzecz równości płci
- Oświadczenie w sprawie zwalczania molestowania seksualnego
- Zobowiązanie do wdrożenia działań w celu zwalczania molestowania seksualnego
- Strategia komunikacji polityki firmy
- Strategia monitorowania i ewaluacji

Ponadto ankietowane przedsiębiorstwa kolejowe wymieniły również dodatkowe elementy zawarte w ich dokumentach strategicznych, których brakuje na powyższej liście. Elementy te opisano bardziej szczegółowo w ramce poniżej.

DODATKOWE ELEMENTY ZAWARTE W DOKUMENTACH STRATEGICZNYCH PRZEDSIĘBIORSTW KOLEJOWYCH

IÉ, Irlandia

Różne inicjatywy dotyczące reprezentacji płci i równości, takie jak polityka zapewniająca równowagę płci w zarządach spółek oraz polityka zapewniająca uczciwą rekrutację i awans.

Polityki w miejscu pracy wspierające elastyczne warunki pracy, polityki równości wynagrodzeń oraz gwarantujące kobietom zapobieganie molestowaniu i bezpieczeństwo.

ÖBB, Austria

Polityka równego traktowania, która obejmuje programy promujące reprezentację kobiet i poprawiające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Wytyczne dotyczące przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy i Karta Różnorodności (Vida, Austria).

LTG, Litwa

Wytyczne dotyczące zapobiegania przemocy i molestowaniu oraz przyczyniania się do zapewnienia równych szans w firmie.

NS, Holandia

Równość płci wprowadza się w życie od lat 80. XX wieku, a obecnie funkcjonuje w tym celu system sprawozdawczości.

Plan działania na rzecz różnorodności i włączenia oraz kodeks postępowania określający wartości firm dotyczące równości płci.

SNCB/NMBS, Belgia

Karta Różnorodności, Plan Różnorodności Actiris i kodeks postępowania Compass PROS (w tym rozdział dotyczący szacunku i równości).

Polityka Równości i Różnorodności (RDG, Belgia).

SNCF, Francja

Wizja firmy dotycząca równości płci, działań na rzecz rodzicielstwa i działań przeciwko molestowaniu seksualnemu. Zaangażowanie w zwalczanie wszelkich form dyskryminacji zakorzenione w Karcie Różnorodności od 2004 roku. Porozumienia zakładowe dotyczące równości płci od 2006 r. oraz specjalne komitety z udziałem związków zawodowych monitorujące wdrażanie tych porozumień.

Sieć pracownicza na rzecz promocji równości płci od 2012 roku.

Strategiczna rada ds. równości płci z prezesami holdingu i wszystkich spółek Grupy od 2020 roku.

MÁV, Węgry

Plan Równych Szans w Zatrudnieniu w celu zapoznania wszystkich pracowników z zasadami niedyskryminacji.

DB, Niemcy

Zaangażowanie w różnorodność i włączenie jest podstawą strategii korporacyjnej DB od 2019 roku.

Potwierdzenie zaangażowania na rzecz równości szans i różnorodności m.in. poprzez uznanie i promowanie różnorodności w firmie, przy jednoczesnym wyraźnym sprzeciwie wobec dyskryminacji i niekorzystnych zjawisk związanych z płcią. Rozumienie płci wykracza poza rozróżnienie między kobietami i mężczyznami i obejmuje tożsamość płciową.

Umowy grupowe, np. w sprawie zgodności kariery, rodziny i biografii w celu promowania równego udziału płci.

CFL, Luksemburg

Specyfikacje w zakresie zarządzania, delegowanie specjalnego komitetu do monitorowania wdrażania dokumentu strategicznego.

WYBRANE PRZYKŁADY ŚRODKÓW I PLANÓW NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOLEJOWYCH

DB, Niemcy

Różnorodność, w tym równość płci, jest zakorzeniona w strategii Grupy DB; zaangażowanie na rzecz równości szans i różnorodności.

W perspektywie długoterminowej DB dąży do równego uczestnictwa. W tym zakresie wdrożono kwartalne raportowanie dla Zarządu Grupy w celu rewizji postępów. Przejrzyste dane dotyczące rozkładu płci w raportach wewnętrznych i zewnętrznych.

Uznawanie i promowanie różnorodności w firmie, w tym płci, pochodzenia, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, wieku i religii. Jasne stanowisko przeciwko dyskryminacji i trudnościom związanym z płcią. Działania na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego, międzynarodowe standardy praw człowieka jako podstawa polityki korporacyjnej.

IE, Irlandia

Skład siły roboczej (np. zwiększenie liczby absolwentek/rekrutacji absolwentek; dostosowanie polityki poprzez coroczne przeglądy w celu zapewnienia zgodności z celami dotyczącymi płci, w tym aktualizacje struktur urlopów rodzicielskich, wsparcie strukturalne poprzez utrzymanie i rozwój sieci kobiet SHINE Women's Network w zakresie mentoringu i wspierania polityki.

Ciągłe monitorowanie (np. roczne sprawozdania na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn; przyszły dokument dotyczący strategii ED&I 2030).

ÖBB, Austria

Polityka Grupy ds. Równego Traktowania obejmuje programy promujące kobiety oraz programy poprawiające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Cele określone są w Karcie Różnorodności 2026 i są dostępne dla wszystkich pracowników i menedżerów firmy. Karta ta zawiera cele na różnych poziomach.

Wdrożenie wskaźnika zatrudnienia kobiet (FKI) w 2021 r., przy czym reindeksacja odbywa się co dwa lata. W ramach tego wskaźnika opracowano łącznie 72 środki, z których 70% zostało już wdrożonych.

SNCB/NMBS, Belgia

Filar 1: Rekrutacja i selekcja

Filar 2: Podnoszenie świadomości, komunikacja wewnętrzna i pozycjonowanie zewnętrzne: Ciągła komunikacja liczb i ewolucja różnorodności w firmie w prosty, jasny i wyrazisty sposób za pomocą infografik.

Filar 3: Zarządzanie zasobami ludzkimi: Ciągłe monitorowanie i analiza różnorodności płci i innych form różnorodności w firmie. Monitorowanie utrwalania modelu przywództwa, w którym zintegrowano różnorodność i włączenie, a także kontynuacja integracji włączenia.

CFL, Luksemburg

Opracowanie szeregu działań związanych z rekrutacją kobiet i rozwojem kariery w celu osiągnięcia zrównoważonej reprezentacji płci wśród całkowitej siły roboczej i/lub w określonych kategoriach zawodowych.

SBB CFF FFS, Szwajcaria

Środki strukturalne (np. przeprowadzanie ankiet wśród pracowników, w tym pomiar różnic między płciami; utworzenie Rady ds. Różnorodności i Integracji, składającej się z kadry kierowniczej najwyższego szczebla, która zajmuje się kwestiami związanymi z różnorodnością i integracją i przenosi tę tematykę do firmy; utworzenie grupy roboczej ze specjalistami HR w celu opracowania i wdrożenia środków promujących równość i różnorodność; wdrożenie zasady „Przestrzegaj lub wyjaśnij” przy rekrutacji na stanowiska kierownicze; sporządzanie raportów dotyczących różnorodności i równości dla Zarządu i Rady Dyrektorów; udostępnienie panelu kierowniczego, prezentującego w czasie rzeczywistym dane dotyczące odsetka kobiet w poszczególnych obszarach.

RENFE, Hiszpania

Drugi plan grupy na rzecz równości ustanawia podstawowe środki mające na celu dalsze wspieranie prawdziwej równości, a także włączenie perspektywy płci do zarządzania.

PKP, Polska

W Grupie PKP realizowana jest polityka równości, która została przyjęta przez kierownictwo Grupy PKP. Każda spółka ma możliwość wdrożenia bardziej szczegółowych zapisów w ramach tej polityki.

Eurostar, Belgia

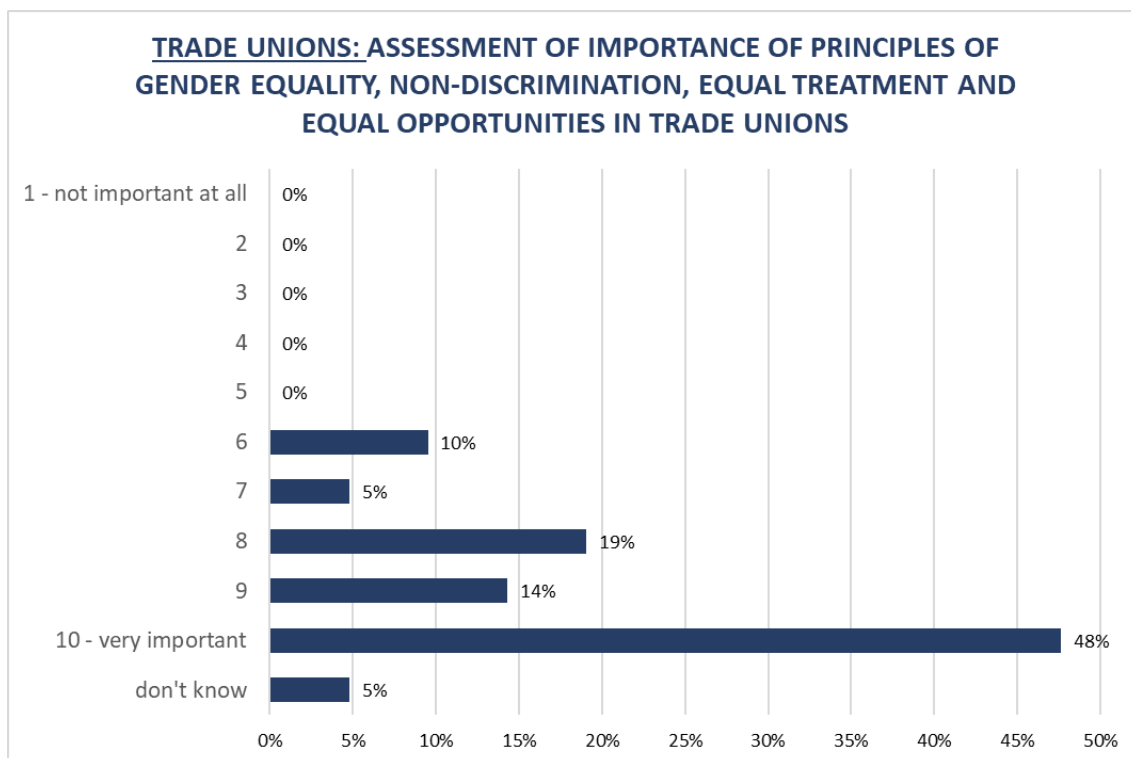
Każdy obszar biznesowy będzie współpracował z zespołem ds. różnorodności, równości i włączenia społecznego w celu stworzenia wykonalnego planu, który może obejmować takie elementy, jak rekrutacja, retencja i rozwój.

NS, Holandia

Strategia równości płci do 2025 roku jest częścią planu działania naszego zarządu w zakresie różnorodności i integracji.

STANOWISKO ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH WOBEC RÓWNOŚCI PŁCI

Zarówno przedsiębiorstwa kolejowe, jak i związki zawodowe wyrażają swoje głębokie uznanie dla równości płci i innych powiązanych zasad dotyczących niedyskryminacji, równego traktowania i równych szans. Prawie połowa ankietowanych związków zawodowych (48%) oceniła znaczenie tych zasad w swojej organizacji najwyższą możliwą oceną 10, a kolejna jedna trzecia przyznała ocenę 8 lub 9. Generalnie należy zauważyć, że z wyjątkiem jednego związku zawodowego, który wstrzymał się od odpowiedzi na to pytanie, wszystkie pozostałe związki zawodowe biorące udział w badaniu oceniły istotność zasad dotyczących równości płci w swoich organizacjach na co najmniej sześć na dziesięć.



Rys. 10, źródło: L&R Database "WIR_trade_unions", n=21

Związki zawodowe: ocena znaczenia zasad równości płci, niedyskryminacji, równego traktowania i równych szans w związkach zawodowych

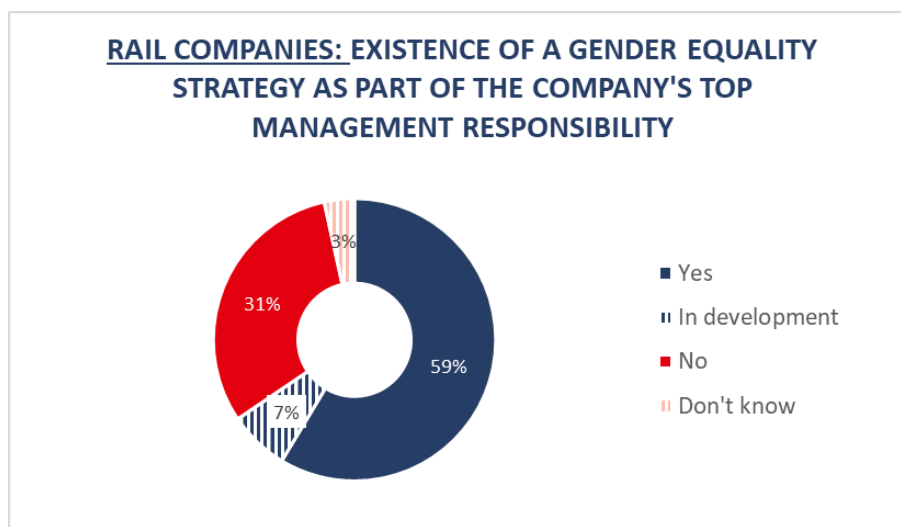
1 – zupełnie nie ważne

10 – bardzo ważne

Brak wiedzy

STRATEGIA RÓWNOŚCI PŁCI JAKO ODPOWIEDZIALNOŚĆ NAJWYŻSZEGO KIEROWNICTWA

Oprócz dokumentu strategicznego w przedsiębiorstwach kolejowych przeprowadzono również ankietę pod kątem istnienia strategii na rzecz równości płci, która jest wdrażana przez najwyższe kierownictwo firmy. Spośród 29 przedsiębiorstw kolejowych, które wzięły udział w badaniu, 59% wskazało, że posiada taką strategię w ramach obowiązków najwyższego kierownictwa, a 7% obecnie pracuje nad jej stworzeniem. Łącznie 31% ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych nie posiada jednak strategii na rzecz równości płci.

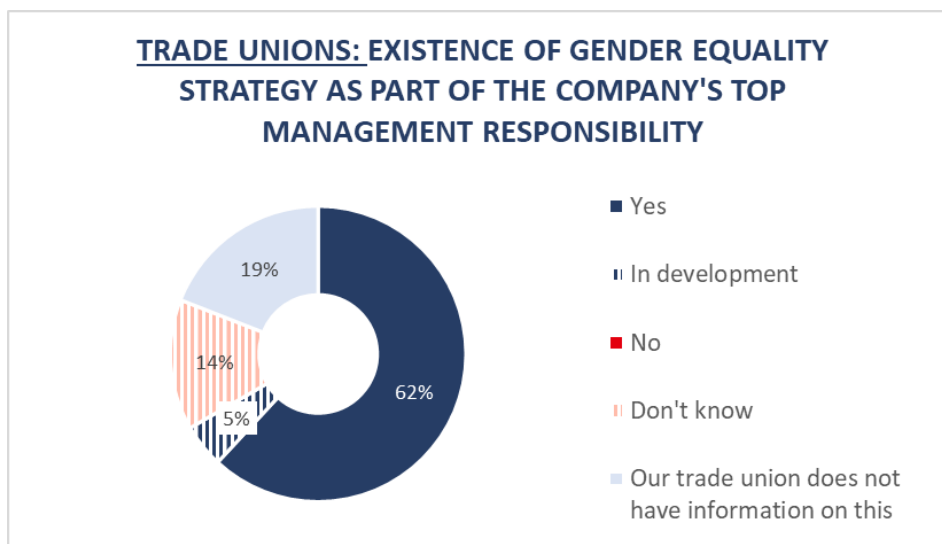


Rys. 11, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=29

Przedsiębiorstwa kolejowe: istnienie strategii na rzecz równości płci, która podlega odpowiedzialności najwyższego kierownictwa firmy

- tak
- w opracowaniu
- nie
- nie wiem

Jeśli chodzi o ocenę związków zawodowych dotyczącą strategii obowiązujących w spółkach kolejowych, w których zatrudnieni są ich członkowie, można zauważyć, że w dużej mierze podzielają oni ten sam pogląd co przedsiębiorstwa: 62% ankietowanych związków zawodowych potwierdziło istnienie strategii równości płci w spółkach kolejowych. Jednak około jedna trzecia związków zawodowych po raz kolejny nie była w stanie odpowiedzieć na to pytanie ze względu na brak informacji.

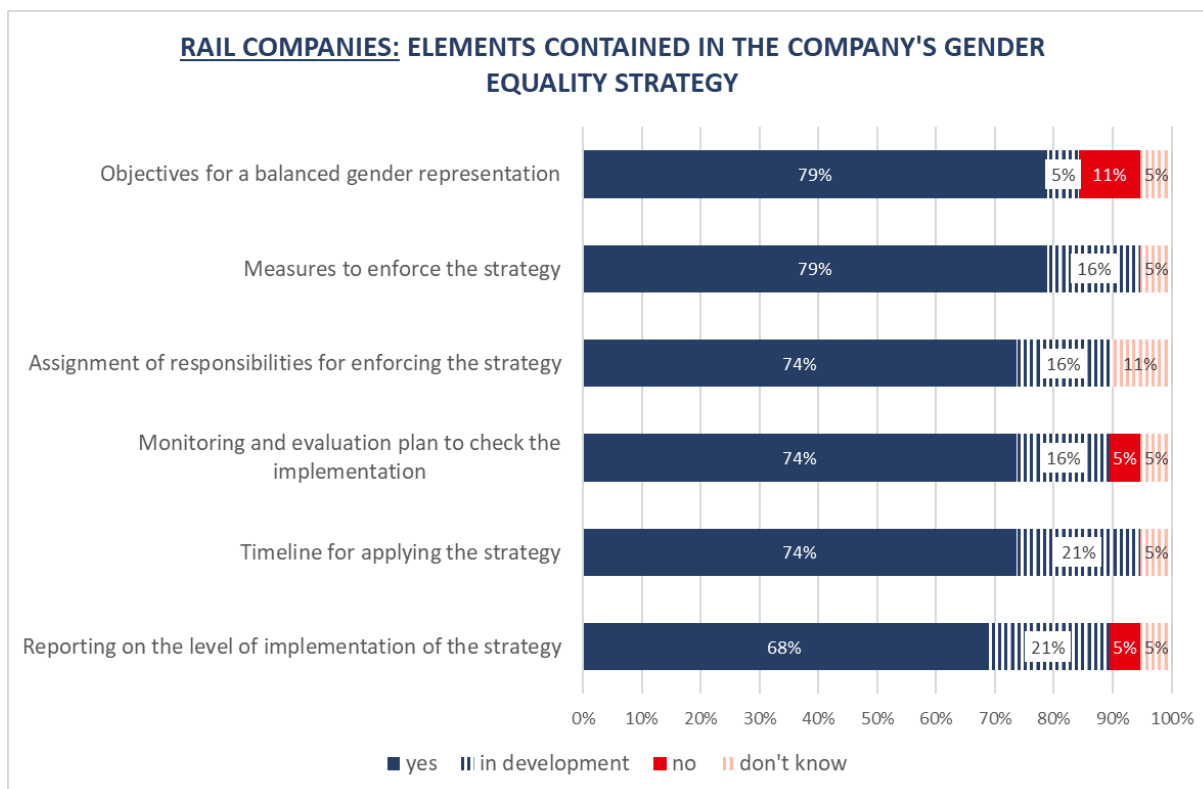


Rys. 12, źródło: L&R Database "WIR_trade_unions", n=21

Związki zawodowe: istnienie strategii na rzecz równości płci, która podlega odpowiedzialności najwyższego kierownictwa firmy

- tak
- w opracowaniu
- nie
- nie wiem
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

W kolejnym pytaniu zidentyfikowano konkretne elementy, które stanowią część strategii równości płci badanych przedsiębiorstw kolejowych, które posiadają takie dokumenty. Przedsiębiorstwa kolejowe w większości potwierdziły wszystkie wymienione elementy przy udziałach pomiędzy 68% a 79%, począwszy od celów dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci i środków egzekwowania strategii (po 79%), po przydział odpowiedzialności za egzekwowanie strategii, plany monitorowania i ewaluacji w celu sprawdzenia realizacji strategii oraz harmonogramy stosowania strategii (wszystkie po 74%), a także raportowanie na temat poziomu realizacji strategii (68%). Jednakże znaczna część ankietowanych firm w dalszym ciągu przygotowuje harmonogramy wdrożenia strategii i działań sprawozdawczych (po 21%).

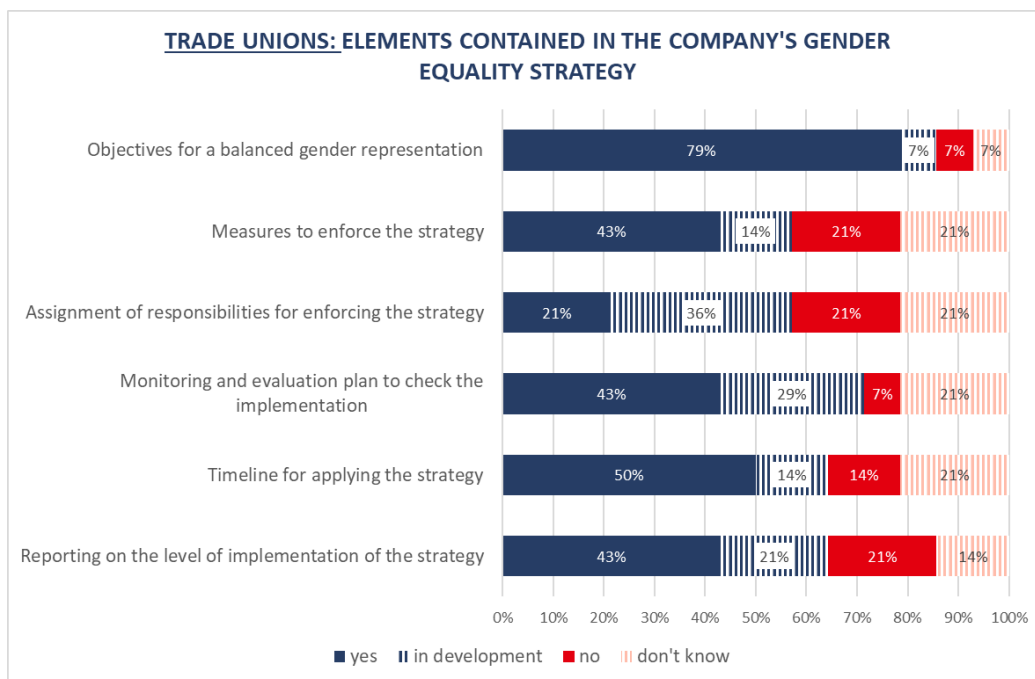


Rys. 13, źródło: L&R Database „WIR_companies”, n=19

Przedsiębiorstwa kolejowe: elementy zawarte w strategii równości płci przedsiębiorstwa

- cele dotyczące zrównoważonej reprezentacji płci
- środki egzekwowania strategii
- przydział odpowiedzialności za egzekwowanie strategii
- plany monitorowania i ewaluacji w celu sprawdzenia realizacji strategii
- harmonogramy stosowania strategii
- raportowanie na temat poziomu realizacji strategii

Z drugiej strony, ankietowane związki zawodowe przedstawiają nieco rozbieżny obraz w odniesieniu do konkretnych elementów uwzględnionych w strategii równości płci przedsiębiorstw kolejowych: w tym przypadku zaledwie 79% związków zawodowych wyraźnie potwierdza, że cele dotyczące zrównoważonej reprezentacji płci są częścią strategii równości płci, podczas gdy potwierdzenie pozostałych elementów mieści się poniżej progu 50%. W szczególności tylko 21% ankietowanych związków zawodowych mogło potwierdzić przypisanie przez firmy obowiązków w zakresie egzekwowania strategii równości płci, a kolejne 21% albo uważało, że to jeszcze nie nastąpiło, albo nie było w stanie odpowiedzieć na to pytanie.

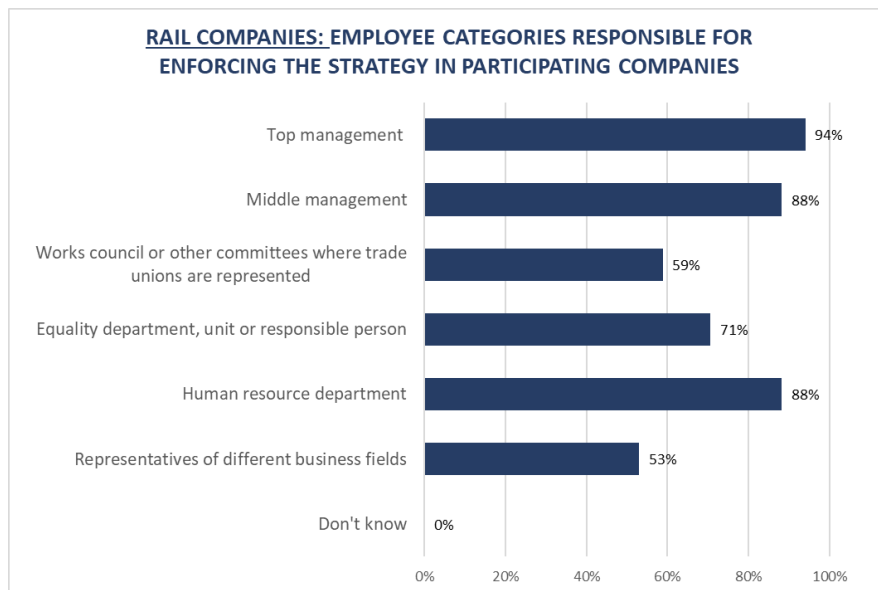


Rys. 14, źródło: L&R Database ,WIR_trade_unions', n=14

Związki zawodowe: elementy zawarte w strategii równości płci przedsiębiorstwa

- cele dotyczące zrównoważonej reprezentacji płci
- środki egzekwowania strategii
- przydział odpowiedzialności za egzekwowanie strategii
- plany monitorowania i ewaluacji w celu sprawdzenia realizacji strategii
- harmonogramy stosowania strategii
- raportowanie na temat poziomu realizacji strategii

Ankietowane przedsiębiorstwa kolejowe określiły również, które kategorie pracowników są odpowiedzialne za wdrażanie strategii równości płci w swoich organizacjach: łącznie 94% tych przedsiębiorstw przypisało tę odpowiedzialność swojemu kierownictwu najwyższego szczebla, a 88% odpowiednio kierownictwu średniego szczebla i działom zasobów ludzkich. W 71% uczestniczących firm odpowiedzialność ta spoczywa na wydzielonym dziale, jednostce lub osobie odpowiedzialnej ds. równości. W mniejszym stopniu firmy powierzają zadanie egzekwowania strategii równości płci radom zakładowym lub innym komitetom, w których reprezentowane są związki zawodowe. Nieco rzadziej zdarza się, że za realizację tej strategii odpowiadają przedstawiciele innych obszarów biznesu.



Rys. 15, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=8

Przedsiębiorstwa kolejowe: kategorie pracowników odpowiedzialne za wdrażanie strategii w uczestniczących przedsiębiorstwach

- kierownictwo najwyższego szczebla
- kierownictwo średniego szczebla
- rady zakładowe lub inne komitety, w których reprezentowane są związki zawodowe
- dział, jednostka lub osoba odpowiedzialna ds. równości
- dział zasobów ludzkich
- przedstawiciele innych obszarów biznesu
- brak wiedzy

CELE I ŚRODKI NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOLEJOWYCH

Na żądanie kilka ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych przedstawiło swoje cele w zakresie osiągnięcia zrównoważonej reprezentacji płci w swoich organizacjach. Kilka z tych celów było również znanych związkom zawodowym reprezentującym pracowników poszczególnych przedsiębiorstw kolejowych, które w związku z tym w dużej mierze mogły potwierdzić te wyznaczone cele.

PRZYKŁADY: CELE DOTYCZĄCE ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOLEJOWYCH

DB, Niemcy

Zwiększenie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w grupie spółek do 40% do 2035 r. (co najmniej 30% kobiet na stanowiskach kierowniczych w grupie spółek osiągnięto już w 2024 r.). W tym celu wdraża się 40 środków w czterech obszarach.

Zwiększenie udziału kobiet w ogólnej liczbie pracowników z obecnego poziomu około 24% do 28% do 2035 r., wraz z przyjęciem długoterminowego celu polegającego na osiągnięciu równego udziału.

Docelowy udział kobiet w zarządzie Grupy Deutsche Bahn został ustalony przez Radę Nadzorczą DB na poziomie 50% do 30 czerwca 2027 r.

LTG, Litwa

Zwiększenie całkowitej liczby kobiet w grupie firm z 33% w 2024 r. do 36% w 2028 r. Zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych na wszystkich poziomach w grupie firm z 31% w 2024 r. do 34% w 2028 r.

IÉ, Irlandia

Podwojenie liczby kobiet do 2030 r. 25% wszystkich nowo zrekrutowanych pracowników mają stanowić kobiety.

ÖBB, Austria

Zgodnie z Kartą Różnorodności 2026:

Zwiększenie udziału kobiet w grupie firm do 17%.

Zwiększenie udziału kobiet w całkowicie skonsolidowanych spółkach międzynarodowej grupy przedsiębiorstw do 26,7%. Zwiększenie udziału kobiet w krajowej grupie firm do 15,9%. Zwiększenie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w krajowej grupie firm do 20%. Zapewnienie udziału kobiet na poziomie co najmniej 20% wśród nowych pracowników krajowej grupy firm.

Zapewnienie udziału kobiet w praktykach zawodowych w krajowej grupie firm na poziomie co najmniej 20%.

Zapewnienie udziału kobiet na poziomie co najmniej 25% w programach kształcenia ustawicznego dla menedżerów ÖBB Akademii w krajowej grupie firm.

Zapewnienie udziału kobiet na poziomie co najmniej 35% (reprezentacja kapitału) w radach nadzorczych skonsolidowanych spółek grupy kapitałowej z udziałem rządu federalnego wynoszącym $\geq 50\%$.

SNCB/NMBS, Belgia

Zwiększenie odsetka kobiet w regionie Brukseli o 2% w okresie 2024–2026 (zgodnie z Planem Różnorodności Actiris).

CFL, Luksemburg

Wyznaczono cele dotyczące ogólnej reprezentacji kobiet w grupie.

Wprowadzono wskaźnik monitorujący rozwój kariery zawodowej kobiet i mężczyzn.

Nie wyznaczono celów dla konkretnych poziomów kategorii zawodowych, ale podjęte działania koncentrują się na poziomach i obszarach, w których kobiety są niedostatecznie reprezentowane.

FS Italiane, Włochy

Wprowadzenie działań strukturalnych mających na celu zmniejszenie zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć na stanowiskach kierowniczych.

Promocja DE&I jako wyróżniającej się kompetencji zawodowej pracowników grupy przedsiębiorstw.
Podnoszenie świadomości na temat strukturalnej równości płci.

SBB CFF FFS, Szwajcaria

Zwiększenie liczby kobiet o dwie osoby w każdym zespole zarządzającym.

SNCF, Francja

Zwiększenie liczby rekrutowanych kobiet.

Zwiększenie udziału kobiet w kadrze zarządzającej.

Zwiększenie udziału kobiet w zarządach i radach nadzorczych spółek do co najmniej 40% (zgodnie z ustawą Copé-Zimmermann Act z 2011 r.)

Zwiększenie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych do co najmniej 30% do 2026 r. i 40% do 2029 r. (wg ustawy Rixain Act z 2021 r.)

ŽS Infrastructure, Serbia

Zwiększenie liczby kobiet zatrudnionych w usługach zajmujących się działalnością główną (osiągnięto już zrównoważoną reprezentację płci w działalnościach drugorzędnych).

SŽ, Słowenia

Zwiększenie udziału kobiet w organach nadzorczych i organach zbiorowego przywództwa do 25% w latach 2025–2027, a następnie do 40% w latach 2028–2030.

BLS, Szwajcaria

Zwiększenie odsetka kobiet na stanowiskach kierowniczych do 20% do 2030 r.

Zwiększenie ogólnego odsetka kobiet do 25% do 2030 r.

RENFE, Hiszpania

Włączenie Celu Zrównoważonego Rozwoju 5 (SDG 5), który odnosi się do równości płci w strategii biznesowej.

Eurostar, Belgia

Porozumienie w sprawie celów dotyczących reprezentacji płci w każdym obszarze biznesowym na rok 2025, do osiągnięcia do roku 2030.

INSPIRUJĄCE PRAKTYKI: OGÓLNA POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI

SNCF(FRANCJA): STRUKTURALNA UMOWA SPÓŁKI NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

SNCF, krajowe przedsiębiorstwo kolejowe we Francji, wdrożyło dalekosiężne porozumienie (2021–2024) wynegocjowane z reprezentatywnymi związkami zawodowymi, aby promować równość płci i różnorodność we wszystkich częściach organizacji. Opierając się na poprzednich porozumieniach sięgających roku 2006, w czwartej wersji określono jasną i uporządkowaną politykę w trzech priorytetowych obszarach: zwiększanie różnorodności płci w procesie rekrutacji i mobilności wewnętrznej, zapewnienie równości w rozwoju kariery i płacy oraz zwalczanie przemocy ze względu na płeć i przemocy seksualnej.

Aby przyciągnąć więcej kobiet na stanowiska techniczne i kierownicze, firma SNCF wprowadziła ukierunkowane środki, takie jak fora rekrutacyjne przeznaczone wyłącznie dla kobiet, kampanie prowadzone przez wpływowe osoby oraz premie kooptacyjne dla kandydatek. Dodatkowo firma promuje kobiety na stanowiskach kierowniczych poprzez programy rozwoju zawodowego oraz szkolenia antydyskryminacyjne dla rekruterów i menedżerów. Inicjatywy takie jak „Les Potentielles” (dawniej „Girls’ Day”) umożliwiają młodym dziewczynom kontakt z karierą techniczną już na wczesnym etapie poprzez wizyty w szkołach, rekomendacje i wycieczki terenowe, a ich celem jest przełamywanie stereotypów.

W centrum uwagi znalazły się także warunki pracy: SNCF dostosowuje pomieszczenia, takie jak przebieralnie, oferuje sprzęt ochronny dostosowany do każdego typu budowy ciała – także dla pracownic w ciąży – oraz zapewnia produkty menstruacyjne i przerwy na karmienie piersią. Ponadto firma dba o to, aby urlop macierzyński nie utrudniał awansu płacowego ani dostępu do szkoleń, a także wspiera równowagę między życiem zawodowym a prywatnym poprzez zachęty do urlopów ojcowskich i wsparcie w zakresie opieki nad dziećmi.

Jednocześnie SNCF egzekwuje podejście zerowej tolerancji dla przemocy na tle seksualnym i przemocy ze względu na płeć, oferując jasne mechanizmy wsparcia, takie jak urlopy dla ofiar, przedstawiciele ds. molestowania w radach zakładowych oraz dedykowane szkolenia. Postępy są monitorowane za pomocą ustrukturyzowanych planów działania i komitetów sterujących, co zapewnia udział związków zawodowych i dużą odpowiedzialność. Porozumienie opiera się zarówno na ustawodawstwie francuskim, jak i na proaktywnej odpowiedzialności przedsiębiorstw, co czyni je solidnym modelem systemowej równości płci w sektorze kolejowym.

CFL (LUKSEMBURG): INICJATYWA WOMEN@CFL – PROMOWANIE RÓWNOŚCI PŁCI W SEKTORZE TRADYCYJNIE ZDOMINOWANYM PRZEZ MĘŻCZYZN

Inicjatywa „Women@CFL” luksemburskiego przedsiębiorstwa kolejowego CFL stanowi przykład kompleksowego i partycypacyjnego podejścia do zwiększania równości płci w branży historycznie zdominowanej przez mężczyzn. W obliczu niskiego odsetka pracowników płci żeńskiej (tylko 15% w 2021 r.) i braku kobiet w zarządzie firma CFL uruchomiła program strategiczny zgodny z celami korporacyjnymi na lata 2021–2025. Inicjatywa czerpie z ram europejskich, takich jak Umowa w sprawie kobiet w sektorze kolejowym, i integruje narzędzia krajowe, takie jak znak „Actions Positives”.

Podejście CFL obejmuje politykę równości płci podpisaną przez cały zarząd oraz obejmującą całą grupę plan działania, ukierunkowany na rekrutację, rozwój kariery, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, równą płacę i zapobieganie molestowaniu. Konkretnie środki obejmują kampanie budowania marki pracodawcy (np. „Empow(her)ing Journey”), szkolenia rekrutacyjne uwzględniające kwestię płci oraz narzędzia komunikacyjne, takie jak dedykowana strona poświęcona karierze zawodowej dla kobiet. Wewnętrznie CFL promuje kobiece wzorce do naśladowania poprzez kampanie takie jak „LeadHership” i dostosowuje środowisko pracy, na przykład poprzez poprawę obiektów i oferowanie elastycznych modeli pracy.

Aby wspierać równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, CFL wprowadziło szereg elastycznych opcji, takich jak praca w niepełnym wymiarze godzin (nawet dla osób na początku kariery), elastyczne godziny pracy, urlop rodzicielski i socjalny oraz partnerstwo z ośrodkami opieki dziennej – szczególnie cenne dla pracowników zmianowych. Środki te pomogły stworzyć włączające środowisko pracy, w którym zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą się rozwijać.

Zwrócono także uwagę na bezpieczeństwo fizyczne i psychiczne: począwszy od zapewnienia dostosowanych do płci środków ochrony indywidualnej i urządzeń sanitarnych po kampanie i szkolenia przeciwdziałające molestowaniu. CFL wdrożyło procedury zgłaszania dyskryminacji i molestowania oraz podjęło konkretne kroki, takie jak zakazanie nieodpowiednich materiałów oraz rozpowszechnianie materiałów uświadamiających w całej organizacji.

Związek zawodowy (Syprolux) podkreśla wagę dialogu społecznego w tym zakresie na wszystkich poziomach, w tym w zarządzie; związek zawodowy jest częścią Women@CFL i jej komisji ds. równości płci.

Rezultaty są wymierne: w latach 2022–2024 odsetek zatrudnionych kobiet wzrósł z 14,5% do 24,5%, a reprezentacja kobiet w zarządach wzrosła z 0 do dwóch członków. Te wczesne wyniki pokazują, że przy stałym i szerokim zaangażowaniu zainteresowanych stron możliwy jest rzeczywisty postęp we wspieraniu równości płci w sektorze kolejowym.

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

ÖBB (AUSTRIA): „WIELE GŁOŚNYCH KOBIET” – OGÓLNOGRUPOWY PROJEKT Z OKAZJI DNIA KOBIET ÖBB („LAUTER FRAUEN”)

Grupa docelowa środka/działania:

Wszystkie kobiety/pracowniczki i grupy zawodowe w napędzanym technologią, wciąż zdominowanym przez mężczyzn ÖBB (od praktykantów po dyrektora finansowego), od młodych praktykantek po pracownice zbliżające się do emerytury

Harmonogram wdrożenia środka/działania:

01.2025–03.2025: Start i przygotowania

07.03.2025: Przeprowadzenie ankiety/World Café w całej Austrii

03.2025–07.2025: Analiza jakościowa danych wejściowych / określenie działań / prezentacja wyników zainteresowanym stronom

Od 06.2025: Przygotowanie i wdrożenie działań wstępnych -> długotrwałe przetwarzanie wyników

Opis: Treść środka/działania: „Lauter Frauen” (Głośne Kobiety) to pracownice ÖBB. Mają coś do powiedzenia, a my chcemy wiedzieć, co to jest. Ponieważ ÖBB potrzebuje nie tylko więcej kobiet, ale także kobiet, które pozostają w pracy przez długi czas i są z tego zadowolone. Ważne jest, aby

stworzyć środowisko pracy, w którym wszyscy (w tym kobiety!) czują się komfortowo i mogą w równym stopniu wносить swój wkład. Wymaga to odpowiednich warunków.

W dużej korporacji, takiej jak ÖBB, istnieje duży potencjał i wiele możliwości kształtowania przyszłości. Dlatego jeszcze ważniejsze jest zaangażowanie osób, których dotyczy problem – szczególnie tych, które na co dzień są aktywne operacyjnie i mają niewielki kontakt z innymi kobietami (np. bardzo niski odsetek kobiet lub osoby pracujące samotnie, np. jako maszynista).

Taki jest cel projektu „Lauter Frauen” (Głośne Kobiety). Wszystkie pracownice ÖBB zostały zaproszone do udziału w World Café z okazji Dnia Kobiet ÖBB (7 marca 2025 r.): Co martwi pracownice ÖBB w ich codziennej pracy?

W całej Austrii, we wszystkich dziewięciu krajach związkowych, poruszono dwadzieścia siedem różnych kwestii: od bezpieczeństwa pracy po kobiety po 50. roku życia, zdrowie kobiet, rozwój kariery, dziedziny zdominowane przez mężczyzn, technologię i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. W informacjach zwrotnych zidentyfikowano konkretne obszary problemowe, którymi można się zająć i wyeliminować w przyszłości – w celu pozytywnej zmiany środowiska pracy kobiet zdominowanego przez technologię i mężczyzn. W ramach projektu „Lauter Frauen” zidentyfikowano 11 zestawów wniosków, którymi przedsiębiorstwo zamierza zająć się w przyszłości. Środki możliwe do szybkiego wdrożenia, takie jak kursy samoobrony lub środki podnoszące świadomość w zakresie obciążenia psychicznego, są już w fazie konkretnych planów.

Ustalenia: Wpływ środka/działania (np. na podstawie raportów, ewaluacji):

600 kobiet wzięło udział osobiście, 9 lokalizacji w całej Austrii, ponad 1000 komentarzy od uczestniczek, 27 tematów: bezpieczeństwo pracy, wymiana i komunikacja, zapobieganie molestowaniu, edukacja, praca opiekuńcza, elastyczne modele czasu pracy, kobiety w wieku 50+, przyciąganie kobiet, retencja kobiet, odsetek kobiet, sukcesy kobiet, zdrowie kobiet, role przywódcze, innowacje i sztuczna inteligencja, rozwój kariery, różnorodność kulturowa, mężczyźni sojusznicy, dziedziny zdominowane przez mężczyzn, stres fizyczny i psychiczny, bezpieczeństwo i ataki zewnętrzne, solidarność, technologia i IT, ton komunikacji, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, networking, praca w pełnym/niepełnym wymiarze godzin
82 tabele tematyczne rozmieszczone w całej Austrii 11 zestawów wniosków

Trwały wpływ: Ponad 1000 odpowiedzi zostało przeanalizowanych jakościowo i pogrupowanych w wieloetapowym procesie. W pierwszym etapie szczegółowo zaprezentowano poszczególnym zainteresowanym stronom 11 zestawów wniosków. Obecnie trwa określanie środków dla każdego zestawu wniosków – konkretne środki, które można wdrożyć bezpośrednio (np. szkolenia dotyczące strategii radzenia sobie w firmach zdominowanych przez mężczyzn), są w fazie konkretnego planowania. Zakotwiczenie strategiczne jest zapewnione dzięki integracji z ogólnogrupowym narzędziem do zarządzania „Women's Career Index”. 11 zestawów wniosków i wynikające z nich środki posłużą jako dokumenty robocze na nadchodzące lata.

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



OBSZAR POLITYKI 2: CELE DOTYCZĄCE ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI KOBIEI I MĘŻCZYZN

Poprawa sytuacji pod względem równowagi płci wśród ogółu pracowników i w kadrze kierowniczej spółki oraz zapewnienie odpowiedniej reprezentacji kobiet w zarządach spółek stanowi warunek wyeliminowania dysproporcji płci w celu wykorzystania pełnego potencjału związanej z mieszaną siłą roboczą w sektorze kolejowym.¹¹



¹¹ Umowa WiR, strona 9.

Osiągnięcie równowagi płci na rynku pracy i w zarządzaniu przedsiębiorstwami kolejowymi to nie tylko kwestia równości, ale także strategiczna konieczność, aby w pełni odblokować, zrealizować i wykorzystać potencjał zróżnicowanej siły roboczej w europejskim sektorze kolejowym. W tym celu w Umowie europejskich partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze kolejowym (Umowa WiR) zaproponowano następujące środki:

- ✓ *Przedsiębiorstwa muszą dążyć do osiągnięcia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn, a konkretnie poprzez zwiększenie udziału przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej w sytuacji znacznej dysproporcji.*
- ✓ *W celu osiągnięcia zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród wszystkich pracowników lub w konkretnych kategoriach zawodowych, przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować główne bariery i wprowadzić odpowiednie środki.*

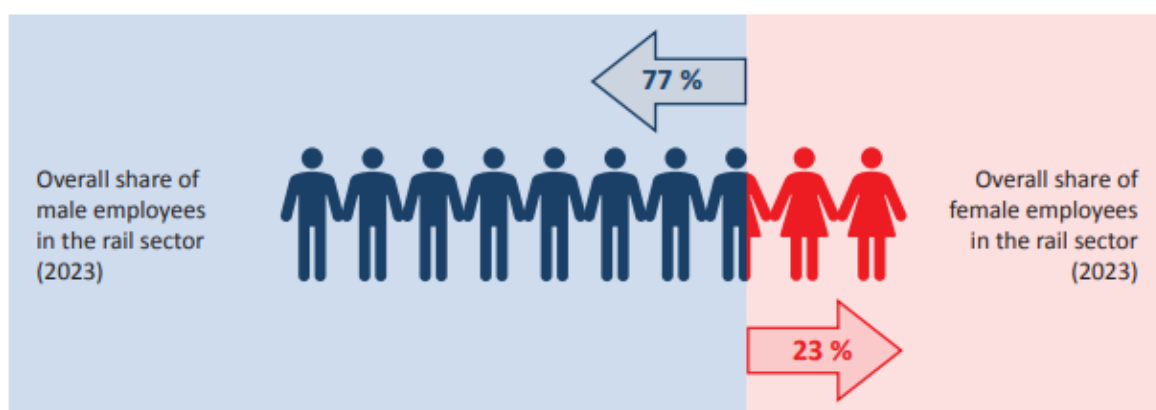
Niedostateczna reprezentacja kobiet na kluczowych stanowiskach w sektorze kolejowym ogranicza zdolność sektora do innowacji i rozwoju. Dlatego osiągnięcie zrównoważonej pod względem płci reprezentacji w sektorze kolejowym jest kluczem do osiągnięcia jego pełnego potencjału.

Zrównoważona pod względem płci reprezentacja na wszystkich poziomach sektora kolejowego jest niezbędna nie tylko w celu promowania równości, ale też poradzenia sobie z rosnącymi niedoborami siły roboczej, a także zapewnienia zrównoważonego wzrostu i usprawnienia procesu decyzyjnego w szybko rozwijającym się sektorze. Wspierając równą reprezentację kobiet i mężczyzn, przedsiębiorstwa kolejowe mogą tworzyć bardziej innowacyjne i włączające środowiska pracy, które odzwierciedlają różnorodność ich siły roboczej.

W tej części raportu omówiono wyniki badania w odniesieniu do wysiłków przedsiębiorstw kolejowych w całej Europie na rzecz osiągnięcia zrównoważonej reprezentacji płci wśród pracowników, kierownictwa i zarządów, a ponadto przedstawiono wgląd w perspektywę związków zawodowych. Wyniki dostarczają cennych informacji na temat tego, jak firmy i związki zawodowe starają się zaradzić nierównowadze płci na rynku pracy, zapewniając pełną realizację korzyści płynących z podejścia zrównoważonego pod względem płci. W szczególności oceniamy gotowość, zaangażowanie i chęć firm i związków zawodowych działających w sektorze kolejowym do poprawy równości płci. Obejmuje to ocenę dostępności odpowiednich strategii, uchwał i planów działania zgodnych z Umową WiR.

UDZIAŁ PRACOWNIKÓW WEDŁUG PŁCI W 2023 ROKU

Z danych 28 spółek kolejowych wynika, że w 2023 r. w sektorze kolejowym zatrudnionych było około 696,1 tys. osób, z czego zdecydowaną większość stanowili mężczyźni. Dokładniej mówiąc, 77% pracowników stanowili mężczyźni, a tylko 23% kobiety, przy czym udział kobiet w poszczególnych badanych firmach wahał się od 12% do 59%, a jedna firma odpowiadała dokładnie średniemu udziałowi.



Rys. 16, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=28

Ogólny udział mężczyzn wśród pracowników
w sektorze kolejowym (2023)

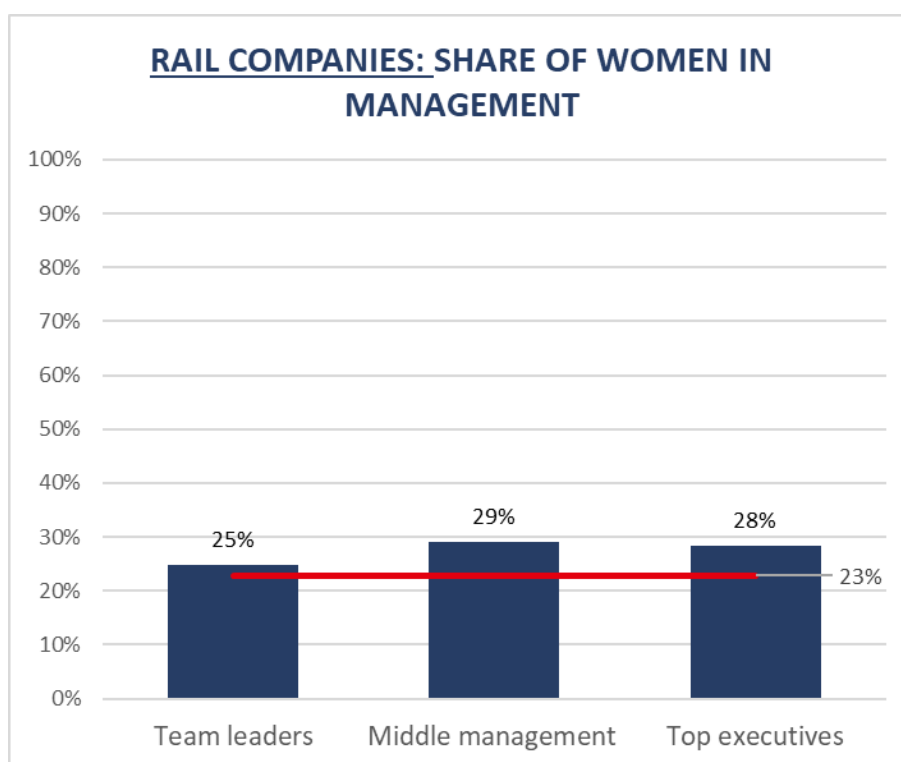
Ogólny udział kobiet wśród pracowników
w sektorze kolejowym (2023)

Spośród dwunastu ankietowanych firm o udziale kobiet powyżej średniej, dwie działają we wszystkich czterech obszarach biznesu, ponad połowa w transporcie pasażerskim, a po jednej trzeciej odpowiednio w zarządzaniu infrastrukturą i holdingu. Chociaż większość tych przedsiębiorstw zlokalizowanych jest w Czechach, Słowacji, Polsce i Niemczech, ponadprzeciętny udział kobiet można zaobserwować także w przedsiębiorstwach kolejowych na Litwie, w Estonii, Belgii i Holandii.

Udział kobiet poniżej przeciętnej stwierdzono w 16 badanych firmach, z czego dwanaście działa w obszarze transportu pasażerskiego, a jedenaście w zarządzaniu infrastrukturą. Spośród tych 16 przedsiębiorstw sześć działa we wszystkich czterech obszarach biznesu, a mianowicie w transporcie towarowym i pasażerskim oraz zarządzaniu infrastrukturą i holdingu. Patrząc regionalnie, firmy te są zlokalizowane w różnych krajach Europy, od Finlandii, przez Irlandię, Niemcy, Szwajcarię i Luksemburg, a także Hiszpanię, Włochy i Macedonię Północną.

UDZIAŁ KOBIET W ZARZĄDZANIU

Patrząc na różne poziomy zarządzania, możemy zaobserwować bardziej zrównoważoną reprezentację płci w porównaniu z ogólnym obrazem. Jest to szczególnie widoczne w przypadku kadry kierowniczej średniego szczebla, gdzie ogólny udział kobiet w badanych spółkach kolejowych sięga 29%, a wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla – 28%. Trzecie miejsce i 25%, czyli nieznacznie powyżej średniej ogólnego udziału pracowników płci żeńskiej, przypada na kierowników zespołu. Spośród około 700 000 osób zatrudnionych w ankietowanych spółkach kolejowych w 2023 r. 5573 to osoby na stanowiskach kierowniczych najwyższego szczebla, 24 255 na stanowiskach kierowniczych średniego szczebla, a 22 389 to liderzy zespołów.



Rys. 17, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n between 23 and 27

Przedsiębiorstwa kolejowe: udział kobiet w zarządzaniu

- liderzy zespołów
- kadra kierownicza średniego szczebla
- kadra kierownicza najwyższego szczebla

Jednak wyniki różnią się znacznie również na poziomie zarządzania. Wśród **kadry kierowniczej najwyższego szczebla** udział kobiet waha się od 0% do doskonale zrównoważonej reprezentacji płci wynoszącej 50%. Łącznie 17 badanych spółek kolejowych plasuje się poniżej średniego udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych, przy czym sześć spółek odnotowuje w tej kategorii udziały na poziomie 0%. Dotyczy to głównie mniejszych firm zatrudniających mniej niż 1000 pracowników, a także firm działających wyłącznie w obszarze zarządzania infrastrukturą.

Należy zauważyć, że badane przedsiębiorstwa kolejowe różnie definiują kadre kierowniczą najwyższego szczebla. Niektóre firmy uważają, że dyrektorzy generalni i członkowie zarządów

stanowią część najwyższego szczebla kierowniczego, podczas gdy inne wyraźnie ich wykluczają. Inne funkcje przypisane najwyższemu szczeblowi kierowniczemu obejmują szefów działów lub sektorów, dyrektorów generalnych i zastępców dyrektorów, a także członków wykonawczych zespołów kierowniczych i komitetów wykonawczych posiadających znaczną władzę decyzyjną w zakresie decyzji strategicznych.

Wśród **kadry kierowniczej średniego szczebla** udział kobiet waha się od 12% do 50%.

Cztery firmy odnotowały wysoki udział kobiet w kadrze kierowniczej średniego szczebla (powyżej 40%). Spośród tych czterech firm dwie to firmy średniej wielkości, zlokalizowane odpowiednio na Litwie i w Serbii, następnie duży holding z Polski i mała niemiecka firma działająca wyłącznie w obszarze transportu pasażerskiego.

Dziesięć firm uzyskało wyniki poniżej średniej. Były to głównie przedsiębiorstwa średnie i duże, przekraczające próg 1000 pracowników, działające we wszystkich czterech obszarach działalności. Z perspektywy regionalnej zauważamy, że firmy z niższym niż przeciętny udziałem kobiet w kadrze kierowniczej średniego szczebla działają głównie w Szwajcarii, Niemczech, Czechach, Austrii i Słowacji.

Do ról kierowniczych średniego szczebla zalicza się dyrektorów i zastępców dyrektorów departamentów lub komórek organizacyjnych, kierowników pionów, departamentów lub komórek, a także koordynatorów o szerokich obowiązkach kierowniczych oraz pracowników o węższym zakresie delegowanych uprawnień niż kadra kierownicza najwyższego szczebla, ale posiadających także ukończone szkolenie zawodowe wyższego szczebla i pełniących funkcje kierownicze.

Na poziomie **liderów zespołów** odsetek kobiet różni się jeszcze bardziej w poszczególnych spółkach kolejowych i waha się od 0% do 71%. Udziały poniżej średniej zarejestrowano w 13 spółkach, przy czym w czterech spółkach uderzająco niskie były udziały poniżej progu 15%. Podczas gdy tylko jedna z tych spółek jest także holdingiem i prowadzi działalność we wszystkich obszarach działalności, działalność pozostałych koncentruje się głównie na transporcie towarowym i zarządzaniu infrastrukturą.

Bardzo wysokie udziały powyżej 40% charakteryzują cztery inne spółki zlokalizowane w Słowacji, we Włoszech, w Polsce i Hiszpanii. Spośród nich dwie firmy to spółki wyłącznie holdingowe, trzecia działa tylko w obszarze transportu towarowego, a czwarta działa w obszarze transportu towarowego i pasażerskiego.

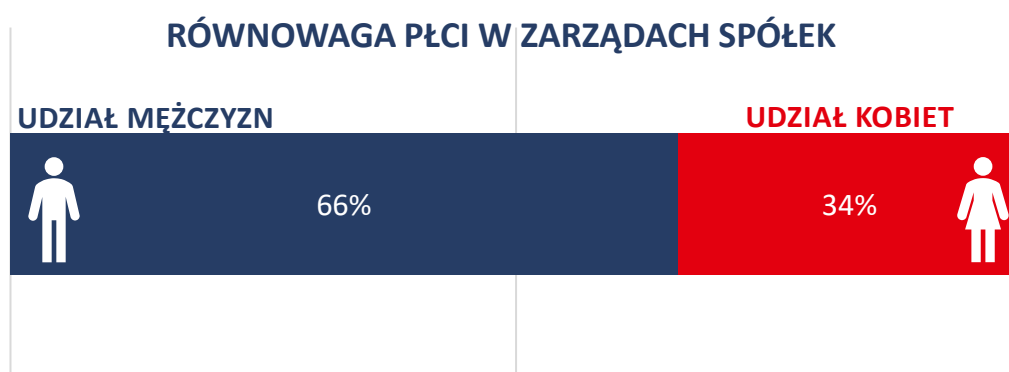
Warto dodać, że badane firmy stosują różne definicje do opisu tego poziomu zarządzania, w zależności od ich indywidualnych struktur i schematów organizacyjnych. Prowadzi to do bardzo zróżnicowanego podziału obowiązków pomiędzy liderami zespołów i przyległymi rolami. Jednakże wspólną cechą jest odpowiedzialność przywódcza wobec innych pracowników, chociaż liczba pracowników pod ich kierownictwem może być ograniczona. Ponadto poziom lidera zespołu obejmuje role takie jak szefowie działów, jednostek, ośrodków, sekcji czy placów budowy, a także trenerzy i eksperci w rzadkich dziedzinach oraz nadzorcy o zaawansowanych kwalifikacjach technicznych, którzy pełnią funkcje kierownicze na niższym szczeblu odpowiedzialności niż kadra kierownicza średniego szczebla.

Można zauważyć, że rozróżnienie między kierownictwem średniego szczebla a pozostałymi szczeblami nie zawsze jest jasne, ponieważ niektóre firmy definiują szefów działów lub jednostek jako kierownictwo średniego szczebla, a nie liderów zespołów. Kluczowa różnica w stosunku do kierowników najwyższego szczebla jest taka, że ci drudzy mają znaczną władzę decyzyjną w

strategicznych sprawach firmy, podczas gdy dwa niższe poziomy zarządzania skupiają się głównie na decyzjach personalnych.

UDZIAŁ KOBIEŃ W ZARZĄDACH SPÓŁEK

W 2023 r. reprezentacja kobiet na szczeblu zarządów badanych spółek kolejowych była nieco wyższa w porównaniu z ich reprezentacją w kadrze kierowniczej i wyniosła około jednej trzeciej (34%). Rozpiętość udziałów kobiet w spółkach jest ponownie bardzo szeroka – w niektórych spółkach ich wartość wynosi 0%, a w innych aż 75%.



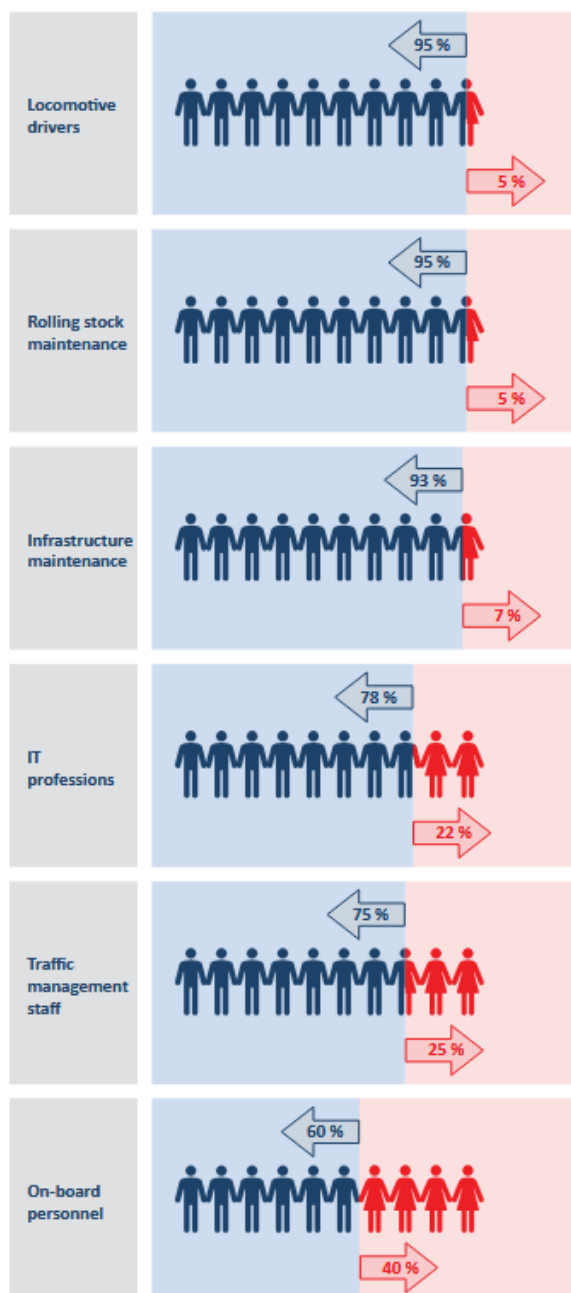
Rys. 18, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=26

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że w dziesięciu spółkach w zarządzie nie ma żadnej kobiety. Co więcej, w pięciu z tych firm nie ma żadnej reprezentacji kobiet wśród kadry kierowniczej najwyższego szczebla, co wskazuje na głębszy problem segregacji pionowej w postaci „efektu szklanego sufitu”. Dotyczy to czterech spółek działających wyłącznie w obszarze biznesowym związanym z zarządzaniem infrastrukturą oraz piątej spółki specjalizującej się w transporcie pasażerskim. Spółki te zlokalizowane są w Słowacji, Macedonii Północnej, Serbii i Estonii i są to głównie małe i średnie przedsiębiorstwa.

Wysoki udział na poziomie 40% i więcej notuje się w ośmiu badanych spółkach. Firmy te są zazwyczaj większe i zlokalizowane w całej Europie, od Irlandii i Wielkiej Brytanii po Danię, Francję, Austrię, Niemcy i Włochy. Jeśli chodzi o zakres prowadzonej działalności, można zauważyć, że wszystkie te przedsiębiorstwa działają w obszarze transportu pasażerskiego – z wyjątkiem jednego, które jest spółką holdingową. Jednakże trzy spółki obejmują wszystkie obszary biznesu, co oznacza także większe rozmiary przedsiębiorstw.

ODESEK KOBIEŃ W OKREŚLONYCH ZAWODACH ZWIĄZANYCH Z KOLEJĄ

Poniższe wyniki ilustrują znaczne różnice w zakresie reprezentacji kobiet w poszczególnych zawodach, przy czym z jednej strony średni udział kobiet w połowie badanych zawodów wynosi poniżej 7%, a z drugiej strony mieści się w przedziale od 22% do 40%. Wyjątkowo niski udział kobiet można zaobserwować wśród maszynistów lokomotyw, a także pracowników utrzymania taboru i utrzymania infrastruktury – wszystkie trzy określane są mianem zawodów raczej technicznych, zdominowanych przez mężczyzn. Większy odsetek, mniej więcej odpowiadający średniej sektorowej, występuje wśród specjalistów IT i personelu zarządzającego ruchem, natomiast najwyższy odsetek kobiet występuje wśród personelu pokładowego.



Spośród 73 606 **maszynistów lokomotyw**¹² zatrudnionych w badanych spółkach kolejowych w 2023 r. średnio tylko 5% to kobiety. Bliższe przyjrzenie się poszczególnym spółkom nie wykazuje dużych różnic, gdyż we wszystkich badanych firmach udział kobiet jest niższy niż 9%.

Tak samo niski przeciętny udział kobiet (5%) odnotowano także w **utrzymaniu taboru kolejowego**, w którym łącznie w badanych spółkach pracowało 61 068 osób. W tym obszarze obserwujemy udziały wahające się od 0% do 23%, przy czym udziały poniżej średniej notuje łącznie jedenaście spółek, z czego pięć to większe holdingi, które działają także we wszystkich innych obszarach biznesu, czyli transporcie towarowym i pasażerskim oraz utrzymaniu infrastruktury.

Stosunkowo wysoki wskaźnik wynoszący 23%, zgodny z ogólnym udziałem kobiet w sektorze kolejowym, odnotowany jest w średniej wielkości duńskiej spółce działającej wyłącznie w obszarze transportu pasażerskiego. Nieco większa reprezentacja kobiet występuje w sektorze **utrzymania infrastruktury** i wynosi średnio 7% kobiet wśród ogółu 94 389 pracowników. Na poziomie spółki udziały wahają się od 0% do 41%. Dwie duże firmy odnotowują wysoki udział kobiet, wynoszący ponad jedną trzecią – są to czeska firma działająca w obszarze transportu pasażerskiego i słowacka firma specjalizująca się w utrzymaniu infrastruktury.

¹² Do tej kategorii zaliczają się także maszyniści w szerszym znaczeniu.

Rys. 19, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n between 17 and 26

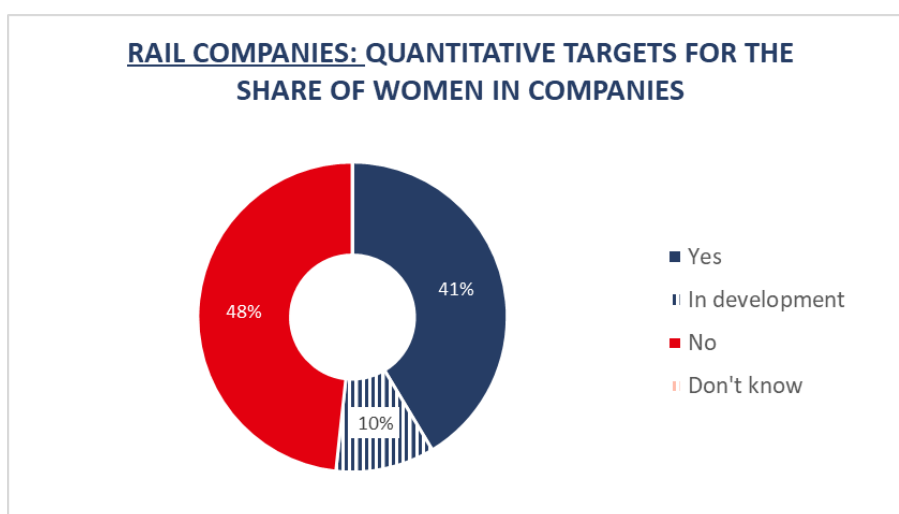
W 2023 r. w spółkach kolejowych biorących udział w badaniu zatrudnionych było łącznie 19 037 **specjalistów IT**. Średnio 22% tych pracowników stanowiły kobiety, choć w poszczególnych firmach odsetek ten wahał się od 0% do 55%. W jednej małej firmie zanotowano udział 0%. Jednak w dziesięciu innych firmach odsetek kobiet wśród specjalistów IT był również niższy od średniej. Są to spółki średniej i dużej wielkości, działające w kilku obszarach biznesowych, z wyjątkiem dwóch spółek specjalizujących się w transporcie pasażerskim i jednej w transporcie towarowym, a także spółki holdingowej. Stosunkowo wysokie udziały powyżej 40% odnotowały dwie małe firmy działające wyłącznie w obszarze utrzymania infrastruktury.

Wśród 65 779 pracowników zajmujących się **zarządzaniem ruchem** w 2023 r., średnio 25% stanowiły kobiety. Bliższe przyjrzenie się poszczególnym spółkom pozwala dostrzec szeroki zakres udziałów, wahający się od 4% do 85%. Wyjątkowo wysokie udziały, przekraczające 50%, charakteryzują cztery spółki zlokalizowane na Litwie, w Czechach, Belgii i Estonii. Jedna z tych spółek działa we wszystkich czterech obszarach biznesu, dwie specjalizują się w transporcie pasażerskim, a jedna w utrzymaniu infrastruktury.

Najwyższy odsetek kobiet występuje wśród **personelu pokładowego**. Spośród 53 030 osób pracujących w tym zawodzie w badanych spółkach kolejowych w 2023 r. średnio 40% stanowiły kobiety. Tutaj także zauważamy dużą rozpiętość procentową wśród firm – od 13% do 81%. Trzy średniej wielkości firmy z Litwy, Słowacji i Szwajcarii, działające w kilku branżach, oraz duży holding zlokalizowany w Polsce, odnotowują bardzo wysoki udział kobiet, przekraczający 50%.

CELE ILOŚCIOWE DOTYCZĄCE UDZIAŁU KOBIET W FIRMACH

Aby zwiększyć reprezentację kobiet, niektóre z ankietowanych firm zdecydowały się wyznaczyć jasne cele w zakresie minimalnego udziału kobiet, które mają zostać osiągnięte w najbliższej przyszłości. 41% firm biorących udział w badaniu wskazało, że wyznaczyło sobie takie cele, podczas gdy dodatkowe 10% było w trakcie wdrażania tego środka w momencie przeprowadzania badania. Jednakże prawie połowa firm (48%) nie miała na tym etapie żadnych celów ilościowych.

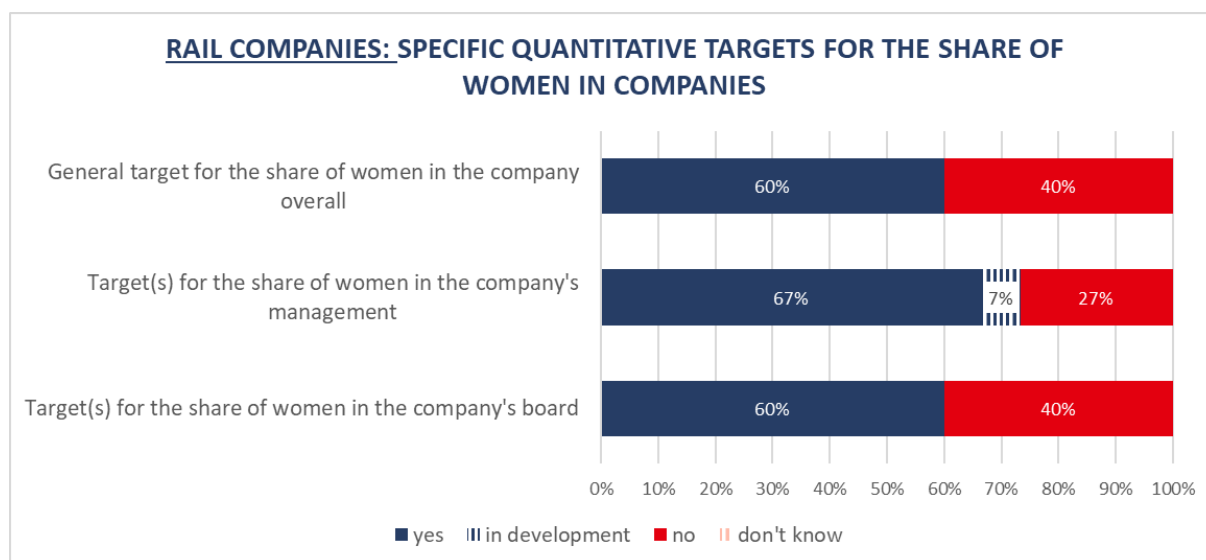


Rys. 20, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=29

PRZEDSIĘBIORSTWA KOLEJOWE: CELE ILOŚCIOWE DOTYCZĄCE UDZIAŁU KOBIET W FIRMACH

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy

Ponadto firmy, które wyznaczyły już cele ilościowe lub obecnie pracowały nad ich opracowaniem, były pytane o charakter tych celów. Jak wskazuje ponad dwie trzecie tych firm, wyznaczone cele najczęściej dotyczyły udziału kobiet w zarządzie firmy. Dodatkowe 7% firm obecnie opracowuje takie cele. Cele te wahają się od 20% udziału kobiet wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla w średniej wielkości szwajcarskiej firmie do 40% w dwóch średnich firmach zlokalizowanych w Danii i Słowenii. W przypadku kadry kierowniczej średniego szczebla i liderów zespołów wyznaczone cele również mieszczą się w przedziale od 20% do 40%. Warto zauważyć, że to głównie średnie i większe firmy wyznaczyły sobie cele dotyczące kadry zarządzającej średniego szczebla. Firmy te działają we wszystkich obszarach biznesu, począwszy od transportu towarowego i pasażerskiego po utrzymanie infrastruktury i holding.



Rys. 21, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=15

PRZEDSIĘBIORSTWA KOLEJOWE: KONKRETNE CELE ILOŚCIOWE DOTYCZĄCE UDZIAŁU KOBIET W FIRMACH

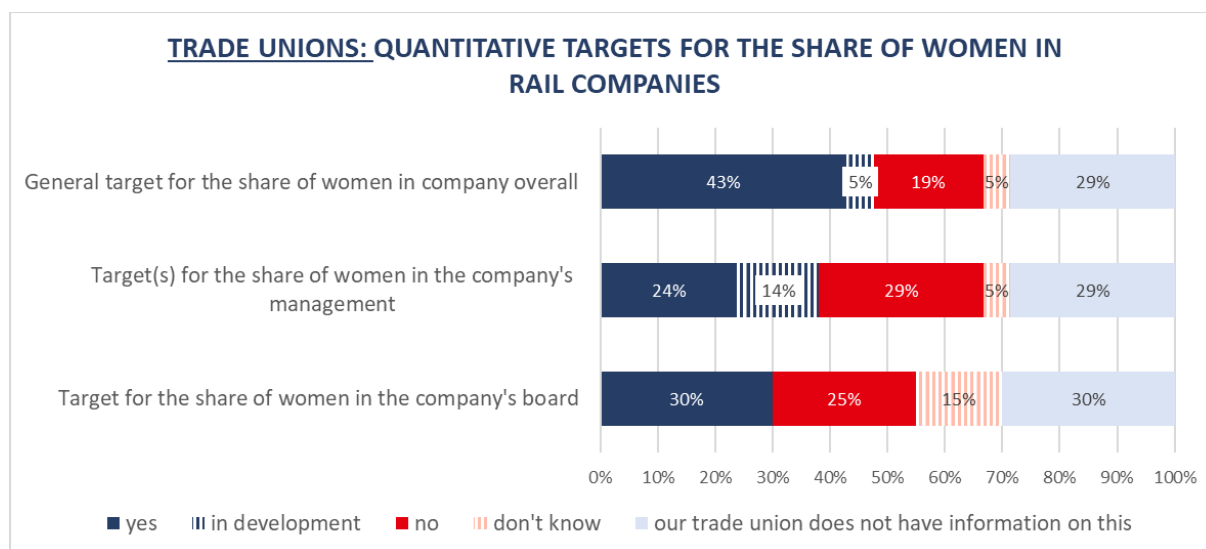
- ogólny cel dotyczący udziału kobiet w przedsiębiorstwie ogółem
- cel(e) dotyczące udziału kobiet w kadrze kierowniczej
- cel(e) dotyczące udziału kobiet w zarządzie

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy

Ponadto odpowiednio 60% celów spółek dotyczyło zwiększenia reprezentacji zrównoważonej pod względem płci, zarówno w spółce jako całości, jak i w jej zarządach. Ogólne cele dotyczące zatrudnianych kobiet wahają się od 5% do 40%, w zależności od firmy. Jedno serbskie

przedsiębiorstwo kolejowe specjalizujące się w zarządzaniu infrastrukturą wyznaczyło cel na poziomie 5%, podczas gdy duńskie przedsiębiorstwo specjalizujące się w transporcie pasażerskim dąży do osiągnięcia ogólnej reprezentacji kobiet na poziomie 40%. Cele wyznaczone dla zarządów spółek wahają się od 20% udziału kobiet w szwajcarskiej spółce kolejowej do 50% w Niemczech i Irlandii.

Natomiast ankietowane związki zawodowe tylko częściowo mogły potwierdzić wnioski z badania ankietowego w przedsiębiorstwach. Co najbardziej uderzające, około 30% związków zawodowych wskazało na brak informacji na temat jakichkolwiek celów wyznaczonych przez przedsiębiorstwa w zakresie zrównoważonej reprezentacji płci. Co więcej, jedynie 24% związków zawodowych jest świadomych celów dotyczących udziału kobiet w kadrze zarządzającej, podczas gdy 30% ma wiedzę o wyznaczonych celach w zakresie udziału kobiet w zarządach spółek.



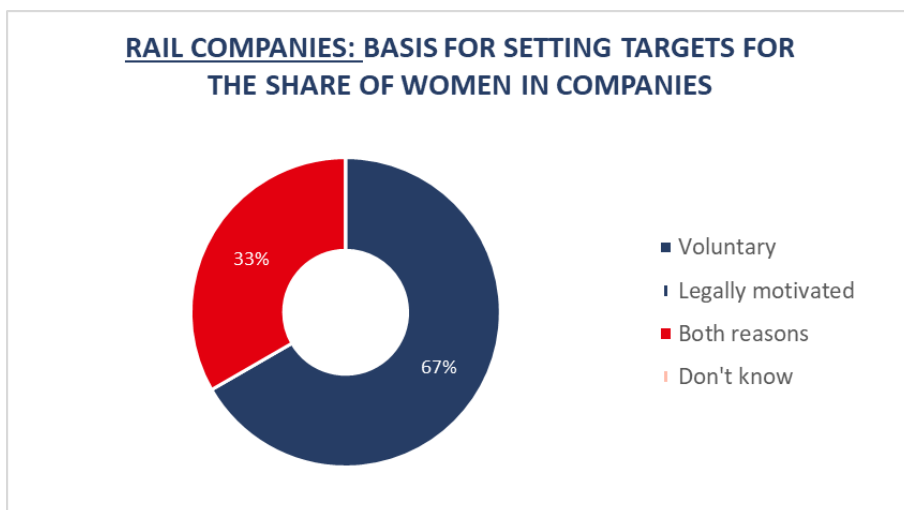
Rys. 22, źródło: L&R Database 'WIR_trade_unions', n between 20 and 21

ZWIĄZKI ZAWODOWE: CELE ILOŚCIOWE DOTYCZĄCE UDZIAŁU KOBIEŃ W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOLEJOWYCH

- ogólny cel dotyczący udziału kobiet w przedsiębiorstwie ogółem
- cel(e) dotyczące udziału kobiet w kadrze kierowniczej
- cel(e) dotyczące udziału kobiet w zarządzie

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

Jeśli chodzi o motywatory wyznaczania celów ilościowych, ponad dwie trzecie ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych, które mają już takie cele lub planują je rozwijać, stwierdziło, że nastąpiło to na zasadzie dobrowolności. Pozostałe 33% określiło podstawę ustalania takich celów jako dobrowolną i umotywowaną prawnie.

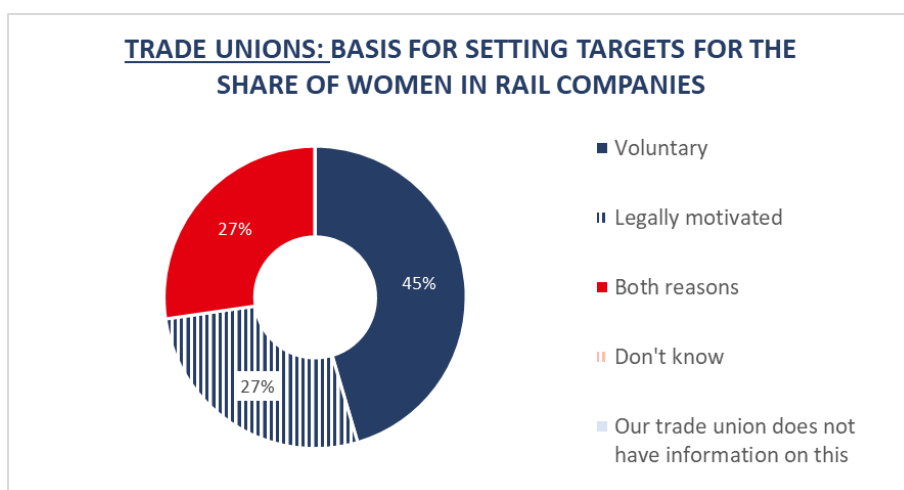


Rys. 23, źródło: L&R Database, 'WIR_companies', n=15

Przedsiębiorstwa kolejowe: podstawa wyznaczania celów ilościowych dotyczących udziału kobiet w firmach

- dobrowolna
- umotywowana prawnie
- oba powody
- brak wiedzy

Stwierdzenie to w dużej mierze potwierdziły także ankietowane związki zawodowe, z tą różnicą, że jedynie 45% związków zawodowych uznało podstawę ustalenia celów ilościowych za wyłącznie dobrowolną, 27% przypisało te działania umotywowaniom prawnym, a zaledwie 27% uznało obydwie powody za impuls dla przedsiębiorstw kolejowych do określenia celów w zakresie zrównoważonej reprezentacji płci.



Rys. 24, źródło: L&R Database, 'WIR_trade_unions', n=11

Związki zawodowe: podstawa wyznaczania celów ilościowych dotyczących udziału kobiet w przedsiębiorstwach kolejowych

- dobrowolna

- umotywowana prawnie
- oba powody
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

DZIAŁANIA FIRMY MAJĄCE NA CELU USUWANIE BARIER W OSIĄGANIU RÓWNOWAGI PŁCI

Zarówno ankietowane przedsiębiorstwa kolejowe, jak i związki zawodowe zidentyfikowały kilka barier utrudniających przedsiębiorstwom kolejowym wysiłki na rzecz osiągnięcia równowagi płci. Krótko mówiąc, przedsiębiorstwa kolejowe uważają, że główne bariery wynikają ze złożonego wzajemnego oddziaływania ograniczonej liczby kobiet ubiegających się o stanowiska techniczne, głęboko zakorzenionych wyobrażeń kulturowych i stereotypów na temat sektora kolejowego i ról płciowych, a także ograniczeń prawnych i fizycznych wynikających z wymagającego charakteru pracy oraz męskiej wewnętrznej dynamiki organizacyjnej i kulturowej, które utrudniają rekrutację kobiet i awans w przedsiębiorstwach kolejowych. Związki zawodowe w dużej mierze zgadzają się z tą oceną, ale podkreślają również dodatkowe aspekty, takie jak bariery zakorzenione w ścieżkach edukacyjnych oraz ogólny brak atrakcyjności dla sektora kolejowego – przynajmniej w niektórych krajach.

Do najpilniejszych wyzwań edukacyjnych zalicza się brak studentek na kierunkach technicznych w szkołach wyższych (w szkołach średnich i na uniwersytetach), a także specjalistycznymi szkoleniami wymaganymi na większości stanowisk technicznych, co prowadzi również do mniejszej puli wykwalifikowanych kandydatek. Jeśli chodzi o rekrutację, wyzwania wynikają z braku kandydatek, szczególnie na stanowiska techniczne, operacyjne i rzemieślnicze, takie jak maszyniści, specjaliści IT, pracownicy utrzymania ruchu i inżynierowie mechatronicy. Co więcej, nieświadome uprzedzenia związane z płcią prawdopodobnie również odgrywają rolę w rekrutacji i rozwoju kariery.

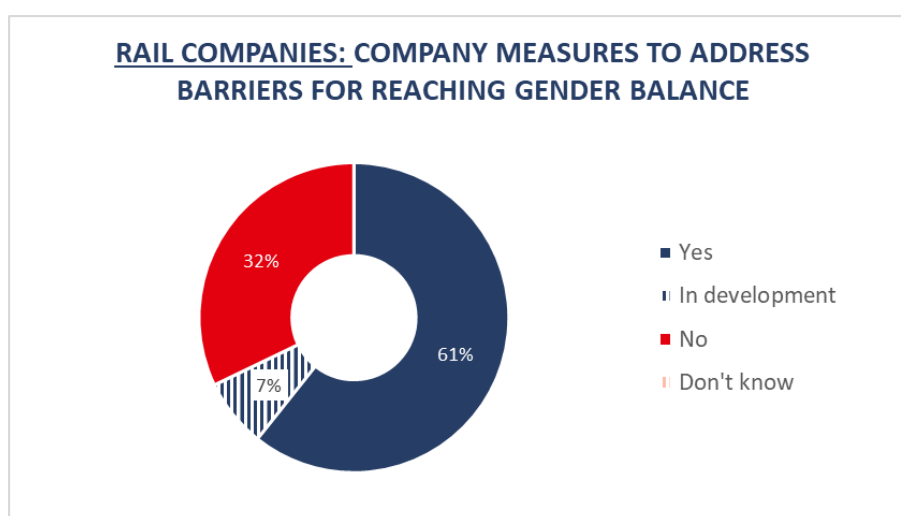
Spółeczne i kulturowe postrzeganie sektora kolejowego jako sektora historycznie zdominowanego przez mężczyzn stanowi kolejną przeszkodę w osiągnięciu równowagi płci w przedsiębiorstwach. Tradycyjne postrzeganie sektora kolejowego jako domeny mężczyzn, wzmacniane stereotypowymi rolami, może stwarzać wrażenie, że nie jest to przyjazne środowisko dla kobiet, co zniechęca kobiety do rozważania kariery w tym sektorze. Ponadto mniejszy kontakt kobiet z sektorem kolejowym w porównaniu z innymi dziedzinami może być kolejnym czynnikiem przyczyniającym się do braku świadomości wśród kobiet i braku zainteresowania karierą w tym sektorze.

Również wewnętrzne problemy kulturowe i systemowe firmy zostały zidentyfikowane jako bariery w osiągnięciu równowagi płci. Ze względu na zdominowaną przez mężczyzn kulturę w firmach kobiety mogą odczuwać presję, aby dostosować się do „męskich zachowań” – szczególnie w świetle potencjalnej stygmatyzacji związanej z etykietowaniem ich jako „kobiety kwotowej” – a zakorzenione uprzedzenia i sposoby myślenia mogą ogólnie utrudniać ich postęp. Ponadto awansowanie kobiet w przedsiębiorstwach kolejowych może prowadzić do oporu ze strony niektórych kolegów, którzy czują się w niekorzystnej sytuacji i postrzegają własne możliwości kariery jako zagrożone. Nieatrakcyjne warunki ramowe na wyższych szczeblach kierownictwa (np. duże zaangażowanie czasu, stała dyspozycyjność) również utrudniają zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i zniechęcają kobiety do ubiegania się o awanse. W grę wchodzi także czynniki indywidualne, takie jak wpływ rodzicielstwa na wybór kariery i rozwój zawodowy ze względu na brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz nieatrakcyjne warunki ramowe. Kluczową rolę w braku równowagi ze względu na płeć w firmach odgrywają ponadto kwestie związane z brakiem pewności

siebie w ubieganiu się o awans oraz autocenzura wśród pracowników, ponieważ niektóre kobiety mogą samodzielnie ograniczać swoje wybory zawodowe lub aspiracje w oparciu o oczekiwania społeczne lub wewnętrzne przekonania. Kolejnym punktem krytyki jest zróżnicowane zaangażowanie w kwestię równowagi płci na różnych poziomach zarządzania i/lub poziomach operacyjnych w przedsiębiorstwach kolejowych, co jeszcze bardziej ogranicza możliwości rozwoju kariery zawodowej kobiet. Jednocześnie brak analizy opartej na danych utrudnia dogłębne zrozumienie niedostatecznej reprezentacji kobiet w przedsiębiorstwach kolejowych i powiązanych ukierunkowanych interwencji.

Ponadto ograniczenia, takie jak nieodpowiednie zaplecze i brak odpowiednich warunków pracy dla kobiet, a także wysokie wymagania fizyczne na stanowiskach, głównie operacyjnych i konserwacyjnych, w połączeniu z ograniczeniami prawnymi dotyczącymi niektórych rodzajów ciężkiej pracy fizycznej dla kobiet w niektórych krajach (np. podnoszenie przedmiotów ważących ponad 20 kg), również utrudniają osiągnięcie równowagi płci w firmach. Oprócz różnic ze względu na płeć przedsiębiorstwa krytykują także ogólny brak atrakcyjności sektora kolejowego, uzasadniając go spadkiem zainteresowania potencjalnych pracowników ze względu na bardzo wymagający charakter pracy i warunki pracy w tej branży.

Aby przeciwdziałać tym problemom, 61% przedsiębiorstw kolejowych wdraża środki mające na celu poprawę równowagi płci, a kolejne 7% aktywnie pracuje obecnie nad opracowaniem środków na przyszłość. Wciąż jednak prawie jedna trzecia ankietowanych firm nie zajmuje się obecnie istniejącymi barierami w sektorze kolejowym.



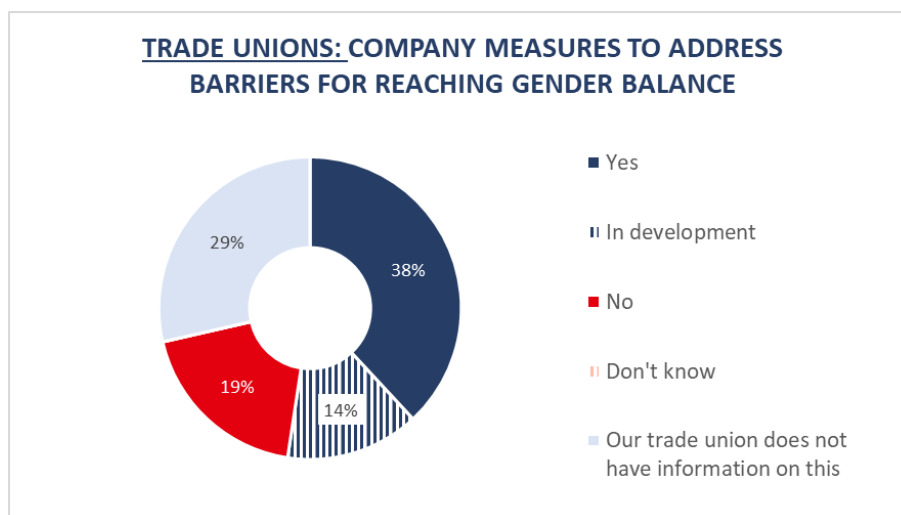
Rys. 25, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=28

Przedsiębiorstwa kolejowe: działania firmy mające na celu usuwanie barier w osiągnięciu równowagi płci

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy

Związki zawodowe twierdzą, że nie mają wystarczających informacji na temat działań przedsiębiorstw mających na celu niwelowanie barier w osiągnięciu równowagi płci – dotyczy to 29% ankietowanych

związków zawodowych. Jednakże ponad połowa związków zawodowych jest świadoma, że takie rozwiązania w przedsiębiorstwach już obowiązują (38%) lub są obecnie w fazie opracowywania (14%).



Rys. 26, źródło: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

Związki zawodowe: działania firmy mające na celu usuwanie barier w osiągnięciu równowagi płci

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

PRZYKŁADY ŚRODKÓW MAJĄCYCH NA CELU USUWANIE BARIER W OSIĄGANIU RÓWNOWAGI PŁCI

KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA, PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI, MARKA I MARKETING

Kampanie budowania marki pracodawcy, które angażują różnych pracowników i obejmują tematykę równości płci oraz ogólnie zwiększają zaangażowanie w ten temat (SNCF, Francja; LTG, Litwa; ÖBB, Austria; SNCB/NMBS, Belgia; DB, Niemcy)

Podnoszenie świadomości młodych ludzi – zwłaszcza dziewcząt – na temat działalności firmy oraz zwalczanie stereotypów związanych z płcią, m.in. poprzez program „Les Potentielles” lub program ELLES BOUGENT, albo poprzez partnerstwo ze stowarzyszeniami takimi jak CAPITAL FILLES (dawniej Girls' Day) (SNCF, Francja; DB, Niemcy)

Rozmowy ze stowarzyszeniami kobiet na temat znaczenia inżynierii kolejowej (EVR, Estonia)

Opracowywanie ukierunkowanych kampanii reklamowych z udziałem kobiet. Umieszczanie wizerunków kobiet w materiałach promocyjnych (PKP, Polska; DB, Niemcy; SNCF, Francja)

Używanie języka i obrazów neutralnych pod względem płci (RENFE, Hiszpania; SNCF, Francja; DB, Niemcy)

Organizacja i media związane z wystawą „Kobiety w zawodach kolejowych”, promującą zatrudnienie kobiet w firmie (SŽ, Słowenia)

Wewnętrzna i zewnętrzna promocja kobiet ambasaderek, przełamywanie stereotypów, że sektor kolejowy nie jest dla kobiet (DB, Niemcy; LTG, Litwa; SNCF, Francja)

PROCESY WEWNĘTRZNE I KULTURA KORPORACYJNA SŁUŻĄCA RÓWNOŚCI PŁCI

Wzmocnienie zaangażowania i odpowiedzialności: Jasny cel: 40% kobiet na stanowiskach kierowniczych do 2035 r., przy regularnym raportowaniu do Zarządu Grupy (DB, Niemcy)

Wzmocnienie środków mających na celu osiągnięcie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych na poziomie co najmniej 30% do 2026 r. i 40% do 2029 r. (SNCF, Francja)

Praca nad komunikacją wewnętrzną, nad tworzeniem kultury otwartej i pełnej szacunku, bieżące kampanie wewnętrzne mające na celu przełamywanie uprzedzeń i podkreślanie znaczenia równości płci (LTG, Litwa; DB, Niemcy; SNCF, Francja)

Podnoszenie świadomości na temat niedyskryminacji wśród menedżerów, szkolenia dla menedżerów dotyczące nieświadomych uprzedzeń w celu ograniczenia świadomych i nieświadomych uprzedzeń w procesie selekcji (SNCF, Francja; DB, Niemcy)

Zwiększanie przejrzystości i dostępu do środków: Jaśniejsza komunikacja na temat środków rozwoju kariery i sposobów dostępu do nich w celu zmniejszenia niepewności (DB, Niemcy; SNCF, Francja)

Dotychczasowe środki stanowią część ogólnej strategii uzyskiwania certyfikatu równości płci, która obejmuje utworzenie komitetu sterującego ds. równouprawnienia płci, sporządzenie trzyletniego planu krocącego (2025–2027) oraz utworzenie systemu zarządzania równością płci (FS Italiane, Włochy).

Oprócz porozumienia spółki dotyczącego równości płci i różnorodności, Rada Dyrektorów głosowała nad planem działania na rzecz równości płci i różnorodności dla SNCF na lata 2020–2030 (SNCF, Francja)

Zaangażowanie grup pracowników w rozwój strategii i wartości grupy – np. strategii cyfryzacji. Procesy innowacyjne z udziałem pracowników bezpośrednio dotkniętych innowacją i wiele więcej (ÖBB, Austria)

Opracowanie zestawu narzędzi z prezentacjami i warsztatami do samoobsługi; wzmacnianie własnych Grup Zasobów Pracowniczych (ERG) poprzez wsparcie finansowe wydarzeń; komunikacja i portrety dotyczące równości, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, różnorodności (SBB CFF FFS, Szwajcaria; SNCF, Francja; DB, Niemcy)

Regularne wydarzenia poświęcone tematyce różnorodności (np. wieczory informacyjne i rekrutacyjne dla wszystkich grup wiekowych, ze szczególnym uwzględnieniem płci), współpraca z Women's Network i Queer Network (DB, Niemcy)

Każdy obszar biznesowy będzie współpracował z zespołem ds. różnorodności, równości i włączenia społecznego w celu stworzenia wykonalnego planu, który może obejmować takie elementy, jak rekrutacja, retencja i rozwój (Eurostar, Belgia; SNCF, Francja).

POPRAWA WARUNKÓW PRACY KOBIEC

Poprawa fizycznych warunków pracy (LTG, Litwa; SNCF, Francja)

Bardziej elastyczne modele pracy: Praca „gdziekolwiek chcesz”, modele podziału pracy dla menedżerów, środki zapewniające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym dla menedżerów, tak aby zmiana na stanowisko kierownicze nie wiązała się z utratą elastyczności (DB, Niemcy)

Działania i środki w obszarze warunków pracy i ścieżki kariery, a także równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w powiązaniu z godzinami pracy, ale także higieną pracy i przemocą ze względu na płeć (RENFE, Hiszpania; SNCF, Francja)

PROGRAMY SZKOLENIA WEWNĘTRZNEGO, COACHINGU I MENTORINGU DLA KOBIEC

Kobiety w programach przywódczych, częściowo we współpracy z sieciami zewnętrznymi (IE, Irlandia; RDG, Wielka Brytania; DB, Niemcy)

Koła coachingowe i mentoringowe pod przewodnictwem CEO (RDG, Wielka Brytania)

Organizacja kursów na maszynistów, aby zachęcić kobiety do uzyskania licencji, a następnie świadectwa maszynisty (PKP, Polska)

Mentoring za pośrednictwem sieci SNCF na rzecz równości płci i różnorodności „SNCF Mixité” oraz programów przywództwa (SNCF, Francja)

Widoczność kobiecych wzorców do naśladowania i wzorców do naśladowania zachęcających kobiety do aspiracji na stanowiska kierownicze, programy mentorskie przygotowujące kobiety do pełnienia wyższych stanowisk (DB, Niemcy; SNCF, Francja)

Sieć Kobiet i programy mentorskie; zaangażowanymi podmiotami są główne kierownictwo, główny zespół D&I i społeczność (BLS, Szwajcaria; SNCF, Francja)

Działania i środki w obszarze szkoleń (RENFE, Hiszpania; SNCF, Francja)

Strategiczne partnerstwa z różnymi organizacjami, takimi jak „Advance – równość płci w biznesie (weadvance.ch)”; *Profawo.ch (kompatybilność)” (SBB CFF FFS, Szwajcaria)

LUKA PŁCI W ODNIESIENIU DO WSPÓŁCZYNNIKA UTRATY PRACOWNIKÓW W PRZEDSIĘBIORSTWACH

Chociaż nie zostało to bezpośrednio uwzględnione w Umowie WiR jako element wiążący, luka płci we współczynnikach utraty pracowników jest uważana za kluczowy element większości statystyk dotyczących płci, ponieważ pozwala uzyskać wskaźnik zadowolenia z pracy wśród pracowników, a także miarę sukcesu strategii retencji pracowników. Ilustruje to wskaźnik skupiający się na luce płci we współczynnikach utraty pracowników. Do obliczeń uwzględnia się wyłącznie pracowników, którzy dobrowolnie złożyli wypowiedzenie w roku referencyjnym 2023, przy czym zróżnicowanie odbywa się ze względu na płeć. Skutkuje to łączną różnicą między płciami we wskaźnikach utraty pracowników

wynoszącą 0,03% wśród wszystkich dziesięciu przedsiębiorstw kolejowych, które dostarczyły danych w tej kwestii. Ta uderzająco niska liczba wskazuje, że nie ma znaczącej różnicy w zachowaniu pracowników płci męskiej i żeńskiej przy podejmowaniu decyzji o opuszczeniu przedsiębiorstwa kolejowego.

INSPIRUJĄCE PRAKTYKI: CELE DOTYCZĄCE ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI

DB (NIEMCY): DB GLOBAL WOMEN'S MONTH

Grupa docelowa środka/działania: Ogółem firma: pracownicy, kadra kierownicza, najwyższe kierownictwo i kobiety spoza firmy

Harmonogram wdrożenia środka/działania: Kampania krajowa: Co roku w marcu, pierwsze wdrożenie w marcu 2020 z okazji Międzynarodowego Dnia/Miesiąca Kobiet

Opis:

Treść środka/działania: Zamiast świętować kobiety tylko raz w roku z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet, Deutsche Bahn stawia kobiety, a zwłaszcza koleżanki, w centrum uwagi przez cały miesiąc. Celem jest zaprezentowanie się jako firmy promującej kobiety i przyciągnięcie do firmy większej liczby kobiet. Co roku prezentujemy się jako czołowy pracodawca i świętujemy tzw. Światowy Miesiąc Kobiet, korzystając z szerokiej gamy zdjęć i formatów rekrutacyjnych. Koncentrujemy się na tematyce różnorodności i równych szans, wzbudzając zainteresowanie mediów. Nasze działania są skuteczne: zwiększyliśmy liczbę aplikacji i zatrudnienia kobiet w DB.

Działalność: Realizujemy kampanię rekrutacyjną lub wizerunkową przez cały Światowy Miesiąc Kobiet w marcu. Możliwe kampanie obejmują działania regionalne, kampanię zachęcającą do przyłączenia się do DB i marketing za pośrednictwem naszych własnych kanałów DB, aż po wydarzenia rekrutacyjne z kampanią marketingową o dużym zasięgu.

Ustalenia:

Od początku 2020 roku udało nam się stworzyć markę „Światowy Miesiąc Kobiet” i zwiększyć odsetek kobiet w DB. Z naszego miesięcznego raportu dotyczącego rekrutacji kobiet wynika również, że po marcu rośnie liczba podań o pracę składanych przez kobiety. Jako jedno z 30 działań, kampania była zatem ważną dźwignią do osiągnięcia celu, jakim jest 30% kobiet na stanowiskach kierowniczych do końca 2024 roku. W 2024 r. strategia ta została rozszerzona do 40 działań, z celem 40% kobiet na stanowiskach kierowniczych do 2035 r.

Link do strony internetowej [Db.jobs/weltfrauenmonat2025](https://www.db.jobs/weltfrauenmonat2025) (zmiana co roku)

DSB (DANIA): PROMOWANIE RÓŻNORODNOŚCI PŁCI W POCIĄGACH SZYBKIEJ KOLEI MIEJSKIEJ (MASZYNISTÓW S-BANE)

W odpowiedzi na zmiany, jakie niesie ze sobą wprowadzenie nowego systemu sygnalizacji (CBTC), DSB – największa duńska firma obsługująca pociągi – dostrzegła wyjątkową szansę na przekształcenie roli operatora pociągu szybkiej kolei miejskiej (maszynistów S-bane). Stanowisko to, tradycyjnie zdominowane przez mężczyzn, oferuje obecnie potencjał większej elastyczności i profilu bardziej

zorientowanego na usługi, co skłoniło DSB do ponownego przemyślenia procesów rekrutacji i szkoleń, kładąc silny nacisk na włączenie społeczne i różnorodność.

Transformacja ta miała charakter nie tylko techniczny, ale i kulturowy. DSB systematycznie zmieniałło ustawodawstwo, opracowało nowy program szkoleń i przeprojektowało warunki zatrudnienia, aby praca była bardziej dostępna, zwłaszcza dla kobiet i młodszych kandydatów. Kluczowy był szybki i skuteczny proces wdrażania, dzięki czemu w ciągu niecałego roku DSB przeszło od pomysłu do realizacji – przeszkolono i wdrożono pierwszą grupę nowych maszynistów szybkiej kolei miejskiej.

Aby przyciągnąć bardziej zróżnicowaną pulę talentów, DSB uruchomiło ukierunkowaną kampanię budowania marki pracodawcy, obejmującą filmy rekrutacyjne, reklamy w mediach społecznościowych i zaktualizowany portal kariery. Proces aplikacji został uproszczony do systemu przyjaznego dla urządzeń mobilnych „jednym kliknięciem”, eliminując potrzebę CV i zamiast tego wykorzystując krótki kwestionariusz oraz obowiązkowy test profilowania bezpieczeństwa. Narzędzia śledzące pozwoliły DSB analizować dane kandydatów w czasie rzeczywistym i odpowiednio je dostosowywać.

Te strategiczne wysiłki przyniosły imponujące rezultaty: odsetek kobiet ubiegających się o stanowisko maszynistów kolei miejskiej wzrósł z około 6% do 18%. Co więcej, wskaźnik zaangażowania pracowników w przypadku nowych maszynistów był wysoki i w corocznym badaniu dobrostanu przeprowadzonym w 2024 r. wahał się od 75 do 85.

Kluczowe wnioski płynące z tej inicjatywy podkreślają znaczenie dostosowania doświadczeń rekrutacyjnych do komunikatów kampanii, zapewnienia przyjaznego środowiska nowym pracownikom oraz utrzymywania silnej koncentracji i zaangażowania przez cały proces. Warto zauważyć, że inicjatywa ta miała również pozytywne skutki uboczne w całym DSB, zwiększając wysiłki rekrutacyjne na inne stanowiska, takie jak maszyniści pociągów dalekobieżnych.

Poprzez ponowne przemyślenie tradycyjnie sztywnej roli i uczynienie jej bardziej włączającą, DSB ustanowiło punkt odniesienia dla nowoczesnej, zorientowanej na cel rekrutacji w sektorze transportu publicznego.

ÖBB (AUSTRIA) „JESTEŚ NASZYM POTENCJAŁEM” / „DU BIST UNSER POTENZIAL” – WEWNĘTRZNA KAMPANIA MAJĄCA NA CELU PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI I ZWIĘKSZANIE WIEDZY NA TEMAT PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI – Z NACISKIEM NA ZWIĘKSZENIE UDZIAŁU KOBIET W FIRMIE

Grupa docelowa środka/działania: Ogółem firma: pracownicy, kadra kierownicza, najwyższe kierownictwo

Harmonogram wdrożenia środka/działania: Kampania wewnętrzna: Rozpoczęcie 2023 r. do października 2025 r., wznowienie kampanii w połowie 2025 r.

Opis:

Treść: Pracownicy z niepełnosprawnością opowiadają o swojej pasji do firmy, o swojej pracy, w której się wyróżniają, o tym, jak wygląda ich codzienność zawodowa i co o niepełnosprawności powinni wiedzieć wszyscy współpracownicy i menedżerowie.

Działalność: Plakaty przedstawiające pracowników z niepełnosprawnością miały na celu zachęcenie innych współpracowników i przełożonych do pewnego i pozytywnego nawiązywania kontaktu z niepełnosprawnościami. Rozmowy i wywiady z niepełnosprawnymi kolegami w wewnętrznych kanałach mediów społecznościowych, na ekranach i w materiałach drukowanych. Szkolenia i szczegółowe spostrzeżenia dla kadry kierowniczej i pracowników, e-learning, quizy wiedzy, wydarzenia i dyskusje. Współpraca z platformami karier dla osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy, współpraca ze stowarzyszeniem kobiet z niepełnosprawnościami w celu zwiększenia odsetka pracujących kobiet z niepełnosprawnościami.

Ustalenia: wpływ środka/działania (np. na podstawie raportów, ewaluacji):

Zwiększenie odsetka pracowników z niepełnosprawnościami jest strategicznym celem firmy (Karta Różnorodności).

Ewaluacja kampanii odbyła się jesienią 2024 roku. Wykazała ona, że wzrosła świadomość i wiedza na temat niepełnosprawności oraz że zmniejszyła się niepewność menedżerów co do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Kolejnym efektem wewnętrznej kampanii jest utworzenie wewnętrznej sieci pracowników z niepełnosprawnościami. Sieć ta służy również jako partner sparingowy dla kadry kierowniczej.

Link do strony internetowej: [Kampania „Du bist unser Potenzial” – koncern ÖBB](#)

GRUPA RENFE PODPISAŁA Z SEMAF, CC.OO., UGT (HISZPANIA) DRUGI PLAN RÓWNOŚCI GRUPY RENFE, PODPISANY W 2022 ROKU

Grupa docelowa środka/działania: Populacja kobiet ubiegających się o publiczne oferty pracy dla personelu operacyjnego

Harmonogram wdrożenia środka/działania: Działania te wchodzi w życie z chwilą podpisania II Planu Równości w 2022 r., wzmacniając to, co zostało wypracowane w zakresie równości w ofercie zatrudnienia publicznego od 2018 r.

Opis:

Wszystkie te działania i środki ujęte są w II Planie Równości Płci Grupy RENFE.

Pierwszy przykład: Dostęp do Grupy Renfe. Publiczna oferta pracy dla personelu operacyjnego. Kryterium: Kontynuacja kryteriów równości, zasług i możliwości wejścia do firmy zapewniających równe szanse. Cel szczegółowy: Zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć w dostępie do zatrudnienia w Renfe.

W podstawach podano, co następuje:

„...po poszanowaniu zasad równości, zasług i możliwości, będą promować równowagę płci, zachęcając, w miarę możliwości, do zwiększania udziału niedostatecznie reprezentowanej płci wśród swoich pracowników, biorąc pod uwagę zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie

dostępu do zatrudnienia, zgodnie z art. 14 hiszpańskiej konstytucji, ustawa organiczna 3/2007 z dnia 22 marca...”

Podobnie jak w procesie selekcji, gdzie:

„W przypadku remisu ranking z łączną punktacją będzie oparty na następujących kryteriach:

1. Po pierwsze, kwestia płci niedostatecznie reprezentowanej w grupie zawodowej oferowanych stanowisk...”

Drugi przykład: „Kontynuacja promowania parytetu w sądach i organach selekcyjnych, ze szczególnym naciskiem na zajmowanie ich najbardziej reprezentatywnych stanowisk (przewodnictwo i sekretariat)” – ten przykład stanowi uzupełnienie poprzedniego.

Są to środki, które po wynegocjowaniu z RLPT skutecznie przyczyniają się do zwiększenia liczby kobiet na rynku pracy zdominowanym przez mężczyzn – tak jak w sektorze kolejowym.

Ustalenia:

wpływ środka/działania (np. na podstawie raportów, ewaluacji):

W 2018 roku kobiety w Grupie Renfe stanowiły 13,49%. Przed podpisaniem II Planu Równości kobiety stanowiły 17,08%. W 2024 r. kobiety stanowiły 22,01% siły roboczej.

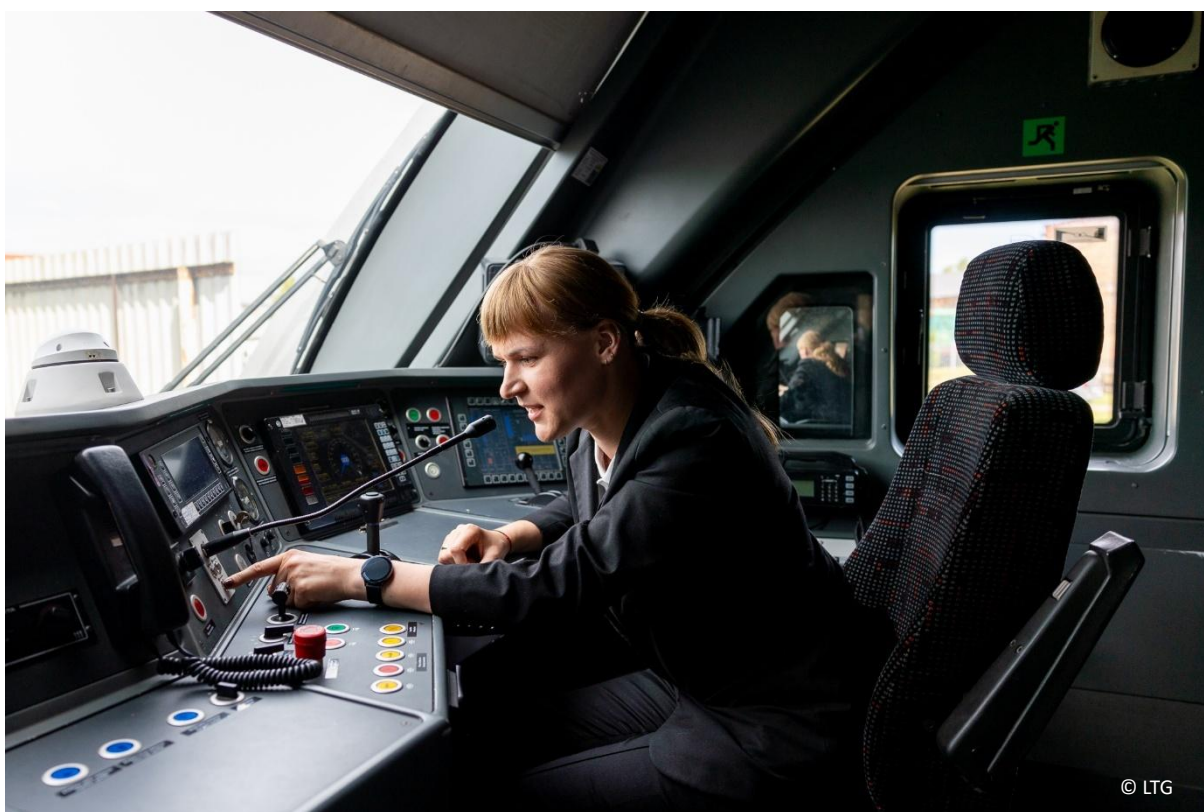
Link do strony internetowej II Plan Igualdad de Género del Grupo Renfe,

empleo.renfe.com (patrz podstawy naboru)



OBSZAR POLITYKI 3: REKRUTACJA

Aby zachęcić kobiety do aplikowania na dane stanowisko lub wybrania kariery zawodowej w sektorze kolejowym, przedsiębiorstwa muszą zwracać się bezpośrednio do nich w toku całego procesu komunikacji i rekrutacji, w tym w opisach stanowisk pracy.¹³



¹³ Umowa europejskich partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze

Aby zwiększyć odsetek kobiet w sektorze kolejowym, kluczowe znaczenie w tworzeniu podstaw pod zrównoważoną pod względem płci reprezentację na wszystkich poziomach sektora mają skuteczne praktyki rekrutacyjne. Obejmuje to określone działania lub ogłoszenia o pracę skierowane bezpośrednio do kobiet. Jednakże ocena procesu rekrutacji pod kątem potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią oraz rozwijanie odpowiednich kompetencji związanych z płcią wśród odpowiedzialnego personelu może również pomóc w osiągnięciu celu, jakim jest przyciągnięcie większej liczby kobiet do zawodów kolejowych.

Ze względu na znaczenie tej kwestii, jeden z obszarów polityki w Umowie WiR poświęcony jest rekrutacji. Środki, które należy podjąć, powinny oceniać komunikację zewnętrzną przedsiębiorstwa i opisy stanowisk pod kątem języka uwzględniającego płeć i zasad niedyskryminacji oraz, jeśli to konieczne, odpowiednio je dostosowywać. Ponadto umowa wymaga od rekruterów rozwijania świadomości i kompetencji w celu zapewnienia sprawiedliwego procesu aplikowania dla wszystkich, niezależnie od płci. Ponadto tworzenie sieci kontaktów z instytucjami edukacyjnymi i kampanie publiczne są postrzegane jako odpowiednie środki aktywnego zachęcania kobiet do pracy w sektorze kolejowym.

Ta część raportu zawiera przegląd kluczowych wskaźników efektywności (KPI) w zakresie rekrutacji. Analizowane są także inicjatywy i środki podejmowane przez firmy i związki zawodowe w krajach europejskich w celu stworzenia bardziej włączającego procesu rekrutacji. Wysiłki te mają na celu wyeliminowanie barier ze względu na płeć, zapewnienie niedyskryminacyjnych praktyk i podkreślenie, że przemysł kolejowy jest realną i atrakcyjną ścieżką kariery dla kobiet. Przyjmując włączające strategie rekrutacji, przedsiębiorstwa kolejowe mogą nie tylko przyciągnąć szerszą pulę talentów, ale także stworzyć siłę roboczą odzwierciedlającą różnorodność społeczności, którym służą.

Analiza dostarcza cennych informacji na temat najlepszych praktyk, wyzwań i możliwości w zakresie promowania podejścia uwzględniającego płeć podczas rekrutacji w sektorze kolejowym. Podkreśla znaczenie tworzenia środowiska, w którym kobiety są zachęcane do przyłączania się i rozwoju, przyczyniając się w ten sposób do długoterminowego sukcesu i zrównoważonego rozwoju branży.

OGÓLNY ODSETEK KOBIET I MĘŻCZYZN ROZPOCZYNAJĄCYCH PRACĘ W PRZEDSIĘBIORSTWIE KOLEJOWYM W 2023 R

Jak podają spółki, w 2023¹⁴ roku do sektora kolejowego dołączyły 64 592 osoby, z czego 25% to kobiety, a 75% to mężczyźni. W porównaniu z ogólnym udziałem kobiet (23%; zob. obszar polityki 2) oznacza to niewielki wzrost udziału kobiet, a zatem krok w kierunku reprezentacji zrównoważonej pod względem płci.



Ogólny udział mężczyzn rozpoczynających pracę w sektorze kolejowym (2023)

Ogólny udział kobiet rozpoczynających pracę w sektorze kolejowym (2023)

Rys. 27, źródło: L&R Database ,WIR_companies', n = 25

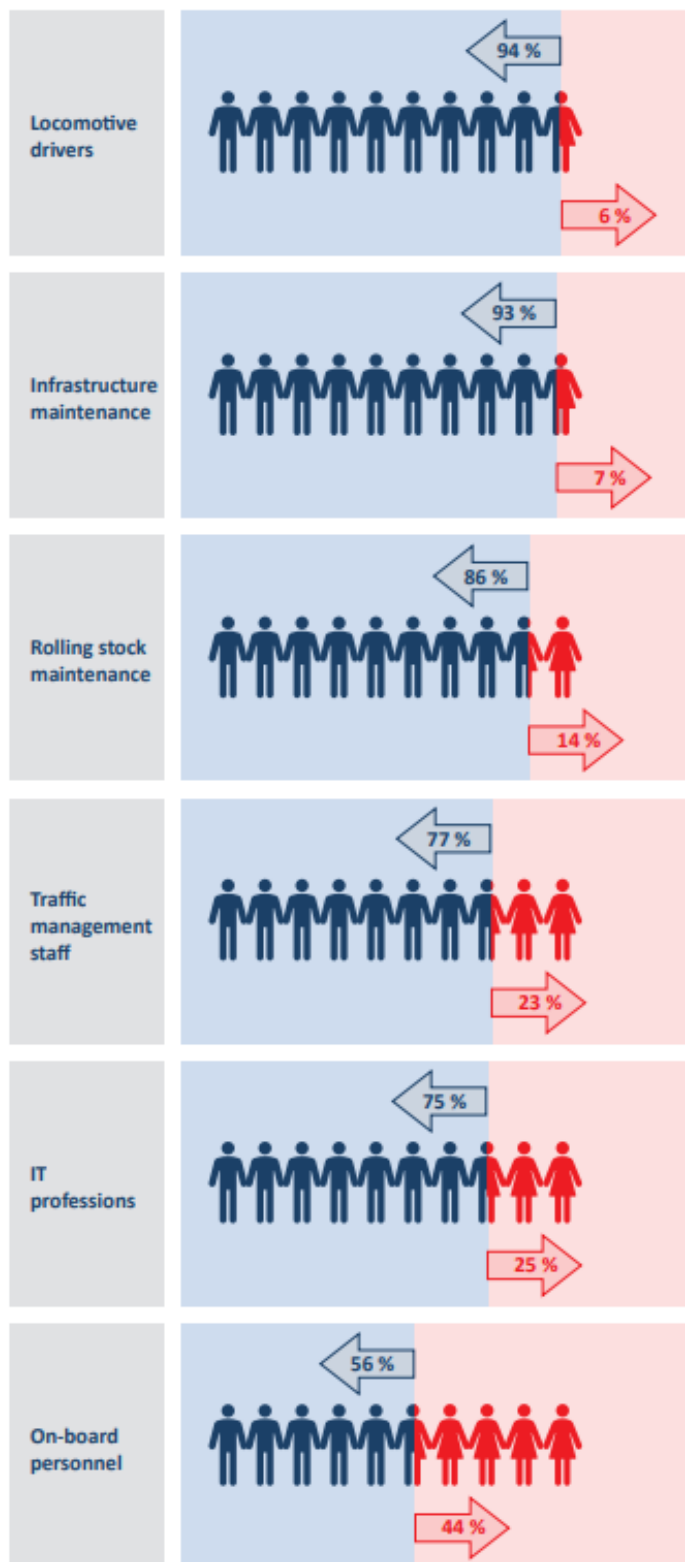
Udział kobiet wśród nowych pracowników waha się od 0% do 77%, przy czym najbardziej skrajne wartości występują w małych firmach. Najwyższy współczynnik można zaobserwować w firmie udostępniającej dane jako holding, a więc w branży kolejowej, która tradycyjnie nie obejmuje zawodów zdominowanych przez mężczyzn.

Większość firm dostarczających dane dla wszystkich czterech obszarów biznesowych zbliża się do średniej wynoszącej 25%. Udział kobiet wśród wszystkich nowo zatrudnionych osób w 2023 r. był nieco wyższy i wahał się od 27% w Słowenii – jak wspomniano wcześniej – do 31% w Czechach (dane dotyczące transportu pasażerskiego), Serbii i Estonii (dane dotyczące zarządzania infrastrukturą).

Wysoki udział kobiet wśród nowo zatrudnionych można zaobserwować także w Polsce (33%) i w Słowacji (37%). Kraje te uwzględniają jednak dane odnoszące się do obszarów działalności „holding” (Polska) i „transport pasażerski” (Słowacja), które nie są typowo zdominowane przez mężczyzn. Na Litwie 41% nowo zatrudnionych w 2023 r. to kobiety, a dane te obejmują wszystkie cztery obszary działalności.

OGÓLNY ODSETEK KOBIET I MĘŻCZYZN ROZPOCZYNAJĄCYCH PRACĘ W PRZEDSIĘBIORSTWIE KOLEJOWYM: KONKRETNE ZAWODY

W przypadku wybranych zawodów zauważalne są znaczne różnice w odsetku kobiet wśród nowo zatrudnionych pracowników.



Najniższy udział, wynoszący 6%, można zaobserwować wśród **maszynistów lokomotyw** i jest on nieco wyższy w porównaniu do ogólnego udziału kobiet zatrudnionych w tym zawodzie (5%; zob. obszar polityki 2).

Porównywalne wskaźniki można zaobserwować wśród pracowników **zarządzania infrastrukturą** – w 2023 r. pracę w tym obszarze rozpoczęło 7% kobiet. W porównaniu z udziałem kobiet w ogólnej liczbie pracowników (7%; obszar polityki 2), w tym przypadku nie można spodziewać się prawie żadnego wzrostu.

Natomiast wyraźna tendencja wzrostowa występuje w przypadku zawodów związanych z **utrzymaniem taboru kolejowego**. 14% nowo zatrudnionych pracowników to kobiety, co stanowi wzrost o dziewięć punktów procentowych w porównaniu do wszystkich kobiet (5%; obszar polityki 2).

Jeżeli jednak chodzi o **kadre zarządzającą ruchem**, należy się spodziewać nieznacznego spadku odsetka kobiet. Spośród nowo zatrudnionych osób w 2023 r. 23% to kobiety, a ogólny odsetek pracowników płci żeńskiej wynosi 25% (obszar polityki 2).

Udział kobiet wśród nowo zatrudnionych w **zawodach IT** wynosi 25%, co odpowiada średniemu odsetkowi nowo zatrudnionych kobiet w 2023 roku. W porównaniu z ogólnym odsetkiem kobiet w tych zawodach (22%; obszar polityki 2)

można się tu spodziewać lekkiej tendencji wzrostowej.

Zgodnie z oczekiwaniami, największy odsetek kobiet jest wśród **personelu pokładowego**. W 2023 r. kobiety stanowią 44% siły roboczej, czyli nieco więcej niż odsetek kobiet w tej dziedzinie zawodowej jako całości (40%; obszar polityki 2).

Rys. 28, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n between 14 and 20

Wśród nowo zatrudnionych osób we wszystkich dziedzinach zawodowych znajduje się większy lub mniejszy odsetek kobiet. Odsetek kobiet nowo

zatrudnionych na stanowiska maszynistów w 2023 r. waha się od 0% do 14%, przy czym odsetek przekraczający średnią wynoszącą 6% zaobserwowano w Belgii, Szwajcarii, Włoszech, Irlandii, Francji i Hiszpanii.

Jeśli chodzi o utrzymanie infrastruktury, odsetek nowo zatrudnionych kobiet w firmach waha się od 0% do 44%, przy czym najwyższą wartość obserwuje się w Czechach. Liczba kobiet rozpoczynających pracę w utrzymaniu taboru w 2023 roku waha się od 1% do 100%, bez uwzględnienia firm o małej liczbie przypadków.

Oprócz wartości skrajnych, które można powiązać z bardzo małą liczbą przypadków, odsetek kobiet rozpoczynających pracę na stanowiskach związanych z zarządzaniem ruchem w 2023 r. waha się od 11% do 82%, przy czym najwyższy odsetek występuje w Estonii. Jednak i tutaj liczba przypadków jest niska. Wyższe odsetki (powyżej 30%) występują także na Litwie, w Czechach, Austrii, Włoszech, Węgrzech, Serbii i Słowacji.

Przyglądając się bliżej zawodom IT, a także wyłączając wartości skrajne w oparciu o małą liczbę przypadków (mniej niż 16 pracowników), odsetek kobiet wśród osób nowo zatrudnionych w tych zawodach waha się od 19% do 31%. Wyższe proporcje można zaobserwować w Austrii, Luksemburgu i Włoszech, przy czym w Niemczech, Litwie i Francji wartości są zbliżone do średniej.

Jak już wspomniano, odsetek nowo zatrudnionych kobiet jest najwyższy w przypadku personelu pokładowego, gdzie wynosi średnio 44%. Jednakże kobiety stanowią od 25% do 73% nowych pracowników. Niskie wskaźniki można zaobserwować wśród firm, w których liczba nowych uczestników jest niewielka. Najwyższy odsetek odnotowano na Litwie, która jest także krajem o najwyższym odsetku kobiet wśród nowo przyjętych ogółem. To samo dotyczy Słowenii, Polski i Czech – krajów, w których odsetek kobiet wśród nowo zatrudnionych jest również stosunkowo wyższy.

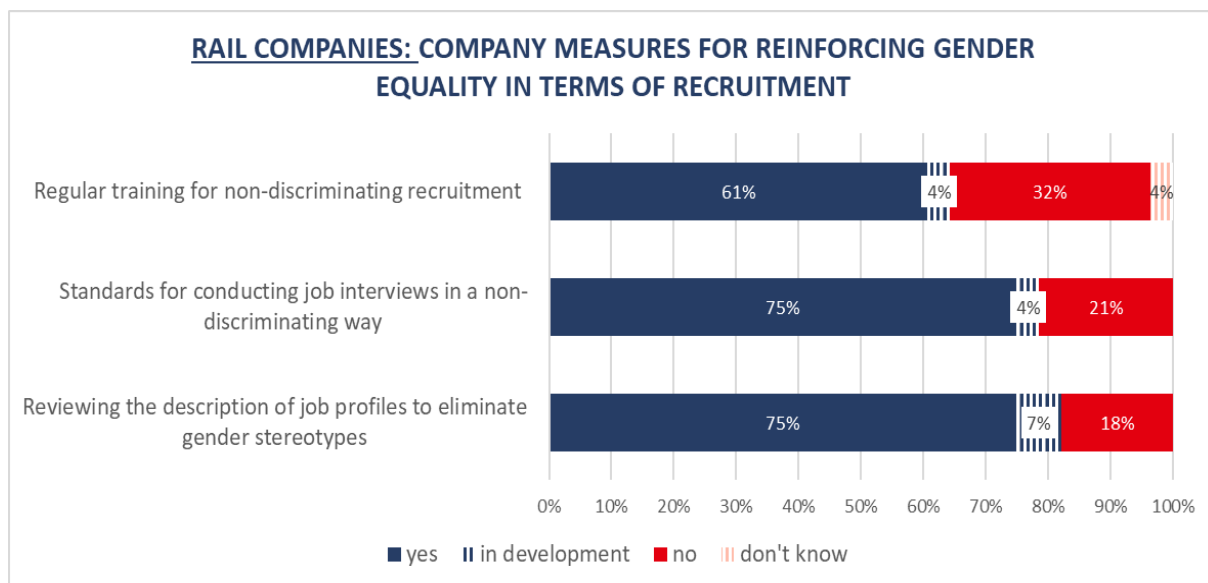
ŚRODKI WZMACNIAJĄCE RÓWNOŚĆ PŁCI W ZAKRESIE REKRUTACJI

Aby uczynić sektor kolejowy bardziej atrakcyjnym dla kobiet, kluczowe znaczenie mają środki związane z rekrutacją. Na podstawie umowy WIR zbadano wdrożenie trzech kluczowych środków. Ogółem 16 spośród 28 przebadanych przedsiębiorstw wdrożyło wszystkie trzy środki.

Jak widać na poniższym rysunku, 61% firm uczestniczących w ankiecie oferuje regularne szkolenia w zakresie niedyskryminującej rekrutacji, a 75% posiada standardy prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych w sposób niedyskryminujący, a także weryfikuje opisy profili stanowisk w celu eliminowania stereotypów związanych z płcią.

Jednakże około jedna trzecia firm nie oferuje regularnych szkoleń, 21% nie ma żadnych standardów niedyskryminujących rozmów kwalifikacyjnych, a 18% nie analizuje swoich opisów stanowisk pracy

pod kątem stereotypów związanych z płcią. Jednak nawet jeśli dotyczy to części przedsiębiorstw, które nie są jeszcze związane umową WiR, żadne z powyższych działań nie zostało wdrożone w spółkach będących częścią umowy.

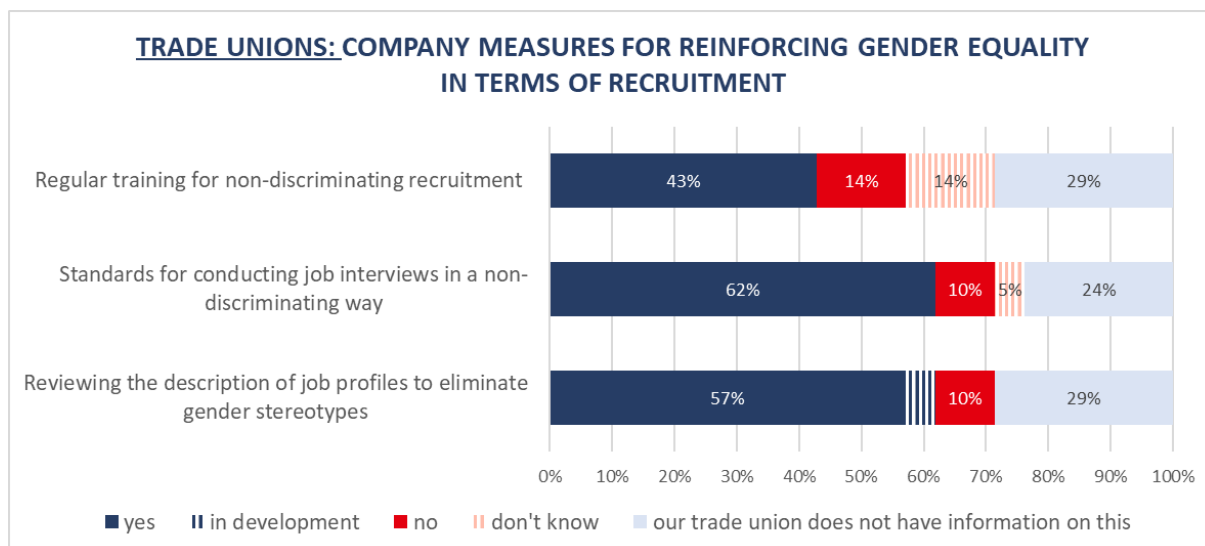


Rys. 29, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=28

Przedsiębiorstwa kolejowe: podejmowane przez firmę środki wzmacniające równość płci w zakresie rekrutacji

- regularne szkolenia w zakresie niedyskryminującej rekrutacji
- standardy prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych w sposób niedyskryminujący
- weryfikacja opisów profili stanowisk w celu eliminowania stereotypów związanych z płcią

Wdrożenie wspomnianych działań nie jest bezpośrednio powiązane z odsetkiem kobiet wśród nowo przyjętych pracowników. Wśród firm, które wdrożyły wszystkie wymienione działania, są zarówno te, które mają stosunkowo niższy odsetek nowo zatrudnionych kobiet, jak i te, które odnotowują stosunkowo wyższy odsetek. Nie oznacza to jednak, że środki nie są powiązane ze zrównoważoną pod względem płci reprezentacją wśród nowo zatrudnionych i istniejących pracowników.



Rys. 30, źródło: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

Związki zawodowe: podejmowane przez firmę środki wzmacniające równość płci w zakresie rekrutacji

- regularne szkolenia w zakresie niedyskryminującej rekrutacji
- standardy prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych w sposób niedyskryminujący
- weryfikacja opisów profili stanowisk w celu eliminowania stereotypów związanych z płcią

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

Ocena związków zawodowych różni się w zależności od badanych działań podejmowanych przez przedsiębiorstwa. 43% zgadza się, że zapewniane są regularne szkolenia, 62% twierdzi, że istnieją standardy dotyczące rozmów kwalifikacyjnych, a 57% twierdzi, że profile stanowisk są sprawdzane pod kątem stereotypów związanych z płcią. Jednak od 24% do 29% twierdzi, że związek zawodowy nie posiada informacji na temat tych środków. W związku z tym odsetek związków zawodowych twierdzących, że nie każdy środek został wdrożony, jest niższy w porównaniu z ankietą przeprowadzoną wśród przedsiębiorstw.

PRZYKŁADY ŚRODKÓW ZWIĄZANYCH Z WRAŻLIWOŚCIĄ NA PŁEĆ W REKRUTACJI

PROMOCJA TALENTÓW I REKRUTACJA SKONCENTROWANA NA KOBIETACH

Rekrutacja i marketing obejmują ogłoszenia skupiające się na kobietach i dekodery płci, powszechną praktykę umieszczania płci żeńskiej na pierwszym miejscu w ogłoszeniach o pracę, specjalne kampanie mające na celu przyciągnięcie pracownic, takich jak inżynierki, adresowane w szczególności do młodych kobiet (IÉ, Irlandia; LTG, Litwa; MÁV, Węgry; PKP, Polska; DB, Niemcy; eurobahn, Niemcy; SNCF, Francja).

Szczególne środki związane z rekrutacją (DB, Niemcy; CFL, Luksemburg; RENFE, Hiszpania; SNCF, Francja)

Pomiar liczby aplikujących kobiet w każdym obszarze. Zaangażowanie działu pozyskiwania talentów (SBB CFF FFS, Szwajcaria; SNCF, Francja; DB, Niemcy)

Udział w targach pracy w celu dotarcia do szerszego grona odbiorców (PKP, Polska; SNCF, Francja; DB, Niemcy)

Zachęcanie kobiet do studiowania inżynierii i zatrudnianie stażystów, współpraca z uczelniami (DB, Niemcy, EVR, Estonia; PKP, Polska)

Zachęcanie młodych dziewcząt do studiowania na kierunkach technicznych i wybierania zawodów kolejowych we współpracy z podmiotami instytucjonalnymi, krajowym systemem edukacji, uniwersytetami i uczelniami technicznymi, a także francuskim urzędem pracy „France Travail” (SNCF, Francja)

Preferowanie kandydatki płci żeńskiej, np. na stanowiska kierownicze, pod warunkiem, że brani pod uwagę kandydaci posiadają równe kwalifikacje (ŽS Infrastructure, Serbia; eurobahn, Niemcy; DB, Niemcy)

SZKOLENIA DOTYCZĄCE NIEDYSKRIMINACYJNEJ REKRUTACJI

Rekruterzy uczestniczą w kompleksowym programie szkoleniowym (sesja e-learningowa i dwudniowy kurs bezpośredni), koncentrującym się na przeglądzie prawnym, świadomości nieświadomych uprzedzeń i ćwiczeniach praktycznych poprzez odgrywanie ról (SNCF, Francja)

Szkolenia dla rekruterów i menedżerów ds. rekrutacji na temat różnorodności i płci (DB, Niemcy)

„Akademia Rekrutacyjna” szkoli rekruterów, kładąc nacisk na różnorodność i włączenie (FS Italiane, Włochy)

Kursy online (Irlandzkie Centrum Różnorodności) skupiające się na nieświadomych uprzedzeniach, uczciwości i włączeniu (IE, Irlandia), seminaria internetowe na temat nieświadomych uprzedzeń, a także szkolenia dotyczące bezpieczeństwa psychicznego (BLS, Szwajcaria), szkolenia dotyczące nieświadomych uprzedzeń (SBB CFF FFS, Szwajcaria)

Rekruterzy biorą udział w corocznym szkoleniu organizowanym przez RoestvrijTaal (NS, Holandia)

Szkolenie rekruterów w zakresie stereotypów, m.in. „Recruter les talents de demain”(Rekrutuj talenty jutra) (CFL, Luksemburg)

Menedżerowie i rekruterzy ukończyli szkolenie EQUALITY ABC oraz szkolenie dotyczące niedyskryminacji (LTG, Litwa)

Menedżerowie przechodzą szkolenia uświadamiające w zakresie rekrutacji wraz z broszurami „Przepis na dobrą rekrutację” (PKP, Polska)

Promowanie włączającej rekrutacji poprzez szkolenia w zakresie zatrudniania bez barier, dostępnej komunikacji i praktyk niedyskryminacyjnych (ÖBB, Austria)

Personel ma obowiązek odbyć szkolenie z zasad etycznych (VR Group, Finlandia)

Program e-learningowy od 2023 r., w którym bierze udział 74 uczestników, pierwsza sesja szkoleniowa w klasie skupiająca się na odgrywaniu ról (SNCF/NMBS, Belgia)

Wszyscy pracownicy przeszli szkolenia w zakresie sojusznictwa oraz szkolenia dla osób postronnych. Menedżerowie zostali również przeszkoleni w zakresie prowadzenia włączających rozmów rekrutacyjnych; „ślepe CV” w rekrutacji (RDG, Wielka Brytania)

STANDARDY PRZEPROWADZANIA ROZMÓW O PRACĘ I ZATRUDNIENIA W SPOSÓB NIEDYSKRIMINUJĄCY

Wytyczne dotyczące pisania ogłoszeń o pracę z uwzględnieniem wrażliwości na płeć; kobiety są traktowane priorytetowo na krótkich listach w przypadku aktywnego pozyskiwania obiecujących kandydatów; wprowadzono specjalne środki dla różnych grup zawodowych (SBB CFF FFS, Szwajcaria)

Wytyczne dotyczące pisania niedyskryminujących i neutralnych pod względem płci ogłoszeń o pracę; zespoły rekrutacyjne priorytetowo przetwarzają wnioski otrzymane od kobiet (SNCF, Francja)

Dodawanie kobiet do krótkich list na stanowiska kierownicze (co najmniej jedna kobieta), rozmowy kwalifikacyjne online, wewnętrzne sesje aplikacyjne (DB, Niemcy); jeśli to możliwe, na krótkich listach znajduje się co najmniej jedna kobieta (LTG, Litwa); kobiety są traktowane priorytetowo na krótkich listach na określone stanowiska (SBB CFF FFS, Szwajcaria), w przypadku równych kwalifikacji preferowane są kandydatki (ŽS Infrastructure, Serbia); w przypadku każdego wolnego stanowiska, oferty, w zależności od dostępności, dla co najmniej jednej kobiety i co najmniej jednego mężczyzny oraz zapewnienie, że zaproponowani kandydaci zostaną należycie rozpatrzeni i przyjęci (SNCF, Francja)

Uwzględnianie różnych płci w każdej rozmowie panelowej (NS, Holandia); komisje rekrutacyjne uwzględniające płeć (PKP, Polska); w miarę możliwości w przeprowadzane rozmowy zaangażowana jest co najmniej jedna kobieta; na niektóre stanowiska kierownicze zatrudnia się zewnętrznych rekruterów (IÉ, Irlandia); zapewnienie różnorodności płci wśród osób odpowiedzialnych za rekrutację, zwłaszcza w zawodach technicznych (SNCF, Francja)

Procedury wewnętrzne zapewniają równość płci w procesach selekcji (FS Italiane, Włochy), stałe zaangażowanie w dalszą profesjonalizację jury selekcyjnego, organizowanie szkoleń także dla wszystkich pracowników, którzy w przyszłości będą odgrywać rolę podczas rozmów kwalifikacyjnych (SNCB/NMBS, Belgia)

Audyt dotyczący uprzedzeń ze względu na płeć w procesach rekrutacji i wewnętrznej zmiany kariery (SNCF, Francja)

Protokoły rekrutacyjne (np. panele zrównoważone pod względem płci: do 2027 r. we wszystkich panelach ds. rekrutacji/awansu będzie 50% kobiet; reprezentacja na ostatnim etapie, w której co najmniej jedna kobieta przejdzie do ostatniego etapu każdego procesu rekrutacji/awansu) (IÉ, Irlandia)

Partnerzy zewnętrzni zaangażowani w procesy selekcji są informowani o zaangażowaniu firmy na rzecz równości szans i równości płci w komisjach selekcyjnych (w szczególności na kluczowych stanowiskach, takich jak prezes i sekretarz); aktywne zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć w rekrutacji (RENFE, Hiszpania)

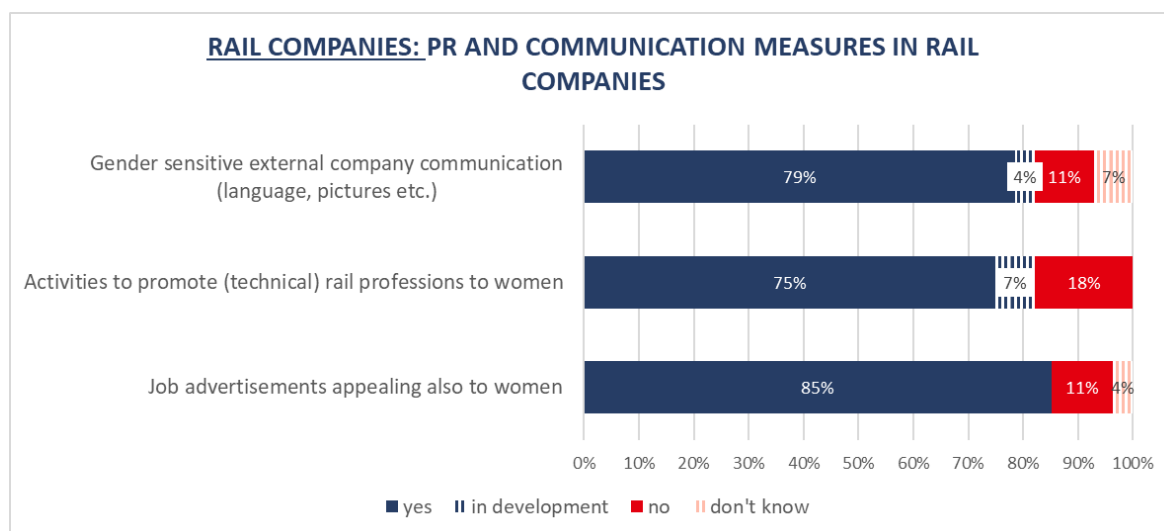
DODATKOWE ŚRODKI

Dni Rekrutacji Kobiet mające na celu rekrutację kobiet na stanowiska specjalistyczne i kierownicze; headhunting kobiet w celu aktywnego wyszukiwania talentów na stanowiska kierownicze, raportowanie liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz list stanowisk pracy w Raporcie Rekrutacji Kobiet i Raporcie Zarządu (DB, Niemcy)

Rekrutacja i pomoc, m.in. partnerstwa STEM mające na celu przyciągnięcie młodych kobiet do kariery w branży kolejowej, także poprzez programy szkolne, takie jak inicjatywa Women in STEM Girl's School Initiative; „zamierzona rekrutacja” skierowana do grup niedostatecznie reprezentowanych poprzez działania społeczne (IE, Irlandia); program LES POTENTIELLES (dawny Dzień Dziewcząt) (SNCF, Francja)

PUBLIC RELATIONS (PR) I ŚRODKI KOMUNIKACJI W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOLEJOWYCH

Umowa WiR stanowi również, że komunikację zewnętrzną można i należy wykorzystywać w celu przyciągnięcia kobiet do sektora kolejowego. Oprócz używania języka uwzględniającego kwestię płci odnosi się to również do aktywnego promowania wśród kobiet określonych zawodów, w większości zdominowanych przez mężczyzn.



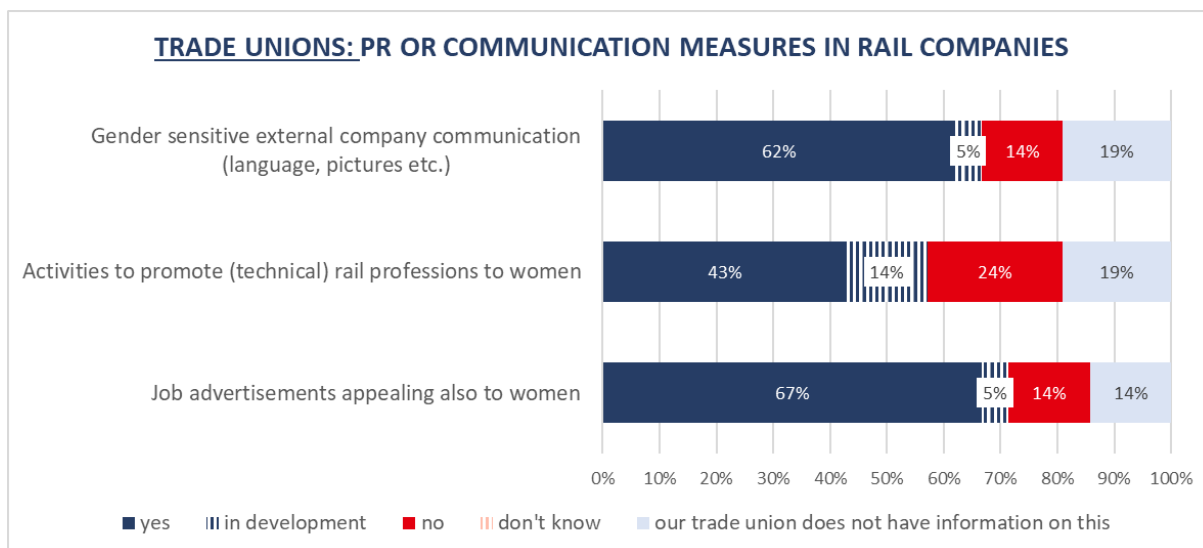
Rys. 31, źródło: L&R Database ,WIR_companies', n=28

Przedsiębiorstwa kolejowe: public relations (PR) i środki komunikacji w przedsiębiorstwach kolejowych

- komunikacja zewnętrzna wrażliwa na płeć (język, ilustracje itp.)
- działania promujące (techniczne) zawody kolejowe wśród kobiet
- ogłoszenia o pracę skierowane także do kobiet

Ogółem spośród 29 firm 28 wdrożyło wszystkie trzy badane środki dotyczące PR i strategii komunikacyjnych. Jak pokazano na poniższym rysunku, 79% przedsiębiorstw kolejowych prowadzi komunikację zewnętrzną wrażliwą na płeć, 75% podejmuje działania promujące (techniczne) zawody kolejowe wśród kobiet, a 85% twierdzi, że ich ogłoszenia o pracę są skierowane zarówno do kobiet, jak i mężczyzn.

Podczas gdy tylko jedna firma nie wdrożyła żadnego z wymienionych środków, 11% twierdzi, że nie wdrożyło środków językowych uwzględniających płeć lub nie publikuje ogłoszeń o pracę atrakcyjnych zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Ponadto 18% nie promuje zawodów (technicznych) dla kobiet.



Rys. 32, źródło: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

Związki zawodowe: public relations (PR) i środki komunikacji w przedsiębiorstwach kolejowych

- komunikacja zewnętrzna wrażliwa na płeć (język, ilustracje itp.)
- działania promujące (techniczne) zawody kolejowe wśród kobiet
- ogłoszenia o pracę skierowane także do kobiet
- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

Jeśli chodzi o działania rekrutacyjne uwzględniające płeć, odsetek związków zawodowych twierdzących, że żadne działania w zakresie PR i komunikacji nie są podejmowane, jest wyższy w porównaniu z wynikami ankiety przeprowadzonej w firmach: 14% twierdzi, że w firmie nie funkcjonuje komunikacja uwzględniająca płeć, taka sama liczba twierdzi, że ogłoszenia o pracę nie są skierowane do kobiet w takim samym stopniu jak do mężczyzn. Co więcej, 24% nie widzi żadnych środków mających na celu aktywne promowanie (technicznych) zawodów kolejowych wśród kobiet, a od 14% do 19% twierdzi, że nie ma żadnych informacji na temat tych środków.

PRZYKŁADOWE DZIAŁANIA W ZAKRESIE PR I KOMUNIKACJI FIRMY

KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA I OGŁOSZENIA O PRACĘ Z UWZGLĘDNIENIEM PŁCI

Rozwój i zastosowanie języka włączającego płeć w ogłoszeniach o pracę i komunikacji firmowej (SNCB/NMBS, Belgia; DB, Niemcy; PKP, Polska; IÉ, Irlandia; SNCF, Francja)

Stosowanie w ogłoszeniach o pracę nazw stanowisk neutralnych pod względem płci (CD, Czechy), weryfikacja ogłoszeń o pracę pod kątem stronniczości w celu zapewnienia inkluzywności (DSB, Dania), wraz z audytem wewnętrznym (SNCF, Francja)

Stosowanie elementów wizualnych i języka uwzględniających płeć, w tym obrazów przedstawiających kobiety (DB, Niemcy; PKP, Polska; SNCF, Francja)

Promowanie różnorodności (płeć, LGBTI+, niepełnosprawność, pochodzenie migracyjne) w kampaniach komunikacji zewnętrznej (NS, Holandia; SNCF, Francja)

Treści w mediach społecznościowych zwracające uwagę na kobiety pracujące w kolejnictwie, aby przyciągnąć więcej kandydatek (IE, Irlandia; SNCF, Francja)

DZIAŁANIA MAJĄCE NA CELU PROMOWANIE ZAWODÓW KOLEJOWYCH WŚRÓD KOBIET

Kampanie, wydarzenia i partnerstwa strategiczne

Rozwój partnerstw strategicznych, kampanii medialnych i inicjatyw skierowanych do kobiet na rynku pracy (SNCF/NMBS, Belgia; SNCF, Francja; DB, Niemcy)

Udział w Girls' Day, krajowe dni kariery i współpraca szkół w celu przełamania stereotypów związanych z płcią i promowania zawodów technicznych wśród młodych kobiet (SNCF, Francja; ÖBB, Austria; NS, Holandia; DB, Niemcy)

Organizacja ukierunkowanych wydarzeń rekrutacyjnych i programów mentorskich, w tym „Dni Rekrutacji Kobiet”, „Rozmowy o Kobietach”, „Women Recruiting Dashboards” oraz wsparcie zewnętrznych sieci kobiet (DB, Niemcy; SBB CFF FFS, Szwajcaria)

Światowy Tydzień Kobiet (około 8 marca) poświęcony równości płci, obejmujący konferencje tematyczne, warsztaty podnoszące świadomość, działania komunikacyjne, wewnętrzne rozpowszechnianie profili kobiet i przemówienia menedżerów wyższego szczebla; udział w Krajowym Tygodniu Przemysłu z programem LES POTENTIELLES; Międzynarodowy Dzień Eliminacji Przemocy wobec Kobiet 25 listopada; Narodowy Dzień Przeciwko Seksizmowi 25 stycznia; Międzynarodowy Dzień Przeciw Homofobii, Transfobii i Bifobii przypadający 17 maja oraz miesięczny nacisk na różnorodność w sieciach zewnętrznych (SNCF, Francja)

Światowy Miesiąc Kobiet i wydarzenia związane z różnorodnością, których celem jest uwidocznienie tematu równości w firmie i poza nią oraz skupienie się na kobietach w zawodach technicznych, aby stworzyć wzorce do naśladowania dla następnego pokolenia. Udział w kampaniach zewnętrznych (np. Dzień Równej Płacy, Dzień Różnorodności, Międzynarodowy Dzień Przeciwko Przemocy wobec Kobiet, Międzynarodowy Dzień Kobiet) (DB, Niemcy)

Udział w targach pracy i inicjatywach skierowanych do kobiet, takich jak konkurs „Pracodawca Przyjazny Kobietom” (PKP, Polska; ŽS Infrastructure, Serbia; SBB CFF FFS, Szwajcaria; SNCF, Francja; DB, Niemcy)

Marka pracodawcy i widoczność

Prowadzenie kampanii budowania marki pracodawców skupionych na kobietach, takich jak „Missions that Rock” i „Empow(her)ing Journey”; dedykowane strony kariery i wpisy na blogach HR przedstawiające doświadczenia kobiet; coroczne akcje skupiające się na prezentowaniu kobiet w

zawodach kolejowych podczas Światowego Dnia Kobiet, o różnych formatach i hasłach (DB Niemcy; CFL, Luksemburg; SNCF, Francja)

Prowadzenie corocznych wydarzeń poświęconych kobietom i organizowanie inicjatyw mających na celu zwiększenie widoczności kobiet w zawodach technicznych w ramach strategii rekrutacji kobiet (FS Italiane, Włochy; SNCF, Francja; DB Niemcy)

Używanie hashtagów i storytellingu, np. #WomenInRailway, kampanie w mediach społecznościowych oraz udział w podcastach i konferencjach w celu promowania wzorców do naśladowania i sieci kobiet (LTG, Litwa; DB, Niemcy)

Działalność Klubu Kobiet, w tym mentoring i networking wewnętrzny dla pracownic (LTG, Litwa)

Wewnętrzna Sieć Kobiet od 2015 roku, oferująca różne formaty wymiany (DB, Niemcy)

Działalność sieci na rzecz równości płci i różnorodności „SNCF Mixité” (dawniej „SNCF au Féminin”) od 2010 r. zrzeszającej ponad 13 000 członków (największa sieć pracowników we Francji), w tym mentoring i sieć dla pracownic (SNCF, Francja)

Unikalne formaty zaangażowania, takie jak „Diner op hakken” (Kolacja na obcasach), „Young Talent Award” i „Topvrouw” mające na celu promowanie kobiet na stanowiskach technicznych (NS, Holandia)

Programy mentorskie dla kobiet i studentek, w tym inicjatywy takie jak EmpowHER, ChallengHER, WIM (FS Italiane, Włochy), Female Mentoring Program (program mentorski dla kobiet) (ÖBB, Austria), kilka innych programów mentorskich skierowanych do kobiet (DB, Niemcy)

Wewnętrzne Kluby Kobiet i programy powrotu do biznesu wspierające powrót na rynek pracy po przerwach (LTG, Litwa; SBB CFF FFS, Szwajcaria)

INSPIRUJĄCE PRAKTYKI: REKRUTACJA

DB (NIEMCY): REKRUTACJA OPARTA NA RÓŻNORODNOŚCI W DEUTSCHE BAHN – REKRUTACJA OPARTA NA DANYCH ZAPEWNIAJĄCA WIĘKSZĄ INTEGRACJĘ

Przedsiębiorstwo Deutsche Bahn (DB) opracowało kompleksową i bazującą na danych strategię rekrutacji opartej na różnorodności, aby sprostać wymaganiom rozwijającego się rynku pracy i obsadzić około 100 000 stanowisk w nadchodzących latach. W obliczu zmian demograficznych, niedoborów umiejętności i zmieniających się oczekiwań kandydatów, DB postrzega różnorodność nie tylko jako wartość, ale także jako strategiczną konieczność. Podejście firmy, zakorzenione w strategii „Silna Kolej”, aktywnie stara się dotrzeć do niedostatecznie reprezentowanych grup – zwłaszcza kobiet – poprzez połączenie zmiany sposobu myślenia, marketingu, ukierunkowanych działań rekrutacyjnych i ciągłego monitorowania.

Jednym z głównych instrumentów jest kwartalny raport dotyczący różnorodności w rekrutacji, który monitoruje i ocenia rekrutację pod kątem kluczowych wymiarów różnorodności, takich jak płeć, wiek, pochodzenie i umiejętności. Raport ten wizualizuje cały proces rekrutacji – od aplikacji po zatrudnienie – i porównuje postęp z potencjałem rynku pracy. Na przykład dzięki strategii rekrutacyjnej skierowanej do kobiet „Women@DB2035” odsetek kobiet wśród nowo zatrudnionych wzrósł z 21% w 2020 r. do około 26% w 2024 r.

Kluczowe środki obejmują włączające kampanie marketingowe (np. z okazji Międzynarodowego Miesiąca Kobiet), język uwzględniający płeć w ofertach pracy, elastyczne formaty pracy (dzielenie się pracą, praca zdalna) oraz wewnętrzne szkolenia w zakresie różnorodności dla rekruterów i menedżerów ds. rekrutacji. Firma DB opracowała także „pulę wzorców do naśladowania” i dostosowane strategie docierania do odbiorców, w tym rekrutację transgraniczną i ukierunkowane podejście do kobiet, starszych pracowników i osób z niepełnosprawnościami.

Wykorzystując dane w czasie rzeczywistym do kierowania działaniami rekrutacyjnymi i pomiaru wpływu, DB nie tylko zwiększa widoczność różnorodności, ale także gwarantuje, że jej pracownicy odzwierciedlają pełen zakres talentów dostępnych w społeczeństwie. Przypadek DB pokazuje, jak systemowe podejście oparte na danych może przekształcić cele w zakresie różnorodności w wymierne wyniki w rekrutacji.

db.jobs/vielfalt und db.jobs/frauen

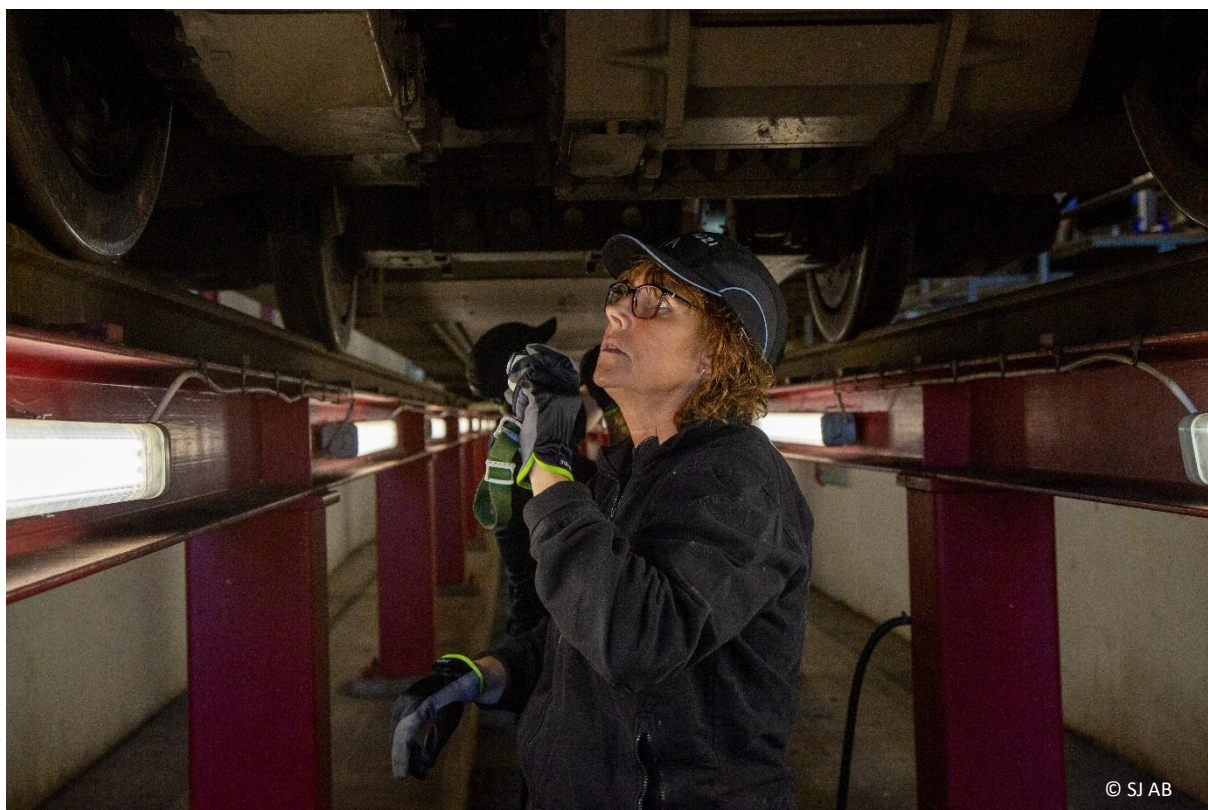
Ogólna strategia różnorodności dla całej grupy:

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



OBSZAR POLITYKI 4: GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO Z PRYWATNYM

Kluczem do przyciągnięcia i zatrzymania kobiet w sektorze kolejowym jest możliwość godzenia życia zawodowego z prywatnym. Znaczną poprawę sytuacji pracowników pod względem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym można osiągnąć dzięki elastycznej organizacji pracy, a także urlopowi macierzyńskiemu, ojcowskiemu, rodzicielskiemu i opiekuńczemu. Poszczególne środki powinny być dostępne dla wszystkich pracowników i w przypadku wszystkich kategorii zawodów.¹⁵



© SJ AB

¹⁵ Umowa WiR, strona 10.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym ma zasadnicze znaczenie dla przyciągnięcia i zatrzymania zarówno kobiet, jak i mężczyzn w sektorze kolejowym, zwłaszcza tych, którzy mają obowiązki opiekuńcze. Elastyczne warunki pracy, a także aktywne wspieranie urlopów macierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich to istotne narzędzia poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników. Ważne, aby te możliwości były dostępne dla każdego, niezależnie od płci i roli, w tym także dla osób pracujących w systemie zmianowym czy na stanowiskach operacyjnych.

W tej części sprawozdania skupiono się na tym, jak przedsiębiorstwa kolejowe radzą sobie z tymi wyzwaniami zgodnie z Umową europejskich partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze kolejowym. W umowie podkreślono znaczenie tworzenia elastycznych możliwości pracy dostosowanych do indywidualnych potrzeb, przy jednoczesnym zapewnieniu, że ustalenia te są sprawiedliwe i wykonalne w przypadku wszystkich rodzajów ról i stanowisk. Ponadto w raporcie podkreślono znaczenie dostosowania się do istniejących ram prawnych, takich jak dyrektywa (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów¹⁶, aby zapewnić spójność i równość we wdrażaniu polityki.

Kolejnym krytycznym aspektem jest zapewnienie, że elastyczne opcje pracy nie utrudniają rozwoju kariery ani rozwoju umiejętności pracowników. Promując kulturę korporacyjną, w której ceni się zarówno rozwój zawodowy, jak i dobre samopoczucie osobiste, przedsiębiorstwa kolejowe mogą tworzyć wspierające i włączające środowisko pracy.

Na godzenie życia zawodowego i rodzinnego zasadniczo wpływa stopień, w jakim praca opiekuńcza jest uwzględniana w pracy zarobkowej oraz stopień, w jakim praca zarobkowa może być również ukierunkowana na pracę opiekuńczą.

W niniejszej analizie zbadano postępy we wdrażaniu środków umożliwiających godzenie życia zawodowego i prywatnego. Ocena tego, w jaki sposób wysiłki te przyczyniają się do bardziej zrównoważonego, sprawiedliwego i zrównoważonego sektora kolejowego, nie jest łatwa, również ze względu na różne przepisy krajowe i systemy uzgadniania w zaangażowanych krajach. Niemniej jednak na podstawie dostępnych danych liczbowych i odpowiedzi udzielonych przez przedsiębiorstwa kolejowe i związki zawodowe wyciągnięto pewne wnioski.

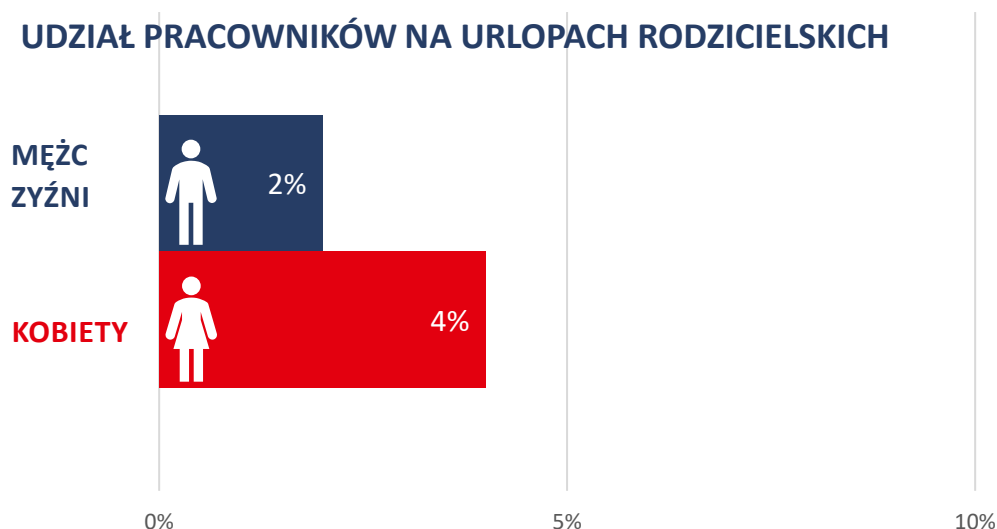
KOBIECY I MĘŻCZYŹNI KORZYSTAJĄCY Z URLOPÓW RODZIELSKICH I ODPOWIEDNICH ŚRODKÓW REINTEGRACYJNYCH

Systemy urlopów rodzicielskich różnią się w całej Europie. W przypadku krajów Unii Europejskiej wspólne minimalne standardy zostały określone w dyrektywie (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla rodziców i opiekunów. Normy te gwarantują minimalny wymiar urlopu kobietom i mężczyznom: rodzice muszą mieć do dyspozycji co najmniej cztery miesiące urlopu rodzicielskiego, dwa z czterech miesięcy nie mogą zostać przeniesione z jednego

¹⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca Dyrektywę Rady 2010/18/UE, w Dz.U. L 188 z 12.07.2019, s. 1. 79-93

rodzica na drugiego, a co najmniej za dwa nieprzenoszalne miesiące należy zapewnić odpowiednią rekompensatę na poziomie, który zostanie określony w każdym państwie UE. Od sierpnia 2022 r. te minimalne wymagania muszą obowiązywać w krajach UE, co oznacza, że wymagania te obowiązywały już w okresie referencyjnym 2023. Niemniej jednak rodzice w krajach UE, a zwłaszcza w krajach spoza UE, mają do czynienia z różnymi programami urlopów rodzicielskich – od wymogów minimalnych po okresy płatnego urlopu trwające 30 miesięcy i dłużej. Na tym tle należy interpretować poniższe liczby, a zwłaszcza konkretne środki. Podczas gdy w niektórych krajach okresy płatnego urlopu są dość długie, w innych są bardzo krótkie. Środki reintegracyjne mogą zatem mieć większe znaczenie w krajach, w których obowiązują programy długich urlopów rodzicielskich, natomiast dni wolne mogą mieć szczególne znaczenie w krajach, w których obowiązują programy krótkich urlopów.

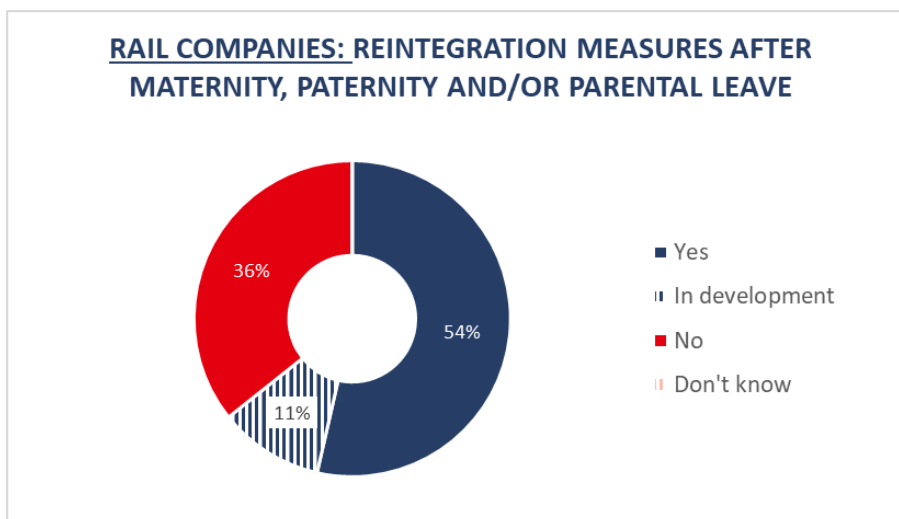
Jak pokazuje poniższy wykres, w 2023 r. 4% wszystkich pracowników skorzystało przynajmniej przez jakiś czas z urlopu rodzicielskiego, podczas gdy wśród wszystkich pracowników płci męskiej odsetek ten wyniósł 2%.



Rys. 33, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n between 19 and 20

Chociaż nadal istnieje różnica między kobietami a mężczyznami korzystającymi z urlopu rodzicielskiego – zwłaszcza biorąc pod uwagę, że kobiety zazwyczaj korzystają ze (znacznie) dłuższych urlopów rodzicielskich – warto zauważyć, że znaczna część mężczyzn korzysta przynajmniej z części urlopu rodzicielskiego w wielu przedsiębiorstwach kolejowych, choć nie we wszystkich. Tendencję tę mogą wspierać przepisy krajowe oraz środki wskazane w Umowie europejskich partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze kolejowym. Krajowe środki w zakresie infrastruktury opiekuńczej mogą również sprawić, że korzystanie z urlopu rodzicielskiego nie będzie konieczne.

Nie da się określić, czy ogólny odsetek pracowników korzystających z urlopów rodzicielskich w spółkach kolejowych kształtuje się powyżej, czy poniżej średniej krajowej. Trudno więc ocenić, czy kolej zapewnia szczególne wsparcie w zakresie urlopów rodzicielskich. Ważnym wskaźnikiem jest zatem kwestia postępowania z rodzicami po skorzystaniu z urlopu.

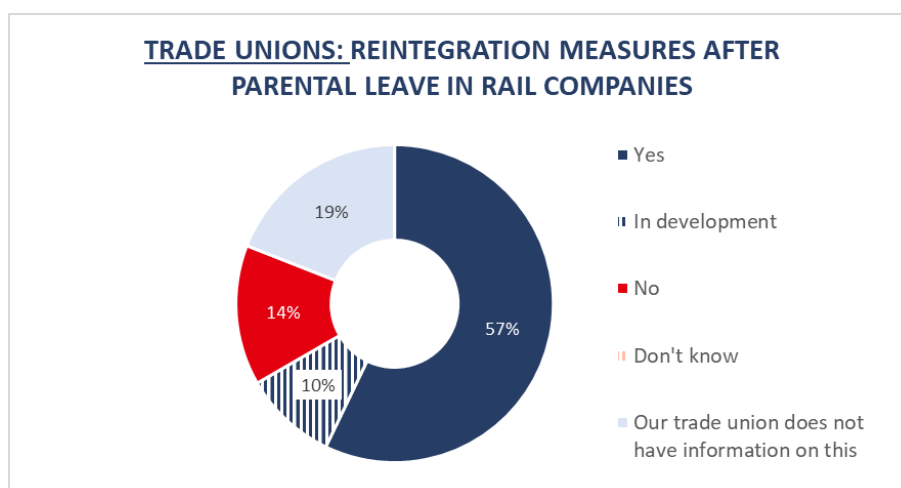


Rys. 34, źródło: L&R Database ,WIR_companies', n=28

Przedsiębiorstwa kolejowe: środki reintegracyjne po urlopie macierzyńskim, ojcowskim i/lub rodzicielskim

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy

54% przedsiębiorstw twierdzi, że posiada środki reintegracyjne po urlopie macierzyńskim, ojcowskim i/lub rodzicielskim, a 11% opracowuje odpowiednie środki, natomiast nieco ponad jedna trzecia nie posiada konkretnych środków wspierających reintegrację. Ocena związków zawodowych jest dość podobna – 57% związków zawodowych potwierdziło, że istnieją działania reintegracyjne, a 19% stwierdziło, że nie ma informacji na ten temat.



Rys. 35, źródło: L&R Database ,WIR_companies', n=21

Związki zawodowe: środki reintegracyjne po urlopie macierzyńskim, ojcowskim i/lub rodzicielskim

- tak
- w opracowaniu

- nie
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

Te przedsiębiorstwa kolejowe, które posiadają środki reintegracyjne, zgłaszają zupełnie różne podejścia do wspierania powracających matek lub ojców w ramach „opcji otwartych odpowiedzi”, począwszy od zorganizowanych programów powrotów i ponownego wdrażania do pracy, narzędzi komunikacyjnych lub wsparcia udogodnień sprzyjających karmieniu piersią, po infrastrukturę opieki nad dziećmi i elastyczne modele pracy. Poniższa ramka przedstawia działania podjęte przez firmy, posortowane według kategorii, aby zapewnić wgląd w to, w jaki sposób firmy wspierają reintegrację po okresach urlopu rodzicielskiego.

PRZYKŁADY DZIAŁAŃ WSPIERAJĄCYCH REINTEGRACJĘ PO URLOPIE MACIERZYŃSKIM, OJCOWSKIM I/LUB RODZICIELSKIM WEDŁUG PRZEDSIĘBIORSTW KOLEJOWYCH

Wsparcie przed urlopem i planowanie

Spotkanie przygotowawcze oferowane przez menedżera na początku urlopu macierzyńskiego w celu zaplanowania organizacji pracy, dostosowania warunków pracy, omówienia praw pracowniczych i planu reintegracji (SNCF, Francja)

Spotkania dotyczące ponownego wdrożenia jeszcze przed urlopem, w trakcie i przed powrotem, ze zintegrowanym planowaniem i elastycznością (DB, Niemcy)

Przed i po urlopie macierzyńskim, ojcowskim i/lub rodzicielskim szczegółowo omawiane są warunki powrotu do pracy, w miarę możliwości z uwzględnieniem potrzeb i interesów pracowników. Ponadto pracownicy są szczegółowo informowani o różnych możliwościach powrotu do pracy (np. w niepełnym wymiarze godzin) i dodatkowym wsparciu oferowanym przez pracodawcę (np. zakładowa placówka opieki nad dziećmi, usługa niani) (ÖBB, Austria)

Ustrukturyzowane programy powrotów i ponownego wdrażania do pracy

Program onboardingowy po powrocie z długich urlopów (VR Group, Finlandia)

Ustrukturyzowane programy ponownego wdrażania do pracy: spotkania z menadżerami i działem HR przed, w trakcie i po urlopie rodzicielskim; zindywidualizowane plany powrotu do pracy z elastycznymi opcjami; stopniowy powrót i elastyczny czas pracy (DB, Niemcy)

Wszystkie osoby powracające spotykają się z „Zespołem ds. osób i integracji”, aby zapewnić wsparcie i pełną reintegrację (RDG, Wielka Brytania)

Nowy proces (od 2025 r.): Dział HR jest powiadamiany na 3 miesiące przed końcem urlopu, ocenia możliwe stanowiska z przełożonym, kontaktuje się z pracownikiem w celu oceny preferencji (LTG, Litwa)

Podczas urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego i/lub rodzicielskiego możliwe jest również – w zależności od konkretnego stanowiska – zachowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, aby być na bieżąco z wydarzeniami w dziale, jeśli pracownik sobie tego życzy (ÖBB, Austria)

Planowanie kariery z uwzględnieniem kwestii płci w celu zapewnienia równego awansu po urlopie (DB, Niemcy)

Wewnętrzne warsztaty i wydarzenia związane z powrotem do pracy dla rodziców (DB, Niemcy)

Rozmowa reintegracyjna z menadżerem: dostosowanie organizacji pracy, potrzeby szkoleniowe, przegląd celów, plan kariery, obowiązek powrotu na to samo lub równoważne stanowisko (SNCF, Francja)

Działania skupiające się na ojcach

Zachęcanie ojców do korzystania z urlopu rodzicielskiego w celu podważenia tradycyjnych ról związanych z płcią (DB, Niemcy; SNCF, Francja)

Wewnętrzne badanie dotyczące urlopów ojcowskich wykorzystywanych w firmie (SNCF, Francja)

Elastyczne modele pracy

Możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin i w zmniejszonej liczbie godzin, aby ułatwić powrót do cyklu pracy, praca w niepełnym wymiarze godzin podczas urlopu rodzicielskiego (FS Italiane, Włochy; DB, Niemcy)

Praca w niepełnym wymiarze godzin, elastyczne godziny pracy, dzielenie stanowiska pracy, praca zdalna, urlop rodzicielski, urlop wychowawczy, elastyczne godziny pracy w przypadku rozpoczęcia nauki przez dziecko, prawo do odłączenia się (SNCF, Francja)

Elastyczne godziny pracy, home office, dzielenie stanowiska pracy – nawet na stanowiskach kierowniczych – plus stanowiska „gdzie chcesz pracować” (DB, Niemcy)

Elastyczne warunki pracy dostosowane do ról i potrzeb społecznych; wsparcie dla rodziców i opiekunów (NS, Holandia)

Elastyczny grafik pracy, praca zdalna, integracyjne wynagrodzenie za urlop rodzicielski (Grupa FNM, Włochy)

Prawo do tej samej/równorzędnej pracy, pracy w niepełnym wymiarze godzin, obniżonych godzin w czasie urlopu rodzicielskiego (PKP, Polska)

Komunikacja, narzędzia informacyjne i networking wewnętrzny

Narzędzie cyfrowe (Rail Map Compatibility) z listami kontrolnymi i informacjami od rejestracji ciąży do powrotu do pracy (ÖBB, Austria)

Platforma cyfrowa z kompleksowymi informacjami na temat opieki i wsparcia (ÖBB, Austria)

Opracowywane są treści e-learningowe i newsletter dla osób powracających po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim/opiekuńczym (RENFE, Hiszpania)

Informacje o możliwościach powrotu do pracy (np. praca w niepełnym wymiarze godzin) i dostępnym wsparciu pracodawcy (np. opieka nad dziećmi, usługi niani) w trakcie urlopu i po nim (ÖBB, Austria)

Sieć dla rodziców umożliwiającą wymianę, uzyskanie porad i wzajemnego wsparcia (DB, Niemcy)

Przewodnik rodzicielski dla pracowników, zestaw menedżerski do wspierania pracowników będących rodzicami, platforma cyfrowa SharePoint z broszurami na temat rodzicielstwa, infolinia usług społecznych SNCF, konferencje dla rodziców, wewnątrzni pracownicy socjalni z usług społecznych SNCF wspierający rodziców (SNCF, Francja)

Udogodnienia i infrastruktura opieki nad dziećmi

Inwestycje w infrastrukturę przyjazną karmieniu piersią (SNCB/NMBS, Belgia)

Cztery pokoje laktacyjne dla matek, współpraca z ośrodkami opieki dziennej dla pracowników zmianowych oraz przewodnik dla rodziców (CFL, Luksemburg)

Usługi opieki nad dziećmi w nagłych przypadkach w celu uzupełnienia krótkoterminowych luk (DB, Niemcy)

Dopłaty do kosztów opieki nad dziećmi i firmowej opieki dziennej w wybranych lokalizacjach („Bahnbini”) (DB, Niemcy)

Zapewnienie sali do karmienia piersią i płatnych przerw dla pracownic w celu karmienia dziecka piersią (jedna przerwa godzinna lub dwie półgodzinne) przez rok, począwszy od daty urodzenia (SNCF, Francja)

Usługa wsparcia społecznego firmy zapewnia informacje o pomocy finansowej i zapewnia pracownikom wsparcie wewnętrzne; wewnętrzne służby pomocy społecznej zapewniają pracownikom wsparcie w znalezieniu opieki nad dziećmi oraz dotacji na koszty opieki nad dziećmi (SNCF, Francja)

Inne środki

Pilotażowy mentoring macierzyński, Wellness Hub na rzecz zdrowia kobiet, program pomocy pracowniczej obejmujący 6 bezpłatnych sesji doradczych (IE, Irlandia)

Oprócz niektórych środków wymienionych przez powyższe przedsiębiorstwa, związki zawodowe dodatkowo podkreślają znaczenie zapewnienia pracownikom powracającym do pracy takiego samego dostępu do szkoleń i wsparcia w tym zakresie. Przedstawiciele związków zawodowych uważają, że programy szkoleniowe mające na celu odzyskiwanie umiejętności są niezbędne, zwłaszcza po dłuższych okresach nieobecności. Kolejną kwestią podkreślaną przez przedstawicieli związków zawodowych jest konieczność dostosowania planowania zmian do potrzeb w zakresie opieki nad dziećmi powracających rodziców.

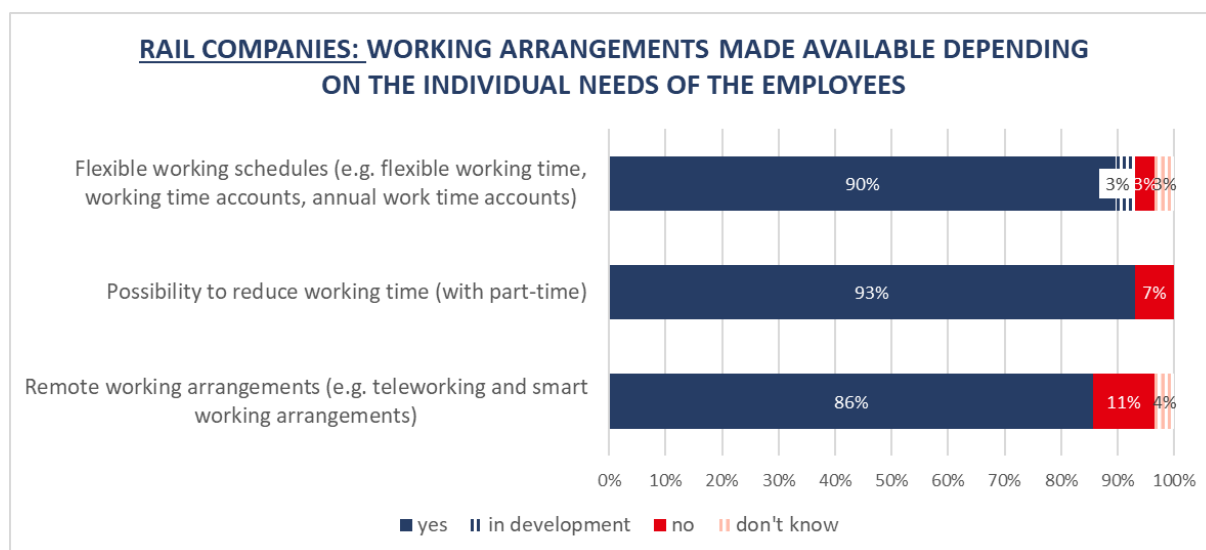
W tym względzie wspomniano, że na przykład po powrocie do pracy konieczne jest zapewnienie programów szkoleniowych w zakresie odzyskiwania umiejętności, aby ułatwić kobietom reintegrację, aktualizację ich umiejętności zawodowych i wspieranie ich pełnego powrotu na rynek pracy. Środki te mogłyby również przyczynić się do promowania włączającego środowiska pracy, w którym szanuje się potrzeby rodzinne i zawodowe.

ELASTYCZNE WARUNKI PRACY

Znaczenie elastycznej organizacji pracy – obejmującej elastyczny harmonogram pracy oraz możliwość zorganizowania skróconego czasu pracy (w niepełnym wymiarze godzin) i pracy zdalnej – jest powszechnie uznawane jako sposób na godzenie obowiązków zawodowych i opiekuńczych. Oprócz dyrektywy (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, Umowa WiR obejmuje zapewnienie tych możliwości osobom sprawującym opiekę, wyraźnie wspominając o konieczności zapewnienia odpowiednich opcji również pracownikom zmianowym i pracownikom wykonującym zawody operacyjne.

Poniższy wykres pokazuje, że prawie wszystkie firmy zapewniają elastyczny harmonogram pracy i możliwość zorganizowania obniżonego czasu pracy, z wyjątkiem dwóch firm, które stwierdziły, że nie oferują takich opcji. Jeśli chodzi o pytanie, w jakim stopniu możliwa jest praca zdalna, 80% zgadza się, że takie rozwiązania są możliwe, natomiast cztery firmy twierdzą, że nie wiedzą.

Mówiąc dokładniej, z badania wynika, że niemal we wszystkich firmach „elastyczny grafik pracy” (93%) uwzględnia możliwość elastycznego czasu pracy (ustalony podstawowy czas pracy oraz elastyczne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy), dla 67% uwzględnia to rozliczanie czasu pracy (rejestracja pracy w godzinach nadliczbowych kompensowanych czasem wolnym), a w przypadku 26% roczne konta czasu pracy (możliwość gromadzenia czasu pracy przez kilka lat w celu uzyskania dłuższych urlopów regeneracyjnych).

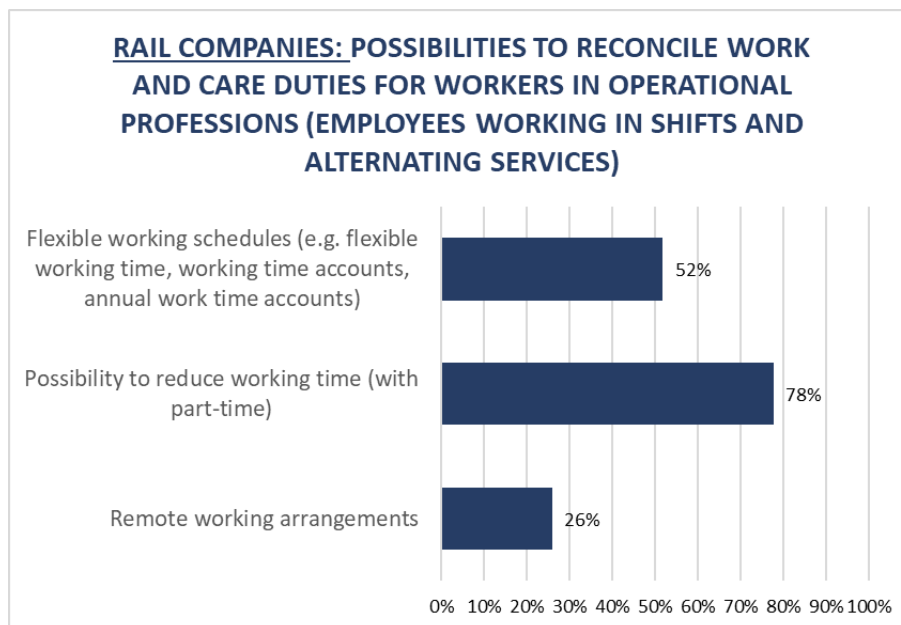


Rys. 36, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n between 28 and 29

Przedsiębiorstwa kolejowe: warunki pracy udostępniane w zależności od indywidualnych potrzeb pracownika

- elastyczny harmonogram pracy (np. elastyczne godziny pracy, konta czasu pracy, roczne konta czasu pracy)
- możliwość skróconego czasu pracy (w niepełnym wymiarze godzin)
- możliwości pracy zdalnej (np. teleworking, smart working)

Bardziej skomplikowana jest jednak sytuacja w przypadku zawodów operacyjnych: połowa firm oferuje elastyczny czas pracy również w przypadku tych zawodów, trzy czwarte oferuje możliwość skrócenia czasu pracy, a jedna czwarta – pracę zdalną.

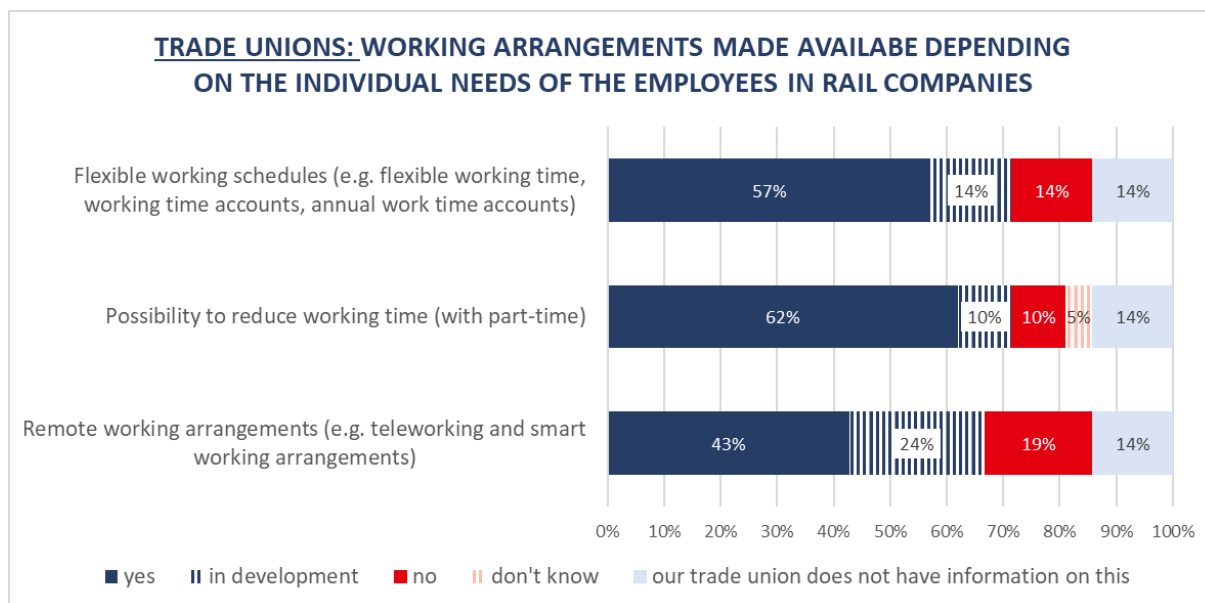


Rys. 37, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=25

Przedsiębiorstwa kolejowe: możliwości godzenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych dla pracowników w zawodach operacyjnych (pracownicy pracujący w systemie zmianowym i zmiennym)

- elastyczny harmonogram pracy (np. elastyczne godziny pracy, konta czasu pracy, roczne konta czasu pracy)
- możliwość skróconego czasu pracy (w niepełnym wymiarze godzin)
- możliwości pracy zdalnej

Liczby te wskazują, że godzenie obowiązków zawodowych i opiekuńczych może w dalszym ciągu stanowić większe wyzwanie dla pracowników wykonujących zawody operacyjne w porównaniu z innymi grupami pracowników.

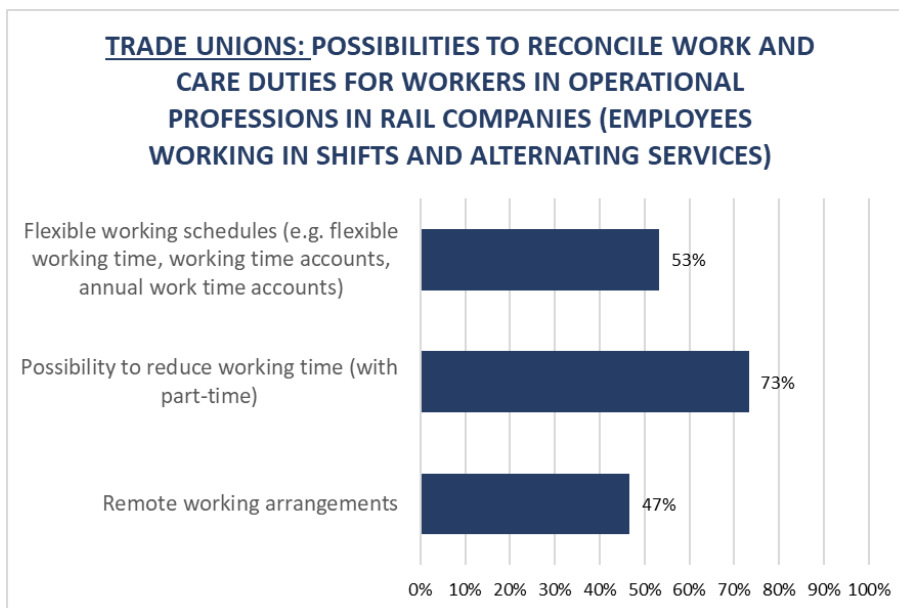


Rys. 38, źródło: L&R Database ,WIR_trade_unions', n=19

Związki zawodowe: warunki pracy udostępniane w zależności od indywidualnych potrzeb pracownika

- elastyczny harmonogram pracy (np. elastyczne godziny pracy, konta czasu pracy, roczne konta czasu pracy)
- możliwość skróconego czasu pracy (w niepełnym wymiarze godzin)
- możliwości pracy zdalnej (np. teleworking, smart working)
- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

Jeśli chodzi o dostępność elastycznej organizacji pracy dla pracowników w zawodach operacyjnych, związki zawodowe zgłaszają obraz dość podobny do tego, jaki mają przedstawiciele przedsiębiorstw kolejowych. Jak przedstawiono na powyższym rysunku, ich ogólna ocena dotycząca dostępnych warunków pracy skłania się ku bardziej sceptycznemu podejściu do wszystkich trzech wymiarów. Mówiąc dokładniej, 53% ankietowanych związków zawodowych było świadomych istnienia elastycznych grafików pracy obowiązujących w spółkach kolejowych, których pracowników reprezentują, a 73% wspomniało o możliwości skrócenia czasu pracy w spółkach kolejowych.



Rys. 39, źródło: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=15

Związki zawodowe: możliwości godzenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych dla pracowników w zawodach operacyjnych (pracownicy pracujący w systemie zmianowym i zmiennym)

- elastyczny harmonogram pracy (np. elastyczne godziny pracy, konta czasu pracy, roczne konta czasu pracy)
- możliwość skróconego czasu pracy (w niepełnym wymiarze godzin)
- możliwości pracy zdalnej

Ponad połowa przedsiębiorstw i jedna trzecia związków zawodowych zgadza się, że wprowadzono dodatkowe środki wspierające godzenie obowiązków zawodowych i opiekuńczych. Po raz kolejny przedsiębiorstwa i związki zawodowe miały możliwość omówienia tych środków w otwartym polu odpowiedzi.

PRZYKŁADY DODATKOWYCH DZIAŁAŃ PRZYJAZNYCH RODZINIE W EUROPEJSKICH SPÓŁKACH KOLEJOWYCH

Elastyczne warunki pracy

Pracownicy mają możliwość wyboru pracy zdalnej, pracy w niepełnym wymiarze godzin lub indywidualnie dopasowanego grafiku (LTG, Litwa)

Pracownicy mogą korzystać z pracy w niepełnym wymiarze godzin, elastycznych godzin pracy, dzielenia stanowiska pracy, pracy zdalnej, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego, elastycznych godzin pracy w przypadku rozpoczęcia nauki przez dziecko, prawa do odłączenia się (SNCF, Francja)

Pracownicy otrzymują wsparcie w postaci elastycznego czasu pracy i podziału pracy (IE, Irlandia)

Pracownicy mogą kumulować godziny pracy przez kilka miesięcy, aby wziąć urlop regeneracyjny trwający maksymalnie jeden rok (ÖBB, Austria).

Oferowane są elastyczne modele pracy, obejmujące elastyczny czas pracy i pracę zdalną (DB, Niemcy)

Poprawa kompatybilności w pracy zmianowej poprzez projekty pilotażowe (SBB CFF FFS, Szwajcaria)

Możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin nawet na stanowiskach kierowniczych (SBB CFF FFS, Szwajcaria)

Pracownicy mogą skrócić swój czas pracy nawet o 20% i wykupić dodatkowe dwa tygodnie urlopu w roku (BLS, Szwajcaria)

Opcje urlopu na rzecz opieki i wydarzeń rodzinnych

Pracownikom opiekującym się dziećmi, zwłaszcza niepełnosprawnymi lub samotnym rodzicom, przysługuje czas wolny za wynagrodzeniem (ŽSR, Słowacja)

Przewidziane są różne rodzaje urlopów opiekuńczych, częściowo zgodnie z wymogami prawa: krótkoterminowy (do 10 dni), opiekuńczy (do 6 miesięcy), rodzinny urlop opiekuńczy (do 24 miesięcy w niepełnym wymiarze godzin) oraz urlop na opiekę nad osobą u schyłku życia (do 3 miesięcy) (DB, Niemcy)

Urlop opiekuńczy jest dostępny dla pracowników (IE, Irlandia)

Dodatkowe dni wolne są przyznawane na wydarzenia życiowe związane z rodziną, takie jak rozpoczęcie nauki przez dziecko, ślub, żałoba, przeprowadzka lub profilaktyka zdrowotna (SŽ, Słowenia)

Pracownikom przysługuje urlop bezpłatny oraz dodatkowe dni odpoczynku, m.in. na potrzeby małżeńskie lub rodzinne (LTG, Litwa)

Dostępne są różne rodzaje urlopów dla opiekunów: urlop rodzicielski, urlop solidarnościowy z rodziną, urlop w przypadku uzyskania diagnozy choroby nowotworowej albo niepełnosprawności lub przewlekłej choroby dziecka, urlop dla bliskiej osoby sprawującej opiekę oraz urlop w celu opieki nad chorym dzieckiem; pracownicy mają prawo przekazywać dni wolne innym pracownikom (SNCF, Francja).

Wsparcie finansowe i usługi socjalne

Zapewniana jest pomoc finansowa dla opiekunów, zwrot kosztów opieki nad dziećmi i osobami starszymi oraz ochrona wynagrodzenia podczas urlopu rodzicielskiego (CFL, Luksemburg)

Usługi opieki społecznej pokrywają koszty przedszkola i opieki nad dziećmi (Grupa FNM, Włochy)

Wsparcie finansowe jest dostępne dla pracowników mających na utrzymaniu niepełnosprawną osobę (FS Italiane, Włochy)

Oferujemy nieoprocentowane pożyczki i fachowe doradztwo w zakresie opieki (DB, Niemcy)

Dostępna jest pomoc finansowa na zewnętrzną opiekę nad dziećmi (SBB CFF FFS, Szwajcaria)

Usługa SNCF Prim'Enfance z dodatkami na opiekę nad dziećmi: opieka domowa w nagłych przypadkach, pomoc w tymczasowych placówkach żłobkowych w ramach dodatkowych kosztów opieki nad dziećmi podczas szkoleń firmowych, dodatkowy zasiłek rodzinny zależny od liczby dzieci (SNCF, Francja)

Bezpłatne i ulgowe bilety kolejowe dla rodziny oraz oferty rady zakładowej w ramach działań społecznych i kulturalnych (obozы wakacyjne, zajęcia dla dzieci itp.) (SNCF, Francja)

Wsparcie w zakresie urlopu rodzicielskiego i ojcowskiego

Oferowany jest lepszy dostęp do urlopu ojcowskiego; poprawa warunków pracowników na urloпах rodzicielskich (LTG, Litwa)

Urlop rodzicielski jest wspierany dzieleniem się doświadczeniami poprzez komunikację wewnętrzną (CFL, Luksemburg)

Urlop ojcowski/macierzyński nie wpływa negatywnie na premie ani wynagrodzenie zmienne (FS Italiane, Włochy)

Promocja urlopu rodzicielskiego również dla mężczyzn, aby wspierać równy podział obowiązków rodzinnych (DB, Niemcy)

Kurs dla ojców (SBB CFF FFS, Szwajcaria)

Wewnętrzna promocja urlopu ojcowskiego za pomocą przewodnika na temat rodzicielstwa, kampanii uświadamiających i konferencji (SNCF, Francja)

Usługi doradcze i pomoc społeczna

Prowadzone są wykłady wewnętrzne na tematy takie jak stres i zarządzanie czasem (LTG, Litwa), m.in. w ramach Tygodnia Zdrowia (DB, Niemcy)

Usługi doradcze i opieka nad dziećmi świadczone są we współpracy z partnerami zewnętrznymi; wspierana jest także społeczność rodziców (SBB CFF FFS, Szwajcaria; DB, Niemcy)

Wielodyscyplinarna wewnętrzna usługa wsparcia społecznego (ośrodki działań społecznych, ośrodki medyczno-psychologiczne i ośrodki poradnictwa edukacyjnego) dla pracowników i ich dzieci pomaga pracownikom radzić sobie ze zmianami w życiu osobistym/zawodowym, chorobą lub kryzysami rodzinnymi (SNCF, Francja), współpraca z partnerami zewnętrznymi oferującymi wsparcie w tych kwestiach (DB, Niemcy)

Wsparcie dla opiekunów w ramach kultury firmy

Istnieją specjalne sieci dla pracujących rodziców i opiekunów (Iarnród Éireann, Irlandia)

Współpracownicy mogą dobrowolnie przekazywać urlopy współpracownikom pełniącym obowiązki opiekuńcze (FS Italiane, Włochy; SNCF, Francja)

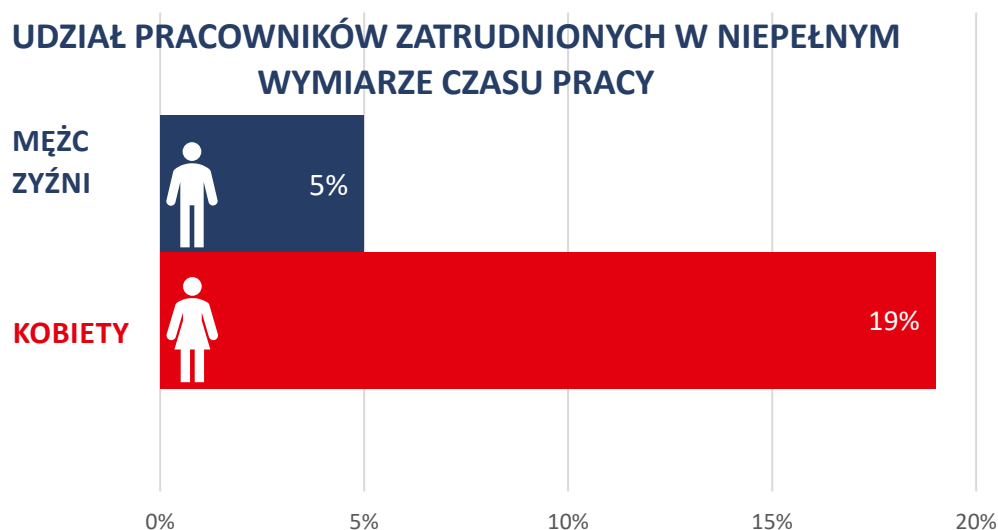
Wsparcie finansowe pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze; program działań społecznych wspiera opiekunów poprzez dystrybucję przewodnika dla pracowników (SNCF, Francja)

Gdy zapytano konkretnie o środki skierowane do różnych grup pracowników, podane przykłady wskazywały, że pracownikom zmianowym udostępnia się usługi opieki nad dziećmi w czasie wakacji szkolnych – tak zwane „latające nianie” (Austria, ÖBB), wprowadzono nowy system planowania umożliwiający większą dostępność pracy w niepełnym wymiarze godzin dla maszynistów, kierowców autobusów i personelu pokładowego, a także dla nowych pracowników w tych kategoriach zawodowych (Luksemburg, CFL) lub rozwiązanie cyfrowe – aplikację o nazwie „My Time” [Meine Zeit], opracowaną specjalnie z myślą o pracownikach obsługi pokładowej na trasach dalekobieżnych. Aplikacja umożliwia pracownikom określenie osobistych preferencji dotyczących czasu pracy na najbliższe tygodnie. W planowaniu można uwzględnić indywidualne życzenia, takie jak wczesne lub późne zmiany, okresy odpoczynku lub nocne zmiany. Ułatwia to długoterminową organizację dnia pracy zwłaszcza tym pracownikom, którzy pełnią obowiązki rodzinne lub opiekuńcze. Wprowadzono także aplikację „Moja zamiana” [Mein Tausch], która oferuje opcję spontanicznej zamiany zmiany. (Niemcy, DB)

Przedstawiciele związków zawodowych podkreślają, że nie wszystkie działania mające na celu poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dotyczą wszystkich kategorii stanowisk pracy. Zwłaszcza w podstawowym sektorze kolejowym, szczególnie na stanowiskach operacyjnych, rozwiązania takie jak smart working są uważane za niedostępne, a możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin są dość rzadkie. Częściowo wynika to z faktu, że firmom trudno jest znaleźć personel na te wyspecjalizowane funkcje. Brak możliwości obsadzenia wakatów może utrudnić wdrożenie takich środków.

KOBIETY I MĘŻCZYŹNI PRACUJĄCY W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN

Wreszcie, wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin może służyć jako wskaźnik gotowości przedsiębiorstw kolejowych do wspierania różnych modeli czasu pracy, które mogą wspierać godzenie różnych sfer. Ogółem 5% wszystkich zatrudnionych mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze godzin, w porównaniu do 19% wszystkich zatrudnionych kobiet. Odsetek ten różni się w zależności od kraju i firmy: odsetek waha się od 0% do 21% w przypadku mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze godzin i od 0% do 56% w przypadku kobiet pracujących w niepełnym wymiarze godzin, co odzwierciedla również normy obowiązujące w danym kraju. W 13 firmach udział pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy kształtuje się poniżej 5% zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn (przeważnie w okolicach 1%). W krajach Europy Środkowej, takich jak Austria, Francja, Niemcy, Luksemburg, Włochy i Szwajcaria, stawki osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin należą do najwyższych.



Rys. 40, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=22

Przedmiotem kontrowersyjnej debaty jest kwestia, w jakim stopniu praca w niepełnym wymiarze godzin jest wartościowym narzędziem godzenia pracy odpłatnej i bezpłatnej oraz czy należy na nią patrzeć krytycznie, biorąc pod uwagę, że praca w niepełnym wymiarze godzin może ograniczać dochody i możliwości rozwoju kariery zawodowej. W wielu przypadkach praca w niepełnym wymiarze godzin jest instrumentem umożliwiającym uczestnictwo w życiu zawodowym pomimo obowiązków opiekuńczych, zwłaszcza jeśli nie są dostępne żadne inne instrumenty godzenia pracy lub dostęp do instytucjonalnej opieki nad dziećmi jest ograniczony. Firmy, które nie zapewniają takiej możliwości, mogą zatem utrudniać osobom sprawującym obowiązki opiekuńcze – w dalszym ciągu często głównie kobietom – możliwość podjęcia pracy zarobkowej. W porównaniu z ogólnym udziałem osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w wyżej wymienionych krajach, odpowiedni wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w firmach jest nadal niższy od średniej krajowej (Eurostat 2024).

POTRZEBNE DALSZE WYSIŁKI

Z otwartych odpowiedzi związków zawodowych wynika, że przedsiębiorstwa kolejowe muszą znaleźć lepsze rozwiązania dla rodziców sprawujących opiekę w specjalnych warunkach pracy, takich jak (nieregularne) zmiany i zawody operacyjne. Przedstawiciele związków zawodowych nadal postrzegają tę kwestię jako główne nierozwiązane wyzwanie.

INSPIRUJĄCE PRAKTYKI: GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO

EVG I DB (NIEMCY): WSPÓLNE POROZUMIENIE: WSPIERANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM POPRZECZ RAMY R-KBV BFB (NIEMCY)

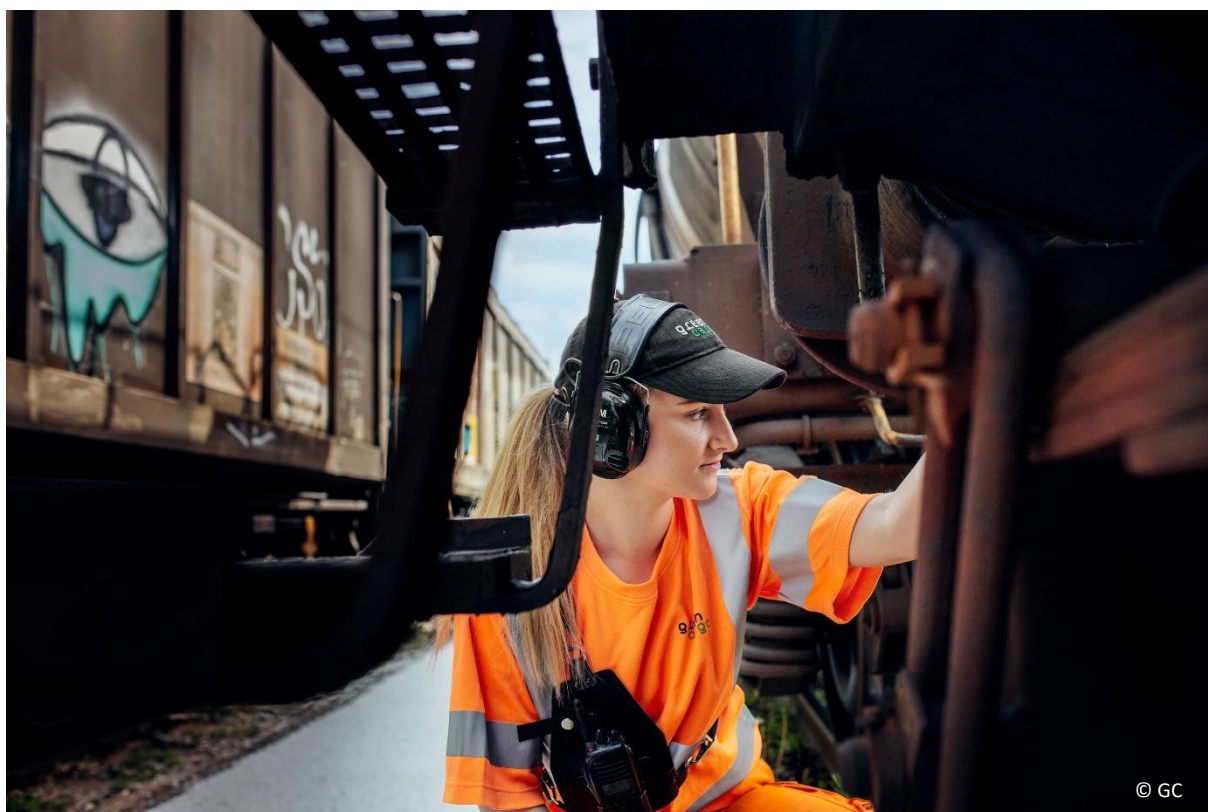
Niemcy, Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG; Związek Pracowników Kolei i Transportu) oraz Deutsche Bahn zawarły progresywne porozumienie ramowe pod nazwą R-KBV BFB (Godzenie kariery, rodziny i biografii), które w zmienionej formie obowiązuje od września 2022 r. To kompleksowe porozumienie ma na celu poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym na różnych etapach życia poprzez stworzenie elastycznych i włączających warunków pracy. Wspiera pracowników poprzez zorganizowane działania, takie jak indywidualizacja godzin pracy, rozszerzone możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin i telepracy oraz ukierunkowane dyskusje na temat powrotu do pracy po urlopie rodzicielskim lub rodzinnym. Szczególną uwagę zwraca się również na obowiązki związane z opieką nad dziećmi i opieką pielęgniarstwą: pracownicy mogą ubiegać się o szereg elastycznych rozwiązań – w tym możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin lub telepracy, korzystanie z kont długoterminowych lub urlop na opiekę. We współpracy z instytucjami społecznymi, takimi jak „Stiftungsfamilie”, ramy zapewniają doradztwo w zakresie uprawnień ustawowych i dostępu do usług wsparcia. Ponadto ramy zawierają jasne wytyczne dotyczące ochrony macierzyństwa, rozwiązywania konfliktów i nowych ofert szkoleniowych w celu zapewnienia świadomości i wdrożenia.

Umowa jest wspierana przez wspólnie zarządzane centrum rozliczeniowe i szczegółową sekcję FAQ, która pomaga w zrozumieniu. Dzięki swojemu holistycznemu i zorientowanemu na pracownika podejściu R-KBV BFB stanowi mocny przykład tego, jak partnerstwo społeczne i elastyczność dostosowana do potrzeb mogą wspierać równość płci i obowiązki opiekuńcze w sektorze kolejowym.



OBSZAR POLITYKI 5: ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

Kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane w sektorze kolejowym. Podejmowane do tej pory działania należy zatem zintensyfikować w celu promowania i wspierania awansowania i rozwoju kariery zawodowej kobiet na wszystkich poziomach.¹⁷



¹⁷ Umowa europejskich partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze kolejowym, strona 11

Promowanie rozwoju kariery zawodowej kobiet ma zasadnicze znaczenie dla przezwyciężenia ich niedostatecznej reprezentacji w sektorze kolejowym. Chociaż poczyniono pewne postępy, potrzebne są bardziej ukierunkowane wysiłki, aby zapewnić kobietom równe szanse w rozwoju kariery i zajmowaniu stanowisk kierowniczych na wszystkich poziomach branży.

W tej części zbadano, w jaki sposób Umowa europejskich partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze kolejowym wspiera inicjatywy mające na celu wspieranie równości płci w rozwoju kariery. Główny nacisk położony jest na zapewnienie, że wewnętrzne awanse są przeprowadzane z zachowaniem tych samych zasad niedyskryminacji, co w przypadku rekrutacji zewnętrznej. Podkreśla się znaczenie równego dostępu do szkoleń, programów kwalifikacyjnych i stanowisk kierowniczych, w tym dla kobiet, które mogą nie pracować w pełnym wymiarze czasu pracy.

Aby jeszcze bardziej zwiększyć równowagę płci, zachęca się przedsiębiorstwa, aby opierały systemy oceny kariery na sprawiedliwych, neutralnych pod względem płci wskaźnikach, zapewniając, że oceny koncentrują się na jakości i wynikach pracy. Ponadto niezwykle istotne są wysiłki mające na celu utworzenie krótkiej listy kobiet na stanowiska kierownicze, przy czym w umowie określono, że co najmniej jedna kobieta powinna być brana pod uwagę na jakiekolwiek stanowisko kierownicze, chyba że wyczerpane zostaną wszelkie uzasadnione wysiłki w celu wyłonienia kandydata.

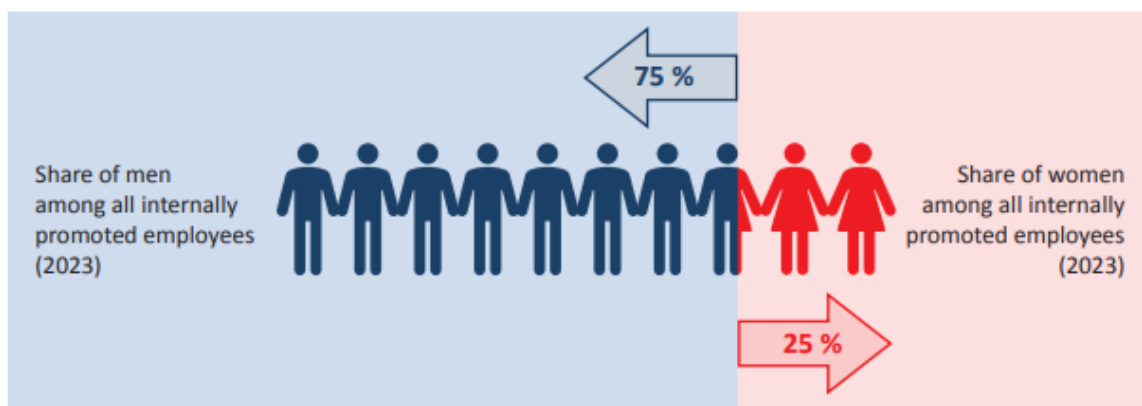
Przejrzystość i aktywne zachęcanie również odgrywają kluczową rolę. Pracownicy muszą być informowani o dostępnych możliwościach rozwoju zawodowego, a działy HR powinny podejmować aktywne działania motywujące kobiety do ubiegania się o wyższe stanowiska.

W niniejszej analizie zbadano postępy i wyzwania związane z wdrażaniem tych środków, podkreślając znaczenie inicjatyw związanych z rozwojem kariery w budowaniu bardziej zróżnicowanego, włączającego i dynamicznego sektora kolejowego.

UDZIAŁ KOBIET WŚRÓD PRACOWNIKÓW AWANSOWANYCH WEWNĘTRZNIE

Według danych dostarczonych przez przedsiębiorstwa kolejowe, w 2023 r. awansowano wewnętrznie łącznie 19 151 pracowników, z czego 75% stanowili mężczyźni, a 25% kobiety. W porównaniu z ogólnym udziałem kobiet w spółkach kolejowych, który wynosi 23%, tę nieco wyższą liczbę można ostrożnie interpretować jako wskazującą, że kobiety są zachęcane do zajmowania stanowisk kierowniczych. Trzeba tu jednak dodać, że awans wewnętrzny obejmuje wszystkie szczeble, czyli nie tylko stanowiska kierownicze, ale także kierowników zespołów czy przełożonych.

Udział kobiet w awansach wewnętrznych jest zróżnicowany w poszczególnych firmach i waha się od 10% do 63%; liczba ta zależy głównie od ogólnego udziału kobiet w poszczególnych firmach.



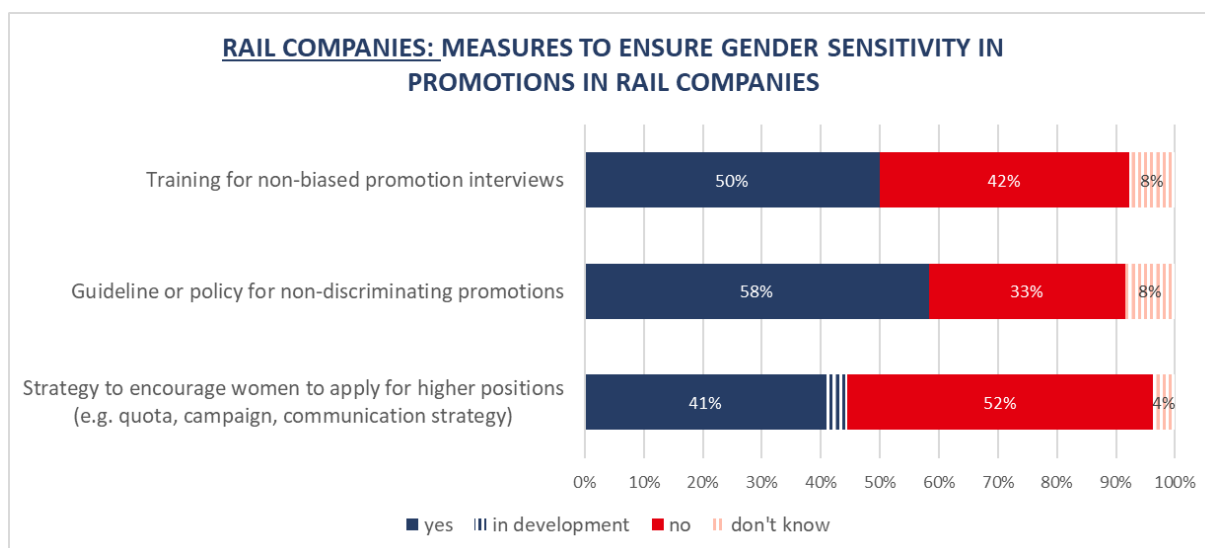
Rys. 41, źródło: L&R Database ,WIR_companies', n between 28 and 29

Udział mężczyzn wśród pracowników awansowanych wewnętrznie (2023)

Udział kobiet wśród pracowników awansowanych wewnętrznie (2023)

Przy opracowywaniu wskaźnika ważne było skupienie się wyłącznie na tych osobach, które awansowały wewnętrznie w ramach istniejącej siły roboczej, gdyż wskaźnik ten wskazuje na proces awansu wewnętrznego i działania podjęte w tym zakresie.

Na pytanie o konkretne środki zapewniające wrażliwość na płeć w awansach, 56% firm odpowiedziało, że posiadają wytyczne lub zasady dotyczące niedyskryminacyjnych awansów, podobny odsetek (50%) oferuje szkolenia w zakresie bezstronnych rozmów kwalifikacyjnych, a 41% ma specjalne strategie zachęcające kobiety do ubiegania się o wyższe stanowiska (patrz rysunek poniżej).



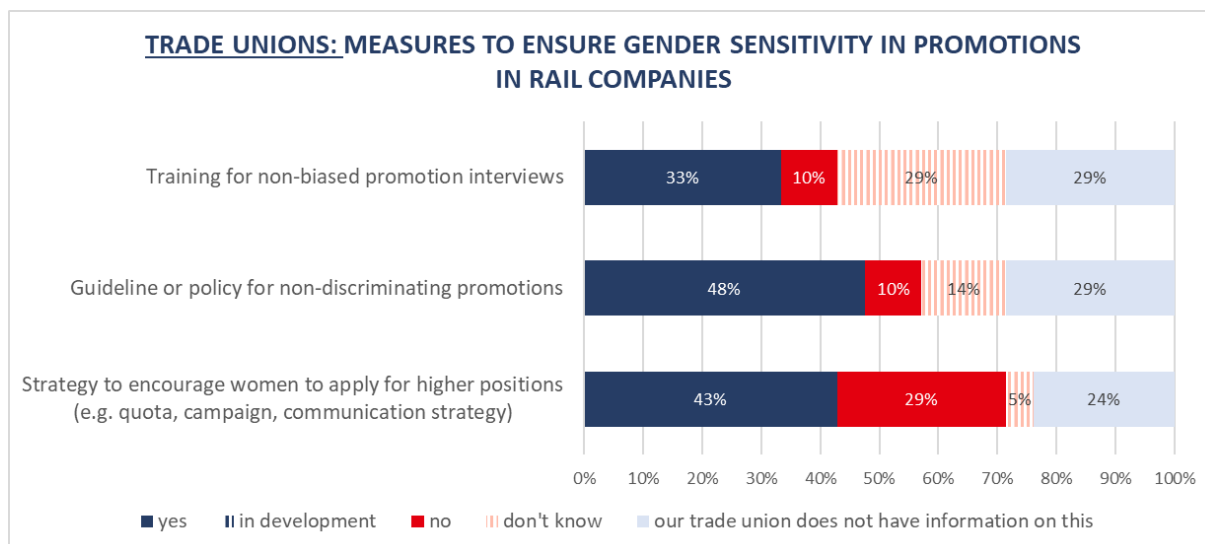
Rys. 42, źródło: L&R Database ,WIR_companies', n between 28 and 29

Przedsiębiorstwa kolejowe: środki zapewniające wrażliwość na płeć w awansach

- szkolenia w zakresie bezstronnych rozmów kwalifikacyjnych
- wytyczne lub zasady dotyczące niedyskryminacyjnych awansów

- strategie zachęcające kobiety do ubiegania się o wyższe stanowiska (kwoty, kampanie, strategie komunikacyjne)

Związki zawodowe są dość sceptyczne: około jedna czwarta twierdzi, że nie ma informacji na ten temat, około połowa wie o istniejących wytycznych, mniej o strategiach zachęcania kobiet, a jedna trzecia wie o szkoleniach w zakresie bezstronnych rozmów kwalifikacyjnych.



Rys. 43, źródło: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=19

Związki zawodowe: środki zapewniające wrażliwość na płeć w awansach w przedsiębiorstwach kolejowych

- szkolenia w zakresie bezstronnych rozmów kwalifikacyjnych
- wytyczne lub zasady dotyczące niedyskryminacyjnych awansów
- strategie zachęcające kobiety do ubiegania się o wyższe stanowiska (kwoty, kampanie, strategie komunikacyjne)

Odpowiadając na pytania otwarte, aby opisać konkretne środki mające na celu wsparcie awansu pracowników, zwłaszcza kobiet, niektóre firmy podkreślają, że środki opisane w pozostałych częściach ankiety również wspierają ten cel polityki, zwłaszcza środki w zakresie kwalifikacji i szkoleń dla wszystkich pracowników, które mają charakter włączający i wspierają równość płci jako taką.

Siedem firm opisało dodatkowe środki mające na celu zapewnienie wrażliwości na płeć w odniesieniu do awansów, wyszczególnione w poniższej ramce.

PRZYKŁADY ŚRODKÓW ZWIĄZANYCH Z WRAŻLIWOŚCIĄ NA PŁEĆ W ODNIESIENIU DO AWANSÓW

Szkolenie i świadomość w zakresie praktyk włączających w odniesieniu do awansów

Obowiązkowe i opcjonalne szkolenia w zakresie nieświadomych uprzedzeń, przywództwa włączającego, komunikacji międzykulturowej, prawa dotyczącego równego traktowania, zarządzania niepełnosprawnością i molestowania seksualnego – mające na celu stworzenie uczciwych struktur promocyjnych (ÖBB, Austria; SNCF, Francja)

Szkolenia DE&I (Diversity, Equity & Inclusion) dla kadry HR i kadry zarządzającej w ramach szerszej strategii certyfikacji i promocji równości płci (FS Italiane, Włochy; SNCF, Francja)

Szkolenia wzmacniające pozycję oraz ukierunkowane zachęcanie kobiet do ubiegania się o stanowiska kierownicze, m.in. poprzez adresowane do kobiet sesje szkoleniowe dotyczące aplikacji na stanowiska (SBB CFF FFS, Szwajcaria; DB, Niemcy)

Coaching i mentoring dla kierownictwa w celu zachęcenia kobiet do zajmowania odpowiedzialnych stanowisk, coroczne przypomnienie pracownikom HR odpowiedzialnym za oceny pracowników (awansowanie i podwyżki) o polityce włączenia i niedyskryminacji, gwarantowanie minimalnej podwyżki płac równej średniej dla danej kategorii wszystkim pracownikom przebywającym na urlopie macierzyńskim (lub adopcyjnym) w momencie kampanii ewaluacyjnych (SNCF, Francja)

Włączające zasady rekrutacji i ewaluacji

Stosowanie włączającego systemu ewaluacji i awansów oraz równy dostęp dla kandydatów wewnętrznych i zewnętrznych, przy zobowiązaniu do otwartości i przejrzystości ogłoszeń o pracę (PKP, Polska; NS, Holandia; SNCF, Francja)

Polityka dotycząca minimalnych godzin pracy (np. równy dostęp do awansów dla pracowników pracujących ponad 24 godziny na tydzień) w celu zmniejszenia barier strukturalnych (NS, Holandia)

Monitorowanie i coroczne raportowanie do komisji ds. równości płci działającej przy związkach zawodowych (SNCF, Francja)

Równowaga płci w planowaniu sukcesji i selekcji kandydatów

Stosowanie wytycznych „równowaga płci 50/50” w planowaniu sukcesji, prowadzące do wymiernych rezultatów (np. 35% sukcesorów w 2024 r. to kobiety) oraz nadzór ze strony komisji ds. równości płci z corocznym raportowaniem (FS Italiane, Włochy)

Wewnętrzna polityka rekrutacji, która aktywnie wymaga poszukiwania kandydatek podczas obsadzania stanowisk wewnętrznych (CFL, Luksemburg; SNCF, Francja).

Planowanie sukcesji z obowiązkowym uwzględnieniem kobiet; sieci i platformy wymiany, takie jak DB Women's Network, jako silna społeczność wewnętrzna; kampanie promujące wzorce do naśladowania, mające na celu uwidocznienie kobiet sukcesu; partnerstwa zewnętrzne z organizacjami takimi jak Frauen-Karriere-Index, Frauen in die Aufsichtsräte e. V., inicjatywa Chef:innensache, Karta Różnorodności (DB, Niemcy)

Równy dostęp do awansów dla wszystkich pracowników określony w polityce firmy; wszystkie oferty pracy publikowane wewnętrznie i dostępne dla wszystkich pracowników; promocja kobiecych wzorców do naśladowania, które mogą opowiedzieć o swojej ścieżce kariery (SNCF, Francja)

Zachęcanie kobiet do ubiegania się o awanse

Opracowanie strategii motywacyjnych zachęcających wykwalifikowane kobiety do ubiegania się o awanse wewnętrzne (RENFE, Hiszpania)

Ukierunkowane wysiłki zachęcające kobiety do pełnienia ról przywódczych poprzez wewnętrzne programy i komunikację, np. program „Fast Track” (DB, Niemcy; SBB CFF FFS, Szwajcaria; SNCF, Francja)

Firmy, które wskazały, że posiadają strategię zachęcającą kobiety do ubiegania się o wyższe stanowiska, zostały również poproszone o opisanie tej strategii. Odpowiedzi zebrano w poniższej ramce i pogrupowano według tematów przekrojowych.

STRATEGIE ZACHĘCAJĄCE KOBIETY DO UBIEGANIA SIĘ O WYŻSZE STANOWISKA

Mentoring i networking

Programy mentoringu i przywództwa są częścią nowej strategii EDI (IE, Irlandia)

Mentoring za pośrednictwem SNCF Mixité (SNCF, Francja)

Wewnętrzna sieć mentoringu kobiet (Eurostar, Belgia)

Rozwój bazy danych wykwalifikowanych kobiet i sugerowany mentoring (RENFE, Hiszpania)

Platformy pracownicze do dialogu i networkingu: Sieć Kobiet DB z ponad 6500 członkami jako platforma komunikacji wewnętrznej; program mentorski „Kobiety w DB” i „Kobiety w programie wykonawczym” (DB, Niemcy)

Szkolenia i rozwój

Wywiady kompetencyjne i szkolenia z zakresu rozmów kwalifikacyjnych dla pracowników; mapowanie kariery za pośrednictwem Oracle, dzięki czemu kobiety mogą zobaczyć, jakie kwalifikacje i doświadczenie są potrzebne na wybranym przez nich stanowisku (IE, Irlandia; DB, Niemcy)

Dedykowane możliwości szkoleniowe; monitoring strukturalny (FS Italiane, Włochy)

Możliwości rozwoju, w tym wymiana z kobiecymi wzorami do naśladowania na stanowiskach kierowniczych (ÖBB, Austria)

Programy szkoleniowe dla menedżerów i liderów (SNCF, Francja)

Wzory do naśladowania i widoczność

Wewnętrzna kampania „LeadHership” promująca kobiety-liderki, które mogą być inspiracją dla innych (CFL, Luksemburg)

Promowanie kobiecych wzorców do naśladowania poprzez wymiany rozwojowe (ÖBB, Austria)

Komunikacja na temat wzorców do naśladowania i ścieżek kariery kobiet (SNCF, Francja)

Zwiększanie widoczności kobiet na stanowiskach kierowniczych i publikowanie portretów kobiet w DB Planet (DB, Niemcy)

Kwoty i zrównoważone praktyki w zakresie awansów

Zrównoważone praktyki, łącznie z zasadą, że na krótkich listach na stanowiska kierownicze i liderów zespołów musi znaleźć się co najmniej jedna kobieta; aplikacje dotyczą stanowisk w pełnym i niepełnym wymiarze godzin (DB, Niemcy)

Przepisy kwotowe, preferencje dla kobiet o równych kwalifikacjach, oferty pracy zachęcają kobiety do aplikowania (ÖBB, Austria)

Menedżerowie muszą zapewnić „zrównoważoną” pulę talentów na stanowiska kierownicze, ustawa Rixain ma zapewnić reprezentację kobiet w kierownictwie oraz w kierownictwie wyższego szczebla (SNCF, Francja)

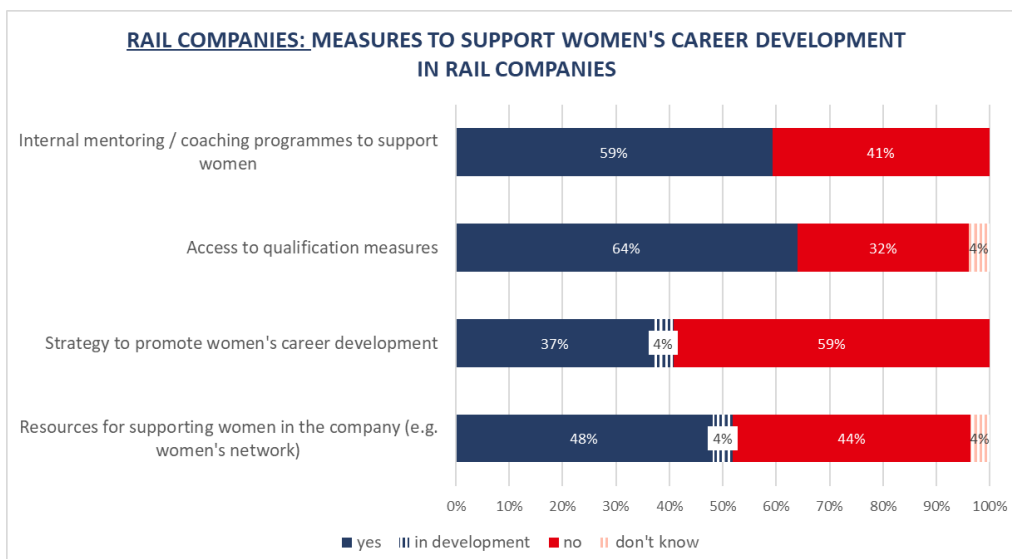
Wspierająca kultura pracy

Polityki przeciwdziałania molestowaniu, środowisko bezpieczne pod względem psychologicznym i włączanie mężczyzn w dyskusje na temat płci w celu promowania kultury włączania (FS Italiane, Włochy; SNCF, Francja)

Przedstawiciele związków zawodowych, którzy wspominają o konkretnych środkach zastosowanych w swoich firmach, również przytaczają podobne podejście, krytykując jedynie to, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie zawsze są w wystarczającym stopniu uwzględniani.

DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE ROZWÓJ KARIERY KOBIET W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOLEJOWYCH

Poniższy diagram pokazuje, jakie działania i w jakich proporcjach wdrażają firmy, aby wspierać rozwój kariery kobiet – bez szczególnego nacisku na awans wewnętrzny. Najpopularniejszą odpowiedzią jest zapewnienie dostępu do środków podnoszących kwalifikacje (64% firm), a następnie wewnętrzne programy mentoringu/coachingu wspierające kobiety (59%). Zapewnienie zasobów wspierających kobiety w firmie – m.in. sieć kobiet – jako strategię wymieniło 48%. Najmniejszym poparciem cieszyło się pytanie o istnienie strategii promującej rozwój kariery zawodowej kobiet (37%).

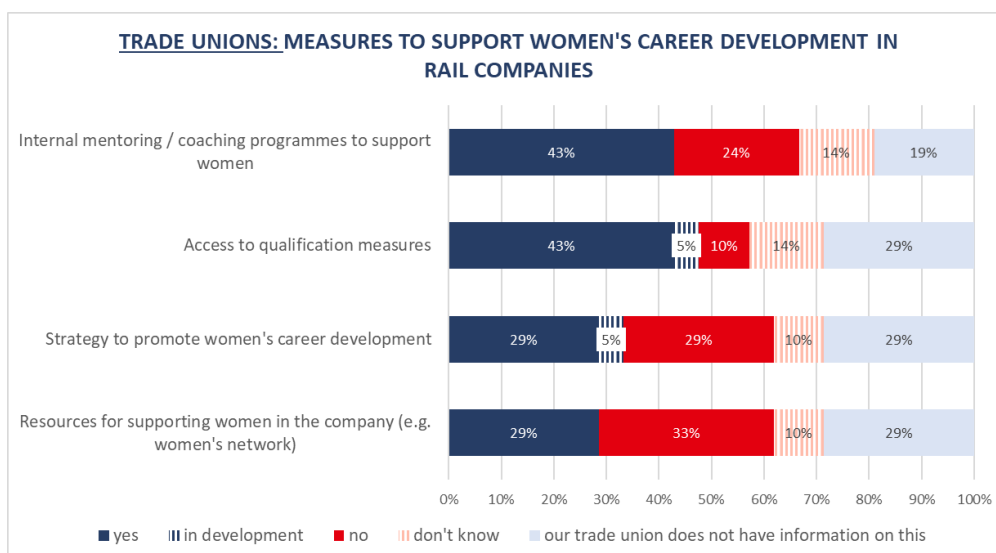


Rys. 44, źródło: L&R Database ,WIR_companies', n between 28 and 29

Przedsiębiorstwa kolejowe: działania wspierające rozwój kariery kobiet w przedsiębiorstwach kolejowych

- wewnętrzne programy mentoringu/coachingu wspierające kobiety
- dostęp do środków podnoszących kwalifikacje
- strategia promująca rozwój kariery zawodowej kobiet
- zasoby wspierające kobiety w firmie (np. sieć kobiet)

Odpowiedzi udzielone przez związki zawodowe ponownie wskazują, że ich podejście jest bardziej sceptyczne: około jedna czwarta stwierdziła, że nie ma informacji na ten temat, podczas gdy mniej połowa związków zawodowych zgodziła się, że ich firmy promują dostęp do środków kwalifikacyjnych, a także wewnętrzne programy mentoringu/coachingu. Jeśli chodzi o pozostałe dwa warianty, jedynie nieco niecałe 30% ma wiedzę o inicjatywach firm w tych obszarach.



Rys. 45, źródło: L&R Database ,WIR_trade_unions', n=19

Związki zawodowe: działania wspierające rozwój kariery kobiet w przedsiębiorstwach kolejowych

- wewnętrzne programy mentoringu/coachingu wspierające kobiety

- dostęp do środków podnoszących kwalifikacje
- strategia promująca rozwój kariery zawodowej kobiet
- zasoby wspierające kobiety w firmie (np. sieć kobiet)

Pięć firm szczegółowo opisało swoje strategie promowania karier kobiet. Jedna z firm – Lietuvos Geležinkeliai (LTG) – podkreśla, że nie ma konkretnej strategii rozwoju kariery kobiet, ale wspiera rozwój kariery wszystkich pracowników poprzez roczne oceny wyników, ocenę 360° dla menedżerów, rozbudowane programy szkoleniowe i sprawiedliwe procesy selekcji kadry kierowniczej. Firma promuje świadomość różnorodności i równość płci, aby zapewnić równe szanse.

STRATEGIE FIRM MAJĄCE NA CELU PROMOWANIE ROZWOJU KARIERY KOBIEĆ

Programy rozwoju przywództwa i mentoring

Promocja przywództwa kobiet poprzez dedykowane programy, mentoring, coaching i warsztaty mające na celu budowanie umiejętności przywódczych i rozwój kariery (IE, Irlandia; ÖBB, Austria; DB, Niemcy; SNCF, Francja)

Inicjatywy w zakresie cross-mentoringu i wymiany między liderkami a młodymi talentami w celu wspierania tworzenia sieci kontaktów i widoczności (ÖBB, Austria; SNCF, Francja)

Ustrukturyzowane relacje z kandydatami i sieci absolwentek dla kobiet o wysokim potencjale w celu wspierania rozwoju kariery i oraz retencji (DB, Niemcy)

Mentoring, wymiana między liderkami a młodymi talentami; wspieranie kobiet poprzez szkolenia, certyfikację i wewnętrzną sieć na rzecz równości płci (SNCF, Francja)

Strategie na rzecz różnorodności, równości i włączenia społecznego (DEI) oraz odpowiedzialność

Włączanie zasad DEI do procesów zatrudniania, równości wynagrodzeń, przejrzystych ścieżek kariery i procesów oceny opartej na zasługach (FS Italiane, Włochy; SNCF, Francja)

Aktywne wysiłki na rzecz zwalczania stereotypów dotyczących płci i promowania zachowań włączających na wszystkich poziomach organizacyjnych (FS Italiane, Włochy; SNCF, Francja)

Odpowiedzialność kierownictwa za realizację celów w zakresie równowagi płci (np. podniesienie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych do 40% do 2035 r.) monitorowana za pomocą kluczowych wskaźników efektywności (DB, Niemcy; ÖBB, Austria)

Uczciwe zatrudnianie, równość wynagrodzeń, przejrzyste ścieżki kariery i oceny oparte na zasługach; zwiększenie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych do co najmniej 30% do 2026 r. i 40% do 2029 r. (zgodnie z ustawą Rixain Act z 2021 r.) (SNCF, Francja)

Pozyskiwanie talentów i tworzenie sieci kontaktów wewnętrznych

Rozwijanie zespołów talentów i inicjatywy goszczące (takie jak roczne programy rozwojowe dla kobiet) w celu zwiększenia gotowości przywódczej (IE, Irlandia)

Promowanie wolnych miejsc pracy i możliwości kariery w sieciach i społecznościach skupionych na kobietach (SBB CFF FFS, Szwajcaria; DB, Niemcy)

Bezpośrednie docieranie do utalentowanych kobiet w kwestii możliwości rozwoju zawodowego (SBB CFF FFS, Szwajcaria; SNCF, Francja)

Ze strony związków zawodowych w przypadku DB podkreślono, że menedżerowie muszą przynajmniej raz w roku składać sprawozdania na temat swoich działań, mających na celu przyciągnięcie więcej kobiet do DB. Inny związek zawodowy z Bułgarii wyraźnie wspomina, że obecnie prowadzi kampanię

na rzecz ugruntowania strategii firmy mającej na celu promowanie rozwoju kariery kobiet. W tym celu organizowane są akcje informacyjne i konferencje z udziałem pracodawców.

UDZIAŁ KOBIET W KSZTAŁCENIU ZAWODOWYM I USTAWICZNYM

W tym kontekście ważnym tematem jest udział pracowników w szkoleniach początkowych i ustawicznych. Podsumowanie danych liczbowych podawanych przez firmy, które przekazały informacje na temat uczestników tych dwóch rodzajów szkoleń, pokazuje następujący obraz:

- W 2023 r. w szkoleniach zawodowych uczestniczyło 104 530 pracowników, z czego 26% stanowiły kobiety.
- W 2023 r. w szkoleniach ustawicznych wzięło udział 281 745 pracowników, z czego 23% stanowiły kobiety.

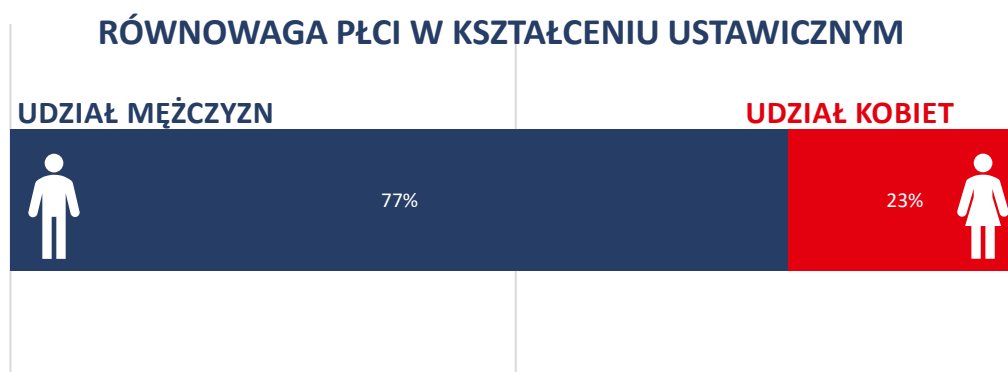
Zaczynając od bardziej szczegółowych informacji na temat wstępnego szkolenia zawodowego: biorąc pod uwagę, że w wielu krajach wstępne kształcenie zawodowe oferowane jest na początku pracy w celu zdobycia kwalifikacji odpowiednich do wykonywania pracy, porównanie odsetka kobiet wśród osób rozpoczynających pracę i uczestników szkoleń wydaje się właściwe. Jak opisano w obszarze polityki 3, udział kobiet wśród nowo zatrudnionych osób wynosi 25%, co w przybliżeniu odpowiada udziałowi kobiet uczestniczących w kształceniu zawodowym (26%). W poszczególnych firmach udział kobiet uczestniczących we wstępnym kształceniu zawodowym jest zróżnicowany i waha się od 0% do 47% (skrajne wartości obejmują firmy o raczej małej liczebności; w przypadku tych, w których liczba uczestników kształcenia wstępnego wynosi co najmniej 500, udział ten waha się od 7% do 40%).



Rys. 46, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n between 28 and 29

Na kolejnym rysunku w centrum uwagi znajduje się udział kobiet w szkoleniach ustawicznych. Wskaźnik udziału kobiet wśród wszystkich pracowników jest niższy i wynosi 23%. Ponieważ liczba ta odpowiada dokładnemu odsetkowi kobiet wśród siły roboczej (również 23%), wydaje się, że nie ma wyraźnego promowania kobiet w działaniach szkoleniowych.

Biorąc pod uwagę poszczególne przedsiębiorstwa kolejowe, wskaźniki udziału kobiet w programach szkoleniowych znacznie się różnią i wahają się od 9% do 55%. W porównaniu z odpowiednimi proporcjami kobiet w firmach, istnieją przedsiębiorstwa, które awansują znacznie więcej kobiet, niż wynika to z ich odpowiednich proporcji. Szczególnie wyróżniają się tu MÁV (Węgry), IÉ (Irlandia) i ŽSR (Słowacja) (przy czym należy zauważyć, że z kolei w tych dwóch ostatnich kobiety prawie nie kształcą się w ramach kształcenia zawodowego).



Rys. 47, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n between 28 and 29

Ogólnie rzecz biorąc, obraz tych obszarów polityki jest zróżnicowany: około połowa przedsiębiorstw opisała i wdrożyła wiele konkretnych środków (w niektórych obszarach nawet więcej przedsiębiorstw), choć jednocześnie istnieją również przedsiębiorstwa, które nie podejmują w tym zakresie żadnych konkretnych inicjatyw. Odsetek kobiet uczestniczących w szkoleniach jest mniej więcej taki sam, jak odsetek pracowników, natomiast odsetek kobiet uczestniczących w awansach wewnętrznych jest nieco wyższy i dotyczy to wszystkich stanowisk i szczebli.

INSPIRUJĄCE PRAKTYKI: ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

SBB (SZWAJCARIA): MIEJSCE SPOTKAŃ ONESBB 2025 („TREFFPUNKT ONESBB 2025”, SPOTKANIA KADRY KIEROWNICZEJ Z NACISKIEM NA RÓŻNORODNOŚĆ I WŁĄCZENIE)

Grupa docelowa środka/działania: Grupą docelową jest kadra kierownicza SBB (Führungskräfte der SBB). Udział jest dobrowolny, ale zdecydowanie zalecany przez kierownictwo firmy. Harmonogram wdrożenia środka/działania:

Harmonogram wdrożenia obejmuje okres od kwietnia 2025 r. do października 2025 r. W tym okresie odbędzie się około 50 spotkań, w których będzie zaangażowanych około 1000 liderów. Każde spotkanie jest samodzielnie moderowane i uczestniczy w nim osoba z najwyższego kierownictwa oraz dwóch innych członków personelu kierowniczego, którzy ułatwiają przeprowadzanie sesji.

Opis: Treść środka/działania:

Działanie „Treffpunkt OneSBB 2025” powstało, aby zachęcić do refleksji nad różnorodnością i jej wyzwaniem oraz korzyściami tworzącymi wartość dodaną. Ma na celu wymianę międzywydziałową pomiędzy liderami ze wszystkich działów, aby dzielić się doświadczeniami i zrozumieć różne perspektywy, przyczyniając się do ogólnej optymalizacji. W tym roku nacisk położony jest na wartość SBB, czyli „szacunek” i wzmacnianie ruchu OneSBB. Działania obejmują sesje moderowane, dyskusje na temat osobistych doświadczeń, dynamiki zespołu i perspektyw korporacyjnych dotyczących różnorodności i szacunku. Dodatkowo opracowano zestaw kart zawierający różne scenariusze z życia codziennego, które przedstawiają codzienne wyzwania, z jakimi mierzy się kierownictwo w kontekście różnorodności i włączenia. Te zestawy kart pozwalają liderom angażować się w wymianę doświadczeń, przekazując sobie nawzajem doświadczenia i pomysły, aby sprostać tym wyzwaniom.

Dzięki tym interakcjom wzmacniana jest autorefleksja i empatia, co dodatkowo zwiększa zdolności przywódcze i sprzyja tworzeniu pełnego szacunku i włączającego środowiska.

Działanie koncentruje się na refleksji przywództwa, różnorodności i wspieraniu integracji w zespołach, co dobrze wpisuje się w inicjatywy dotyczące rozwoju kariery. Kładzie nacisk na rozwój przywództwa, zachęcając liderów do refleksji nad wyzwaniem związanym z różnorodnością, dzielenia się perspektywami i wzmacniania praktyk przywództwa opartych na szacunku, które są kluczowymi elementami awansu i rozwoju kariery.

Ustalenia: Wpływ środka/działania (np. na podstawie raportów, ewaluacji):

Środek ten kładzie nacisk na różnorodność oraz przywództwo pełne szacunku jako główne elementy realizacji strategii SBB. Strategia stawia jednostkę w centrum uwagi i zachęca pracowników do postrzegania różnorodności jako wartości dodanej, wzmacniając poczucie włączenia i przynależności, co jest szczególnie ważne w przypadku kobiet, które często mogą należeć do mniejszości. Skoncentrowanie się na bezpieczeństwie psychologicznym i włączeniu społecznym ma na celu zapobieganie seksizmowi. Ponadto różnorodność w zespołach jest ceniona za wnoszenie nowych pomysłów i innowacji oraz wspieranie rozwiązań, które są włączające, zorientowane na klienta i zrównoważone.

LTG (LITWA): KLUB KOBIET I PROGRAM MENTORSKI – WZMACNIANIE KOBIECYCH TALENTÓW OD WEWNĄTRZ

Koleje Litewskie (LTG) przyjęły proaktywne podejście do wspierania równości płci i budowania bardziej włączającej kultury organizacyjnej, uruchamiając Klub Kobiet LTG i powiązany program mentorski. Inicjatywy te są osadzone w szerszej strategii firmy na rzecz różnorodności i włączenia, która priorytetowo traktuje równowagę płci, zaangażowanie młodzieży i zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Założony w 2020 roku Klub Kobiet skupia już około 230 uczestniczek i koncentruje się na przywództwie, rozwoju osobistym i zawodowym, zdrowiu oraz równowadze między życiem zawodowym a prywatnym. Jego misją jest jednoczenie kobiet w całej Grupie LTG, wspieranie ich rozwoju i docelowo pozycjonowanie LTG jako najatrakcyjniejszego pracodawcy dla kobiet w europejskim sektorze kolejowym.

Centralnym filarem inicjatywy jest uruchomiony w 2021 roku program mentorski, który łączy pracownice z doświadczonymi mentorami ze wszystkich szczebli zarządzania – w tym także z mentorami płci męskiej. Program trwa sześć miesięcy i obejmuje sesje szkoleniowe, wzajemne wsparcie ze strony poprzednich mentorów oraz dyskusje prowadzone przez ekspertów. Uczestnictwo jest dobrowolne i tworzy przestrzeń wspierającą rozwój kariery, wymianę i wzmacnianie pozycji.

Rezultaty są już widoczne: udział kobiet na stanowiskach kierowniczych stale rośnie – z 25% w 2021 r. do 29% w 2024 r. – z celem wynoszącym 35% do 2029 r. Zmniejszyło się również zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć, a plany na przyszłość obejmują pomiar korelacji między zaangażowaniem kobiet, dobrostanem i mobilnością zawodową.

Łącząc budowanie społeczności wewnętrznej ze zorganizowanym wsparciem kariery, Koleje Litewskie stworzyły skalowalny model wspierania kobiet na stanowiskach kierowniczych i przełamania stereotypów związanych z płcią w sektorze kolejowym.

RDG (WIELKA BRYTANIA): EMPOWER MENTORING CIRCLE

Grupa docelowa środka/działania: Pracownicy, którzy nie zajmują obecnie stanowisk kierowniczych wyższego szczebla. Chociaż krąg mentorski jest inicjatywą prowadzoną przez naszą sieć równości płci „Empower”, jest on otwarty dla każdego, kto może na tym skorzystać i nie ogranicza się do personelu płci żeńskiej.

Harmonogram wdrożenia środka/działania: Krąg mentorski trwa sześć miesięcy – jedna godzinna sesja miesięcznie.

Opis: Treść środka/działania:

Nasza sieć równości płci „Empower” jest sponsorowana przez naszą dyrektorkę generalną, Jac Starr. Aby wspierać pracowników w rozwoju kariery, prowadziła ona grupowe sesje mentoringowe, każda na inny temat. Podczas tych sesji Jac dzieliła się swoim doświadczeniem jako kobiety na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla i kadry kierowniczej, a także wyzwaniami i możliwościami, jakie napotkała po drodze. Uczestnicy sesji mają także możliwość uczenia się na podstawie wzajemnych punktów widzenia i doświadczeń. Zorganizowaliśmy dwie „rundy” kręgu mentorskiego, w każdej z nich wzięło udział 10 uczestników z całej firmy.

Ustalenia: Wpływ środka/działania (np. na podstawie raportów, ewaluacji):

Informacje zwrotne od uczestników były bardzo pozytywne – dało im to możliwość wzmocnienia pewności siebie, nauczenia się, jak stać się bardziej odpornym, a także dało im szansę na pogłębione rozmowy z naszym dyrektorem generalnym.

Sukces kręgu mentorskiego zaowocował utworzeniem kolejnego – prowadzonego przez naszą sieć pracowników z mniejszości etnicznych, „Embrace”, a mentorem dla uczestników będzie nasz dyrektor operacyjny, Ola Ogun.

BLS AG (SZWAJCARIA): MENTORING RÓŻNORODNOŚCI

Grupa docelowa środka/działania: Zwłaszcza kobiety, ale także inne niedostatecznie reprezentowane populacje

Harmonogram wdrożenia środka/działania: Pierwsza runda kończy się w styczniu 2026 r., po ocenie przechodzimy do drugiej tury.

Opis:

Celem jest wzmocnienie pozycji kobiet na stanowiskach kierowniczych i podniesienie świadomości na temat barier w rozwoju kariery kobiet (i innych reprezentowanych populacji)

Ustalenia: Wpływ środka/działania (np. na podstawie raportów, ewaluacji):

Ewaluacja jeszcze nie nastąpiła.

Bardzo udany start z udziałem ponad 30 trenerów/coachów

DB, ZWIĄZEK ZAWODOWY EVG, AGV MOVE (GERMANY): NEGOCJOWANIE PRZYSZŁOŚCI – WZMACNIANIE WYSOKIEGO POTENCJAŁU KOBIEŃ POPRZEC WSPÓŁPRACĘ MIĘDZY ZWIĄZKAMI A PRZEDSIĘBIORSTWAMI

W ramach pionierskiej współpracy Deutsche Bahn (DB), związek zawodowy EVG oraz AGV MOVE uruchomiły w 2024 r. wspólny program rozwoju przywództwa „Negotiating the Future!”, aby wzmocnić pozycję kobiet o wysokim potencjale zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika. Do programu wybrano dziesięciu uczestników – po pięciu z każdej strony – i skupiono się na budowaniu gotowości przywódczej na wczesnym etapie poprzez wspieranie wzajemnego zrozumienia i wspólnych kwalifikacji ponad granicami organizacyjnymi. W ciągu roku uczestnicy wzięli udział w pięciu modułach obejmujących komunikację, negocjacje, wiedzę specjalistyczną i przywództwo ku współpracy, ze szczególnym naciskiem na rozwój z zachowaniem tożsamości. Kluczową zasadą programu było wspieranie kobiet na stanowiskach kierowniczych bez zmuszania ich do przystosowania się do tradycyjnych męskich norm – uznanie, że sukces może wynikać z autentyczności i „przewodzenia jako kobieta”.

Szczególną uwagę poświęcono umiejętnościom interpersonalnym, takim jak empatia, aktywne słuchanie i komunikacja zorientowana na cel, a także strategicznemu zrozumieniu wszystkich działów systemu kolejowego. Ostatni moduł dotyczył kierowania zróżnicowanymi i doświadczonymi zespołami – temat szczególnie istotny w przypadku młodszych, nietradycyjnych kobiet lub takich, które po raz pierwszy zajmują stanowiska kierownicze. Sesje szkoleniowe uzupełniały regularne cyfrowe działania następcze i możliwości nieformalnego nawiązywania kontaktów. Utworzono również trwałą sieć absolwentów, aby zachęcać do ciągłego wzajemnego wsparcia, sparingów na nowych stanowiskach kierowniczych i doradztwa dotyczącego różnych ról – jest to szczególnie cenne dla osób łączących obowiązki pracownika i pracodawcy. Inicjatywa ta nie tylko zwiększa różnorodność płci na stanowiskach kierowniczych, ale także modeluje skuteczną współpracę pomiędzy zarządem a związkami zawodowymi w zakresie transformacji kultury organizacyjnej.



OBSZAR POLITYKI 6: RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ A ZRÓŻNICOWANIE WYNAGRODZENIA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

Prawo do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej zapisaną w traktacie rzymskim i należy je wykonywać. Podstawą skutecznego wykonania tego prawa do równości wynagrodzeń jest zapewnienie, aby stosowana przez przedsiębiorstwo polityka wynagrodzeń była przejrzysta dla wszystkich pracowników.¹⁸



© CFL

¹⁸ Umowa WiR, strona 12.

Pomimo faktu, że otrzymywanie równego wynagrodzenia za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości stanowi podstawową zasadę Unii Europejskiej, w wielu branżach, w tym w kolejnictwie, nadal utrzymują się różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Przejrzysta i uczciwa polityka wynagrodzeń jest niezbędna do zapewnienia równości, sprawiedliwości i stworzenia miejsca pracy, w którym kobiety i mężczyźni są jednakowo doceniani za swój wkład. W tym kontekście ogromne znaczenie ma przyjęcie w 2023 roku¹⁹ unijnej dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń. Ma ona na celu wzmocnienie stosowania zasady równej płacy za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości dla mężczyzn i kobiet poprzez przejrzystość wynagrodzeń i mechanizmy egzekwowania prawa.

W tej części omówiono zastosowanie środków określonych w Umowie WiR, których celem jest wyeliminowanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć i wdrożenie przejrzystości wynagrodzeń. Szczegółowe wymagania tych środków są następujące:

- ✓ *Przedsiębiorstwa nie mogą stosować dyskryminacji ze względu na płeć, jeżeli chodzi o poziomy wynagrodzeń, podwyżki wynagrodzenia oraz przyznawanie premii.*
- ✓ *Pracodawcy muszą monitorować poziom wynagrodzeń mężczyzn i kobiet na porównywalnych stanowiskach.*

W związku z tym zachęca się przedsiębiorstwa kolejowe do regularnego przeglądu swojej polityki wynagrodzeń w celu zapewnienia uczciwości i zgodności z zasadami antydyskryminacyjnymi. Przeglądy te powinny oceniać wartość pracy w oparciu o jasne, obiektywne kryteria, takie jak umiejętności, obowiązki i charakter wykonywanych zadań, zmniejszając ryzyko stronniczości w zakresie skali płac. Ponadto monitorowanie poziomów wynagrodzeń mężczyzn i kobiet na porównywalnych stanowiskach to kolejny kluczowy krok w usuwaniu dysproporcji. Przejrzyste struktury wynagrodzeń i sprawiedliwe procesy podwyżek wynagrodzeń i premii są niezbędne do budowania zaufania i promowania równości płci w miejscu pracy.

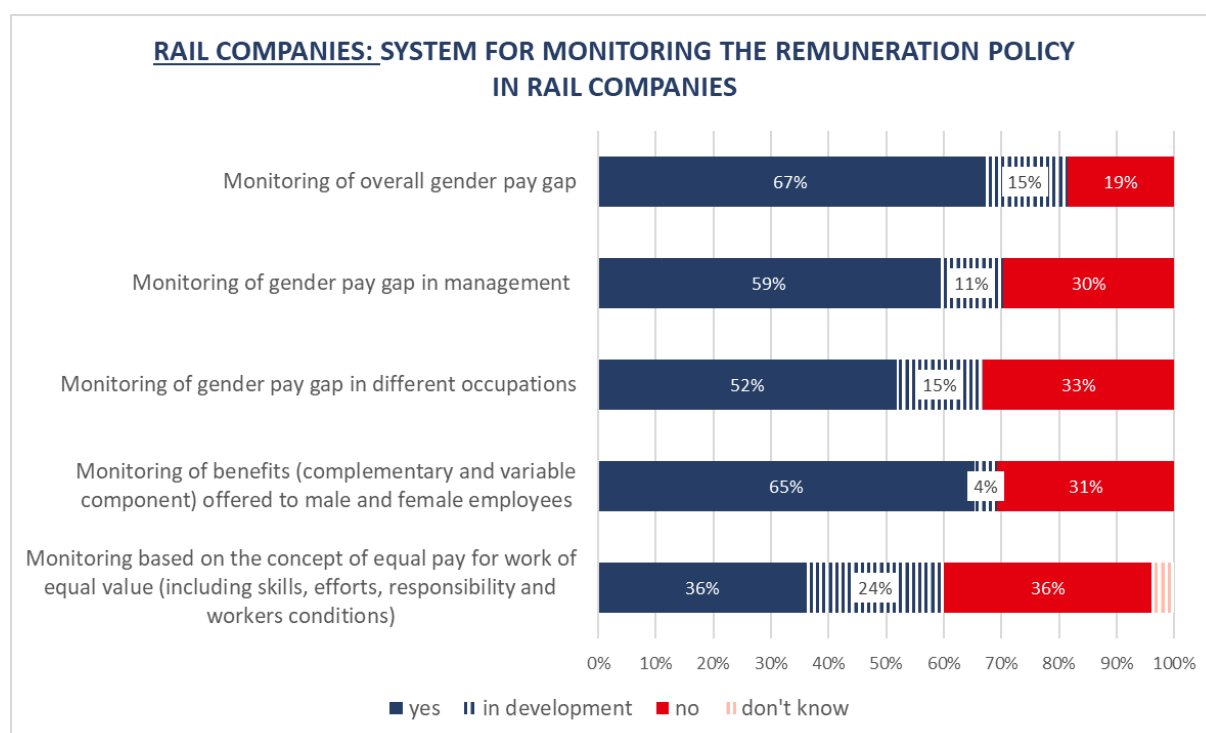
Wdrażając te środki, sektor kolejowy może poczynić znaczące kroki w kierunku zlikwidowania zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć i wspierania sprawiedliwego i włączającego środowiska, które będzie korzystne dla wszystkich pracowników. W tej części przeanalizujemy postępy, wyzwania i najlepsze praktyki w osiąganiu równości wynagrodzeń w sektorze.

¹⁹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. mająca na celu wzmocnienie stosowania zasady równej płacy za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości dla mężczyzn i kobiet poprzez przejrzystość wynagrodzeń i mechanizmy egzekwowania prawa. Treść dostępna w Internecie pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> (ostatni dostęp: 12.06.2025).

MONITOROWANIE POLITYKI WYNAGRODZEŃ W SPÓŁKACH KOLEJOWYCH

Umowa WiR podkreśla znaczenie i niezbędność prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości, wzywając do przejrzystości wynagrodzeń i regularnego monitorowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Przegląd różnych systemów monitorowania polityki wynagrodzeń w spółkach kolejowych, oceniony przez same przedsiębiorstwa kolejowe i potwierdzony przez związki zawodowe, pozwala na wyciągnięcie kluczowych wniosków.

Z przeprowadzonej analizy monitorowania polityki wynagrodzeń w spółkach kolejowych wynika, że 67% ankietowanych przedsiębiorstw monitoruje obecnie ogólną różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, a kolejne 15% pracuje nad opracowaniem systemu monitorowania w tym celu. Jednocześnie 59% przedsiębiorstw kolejowych monitoruje zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć na szczeblu kierowniczym, a 52% na poziomie zawodowym. Jeśli chodzi o rozwój świadczeń, takich jak premie czy zmienne składniki wynagrodzenia, zaledwie 65% przedsiębiorstw kolejowych biorących udział w badaniu wskazało, że ten aspekt jest monitorowany. Co jednak najbardziej uderzające, jedynie 36% ankietowanych firm prowadzi monitoringi w oparciu o koncepcję równej płacy za pracę o tej samej wartości, stosując obiektywne kryteria wartości pracy z uwzględnieniem umiejętności, wysiłków, odpowiedzialności i warunków pracy. Ponieważ unijna dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń regulująca te aspekty jest wciąż całkiem nowa, pełne zintegrowanie jej z własnymi systemami monitorowania może zająć przedsiębiorstwom kolejowym więcej czasu, na co wskazuje stosunkowo wysoki odsetek przedsiębiorstw kolejowych, które obecnie pracują nad rozwojem tego systemu (24 %).



Rys. 48, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n between 25 and 27

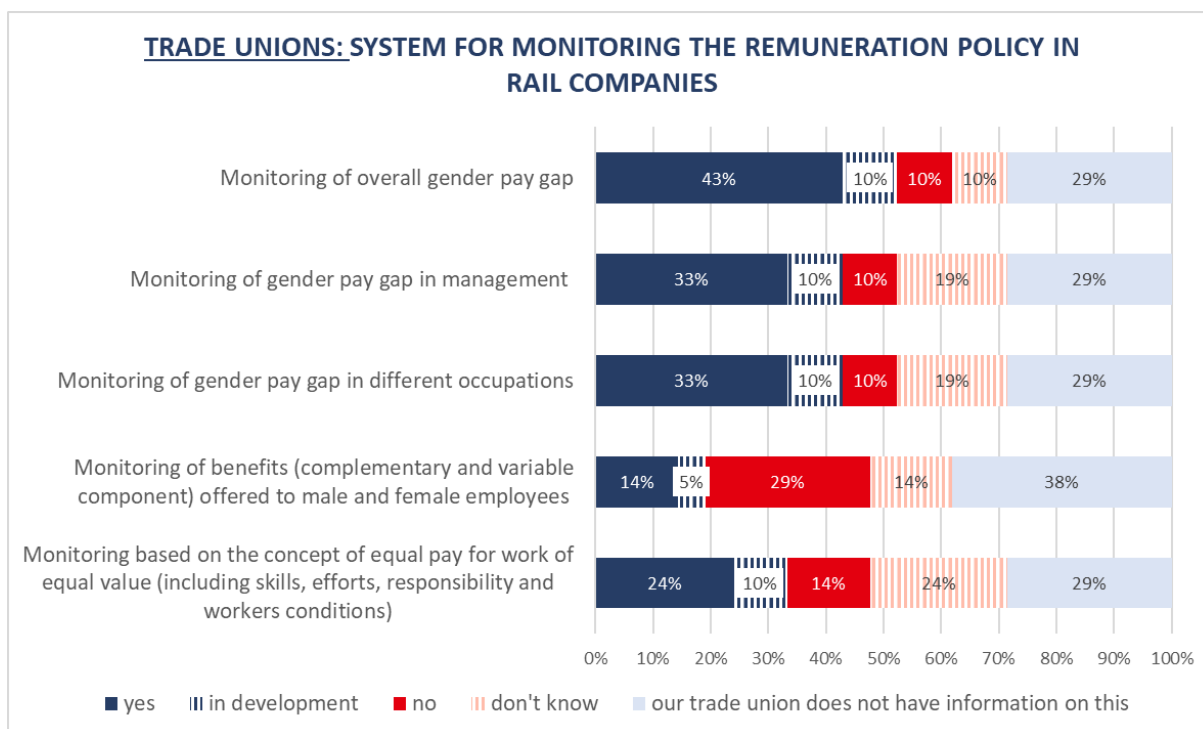
Przedsiębiorstwa kolejowe: monitorowanie polityki wynagrodzeń w spółkach kolejowych

- monitorowanie ogólnej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn
- monitorowanie zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć na szczeblu kierowniczym
- monitorowanie zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć na szczeblu zawodowym

- monitorowanie świadczeń (składnika uzupełniającego i zmiennego) oferowanych pracownikom i pracownikom
- monitoringi w oparciu o koncepcję równej płacy za pracę o tej samej wartości (z uwzględnieniem umiejętności, wysiłków, odpowiedzialności i warunków pracy)

Chociaż zaobserwowano stosunkowo pozytywną tendencję w monitorowaniu ogólnego zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć, nadal istnieją luki w przejrzystości wynikające z ograniczonego dostępu związków zawodowych do informacji. Niewystarczająca jest także wiedza na temat monitorowania dysproporcji płci w zarządzaniu, co wskazuje na brak zainteresowania nierównościami hierarchicznymi. Krytycznym niedociągnięciem jest brak informacji przekazywanych ankietowanym związkom zawodowym na temat śledzenia świadczeń i wynagrodzeń zmiennych w przedsiębiorstwach kolejowych. Istnieje także znacząca rozbieżność w stosowaniu obiektywnych kryteriów oceny równej płacy za pracę o tej samej wartości – będącej podstawową zasadą UE – w firmach, a wiedzą badanych związków zawodowych na temat tych działań.

Z badania przeprowadzonego wśród związków zawodowych wynika, że obecny stan monitorowania polityki wynagrodzeń w spółkach kolejowych, szczególnie w zakresie równości wynagrodzeń ze względu na płeć, ujawnia kilka krytycznych spostrzeżeń. Jedynie 43% ankietowanych związków zawodowych ma świadomość, że przedsiębiorstwa kolejowe monitorują ogólne zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć, natomiast 39% nie ma żadnych informacji na ten temat. Według wiedzy ankietowanych związków zawodowych zaledwie jedna trzecia przedsiębiorstw kolejowych, których pracowników reprezentują, monitoruje zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć na stanowiskach kierowniczych i w różnych zawodach, a prawie połowa z nich nie ma wiedzy o takich działaniach. Podobnie duży odsetek ankietowanych związków zawodowych nie posiadał żadnych informacji o tym, że w przedsiębiorstwach kolejowych funkcjonują systemy monitorowania świadczeń lub oparte na koncepcji równej płacy za pracę o jednakowej wartości, przy czym jedynie 24% mogło potwierdzić to drugie, a zaledwie 14% to pierwsze.



Rys. 49, źródło: L&R Database 'WiR Agreement', n=21

Związki zawodowe: monitorowanie polityki wynagrodzeń w spółkach kolejowych

- monitorowanie ogólnej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn
- monitorowanie zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć na szczeblu kierowniczym
- monitorowanie zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć na szczeblu zawodowym
- monitorowanie świadczeń (składnika uzupełniającego i zmiennego) oferowanych pracownikom i pracownikom
- monitoringi w oparciu o koncepcję równej płacy za pracę o tej samej wartości (z uwzględnieniem umiejętności, wysiłków, odpowiedzialności i warunków pracy)

Ankietowane przedsiębiorstwa kolejowe i związki zawodowe wspomniały także o dodatkowych elementach systemów monitorowania planowanych lub już istniejących w spółkach, które służą ocenie i porównaniu wartości pracy w oparciu o obiektywne kryteria.

DODATKOWE ELEMENTY SYSTEMÓW MONITOROWANIA RÓWNOŚCI WYNAGRODZEŃ W PRZEDSIĘBIORSTWACH

LTG, Litwa

Uwzględnianie informacji o rynku wynagrodzeń przy ustalaniu minimalnej i maksymalnej kwoty pieniężnej wynagrodzenia zasadniczego przypisanego do szczebla korporacyjnego stanowiska, w tym informacji o doborze pracowników lub wskaźniku rotacji pracowników z uznanych w skali międzynarodowej i szeroko stosowanych badań rynku wynagrodzeń, a także z publicznie publikowanych przeglądów ekonomicznych, raportów spółek i innych źródeł.

SBB CFF FFS, Szwajcaria

Zlecenie Uniwersytetowi St. Gallen zewnętrznej kontroli różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, a następnie przyznanie firmie znaku „We pay fair”.

NS, Holandia

Badania rzekomo potwierdzające brak zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć w firmie.

Od 2019 roku prowadzony jest copółroczny monitoring zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć w spółce.

IÉ, Irlandia

Monitorowanie udziału kobiet wśród najlepiej i najmniej zarabiających pracowników firmy.

Stosowanie systemu zaszerzegowania zapewniającego równą płacę wszystkim pracownikom oraz zapewnienie przejrzystości ofert pracy, ustalania wynagrodzeń i progresji wynagrodzeń w ramach przejrzystej polityki wynagrodzeń.

SNCB/NMBS, Belgia

Opracowanie systemu stopniowania stanowisk menadżerskich/eksperckich, a w przyszłości także personelu operacyjnego.

ÖBB, Austria

Opracowanie systemu oceny warunków pracy dla stanowisk pracy i pełnionych funkcji, zgodnie z Dyrektywą UE w sprawie przejrzystości wynagrodzeń.

Raport o dochodach holdingu ÖBB jest wymagany prawnie i dlatego przygotowywany jest na poziomie przedsiębiorstwa co dwa lata (Vida, Austria).

DB, Niemcy

Warunki pracy i wynagrodzenie w dużej mierze opierają się na układach zbiorowych zawartych z odpowiednimi związkami zawodowymi, a także na przepisach ustawowych specyficznych dla danego kraju.

Umowy neutralne pod względem płci i inne regulacje grupy przedsiębiorstw dotyczące warunków zatrudnienia.

Oceny i poziomy wynagrodzeń oparte wyłącznie na wymaganiach poszczególnych stanowisk.

MÁV, Węgry

Wynagrodzenia oparte na systemie klasyfikacji stanowisk jako środek zapobiegający dyskryminacji.

ŽRSM Infrastructure, Macedonia Północna

Wynagrodzenia uzależnione od stanowisk pracy w strukturze firmy.

SNCF, Francja

Krajowy Układ Zbiorowy dla sektora kolejowego zawiera umowę dotyczącą klasyfikacji i wynagrodzeń, która została podpisana w 2021 roku przez francuską organizację zawodową UTPF w imieniu jej członków i reprezentatywnych związków zawodowych branży.

Poziomy wynagrodzeń opierają się wyłącznie na wymaganiach związanych z kategorią stanowisk i dlatego są neutralne pod względem płci.

Własny system i siatka oceniania stanowisk.

Monitorowanie zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć prowadzone w ramach porównawczego raportu sytuacyjnego, w którym porównuje się również poziomy wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz uwzględnia informacje o wynagrodzeniach na stanowiskach wyższego szczebla, również zdezagregowane według kwalifikacji oraz zatrudnienia w niepełnym lub pełnym wymiarze czasu pracy (CGT Cheminots, Francja)

FS Italiane i FNM Group, Włochy

System monitorowania nie jest wymagany, ponieważ wynagrodzenia są jasno określone w Krajowym Układzie Zbiorowym Pracy (CCNL), zgodnie z którym każdej roli zawodowej odpowiada określone wynagrodzenie i dodatki, bez potrzeby dalszych obiektywnych ocen (FILT CGIL, Włochy)

Sytuacje krytyczne zauważa się w przypadku wszystkich ról zawodowych, które nie są ściśle objęte układem zbiorowym, gdyż w FS Italiane stanowiska kierownicze regulowane są indywidualnymi umowami, w których można zastosować różnice, np. w zakresie dodatków lub nagród (FILT CGIL, Włochy)

BDŽ Holding, Bułgaria

Wynagrodzenia są jasno opisane w wykazie cech stanowiska i dlatego nie ma różnic w wynagrodzeniach między płciami, niezależnie od stanowiska (Federacja Związków Zawodowych Transportu w Bułgarii)

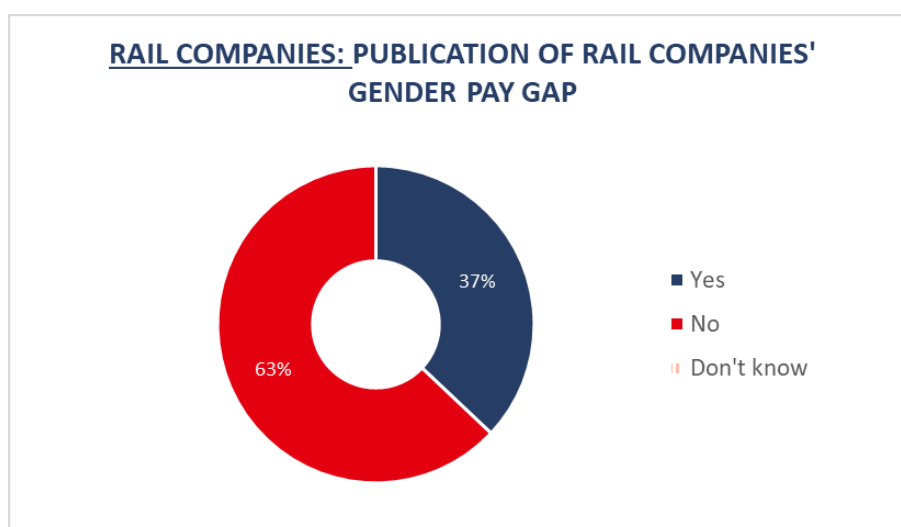
LDZ, Łotwa

Związek zawodowy ma pełny dostęp do analityki wynagrodzeń w spółce kolejowej, dzięki czemu może w przejrzysty sposób sprawdzić wszelkie dysproporcje (Łotewski Związek Zawodowy Przemysłu Kolejowego i Transportowego)

POLITYKI PRZEJRZYSTOŚCI PŁAC W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOLEJOWYCH

Wraz z przyjęciem Umowy WiR europejscy partnerzy społeczni uznają przejrzystość wynagrodzeń za kluczowy mechanizm egzekwowania zasady równej płacy za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Podejście to jest wzmocnione przez dyrektywę UE w sprawie przejrzystości płac i wspierane przez Umowę WiR.

Ważnym wskaźnikiem przejrzystości wynagrodzeń jest fakt, czy przedsiębiorstwa kolejowe dobrowolnie decydują się na publikację różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Spośród 27 przebadanych przedsiębiorstw kolejowych jedynie 37% udostępnia opinii publicznej dane na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, a znaczące 63% wstrzymuje się od publikowania takich danych.

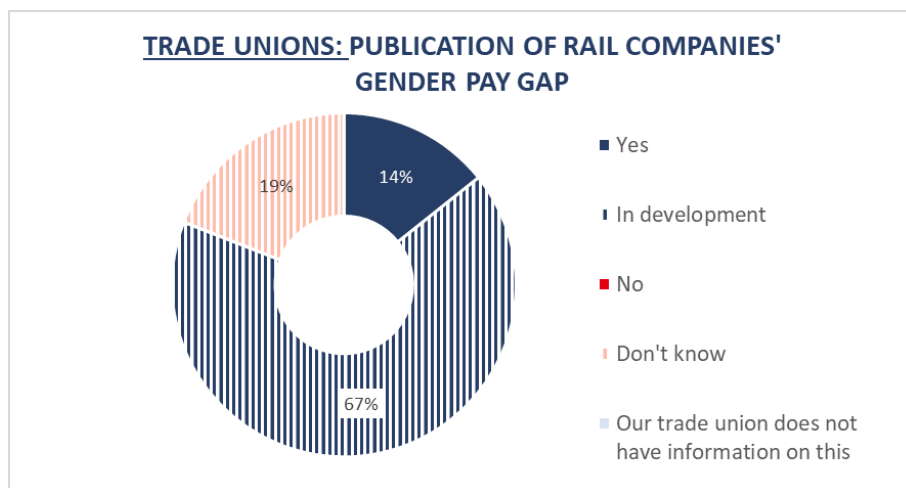


Rys. 50, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=27

Przedsiębiorstwa kolejowe: publikacja danych dotyczących różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

- tak
- nie
- brak wiedzy

Związki zawodowe biorące udział w badaniu podały, że jedynie 14% ma wiedzę na temat przedsiębiorstw kolejowych publikujących dane dotyczące różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Jednakże 67% ankietowanych związków zawodowych zakłada, że w przedsiębiorstwach kolejowych trwają obecnie prace nad procesami i systemami wspierającymi publikowanie informacji na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, co wskazuje na potencjalny przyszły postęp w zakresie przejrzystości wynagrodzeń.

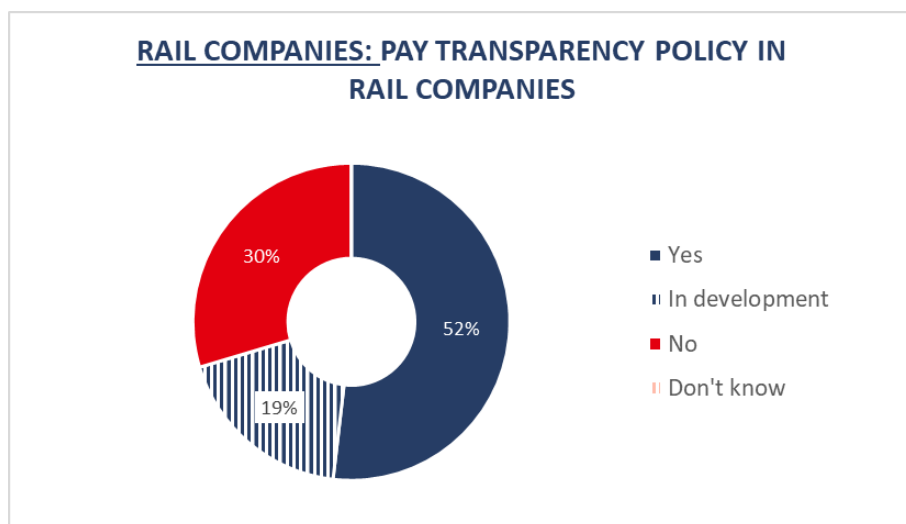


Rys. 51, źródło: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

Związki zawodowe: publikacja danych dotyczących różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

Według ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych, 52% wdrożyło już politykę przejrzystości wynagrodzeń, a 19% jest obecnie w trakcie jej opracowywania. Pozostałe 30% twierdzi, że nie posiada takiej polityki.

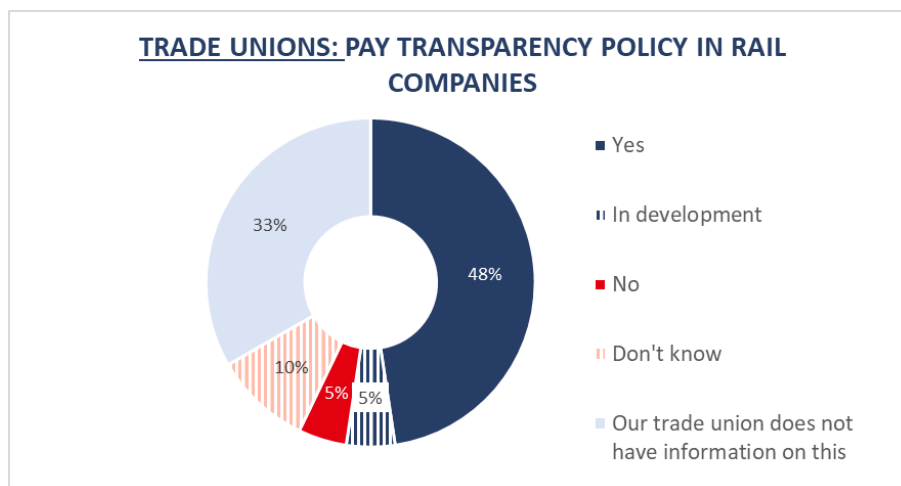


Rys. 52, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=27

Przedsiębiorstwa kolejowe: polityka przejrzystości wynagrodzeń w przedsiębiorstwach kolejowych

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy

Ankietowane związki zawodowe przedstawiają podobny obraz: 48% deklaruje znajomość polityki przejrzystości wynagrodzeń w przedsiębiorstwach kolejowych, których pracowników reprezentuje, a odpowiednio po 5% twierdzi, że takie polityki są w fazie opracowywania lub ich brakuje. Jednocześnie znaczna część związków zawodowych (43%) nie posiadała informacji na temat polityki przejrzystości wynagrodzeń w przedsiębiorstwach kolejowych.



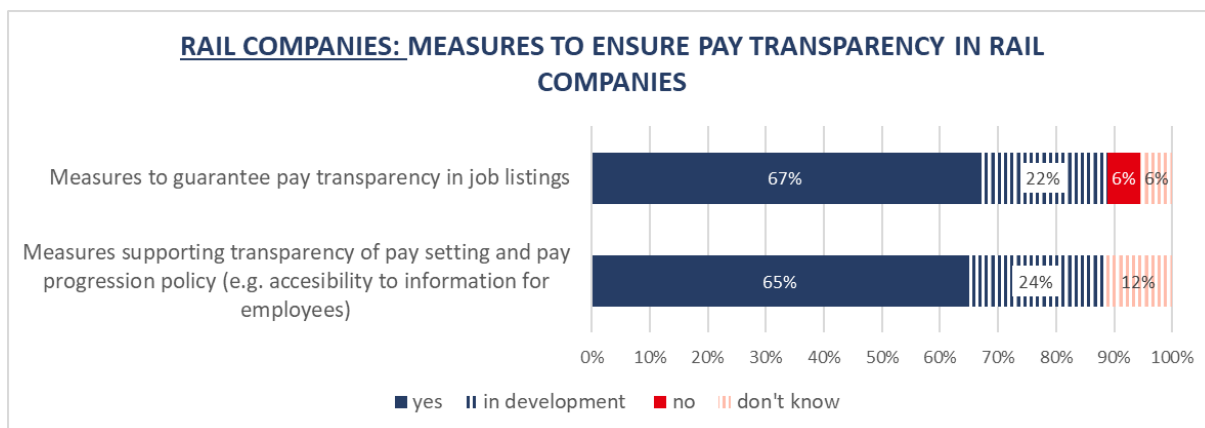
Rys. 53, źródło: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

Związki zawodowe: polityka przejrzystości wynagrodzeń w przedsiębiorstwach kolejowych

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

Dlatego chociaż większość ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych przyjęła już środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń lub jest w trakcie przyjmowania takich środków, 30% przedsiębiorstw nieposiadających takiej polityki pozostaje istotną przeszkodą w zapewnieniu sprawiedliwego i niedyskryminującego wynagrodzenia. Rozbieżność między poglądami przedsiębiorstw i związków zawodowych na wdrażanie polityki sugeruje niewystarczającą koordynację i komunikację, a także niespójność w stosowaniu zasad przejrzystości w całym sektorze.

Zgodnie z polityką przejrzystości wynagrodzeń UE i postanowieniami Umowy WiR, europejscy partnerzy społeczni są zobowiązani do podjęcia konkretnych działań w celu zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń i wdrożenia konkretnych środków, aby osiągnąć te cele. Według ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych 67% wdraża już środki gwarantujące przejrzystość wynagrodzeń w ofertach pracy, a dodatkowe 22% pracuje obecnie nad opracowaniem takich środków. Zaledwie 6% firm twierdzi, że obecnie nie posiada takich rozwiązań. Podobnie 65% przedsiębiorstw kolejowych biorących udział w badaniu zgłosiło, że posiada środki wspierające przejrzystość ustalania i progresji wynagrodzeń, takie jak dostępność informacji dla pracowników, a 24% obecnie opracowuje takie środki.

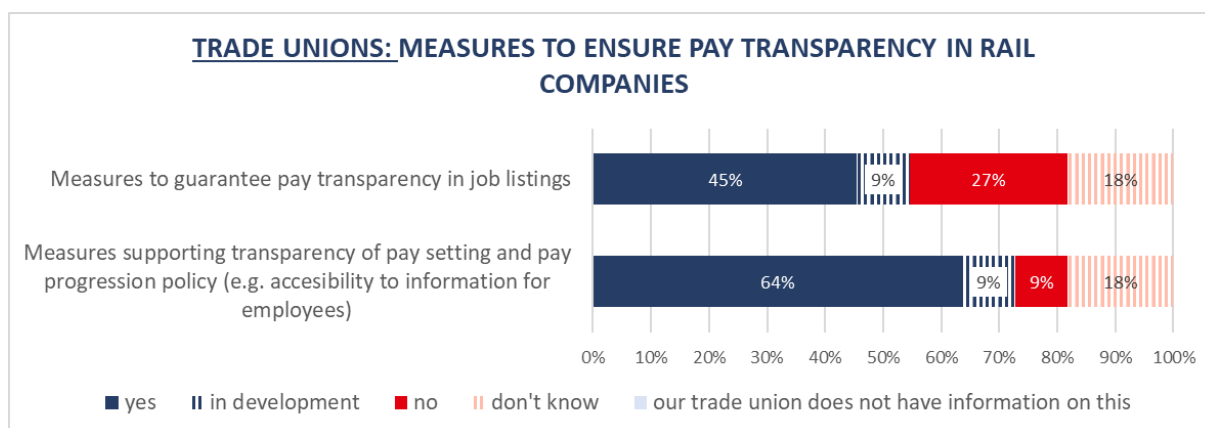


Rys. 54, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n= 17 and 18

Przedsiębiorstwa kolejowe: działania w celu zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń w przedsiębiorstwach kolejowych

- środki gwarantujące przejrzystość wynagrodzeń w ofertach pracy
- środki wspierające przejrzystość ustalania i progresji wynagrodzeń (np. dostępność informacji dla pracowników)

Z kolei zaledwie 45% ankietowanych związków zawodowych potwierdziło, że działania gwarantujące przejrzystość wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracę są już stosowane w spółkach kolejowych, których pracowników reprezentują, a 9% przyznało, że takie rozwiązania są w fazie opracowywania. Jednakże stosunkowo znacznie wyższy udział związków zawodowych wynoszący 27% wskazuje, że przedsiębiorstwa kolejowe w ich krajach nie posiadają takich środków. Jeśli chodzi o działania wspierające przejrzystość polityki ustalania wynagrodzeń i progresji wynagrodzeń w przedsiębiorstwach kolejowych, poglądy ankietowanych związków zawodowych i przedsiębiorstw kolejowych w dużej mierze są zbieżne: 64% związków zawodowych jest świadomych istnienia obecnie takich rozwiązań, a kolejne 9% ma świadomość, że takie rozwiązania są w fazie opracowywania. Mimo to 9% twierdzi, że w ich przedsiębiorstwach kolejowych obecnie brakuje takich środków.



Rys. 55, źródło: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=11

Związki zawodowe: działania w celu zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń w przedsiębiorstwach kolejowych

- środki gwarantujące przejrzystość wynagrodzeń w ofertach pracy
- środki wspierające przejrzystość ustalania i progresji wynagrodzeń (np. dostępność informacji dla pracowników)

Podsumowując, brak przejrzystości w praktykach w zakresie wynagrodzeń stwarza wiele wyzwań i uniemożliwia identyfikację systemowych nierówności płacowych i uprzedzeń strukturalnych. Ponadto ogranicza pracownikom możliwość dochodzenia swoich praw, zwłaszcza w zakresie równości wynagrodzeń. Jednocześnie osłabia zdolność związków zawodowych do skutecznego monitorowania, oceny i skutecznego reagowania na dysproporcje w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Ogólnie rzecz biorąc, podważa to wdrażanie unijnej dyrektywy w sprawie przejrzystości płac, która nakłada obowiązek przejrzystych struktur wynagrodzeń i dostępu do mechanizmów dochodzenia roszczeń. Ustalenia wskazują w pewnym stopniu na rozbieżność między niektórymi obecnymi praktykami sektorowymi a normami prawnymi UE, co zagraża realizacji celów związanych z równością wynagrodzeń w całym sektorze kolejowym. Należy jednak zauważyć, że zdecydowana większość ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych wprowadziła już podstawowe działania zwiększające przejrzystość (ponad 65% w obu kategoriach). Około jedna czwarta firm jest w trakcie opracowywania struktur, co wskazuje na pozytywną dynamikę, ale także na potrzebę wsparcia. Utrzymująca się mniejszość albo w dalszym ciągu nie posiada środków zapewniających przejrzystość, albo nie jest ich świadoma.

Poniżej bardziej szczegółowo opisano konkretne środki stosowane przez przedsiębiorstwa kolejowe w celu zagwarantowania przejrzystości wynagrodzeń w ofertach pracy lub wspierania przejrzystości polityki ustalania wynagrodzeń i progresji wynagrodzeń. Co więcej, jak podkreśliło kilka ankietowanych przedsiębiorstw, wiele z tych działań przyczynia się również do wysiłków przedsiębiorstw kolejowych na rzecz zapewnienia równej płacy za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości.

PRZYKŁADY ŚRODKÓW WSPIERAJĄCYCH PRZEJRYSTOŚĆ WYNAGRODZEŃ, PODEJMOWANYCH PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA KOLEJOWE

PRZEJRYSTE WARUNKI WYNAGRODZENIA NOWO ZATRUDNIANYCH PRACOWNIKÓW

Polityka wynagrodzeń, w ramach której do każdego ogłaszanego stanowiska przypisuje się zakres/skalę wynagrodzeń lub zestawienie dokładnego wynagrodzenia, które jest podawane do wiadomości publicznej wraz z ogłoszeniem o pracę (LTG, Litwa; RDG, Wielka Brytania; SNCF, Francja; ŽRSM Infrastructure, Macedonia Północna)

Opracowanie modelu publikowania przedziałów płacowych w ogłoszeniach o pracę, testowanie dla wybranych obszarów/działów (SNCB/NMBS, Belgia; DB, Niemcy)

Minimalne wynagrodzenie na stanowiskach pracy zgodnie z odpowiednim układem zbiorowym. W niektórych przypadkach, np. w przypadku stanowisk kierowniczych, podaje się realistyczne wynagrodzenie (ÖBB, Austria)

Publikacja wynagrodzenia podstawowego w ogłoszeniach niezwiązanych z płcią oraz ujawnianie wysokości premii (ŽSSK Cargo, Słowacja)

Dyrektywa zakładowa dotycząca obsadzania wakatów (CD, Czechy)

Publikowanie profili stanowisk z opisem umiejętności, doświadczenia i wymagań dotyczących wykształcenia w ofertach pracy oraz zdefiniowanymi kategoriami stanowisk i zakresem wynagrodzeń dla każdego stanowiska (SBB CFF FFS, Szwajcaria; SNCF, Francja)

Włączenie klasyfikacji skali płac lub oceny stanowiska do wewnętrznych ogłoszeń o pracę (DB, Niemcy; SNCF, Francja)

Monitorowanie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn podczas rekrutacji oraz działania naprawcze w przypadku nierówności w wynagrodzeniach (SNCF, Francja)

PRZEJRZyste WARUNKI WYNAGRODZENIA AKTUALNYCH PRACOWNIKÓW

Polityka wynagrodzeń określająca wynagrodzenie w oparciu o poziom korporacyjny ustalony dla stanowiska, wyniki osiągnięte przez pracownika w rocznej ocenie wyników pracy, sytuację na rynku wynagrodzeń oraz budżet przeznaczony na wynagrodzenia (LTG, Litwa)

Wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach regulują wewnętrzne regulacje lub wytyczne (ŽSSK Cargo, Słowacja; ŽSSK, Słowacja)

System indeksacji ustalający status i wynagrodzenie pracowników CFL w służbie stałej dla każdego poziomu i stopnia zgodnie z tabelą klasyfikacji stanowisk, tabelami wskaźników wynagrodzeń i postanowieniami dodatkowymi. Wartość odpowiadająca indeksowi sto w tabelach wynagrodzeń indeksowanych to ta, która obowiązuje lub będzie obowiązywać urzędników służby cywilnej. Składniki wynagrodzeń członków personelubrane za podstawę przy wyliczaniu emerytury podlegają potrąceniu z emerytury według stawki obowiązującej urzędników służby cywilnej (CFL, Luksemburg)

Przejrzyste skale płac (np. matryca wynagrodzeń) i zmiany w obrębie skal płac. Wynagrodzenia ustalane na podstawie pełnionej funkcji, umiejętności i doświadczenia zawodowego (SNCB/NMBS, Belgia; e.g.o.o., Niemcy; ŽSSK Cargo, Słowacja)

Stosowanie zasady równego i godziwego wynagrodzenia, gdzie warunki ustalania wynagrodzenia za tę samą lub równoważną pracę są takie same, ale uwzględnia się także wiedzę, umiejętności i doświadczenie pracownika (EVR, Estonia; PKP, Polska)

Ustalane przez dział HR kryteria ustalania i podwyższania wynagrodzeń są udostępniane przedstawicielom personelu, a całkowity budżet poszczególnych propozycji podwyżek wynagrodzeń jest udostępniany przedstawicielom pracowników w specjalnych komitetach (SNCF, Francja)

Katalog stanowisk lub funkcji zapewniający większą przejrzystość (CD, Czechy; BLS, Szwajcaria; SNCF, Francja)

Zobowiązanie do równości wynagrodzeń: zakaz dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. Regularny przegląd struktury wynagrodzeń w celu zapewnienia godziwego wynagrodzenia (DB, Niemcy; SNCF, Francja)

NARZĘDZIA WEWNĘTRZNE FIRMY I DALSZE WSPARCIE W PROMOCJI RÓWNOŚCI WYNAGRODZEŃ

Narzędzie HR ilustrujące osobistą progresję wynagrodzeń pracowników (SBB CFF FFS, Szwajcaria)

Monitoring z wykorzystaniem wskaźników wymaganych w ramach narzędzi „Wskaźnik równouprawnienia” (coroczna publikacja wyników na stronie internetowej firmy) oraz rocznego

raportu porównawczego dotyczącego równości płci; ochrona urlopu macierzyńskiego przed wpływem na premie i awans (SNCF, Francja)

Własny system oceniania stanowisk pracy, z możliwością ubiegania się przez pracowników o ponowną ocenę (IE, Irlandia)

Wsparcie partnerów biznesowych HR oraz zarządzania wynagrodzeniami i wynikami pracy w procesie ustalania wynagrodzeń (BLS, Szwajcaria)

WŁĄCZENIE PRZEPISÓW KRAJOWYCH LUB UE DO POLITYKI WYNAGRODZEŃ FIRMY

Wdrożenie dyrektyw dotyczących równości wynagrodzeń planowane na rok 2025/26 (CD, Czechy)

Wynagrodzenia zgodnie z odpowiednim układem zbiorowym pracy w zależności od konkretnego stanowiska (ÖBB, Austria; ŽS Infrastructure, Serbia)

Uwzględnienie struktur płatności w zespole i całej grupie w procesie ustalania wynagrodzeń (może podlegać rewizji w oparciu o informacje zawarte w dyrektywie UE w sprawie przejrzystości płac) (ÖBB, Austria)

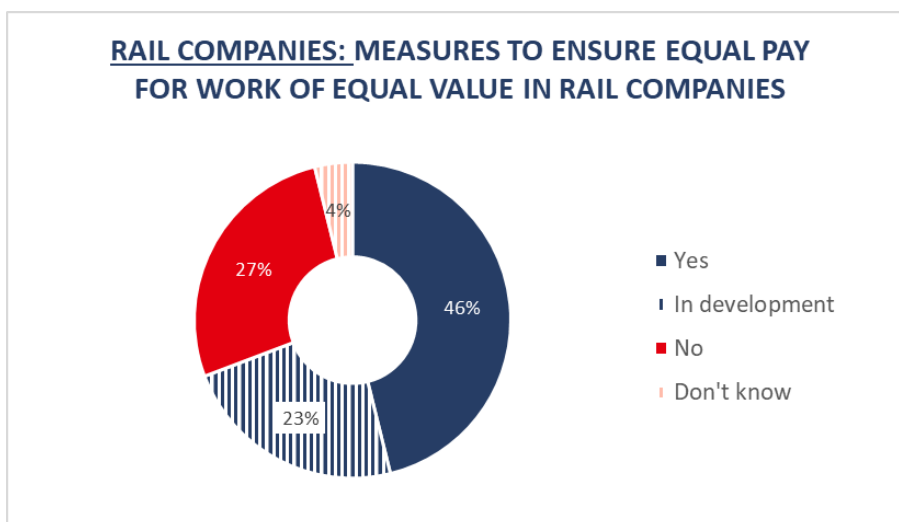
Zobowiązanie prawne do przestrzegania zasady równego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości, wynikające z prawa krajowego i układów zbiorowych (FS Italiane, Włochy)

Prawo pracowników do żądania informacji na temat średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto pracowników płci przeciwnej w ich grupie wynagrodzeń na mocy prawa niemieckiego (Entgelttransparenzgesetz) (DB, Niemcy)

Choć ankietowane związki zawodowe w większości potwierdzają te działania, jednocześnie zwracają uwagę na pewne słabe punkty lub niedociągnięcia. Austriacki związek zawodowy Vida stwierdza, że w celu wyeliminowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pożądana byłaby większa przejrzystość w oparciu o płace realne w ÖBB. Podobnie francuski związek zawodowy CGT Cheminots zauważa utratę przejrzystości od czasu zakończenia statusu i jednolitej siatki w przypadku nowych pracowników SNCF zatrudnionych w 2020 r. W tej kwestii włoski związek zawodowy FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL) również zwraca uwagę, że pomimo ogólnie jasnego określenia wynagrodzeń w Krajowym Układzie Zbiorowym Pracy (CCNL), w przypadku FS Italiane role, które nie są ściśle kontraktowe, takie jak stanowiska kierownicze regulowane indywidualnymi umowami, mogą być trudne do spójnego zaszeregowania.

RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ ZA PRACĘ O TEJ SAMEJ WARTOŚCI W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOLEJOWYCH

W zakresie godziwej polityki wynagrodzeń przeprowadzono wśród przedsiębiorstw kolejowych ankietę pod kątem wprowadzonych przez nie środków zapewniających jednakową płacę za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Spośród 26 uczestniczących przedsiębiorstw kolejowych 46% potwierdziło istnienie takich środków, a dodatkowe 23% wskazało, że środki te są obecnie opracowywane w ich przedsiębiorstwach. Ogółem 27% twierdzi, że obecnie nie ma ani nie planuje się takich działań.

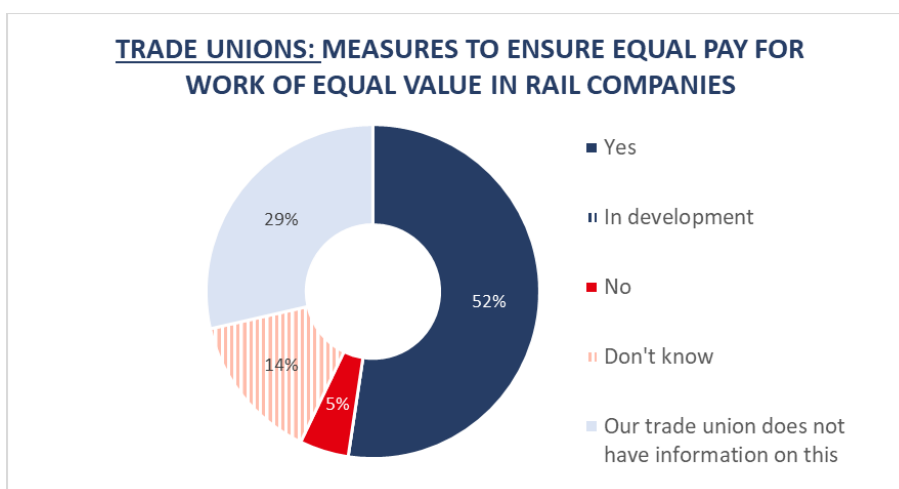


Rys. 56, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=26

Przedsiębiorstwa kolejowe: środki zapewniające jednakową płacę za pracę o tej samej wartości w przedsiębiorstwach kolejowych

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy

Ustalenia te w dużej mierze potwierdzają ankietowane związki zawodowe, z których ponad połowa wyraża wiedzę na temat wdrażania takich działań w spółkach kolejowych, których pracowników reprezentują (52%). Jednak 29% ankietowanych związków zawodowych po raz kolejny doświadcza braku informacji na ten temat, co może sygnalizować słabą komunikację na poziomie krajowego partnera społecznego lub niewystarczające zaangażowanie pracowników w związkach zawodowych.



Rys. 57, źródło: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

Związki zawodowe: środki zapewniające jednakową płacę za pracę o tej samej wartości w przedsiębiorstwach kolejowych

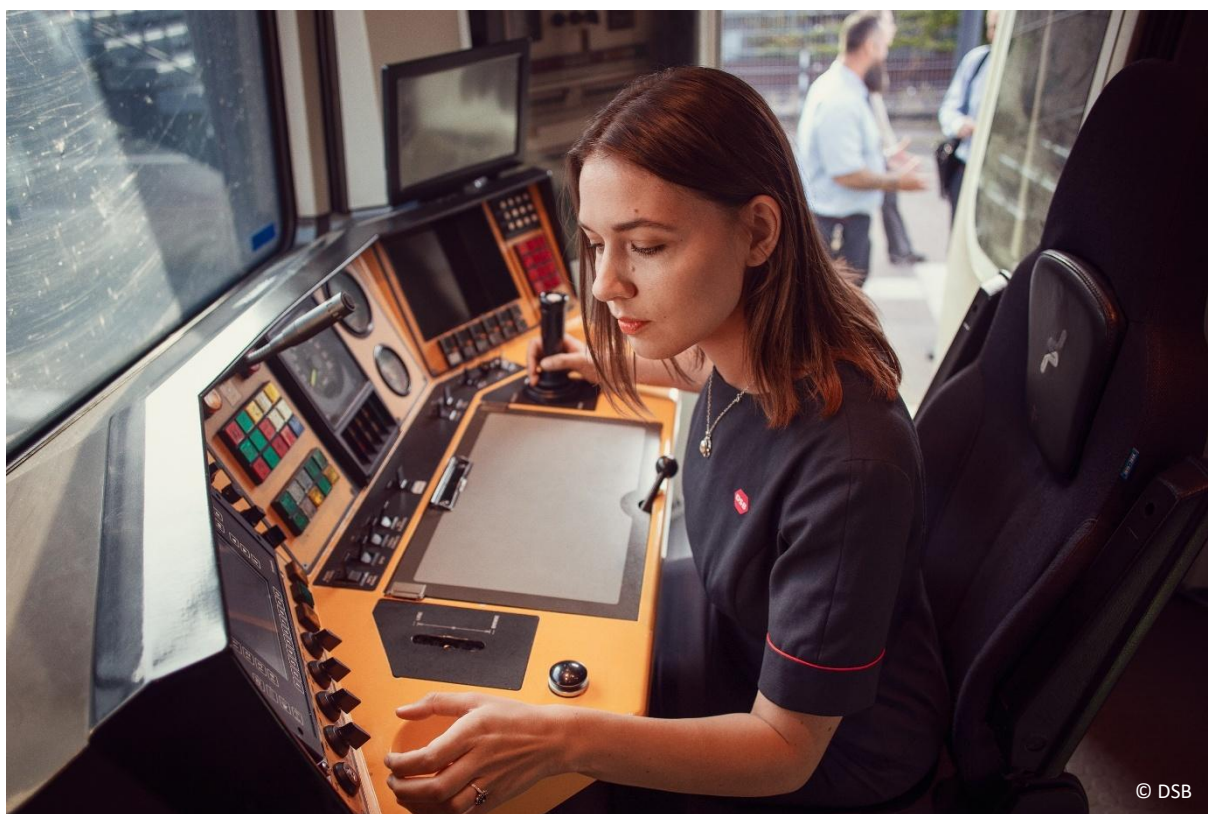
- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

Chociaż w większości badanych przedsiębiorstw kolejowych wprowadzono już podstawowe elementy kluczowych polityk w zakresie równości wynagrodzeń, pełna zgodność z unijną dyrektywą w sprawie przejrzystości płac wymaga systemowych ulepszeń w zakresie monitorowania, przejrzystości i współpracy z przedstawicielami pracowników. Przejrzystość wynagrodzeń to nie tylko obowiązek prawny, ale także strategiczny czynnik stymulujący zmiany strukturalne, wspierający zaufanie, motywację i uczciwą kulturę miejsca pracy. Chociaż ponad 65% przedsiębiorstw kolejowych wprowadziło środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, nadal potrzebna jest powszechna zgodność z przepisami, przy czym wszystkie przedsiębiorstwa powinny utrzymywać przejrzystą, dobrze udokumentowaną i dostępną politykę wynagrodzeń, uwzględniającą elementy dotyczące kwestii płci oraz zapewniającą równy dostęp do informacji i możliwości rozwoju zawodowego dla wszystkich pracowników. Osiągnięcie spójnej i kompleksowej realizacji takich polityk będzie wymagało skoordynowanych wysiłków na rzecz zwiększenia przejrzystości, wzmocnienia mechanizmów monitorowania, aktywnego zaangażowania związków zawodowych i podnoszenia świadomości w zakresie równości wynagrodzeń na wszystkich poziomach organizacyjnych. Usunięcie tych luk doprowadzi do dostosowania praktyk do standardów europejskich i przyczyni się do tworzenia bardziej sprawiedliwych, włączających i odpowiedzialnych miejsc pracy w sektorze kolejowym.



OBSZAR POLITYKI 7: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ ŚRODOWISKO PRACY

Stosowana przez przedsiębiorstwa polityka zapobiegania służąca zapewnieniu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpiecznego i chronionego środowiska pracy wymaga również przyjęcia podejścia uwzględniającego problematykę płci, aby brać pod uwagę szczególne potrzeby kobiet. Takie podejście przyczynia się do zatrzymania kobiet w sektorze kolejowym.²⁰



²⁰ Umowa WiR, strona 13.

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem przedsiębiorstw kolejowych. Aby stworzyć włączające i wspierające środowisko pracy, polityki te muszą uwzględniać także perspektywę płci i uwzględniać specyficzne potrzeby kobiet. Miejsce pracy, w którym bezpieczeństwo jest priorytetem i uwzględniane są wymagania specyficzne dla płci, nie tylko poprawia samopoczucie pracowników, ale także wzmacnia wysiłki na rzecz zatrzymania kobiet w sektorze kolejowym.

W tej części omówiono wdrażanie zasad i środków określonych w Umowie WiR, koncentrując się na bezpieczeństwie i higienie pracy oraz środowisku pracy. Jednym z kluczowych aspektów jest zapewnienie środków ochrony indywidualnej (ŚOI), które są nie tylko bezpieczne i skuteczne, ale także zaprojektowane tak, aby były dostosowane do zróżnicowanej siły roboczej, w tym do fizycznych potrzeb kobiet. Prawidłowe dopasowanie środków ochrony indywidualnej ma kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa i komfortu w pracy.

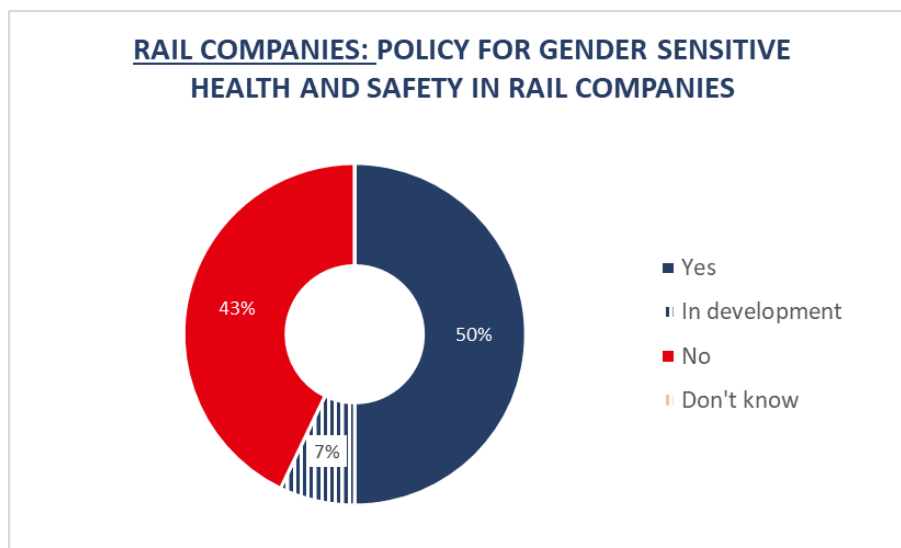
Kolejnym istotnym środkiem jest ulepszenie urządzeń sanitarnych w celu spełnienia standardów prywatności i bezpieczeństwa wszystkich pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb kobiet. Podejście uwzględniające kwestię płci w tym względzie podkreśla znaczenie godności i szacunku w miejscu pracy.

Ponadto bezpieczeństwo kobiet pracujących w pociągach jako personel pokładowy, zwłaszcza w godzinach późnych i nocnych, wymaga dostosowanych środków w celu stworzenia bezpiecznych warunków pracy. Sprostanie tym wyzwaniom świadczy o zaangażowaniu w tworzenie środowiska, w którym personel pokładowy ma poczucie bezpieczeństwa i wsparcia.

W tym rozdziale dokonano oceny sposobu wdrażania różnych inicjatyw przyczyniających się do osiągnięcia przedstawionych powyżej celów, podkreślając postępy, wyzwania i możliwości dalszego doskonalenia, aby zapewnić bezpieczne i włączające środowisko pracy dla wszystkich pracowników sektora kolejowego.

POLITYKI DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY Z UWZGLĘDNIENIEM PŁCI

W początkowej fazie analiza koncentruje się na tym, czy przedsiębiorstwa kolejowe posiadają politykę, która przyczynia się do spełniania wrażliwych na płeć standardów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewniania bezpiecznego środowiska pracy dla wszystkich pracowników. Chociaż połowa (50%) ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych wprowadziła już politykę uwzględniającą problematykę płci, znaczna część (43%) nie posiada obecnie żadnej formy takiej polityki. Co więcej, niewielki odsetek przedsiębiorstw kolejowych, które są w trakcie opracowywania takich polityk (7%), wskazuje na powolny postęp w kierunku bardziej prozdrowotnego podejścia i bezpieczniejszego środowiska pracy.

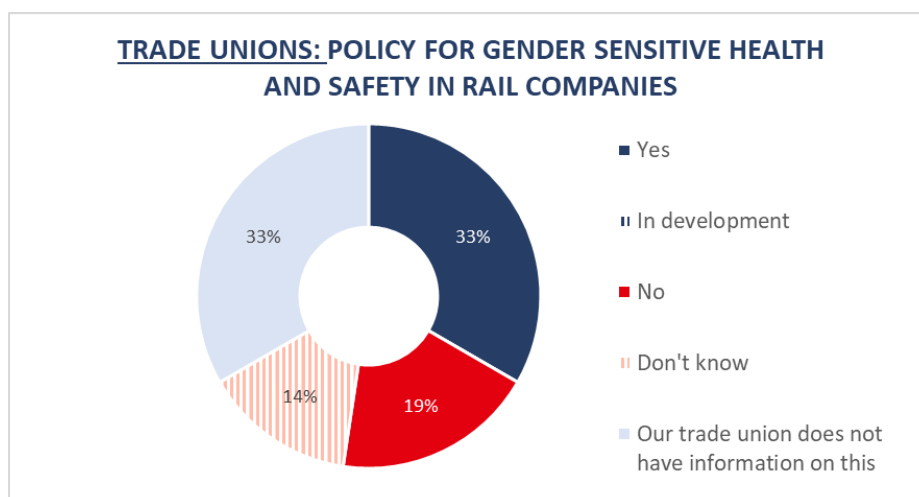


Rys. 58, źródło: L&R Database ,WIR_companies', n=28

Przedsiębiorstwa kolejowe: polityki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy z uwzględnieniem płci w przedsiębiorstwach kolejowych

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy

Ankietowane związki zawodowe inaczej postrzegają politykę bezpieczeństwa i higieny pracy z uwzględnieniem płci w przedsiębiorstwach kolejowych – tylko jedna trzecia jest świadoma istnienia takich polityk, a 19% twierdzi, że obecnie nie obowiązują takie polityki. Znaczący odsetek, bo 47% uczestniczących związków zawodowych, albo nie zna takiej polityki, albo nie posiada żadnych informacji na ten temat.



Rys. 59, źródło: L&R Database ,WIR_trade_unions', n=21

Związki zawodowe: polityki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy z uwzględnieniem płci w przedsiębiorstwach kolejowych

- tak

- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

KONKRETNE ŚRODKI DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY Z UWZGLĘDNIENIEM PŁCI W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOLEJOWYCH

Oprócz polityk, równie ważne dla tworzenia włączających, sprawiedliwych i bezpiecznych miejsc pracy w sektorze kolejowym są konkretne środki w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa uwzględniające płeć. Przedsiębiorstwa kolejowe, które uwzględniają potrzeby płci za pomocą odpowiedniego wyposażenia, sprzętu i protokołów bezpieczeństwa, wykazują zaangażowanie zarówno w dobro pracowników, jak i równość płci.

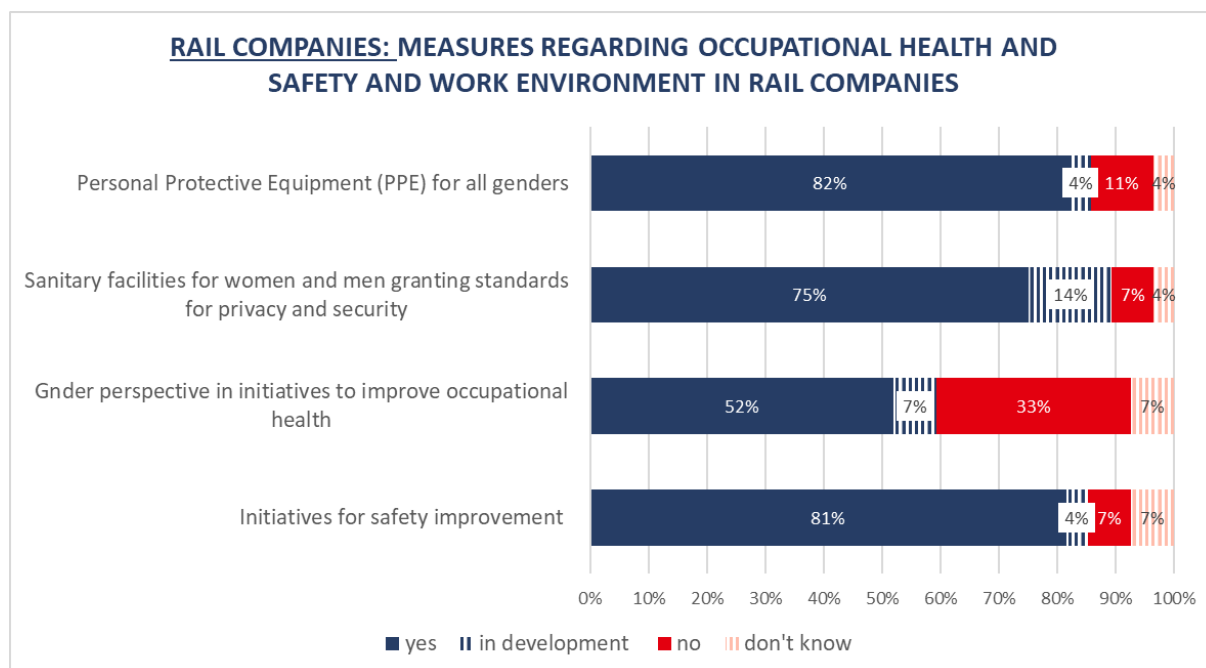
Poniższy wykres przedstawia przegląd obecnego stanu różnych środków bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach kolejowych z perspektywy płci. Pokazuje zakres, w jakim ankietowane przedsiębiorstwa kolejowe wdrożyły dotychczas te praktyki, a także wskazuje obszary wymagające większej uwagi. Jeśli chodzi o zapewnianie środków ochrony indywidualnej dostosowanych do płci, zdecydowana większość ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych (82%) potwierdziła, że zapewnia takie środki odpowiadające potrzebom wszystkich płci. Jest to znaczący krok w kierunku włączających standardów bezpieczeństwa, uznających znaczenie odpowiedniego dopasowania, komfortu i ochrony dla każdego pracownika, niezależnie od płci. Uwzględnienie różnic między płciami w kształcie i rozmiarze ciała przy projektowaniu ŚOI jest ważne zarówno ze względu na wygodę, jak i zapobieganie zagrożeniom. Niemniej jednak 11% ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych twierdzi, że nie oferuje jeszcze ŚOI dostosowanych do płci. Grupa ta stanowi krytyczną lukę w bezpieczeństwie, która potencjalnie naraża pracowników, zwłaszcza kobiety, na dyskomfort, a nawet fizyczne ryzyko wynikające z niewłaściwie dopasowanego sprzętu.

Jak wynika z badania, 75% przedsiębiorstw kolejowych zainstalowało już odpowiednie urządzenia sanitarne, co wskazuje, że ten ważny standard cieszy się powszechnym uznaniem. Ponadto 14% ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych jest obecnie w trakcie opracowywania lub poprawy tych warunków, co wskazuje na pozytywne rezultaty w zakresie zamykania pozostałych luk. Jednak 7% przedsiębiorstw przyznało, że nie ma odpowiednich warunków, a kolejne 4% nie jest w stanie ocenić sytuacji, co stanowi 11% przedsiębiorstw kolejowych, gdzie brak warunków może naruszać godność i dobrostan pracowników, zwłaszcza kobiet i personelu różnicowanego pod względem płci.

Tylko nieco ponad połowa ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych (52%) poinformowała, że aktywnie włączyła perspektywę płci do swoich strategii bezpieczeństwa i higieny pracy. Liczba ta sugeruje, że pomimo rosnącej świadomości, przyjęcie specyficznego, wrażliwego na płeć podejścia do bezpieczeństwa i higieny pracy pozostaje nierówne. Kolejne 7% przedsiębiorstw rozwija obecnie takie perspektywy; jednak 33% stwierdziło, że ich polityka bezpieczeństwa i higieny pracy nie uwzględnia obecnie aspektów płci.

Ogólne zaangażowanie w bezpieczeństwo w miejscu pracy wydaje się być silne: 81% ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych wskazało, że podjęło inicjatywy w zakresie ogólnego bezpieczeństwa. Wysiłki te odzwierciedlają powszechne uznanie, że bezpieczeństwo ma fundamentalne znaczenie dla wydajności i dobrego samopoczucia pracowników. Kolejne 4% firm rozwija obecnie takie inicjatywy. Jednakże 7% stwierdziło, że nie wdrożyło żadnych ulepszeń związanych z bezpieczeństwem. Inicjatywy

dotyczące bezpieczeństwa mogą obejmować regularne szkolenia, oceny ergonomiczne, analizę ryzyka lub wprowadzenie cyfrowych systemów monitorowania bezpieczeństwa.



Rys. 60, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n between 27 and 28

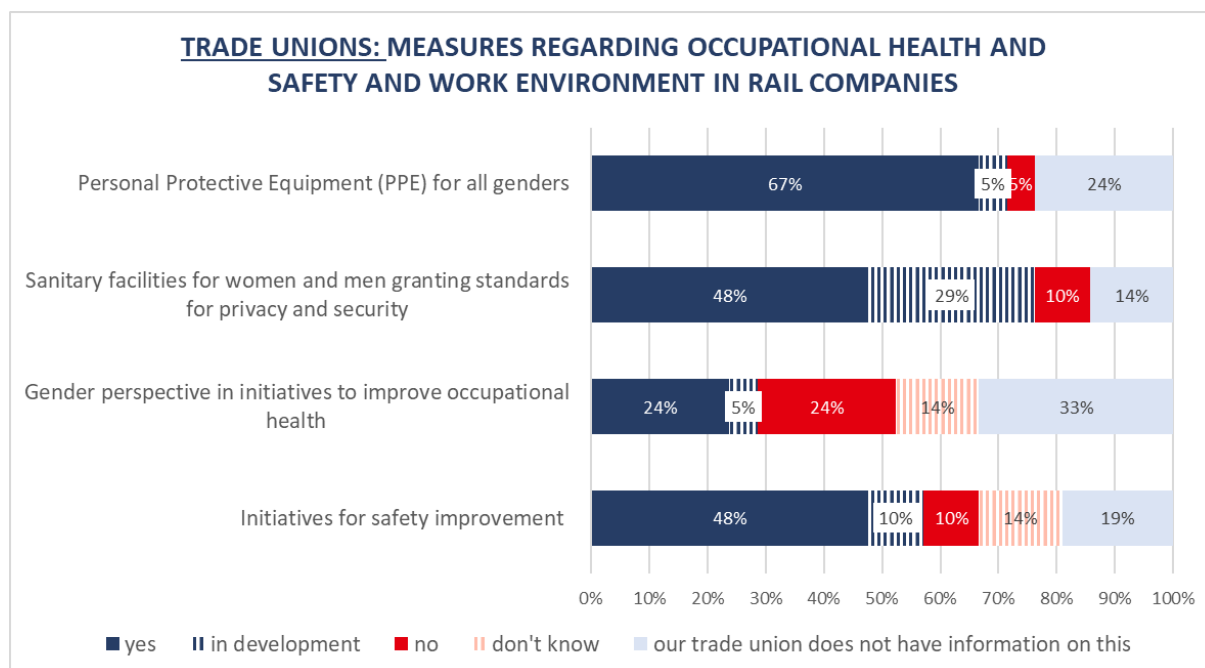
Przedsiębiorstwa kolejowe: środki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy z uwzględnieniem płci w przedsiębiorstwach kolejowych

- Środki ochrony indywidualnej (ŚOI) dla wszystkich płci
- Urządzenia sanitarne dla kobiet i mężczyzn zapewniające standardy prywatności i bezpieczeństwa
- Perspektywa płci w inicjatywach na rzecz poprawy higieny pracy
- Inicjatywy na rzecz poprawy bezpieczeństwa

Poniżej znajduje się analiza odpowiedzi udzielonych przez ankietowane związki zawodowe, która podkreśla zarówno poczynione postępy, jak i obszary wymagające dalszej poprawy w odniesieniu do środków bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględniających płeć w przedsiębiorstwach kolejowych. Dane przedstawiają mieszany obraz: Choć wiele przedsiębiorstw kolejowych wykazuje silne zaangażowanie w przestrzeganie włączających norm bezpieczeństwa, nadal utrzymują się krytyczne luki. Na uwagę zasługuje ponownie brak informacji dla związków zawodowych na temat kluczowych działań w tym obszarze – to świadczy, że niektóre przedsiębiorstwa kolejowe nie wywiązują się obecnie ze swoich zobowiązań wynikających z Umowy WiR w tym zakresie.

Według ankietowanych związków zawodowych najpowszechniej wdrażanym środkiem w przedsiębiorstwach kolejowych jest zapewnienie środków ochrony indywidualnej (ŚOI) dla wszystkich płci, przy czym 67% potwierdziło ich dostępność w przedsiębiorstwach kolejowych. Urządzenia sanitarne spełniające standardy prywatności i bezpieczeństwa zarówno kobiet, jak i mężczyzn w spółkach kolejowych potwierdza 48% ankietowanych związków zawodowych, a kolejne 29% twierdzi, że takie obiekty są w fazie tworzenia. Znacznie mniejsza część ankietowanych związków zawodowych – zaledwie 24% – zgłasza, że przedsiębiorstwa kolejowe włączyły perspektywę płci do inicjatyw w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to krytyczna luka, zwłaszcza biorąc pod uwagę szersze

znaczenie włączającego podejścia do bezpieczeństwa i higieny pracy. Ogólne inicjatywy poprawy bezpieczeństwa w spółkach kolejowych potwierdza 48% ankietowanych związków zawodowych.



Rys. 61, źródło: L&R Database 'WIR_trade_union', n=21

Związki zawodowe: środki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy z uwzględnieniem płci w przedsiębiorstwach kolejowych

- Środki ochrony indywidualnej (ŚOI) dla wszystkich płci
- Urządzenia sanitarne dla kobiet i mężczyzn zapewniające standardy prywatności i bezpieczeństwa
- Perspektywa płci w inicjatywach na rzecz poprawy higieny pracy
- Inicjatywy na rzecz poprawy bezpieczeństwa

Coraz większa liczba europejskich przedsiębiorstw kolejowych zdaje sobie sprawę ze znaczenia włączenia perspektywy płci do polityki bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz środowiska pracy. Chociaż ogólny poziom instytucjonalizacji jest różny, udane inicjatywy w kilku krajach ilustrują rosnące wysiłki mające na celu zaspokojenie specyficznych potrzeb różnorodnych grup pracowników. Poniżej znajduje się przegląd podjętych działań, podkreślający zarówno postępy, jak i innowacje.

ŚRODKI DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ ŚRODOWISKA PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOLEJOWYCH

WARUNKI PRACY UWZGLĘDNIAJĄCE PŁEĆ

Oferowanie dostosowanych przestrzeni do pracy (oświetlenie, hałas, obciążenie fizyczne) (LTG, Litwa)

Polityka włączająca dla pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze (IÉ, Irlandia)

Zapewnianie środków ochrony indywidualnej uwzględniających płeć (ŽSSK, Słowacja; Austria; SNCF, Francja; CFL, Luksemburg)

Istnieją wymogi prawne, zgodnie z którymi określone ryzyko związane z pracą (np. podnoszenie i przenoszenie ciężkich ładunków) jest oceniane z uwzględnieniem płci i wdrażane są odpowiednie środki (DB, Niemcy; SNCF, Francja)

Dostęp do partnerów zewnętrznych w zakresie opieki nad dziećmi i usług rodzinnych – przyczynianie się do tworzenia holistycznego, włączającego środowiska pracy (SBB CFF FFS, Szwajcaria)

Opieka nad dziećmi i usługi rodzinne świadczone wewnętrznie (SNCF, Francja)

Integrowane są praktyki uwzględniające płeć poprzez wewnętrzne oceny i elastyczny harmonogram, a warunki pracy są dostosowywane, aby uwzględnić obowiązki rodzicielskie lub opiekuńcze (SŽ, Słowenia)

Prowadzony jest system opieki społecznej skupiający się na równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, wsparcie peer-to-peer dla opiekunów (FS Italiane, Włochy)

Działania na rzecz poprawy warunków pracy personelu transportu, w tym rozwój damskiej odzieży roboczej, cyfryzacja (BDŽ Holding, Bułgaria; SNCF, Francja)

ŚRODKI PROMOCJI ZDROWIA

Ubezpieczenie zdrowotne i dostęp do prywatnej opieki zdrowotnej (LTG, Litwa; SNCF, Francja)

Wewnętrzny dział medyczny; możliwości uprawiania sportu (SNCF, Francja)

Aktywne wsparcie psychologiczne i psychiczne (CD, Czechy; LTG, Litwa; SBB CFF FFS, Szwajcaria; SNCF, Francja)

Proaktywna ocena ergonomiczna (LTG, Litwa; ŽSSK, Słowacja; SNCF, Francja)

Komitet Roboczy ds. Menopauzy. Program „Dyżurny aptekarz”, program ubezpieczenia zdrowotnego GP Scheme, dział dobrego samopoczucia pracowników, program pomocy pracownikom (EAP) oraz wsparcie dochodu dla osób z długoterminową niepełnosprawnością (IE, Irlandia)

Prace nad wsparciem dla pracownic przechodzących menopauzę i endometriozę (SNCF, Francja)

Dostarczanie produktów menstruacyjnych pracownikom (ÖBB, Austria; SNCF, Francja)

Ocena ryzyka uwzględniająca płeć (np. w czasie ciąży) przeprowadzana przez wewnętrzny dział medyczny (IE, Irlandia; SNCB/NMBS, Belgia; SNCF, Francja)

Dostosowanie pracy dla kobiet w ciąży lub osób z tymczasowymi ograniczeniami zdrowotnymi (ŽSSK, Słowacja; SNCF, Francja)

Organizacja dni zdrowia, kampanie szczepień i warsztaty BHP z uwzględnieniem płci (CD, Czechy; SNCF, Francja)

Oferowane są regularne badania kontrolne (SBB CFF FFS, Szwajcaria; SNCF, Francja)

Środki poprawiające samopoczucie, np. treningi odporności, redukcja stresu, możliwość szczepień, możliwości uprawiania sportu, instruktaż bezpieczeństwa w czasie ciąży w miejscu pracy (BLS, Szwajcaria)

Działania mające na celu poprawę profilaktyki problemów zdrowotnych (np. szkolenia elektroniczne na temat obowiązków pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, narzędzia cyfrowe do obsługi wizyt i ocen w ramach konsultacji w zakresie higieny pracy), regularne spotkania dotyczące zdrowia, cyfrowe i lokalne środki zapobiegawcze, cyfrowy tydzień zdrowia, różne kanały komunikacji na temat zdrowia (DB, Niemcy)

Urlop przejściowy, specjalne warunki podczas menstruacji i zapewnienie środków higienicznych dla pracownic (NS, Holandia)

ŚRODKI ZAPEWNIAJĄCE BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONĘ

Wdrażanie kompleksowej strategii bezpieczeństwa, która obejmuje regularne szkolenia (np. samoobrona, przeciwdziałanie przemocy), analizy predykcyjne w celu identyfikacji zagrożeń oraz anonimowy system raportowania w celu utrzymania kultury zaufania i otwartości. Dodatkowe środki obejmują towarzyszenie podczas kontroli biletów, informacje o korzystaniu z kamer osobistych i zakazy transportu dla osób naruszających przepisy (ÖBB, Austria)

Zapewnia bezpieczne warunki pracy dla wszystkich płci i promuje otwarte zgłaszanie problemów związanych z bezpieczeństwem (SNCB/NMBS, Belgia)

Zachęcanie do zgłaszania niebezpiecznych praktyk (CD, Czechy)

Szkolenia z zakresu zarządzania konfliktem dla pracowników, warsztaty samoobrony, warsztaty stand-up dotyczące reagowania na ataki na tle seksualnym lub napaści na tle seksualnym, wewnętrzny barometr dotyczący przemocy na tle seksistowskim i seksualnym oraz plan działania (SNCF, Francja).

Specjalne szkolenia skupiające się na poprawie warunków bezpieczeństwa personelu pokładowego. Testowanie zastosowania kamer umieszczonych na ciele w celu ochrony personelu (DB, Niemcy)

Wdrażanie konkretnych środków zapobiegania i ochrony przed ryzykiem agresji i przemocy, zgodnie z Konwencją MOP nr 190 z 2019 r. (na przykład specjalne działania szkoleniowe i informacyjne dla personelu) (FS Italiane, Włochy)

Opracowanie kursów i szkoleń z samoobrony dla personelu pokładowego (CFL, Luksemburg; BLS, Szwajcaria; SNCF, Francja)

Rozwój narzędzi ułatwiających śledzenie incydentów wobec personelu w pociągach i na stacjach. W 12% pociągów personelowi pokładowemu towarzyszą (prywatni) funkcjonariusze ochrony (CFL, Luksemburg)

Kursy samoobrony, monitorowanie zdarzeń i ochroniarze towarzyszący obsłudze w 12% pociągów (cel na 2025 r. to 15%). Monitoring wideo obejmuje wszystkie pociągi, autobusy i stacje. Środki mają zastosowanie do całego personelu, w tym kierowców, konduktorów, agentów biletowych i personelu stacji (CFL, Luksemburg)

Zwiększona kontrola policyjna na ryzykownych trasach w celu poprawy bezpieczeństwa (BDŽ Holding, Bułgaria)

Prowadzone są regularne szkolenia, seminaria i oceny ryzyka, a system zarządzania bezpieczeństwem jest utrzymywany na bieżąco (IE, Irlandia)

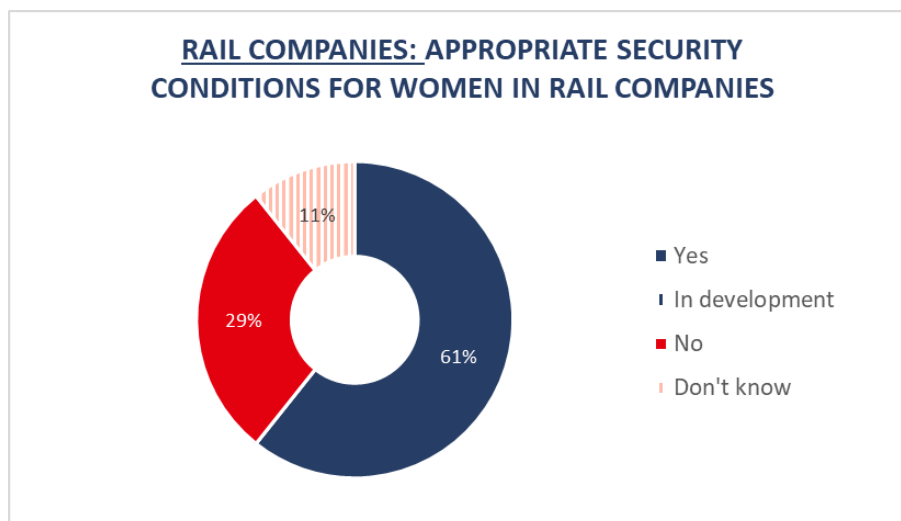
Przykłady te podkreślają ewoluujący krajobraz, w którym przedsiębiorstwa kolejowe w coraz większym stopniu uznają, że równość płci i dobro pracowników są integralną częścią bezpieczeństwa w miejscu pracy. Niemniej jednak brak konkretnych środków dotyczących płci w niektórych firmach uwydatnia potrzebę dalszego włączania kwestii do głównego nurtu polityki, ustrukturyzowanych audytów i wymiany najlepszych praktyk w całym sektorze.

Według ankietowanych związków zawodowych europejskie przedsiębiorstwa kolejowe wdrażają różnorodne środki w celu zapewnienia bezpiecznego, zdrowego i włączającego środowiska pracy, kładąc coraz większy nacisk na podejście uwzględniające płeć. Uzupełniając powyższą listę, związki zawodowe podają dalsze przykłady środków ukierunkowanych na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach kolejowych, ze szczególnym uwzględnieniem wspólnych inicjatyw realizowanych przez przedsiębiorstwa we współpracy ze związkami zawodowymi. Poniżej znajduje się krótki przegląd kluczowych praktyk, zilustrowany przykładami z poszczególnych firm.

WARUNKI BEZPIECZEŃSTWA UWZGLĘDNIAJĄCE PŁEĆ W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOLEJOWYCH

Zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy ma kluczowe znaczenie dla promowania równości płci i przyciągania większej liczby kobiet do sektorów tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn, takich jak transport kolejowy. Zaprezentowane poniżej wyniki odzwierciedlają aktualny stan wdrażania odpowiednich warunków bezpieczeństwa kobiet w badanych spółkach kolejowych.

Z badania wynika, że większość przedsiębiorstw kolejowych (61%) stworzyła już odpowiednie warunki bezpieczeństwa dla pracowników. Jest to znaczący krok naprzód w rozwiązaniu kwestii bezpieczeństwa związanych z płcią w miejscu pracy oraz wyraźny sygnał zaangażowania na rzecz inkluzywności i równego traktowania. Jednak prawie jedna trzecia ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych (29%) podała, że nie wdrożyła jeszcze takich środków.

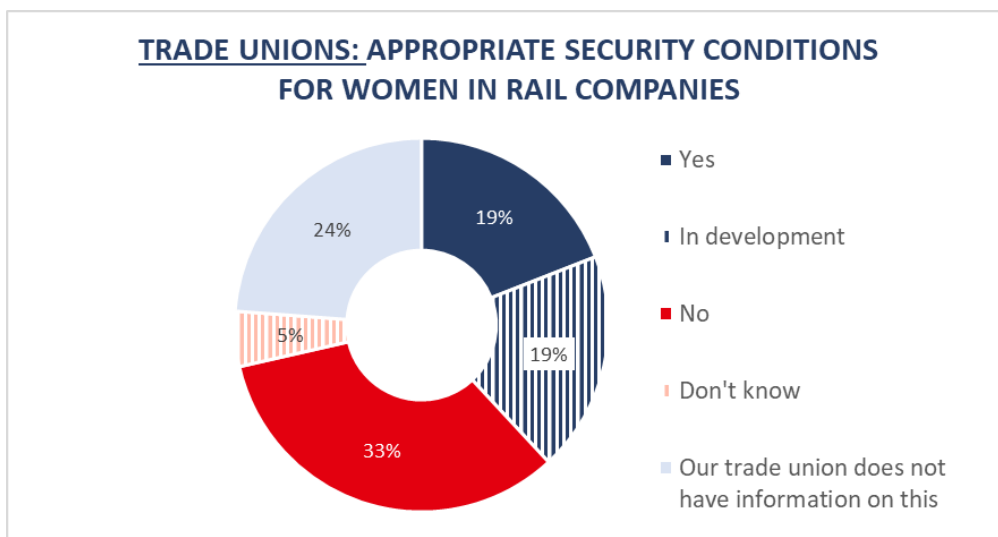


Rys. 62, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=28

Przedsiębiorstwa kolejowe: odpowiednie warunki bezpieczeństwa dla kobiet w przedsiębiorstwach kolejowych

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy

Perspektywa badanych związków zawodowych po raz kolejny jest rozbieżna: Tylko 19% związków zawodowych potwierdza, że w spółkach kolejowych, których pracowników reprezentują, zapewnione są obecnie odpowiednie warunki bezpieczeństwa dla kobiet. Podobna liczba związków zawodowych (19%) wskazuje, że takie działania są w fazie opracowywania. Jednak jedna trzecia ankietowanych związków zawodowych informuje, że obecnie w spółkach kolejowych nie obowiązują takie rozwiązania, a kolejne 24% deklaruje brak informacji na ten temat, co po raz kolejny odzwierciedla ograniczoną przejrzystość wdrażania takich działań w spółkach kolejowych.



Rys. 63, źródło: L&R Database ,WIR_trade_unions', n=21

Związki zawodowe: odpowiednie warunki bezpieczeństwa dla kobiet w przedsiębiorstwach kolejowych

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

Na podstawie analizy danych zebranych od przedsiębiorstw kolejowych i związków zawodowych zidentyfikowano kilka obszarów wymagających poprawy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz środowiska pracy. Kluczową obawą poruszoną w otwartych odpowiedziach jest kwestia nieregularnych godzin pracy i schematów zmian, które stanowią szczególne wyzwanie dla kobiet starających się pogodzić obowiązki zawodowe i rodzinne. Spostrzeżenia te wskazują na pilną potrzebę wprowadzenia bardziej elastycznych, włączających i wrażliwych na płeć form organizacji pracy, aby zapewnić bezpieczniejsze i bardziej wspierające środowisko pracy w całym sektorze kolejowym. Brak konkretnych środków dotyczących płci w niektórych badanych przedsiębiorstwach kolejowych uwypukla potrzebę dalszego włączania kwestii do głównego nurtu polityki, ustrukturyzowanych audytów i wymiany najlepszych praktyk w całym sektorze.

INSPIRUJĄCE PRAKTYKI: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ ŚRODOWISKO PRACY

NS I FNV UNION (HOLANDIA): ZDROWIE MENSTRUACYJNE I PRODUKTY, HOLANDIA

Grupa docelowa środka/działania: Kobiety

Harmonogram wdrożenia środka/działania: Pierwszy kwartał 2025

Opis:

Wsparcie przy dolegliwościach menstruacyjnych i/lub związanych z menopauzą. NS chce wspierać pracownice, których funkcjonowanie jest ograniczone w związku z dolegliwościami menstruacyjnymi lub menopauzą.

Badania pokazują, że ubóstwo menstruacyjne występuje również w Holandii: jest wiele kobiet, które nie są w stanie płacić za produkty menstruacyjne lub są w stanie płacić za nie jedynie w ograniczonym zakresie. NS udostępni bezpłatne produkty menstruacyjne w toaletach dla kobiet w pobliżu miejsca pracy, aby zmniejszyć tabu związane z miesiączką, absencję związaną z menstruacją i oraz ubóstwo menstruacyjne. Temat ten był początkowo propagowany przez FNV Union Holandia w 2023 r. i został uzgodniony przez holenderskie przedsiębiorstwo kolejowe. Obydwa partnerzy zgodzili się umieścić w porządku obrad kwestię zdrowia menstruacyjnego. W rezultacie związek zawodowy mógł domagać się włączenia środków menstruacyjnych do Układu Zbiorowego w 2024 roku. Wspólne porozumienie stanowi, że kobiety mogą rozmawiać ze swoimi przełożonymi na temat leczenia w pracy, jeśli mają problemy w pracy w trakcie okresu. W każdym miejscu pracy znajdują się produkty menstruacyjne dla kobiet.

Link do strony internetowej (jeśli jest dostępny): [63697-akkoord-caon-s-2024-2025.pdf](https://www.fnv.nl/onderwerpen/maatschappij/63697-akkoord-caon-s-2024-2025.pdf) (w języku niderlandzkim), zob. paragraf 8 „Divers”.

DB (NIEMCY): NIEBINARNA ODZIEŻ KORPORACYJNA W DEUTSCHE BAHN

Grupa docelowa: Pracownicy mający bezpośredni kontakt z klientami, tj. na stacjach kolejowych, w pociągach, centrach podróży i autobusach DB.

Opis: Od 2022 roku pracownicy Deutsche Bahn nie muszą już wciskać się w źle dopasowane ubrania, ale mogą wybrać odzież firmową, która odpowiada ich sylwetce i gustom. Obowiązuje to niezależnie od ich płci biologicznej lub tożsamości płciowej. Około 80 różnych elementów odzieży firmowej – od spodni, spódnic i sukienek po marynarki, kamizelki i pikowane kurtki, a także krawaty, szaliki i czapki – można łączyć zgodnie z zasadą garderoby. Wynika to z faktu, że coraz więcej pracowników opowiada się za zniesieniem segregacji płciowej. Zwiększa to nie tylko dobre samopoczucie w pracy, ale także sprzyja identyfikacji z miejscem pracy i kulturą korporacyjną. Ten krok stanowi silny sygnał otwartości i różnorodności, ponieważ odzwierciedla pozycję DB jako kosmopolitycznego i zróżnicowanego pracodawcy.

Link: <https://www.deutschebahn.com/de/konzern/Menschen-Einziganders-/DB-Unternehmensbekleidung-feiert-Non-Binary-10439104#>



OBSZAR POLITYKI 8: ZAPOBIEGANIE MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU I SEKSIZMOWI

Bezpieczeństwo i wzajemny szacunek stanowią podstawowe elementy dobrostanu pracowników i tym samym wpływają na ich wyniki w pracy. Zachowania związane z molestowaniem, molestowaniem seksualnym i seksizmem są dla danej osoby poniżające lub upodlające, lub niekorzystnie wpływają na jej dobrostan lub na jej poczucie własnej wartości lub godności. Taka sytuacja jest niedopuszczalna i może negatywnie wpływać na jakość przydzielonej pracy. Ponadto tego typu zachowania mają realne skutki ekonomiczne w związku z nieobecnościami w pracy, rotacją pracowników i dobrostanem pracowników. Molestowanie należy uznawać za formę dyskryminacji.²¹



© SNCF

²¹ Umowa WiR, strona 13.

Zapewnienie bezpiecznego, pełnego szacunku i wspierającego środowiska pracy ma zasadnicze znaczenie dla dobrostanu i produktywności pracowników w sektorze kolejowym. Molestowanie seksualne, molestowanie i seksizm nie tylko niszczą godność jednostki, ale także zakłócają harmonię w miejscu pracy, zwiększają absencję, rotację personelu i obniżają morale pracowników. Takie postępowanie jest niedopuszczalne i należy je jednoznacznie potępiać.

W tej sekcji zbadano, w jaki sposób przedsiębiorstwa kolejowe wdrażają postanowienia Umowy WiR w celu zwalczania molestowania i seksizmu w miejscu pracy. Kluczowym aspektem jest opracowanie i egzekwowanie jasnych polityk, które definiują niewłaściwe zachowanie, zniechęcają do takich działań i karzą je, tworzą bezpieczną przestrzeń dla ofiar do zgłaszania skarg oraz ustanawiają przejrzyste procedury dyscyplinarne. Zasady te muszą tworzyć kulturę zerowej tolerancji i zapewniać, że wszyscy pracownicy rozumieją swoje prawa i obowiązki.

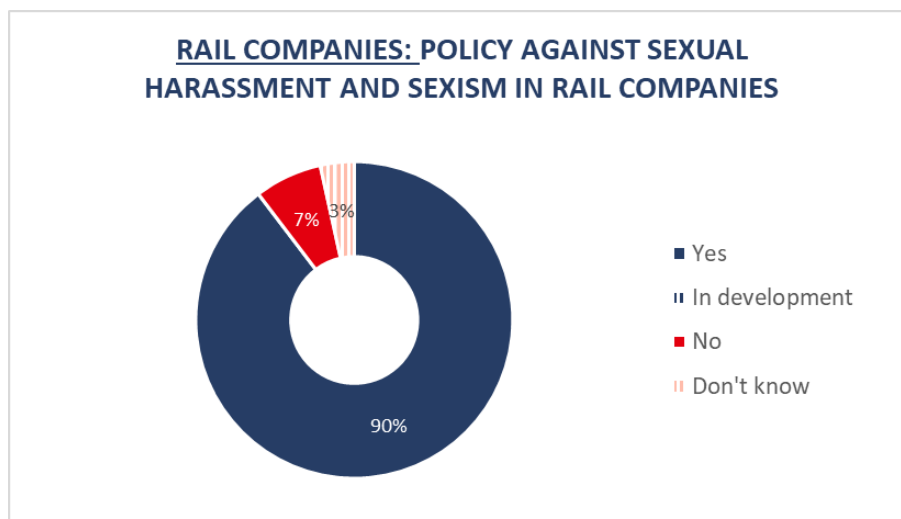
Menedżerowie odgrywają w tym kluczową rolę, dając pozytywny przykład, wdrażając zasady przeciwdziałania molestowaniu i podejmując szybkie działania naprawcze w przypadku wystąpienia incydentów. Ich przywództwo ma kluczowe znaczenie dla wspierania kultury miejsca pracy, która ceni godność i wzajemny szacunek.

W raporcie podkreślono również znaczenie ochrony ofiar podczas zgłaszania incydentów, zapewnienia prywatności i zapobiegania odwetowi. Regularne monitorowanie i ocena skuteczności polityki są niezbędne do zapewnienia ciągłej poprawy i odpowiedzialności w walce z molestowaniem i seksizmem.

Aktywnie zapobiegając niewłaściwym zachowaniom i eliminując je, przedsiębiorstwa kolejowe mogą stworzyć bezpieczniejsze i bardziej włączające środowisko pracy, przyczyniając się do długoterminowego sukcesu i zrównoważonego rozwoju sektora kolejowego.

POLITYKI PRZECIWKO MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU I SEKSIZMOWI W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOLEJOWYCH

W ankietach przeprowadzonych wśród przedsiębiorstw kolejowych i związków zawodowych przyjrano się bliżej politykom stosowanym w sektorze kolejowym w zakresie zwalczania molestowania seksualnego i seksizmu, a także ich specyfice i indywidualnym elementom, które mogłyby je wyróżniać. Bardzo wysoki odsetek 90% ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych, które zgłaszają, że taka polityka już istnieje w ich organizacji, jest wyraźnym potwierdzeniem wagi tego tematu oraz ich zaangażowania we wnoszenie pozytywnego wkładu w tym zakresie.

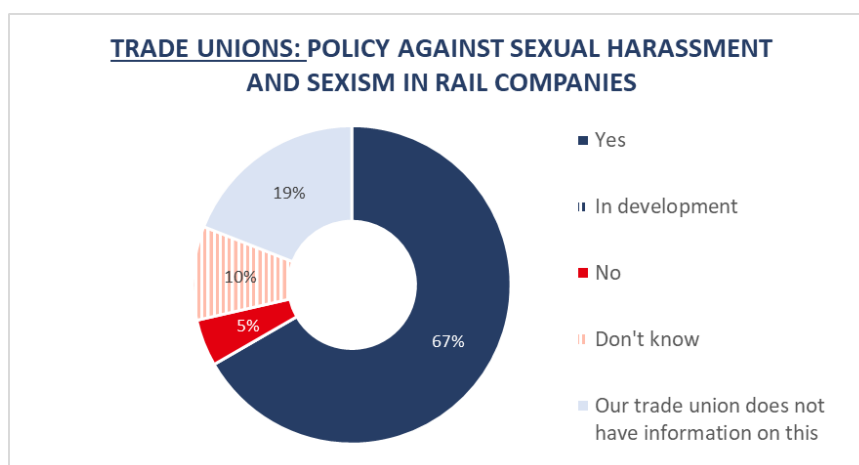


Rys. 64, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=29

Przedsiębiorstwa kolejowe: polityka przeciwko molestowaniu seksualnemu i seksizmowi w przedsiębiorstwach kolejowych

- tak
- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy

Choć w nieco mniejszym stopniu, stwierdzenie to wyraźnie potwierdzają ankietowane związki zawodowe, z których 67% potwierdza wiedzę o istnieniu takich polityk w spółkach kolejowych, których pracowników reprezentują. Podobnie jak w przypadku poprzednich odpowiedzi związków zawodowych, znaczna część (29%) wskazuje, że nie posiada żadnych informacji na ten temat lub nie jest świadoma istnienia takich środków.



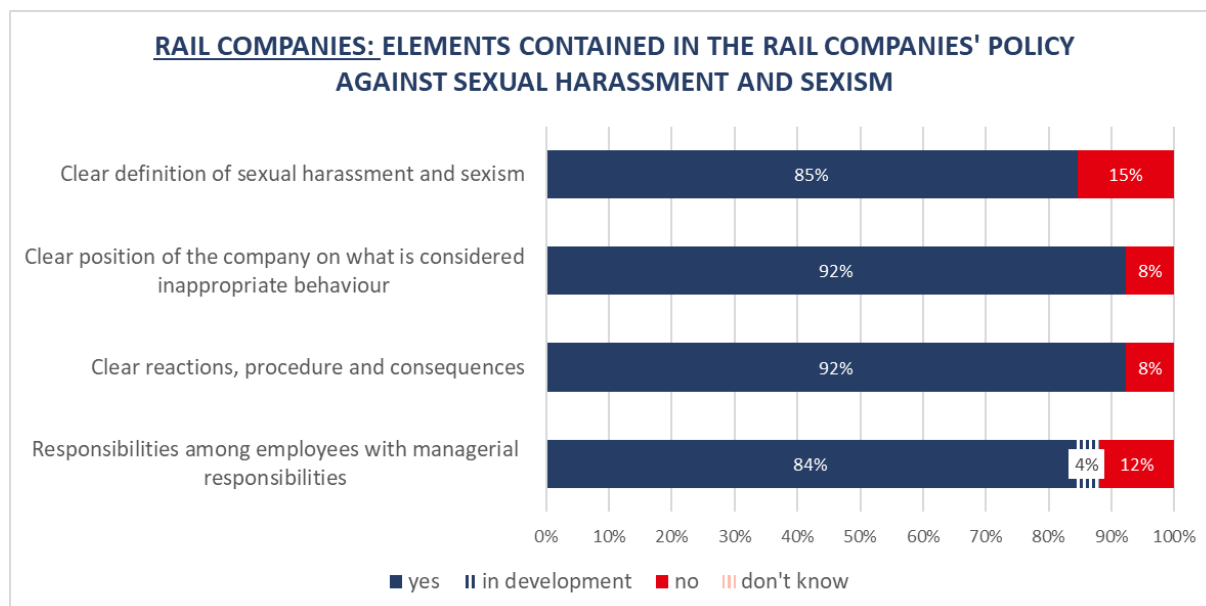
Rys. 65, źródło: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

Związki zawodowe: polityka przeciwko molestowaniu seksualnemu i seksizmowi w przedsiębiorstwach kolejowych

- tak

- w opracowaniu
- nie
- brak wiedzy
- nasz związek zawodowy nie ma informacji na ten temat

Odpowiednio do silnego zaangażowania wykazanego przez ankietowane przedsiębiorstwa kolejowe w zakresie przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i seksizmowi za pomocą polityk przedsiębiorstw, ich zgodność z różnymi elementami zawartymi w takich politykach jest równie wysoka. Oznacza to, że firmy nie tylko posiadają polityki przeciwdziałające molestowaniu seksualnemu i seksizmowi, ale także, że są one dojrzałe i kompleksowe. W związku z tym 85% ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych stwierdza, że ich polityka zawiera jasną definicję molestowania seksualnego i seksizmu – co stanowi kluczowy punkt wyjścia do dalszych działań. Ponadto 92% twierdzi, że w ich politykach określono jasne stanowiska dotyczące tego, co uważa się za niewłaściwe zachowanie, a także jasne reakcje, procedury i konsekwencje w tym zakresie. 84% uczestniczących przedsiębiorstw kolejowych ma szczegółowo określone obowiązki pracowników pełniących funkcje kierownicze, a dodatkowe 4% pracuje obecnie nad ich opracowaniem.



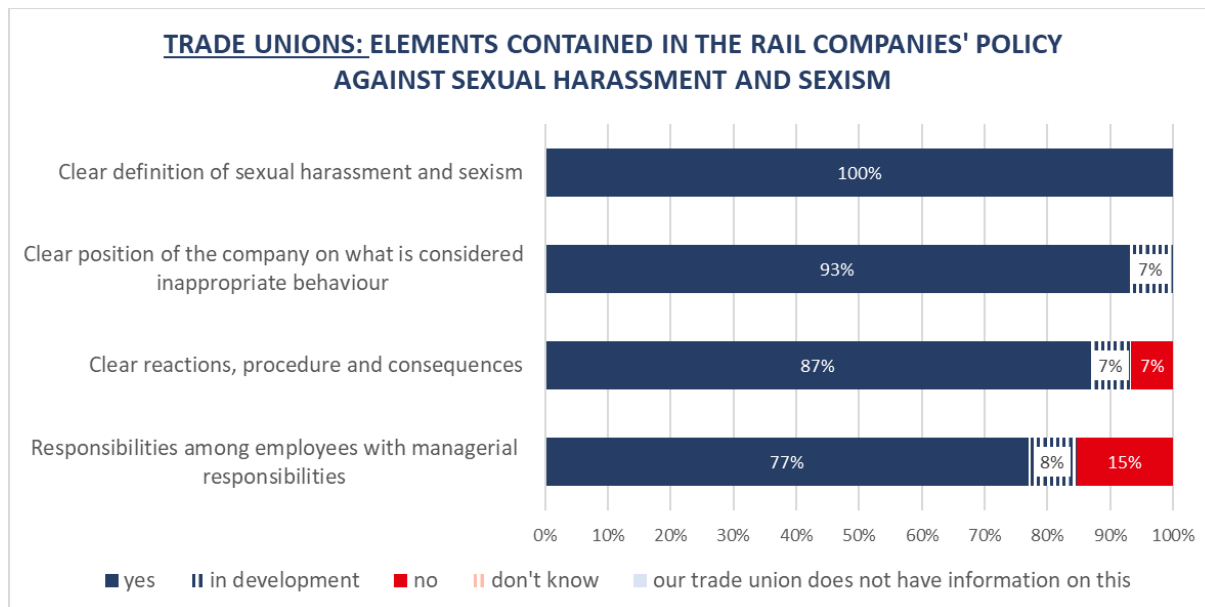
Rys. 66, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n between 25 and 26

Przedsiębiorstwa kolejowe: elementy objęte polityką przeciwko molestowaniu seksualnemu i seksizmowi w przedsiębiorstwach kolejowych

- Jasna definicja molestowania seksualnego i seksizmu
- Jasne stanowisko firmy w sprawie zachowań uznawanych za niewłaściwe
- Jasne reakcje, procedury i konsekwencje
- Obowiązki wśród pracowników pełniących obowiązki kierownicze

Według ankietowanych związków zawodowych treść polityk przedsiębiorstw kolejowych przeciwko molestowaniu seksualnemu i seksizmowi jest dobrze znana: wszystkie związki zawodowe deklarują swoją wiedzę na temat uwzględnienia w politykach jasnych definicji molestowania seksualnego i seksizmu. Podobnie 93% ankietowanych związków zawodowych zna jasne stanowiska przedsiębiorstw

kolejowych w sprawie zachowań uznawanych za niewłaściwe, a 87% – jasne reakcje, procedury i konsekwencje. Samo przypisanie obowiązków w zakresie zwalczania molestowania seksualnego i seksizmu na szczeblu kierowniczym potwierdza stosunkowo niższy, choć wciąż znaczny udział ankietowanych związków zawodowych (77%).



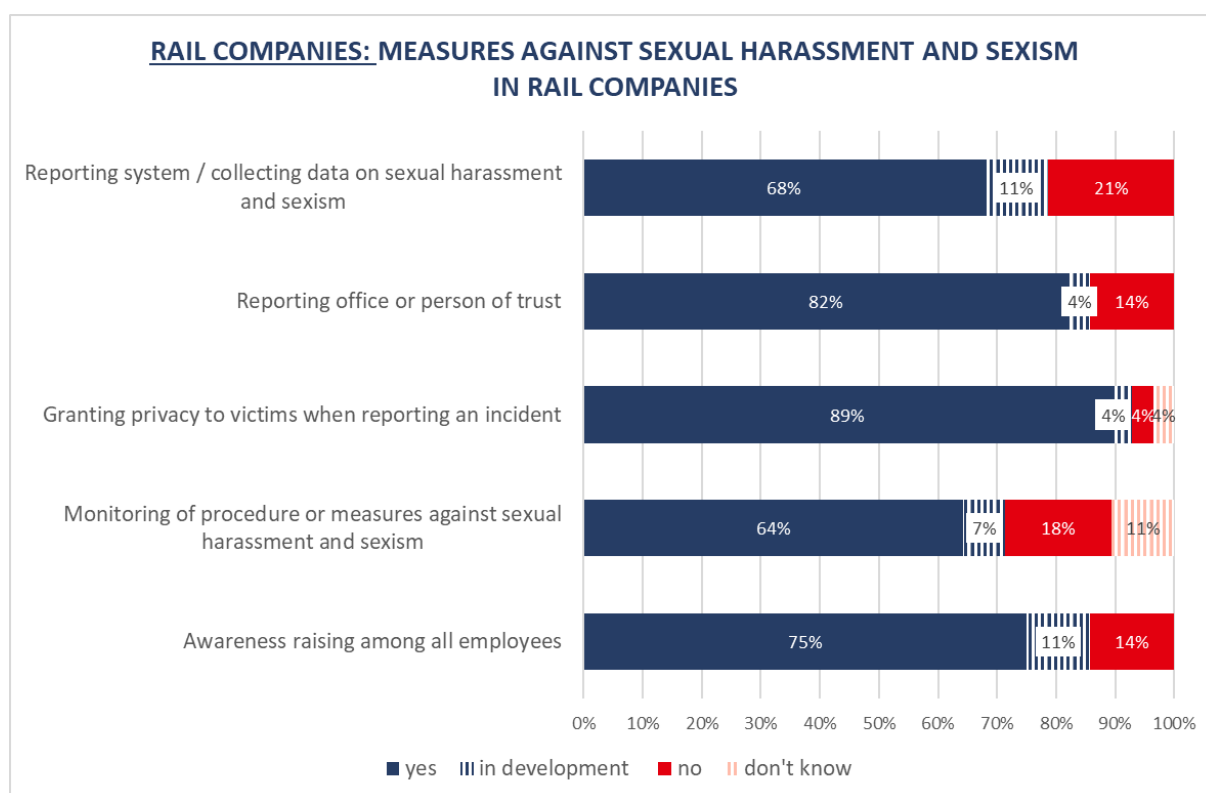
Rys. 67, źródło: L&R Database 'WIR_trade_unions', n between 13 and 15

Związki zawodowe: element objęte polityką przeciwko molestowaniu seksualnemu i seksizmowi w przedsiębiorstwach kolejowych

- Jasna definicja molestowania seksualnego i seksizmu
- Jasne stanowisko firmy w sprawie zachowań uznawanych za niewłaściwe
- Jasne reakcje, procedury i konsekwencje
- Obowiązki wśród pracowników pełniących obowiązki kierownicze

ŚRODKI PRZECIWKO MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU I SEKSIZMOWI W PRZEDSIĘBIORSTWACH KOLEJOWYCH

Ankietowane przedsiębiorstwa kolejowe nie poprzestają jednak na przyjęciu polityki przeciwdziałającej molestowaniu seksualnemu i seksizmowi, ale w dużej mierze opracowują i wdrażają konkretne środki w tym celu. Najwyższa zgodność wśród 89% ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych dotyczyła faktu, że zapewnienie ofiarom prywatności podczas zgłaszania zdarzenia jest sprawą najwyższej wagi. Co więcej, 82% firm utworzyło biuro zgłaszania lub osobę zaufaną w przypadku takich incydentów. Systemy raportowania służące gromadzeniu danych na temat molestowania seksualnego i seksizmu, a także działania mające na celu podnoszenie świadomości wśród wszystkich pracowników są również szeroko rozpowszechnionymi środkami wśród badanych przedsiębiorstw kolejowych (odpowiednio 68% i 75%). Dla porównania mniej przedsiębiorstw kolejowych wdrożyło mechanizmy monitorowania procedur lub środków przeciwdziałających molestowaniu seksualnemu i seksizmowi (64%).

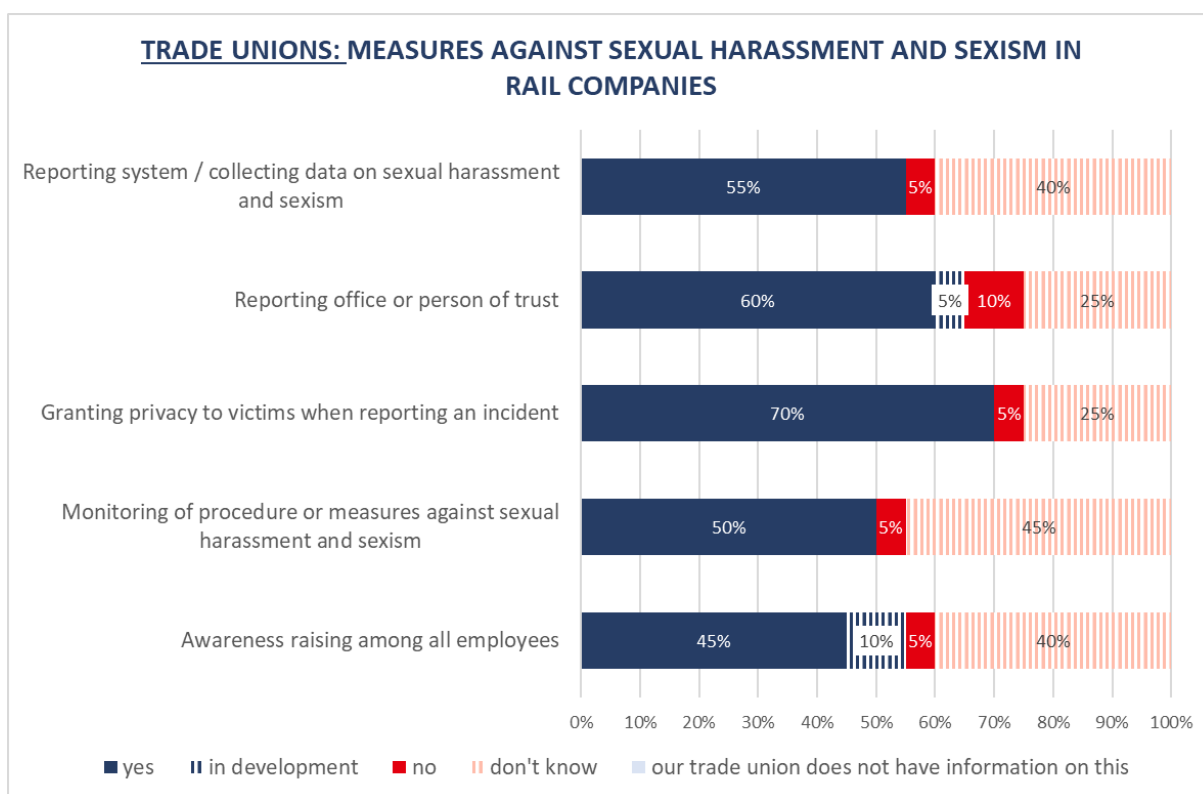


Rys. 68, źródło: L&R Database 'WIR_companies', n=28

Przedsiębiorstwa kolejowe: środki przeciwko molestowaniu seksualnemu i seksizmowi w przedsiębiorstwach kolejowych

- Systemy raportowania / gromadzenia danych na temat molestowania seksualnego i seksizmu
- Biuro zgłaszania lub osoba zaufana
- Zapewnienie ofiarom prywatności podczas zgłaszania zdarzenia
- Monitorowanie procedur lub środków przeciwdziałających molestowaniu seksualnemu i seksizmowi
- Podnoszenie świadomości wśród wszystkich pracowników

Wyniki ankiety przeprowadzonej wśród związkowców jedynie w niewielkim stopniu mogły potwierdzić realizację tych działań, przy czym bardzo wysoki odsetek związków zawodowych wskazał na brak wiedzy na temat takich działań. Jeśli chodzi o systemy monitorowania przeciwko molestowaniu seksualnemu i seksizmowi, tylko połowa ankietowanych związków zawodowych mogła potwierdzić ich istnienie, a uderzające 45% nie było świadomych istnienia takich środków. Podobnie 55% ankietowanych związków zawodowych było w stanie potwierdzić, że w przedsiębiorstwach kolejowych funkcjonują systemy raportowania służące gromadzeniu danych na temat molestowania seksualnego i seksizmu, a zaledwie 45% mogło potwierdzić wysiłki na rzecz podnoszenia świadomości wśród wszystkich pracowników. Z drugiej strony po 40% ponownie nie wiedziało o wdrażaniu takich działań w spółkach kolejowych, których pracowników reprezentują. Nieco wyższe wyniki odnotowano w związku z działaniami na rzecz zapewnienia ofiarom prywatności podczas zgłaszania zdarzenia – potwierdza to 70% związków zawodowych, a 60% potwierdza także obecność biura zgłaszania lub osoby zaufanej w przedsiębiorstwach kolejowych. Jednak w obu przypadkach 25% związków zawodowych ponownie nie miało wiedzy o takich działaniach w spółkach kolejowych.



Rys. 69, źródło: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=20

Związki zawodowe: środki przeciwko molestowaniu seksualnemu i seksizmowi w przedsiębiorstwach kolejowych

- Systemy raportowania / gromadzenia danych na temat molestowania seksualnego i seksizmu
- Biuro zgłaszania lub osoba zaufana
- Zapewnienie ofiarom prywatności podczas zgłaszania zdarzenia
- Monitorowanie procedur lub środków przeciwdziałających molestowaniu seksualnemu i seksizmowi
- Podnoszenie świadomości wśród wszystkich pracowników

Poniżej znajduje się przegląd różnych działań podjętych przez ankietowane przedsiębiorstwa kolejowe i selektywnie uzupełnianych przez związki zawodowe biorące udział w badaniu.

PRZYKŁADY DZIAŁAŃ PRZEDSIĘBIORSTW KOLEJOWYCH PRZECIWKO MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU I SEKSIZMOWI

Systemy raportowania i zaufane punkty kontaktowe

Anonimowe lub poufne systemy zgłaszania, w tym dedykowana skrzynka odbiorcza, wewnętrzne platformy zgłaszania (np. CIRAS, MyEthic), formalne komisje etyczne (IE, Irlandia; BDŽ Holding, Bułgaria; SNCF, Francja)

Wyznaczone osoby zaufania, takie jak urzędnicy ds. równości szans, regionalne centra rozwiązań lub nominowani przez związki zawodowe referenci zajmujący się kwestiami molestowania w radach pracowników (ÖBB, Austria; SNCF, Francja)

Usługi wsparcia psychologicznego dla ofiar molestowania lub napaści świadczone na poziomie przedsiębiorstwa (ÖBB, Austria); ze wsparciem psychologicznym, służbą medyczną i wydziałem działań społecznych (SNCF, Francja)

Utworzenie w firmie biura konsultacji i zgłoszeń oraz zdefiniowanie procesów (SBB CFF FFS, Szwajcaria); z działem etyki (SNCF, Francja)

Zapewnienie „Programu wsparcia zdrowia psychicznego” obejmującego indywidualną poradę psychospołeczną, która ma charakter ściśle poufny, jest dostępna całodobowo i bez opłat za poradę; dostęp do poufnej pomocy prawnej (biuro rzecznika praw obywatelskich) w celu omówienia różnych tematów, w tym molestowania seksualnego; zarządzanie zagrożeniami obejmujące całodobową infolinię dla wszystkich pracowników z zapewnieniem natychmiastowej pomocy w sytuacjach awaryjnych oraz wsparciem w pozostałych przypadkach (DB, Niemcy)

Kampanie podnoszące świadomość i przeciwdziałające molestowaniu

Wewnętrzne kampanie komunikacyjne mające na celu podnoszenie świadomości na temat molestowania seksualnego, seksizmu i niewłaściwego zachowania za pomocą plakatów, ulotek, filmów wideo, referencji lub komunikatów kierownictwa (ÖBB, Austria; SNCF, Francja; CFL, Luksemburg; SNCB/NMBS, Belgia)

Inicjatywy prowadzone przez dyrektora generalnego lub wspierane przez najwyższe kierownictwo, takie jak oświadczenia publiczne lub wystąpienia wideo (SNCF, Francja; ÖBB, Austria)

Kampanie na temat szacunku i integracji w miejscu pracy, poruszające szersze tematy, takie jak dyskryminacja, rozwiązywanie konfliktów, szacunek i komunikacja (SNCB/NMBS, Belgia; SNCF, Francja)

Kampanie plakatowe i wizualne przypomnienia w miejscu pracy o zachowaniu się z szacunkiem (SNCF, Francja)

Przewodnik na temat przemocy domowej oraz ogólnofirmowe wydarzenia z konferencjami w dniu 25 listopada (SNCF, Francja)

Szkolenia i wdrażanie nowych pracowników

Obowiązkowe lub dobrowolne moduły e-learningowe, seminaria internetowe lub specjalne, uświadamiające sesje szkoleniowe dla wszystkich pracowników i menedżerów na takie tematy, jak molestowanie seksualne i zachowanie pełne szacunku (ÖBB, Austria; SNCF, Francja; CFL, Luksemburg; BLS, Szwajcaria; FS Italiane, Włochy; DB, Niemcy)

Warsztaty o tematyce godności i szacunku: przeprowadzone w całym kraju w celu zajęcia się standardami zachowań w miejscu pracy (IE, Irlandia)

Włączenie treści związanych z molestowaniem do programów wdrażania i szkoleń menedżerów (CFL, Luksemburg); a także dla nowo zatrudnionych osób (SNCF, Francja)

Szkolenie dla wewnętrznych urzędników ds. różnorodności płci na temat sposobów reagowania wobec pracowników będących ofiarami lub świadkami przemocy ze względu na płeć i przemocy seksualnej (SNCF, Francja)

Aktualizacje polityki i procedury etyczne

Regularne aktualizacje wewnętrznych polityk i procedur dotyczących molestowania i dyskryminacji (CFL, Luksemburg; SNCF, Francja)

Komisje etyki powołane w celu rozpatrywania skarg składanych przez pracowników lub związki zawodowe (BDŽ Holding, Bułgaria; SNCF, Francja)

Szczegółowe zasady zabraniające nieodpowiednich treści, m.in. zakaz umieszczania plakatów/obrazów pornograficznych w miejscu pracy (CFL, Luksemburg)

Opracowanie i publikacja wytycznych dotyczących działań mających na celu zwalczanie molestowania seksualnego (DB, Niemcy)

Regularne szkolenia i warsztaty, w których mogą brać udział menedżerowie i pracownicy, w celu rozpoznawania przypadków dyskryminacji i przemocy seksualnej, zapobiegania im oraz interweniowania (DB, Niemcy)

Powołanie specjalistów ds. molestowania seksualnego we wszystkich radach zakładowych (SNCF, Francja)

Środki wsparcia dla pracowników będących ofiarami przemocy domowej (udzielenie trzydniowego płatnego urlopu okolicznościowego w celu złożenia skargi, zakwaterowanie w nagłych przypadkach, wsparcie ze strony wewnętrznych pracowników socjalnych itp.) (SNCF, Francja)

Ankiety i monitorowanie

Coroczne ankiety pracownicze (np. „Employee Voice”) zawierające szczegółowe pytania dotyczące psychospołecznych czynników ryzyka, przemocy i molestowania, a następnie planowanie działań w oparciu o dane (LTG, Litwa)

Przeprowadzenie pełnego badania na temat dyskryminacji, znęcania się i seksizmu w 2023 r.; włączenie kodeksu postępowania do umowy (SBB CFF FFS Szwajcaria)

Prowadzenie wewnętrznego barometru na temat przemocy ze względu na płeć i przemocy seksualnej od 2015 r., podnoszenie świadomości wśród 100% komitetów zarządzających, ukierunkowane warsztaty i konferencje organizowane przez cały rok, wprowadzenie obowiązkowego e-learningu dla wszystkich pracowników, kampania dotycząca polityki zerowej tolerancji, warsztaty uświadamiające z wykorzystaniem wirtualnej rzeczywistości, poradnik dotyczący zgłaszania zachowań seksistowskich i seksualnych i radzenia sobie z nimi (SNCF, Francja)

Partnerstwa i zaangażowanie zewnętrzne

Udział w międzynarodowych kampaniach, takich jak „Orange the World” czy „16 dni aktywizmu przeciwko przemocy ze względu na płeć”, często obejmujących wewnętrzne rundy dyskusji i partnerstwa z zewnętrznymi ośrodkami wsparcia (ÖBB, Austria)

Współpraca ze stowarzyszeniem „OneInThreeWoman” w celu wspierania walki z przemocą domową i wewnątrzrodzinną, z „Fondation des Femmes” (SNCF, Francja)

Idąc za przykładem włoskiego przedsiębiorstwa kolejowego Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane), związek zawodowy FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL) zgłosił własne wysiłki mające na celu większe zaangażowanie przedsiębiorstwa kolejowego w działania dotyczące kwestii molestowania seksualnego i seksizmu poprzez wspólne projekty z organizacjami lub grupami zewnętrznymi wrażliwymi na ten temat.

Ponadto luksemburski związek zawodowy FCPT-SYPROLUX potwierdził oświadczenia przedsiębiorstwa kolejowego CFL, że do najważniejszych osiągnięć w tym obszarze należy między innymi aktualizacja wewnętrznych procedur w zakresie dyskryminacji i molestowania w 2024 r., ale także przeprowadzenie dużych kampanii komunikacyjnych mających na celu zapobieganie molestowaniu seksualnemu i seksizmowi, oraz że uznanie w tym zakresie należy również przyznać luksemburskiemu przedsiębiorstwu kolejowemu Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL).

INSPIRUJĄCE PRAKTYKI: ZAPOBIEGANIE MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU I SEKSIZMOWI

SNCF(FRANCJA): PLAN DZIAŁANIA MAJĄCY NA CELU WALKĘ Z SEKSIZMEM

Grupa docelowa środka/działania: Wszyscy pracownicy

Harmonogram wdrożenia środka/działania: Trzyletni plan działania (od listopada 2022 r. do listopada 2025 r.)

Opis:

ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI Podnoszenie świadomości na temat seksizmu oraz przemocy ze względu na płeć i przemocy seksualnej.

o Ogólnokrajowa kampania uświadamiająca, mająca na celu podnoszenie świadomości za pomocą wielu plakatów dotyczących seksizmu

o 100% zarządów SNCF przeszkoliło się w ramach warsztatów „Mixité en jeu” do końca 2024 r., aby zrozumieć kwestie różnorodności płci, dzielić się najlepszymi praktykami i wdrażać plany działania w swoich zespołach.

o Obowiązkowy moduł e-learningowy podnoszący świadomość (przystępny i prosty) dla wszystkich pracowników.

WOLNOŚĆ SŁOWA: Wzmacnianie mechanizmów raportowania

o Proces zgłaszania przemocy ze względu na płeć i przemocy seksualnej w celu poprawy sposobu, w jaki zgłoszenia są przyjmowane i rozpatrywane

o Przewodnik ułatwiający rozpatrywanie zgłoszeń dotyczących molestowania seksualnego i zachowań seksistowskich, obejmujący szkolenie przedstawicieli rady pracowniczej ds. molestowania seksualnego

o Anonimowa profesjonalna platforma powiadamiania umożliwiająca ludziom zabranie głosu

USTANOWIENIE ZASADY ZEROWEJ TOLERANCJI wobec seksizmu oraz przemocy ze względu na płeć i przemocy seksualnej

o Oświadczenie wideo dyrektora generalnego SNCF Jeana-Pierre’a Farandou i pozostałych dyrektorów generalnych spółek SNCF na temat zasady zerowej tolerancji

o Komunikacja w sprawie liczby podjętych środków dyscyplinarnych.

Ustalenia: Wpływ środka/działania (np. na podstawie raportów, ewaluacji):

Od 2015 r. co dwa lata przeprowadza się wewnętrzne badanie dotyczące seksizmu oraz przemocy ze względu na płeć i przemocy seksualnej w miejscu pracy. Ostatnie badanie przeprowadzone w styczniu 2025 r. na próbie pracowników SNCF, która jest reprezentatywna dla całej siły roboczej SNCF, wykazało między innymi następujące skutki planu działania:

- Większość pracowników zauważyła pozytywne zmiany w zachowaniu personelu w swojej jednostce (mniej komentarzy, mniej seksistowskich postaw itp.)

- Większość pracowników dostrzega użyteczność działań podejmowanych przez firmę.

Link: [Sexisme : zéro tolérance à la SNCF - YouTube](#)

FS GROUP / KOMITET DS. RÓWNYCH SZANS CPO (WŁOCHY): KODEKS POSTĘPOWANIA W SPRAWIE MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO W MIEJSCU PRACY

CPO jest wspólnym organem zakładowo-związkowym, w skład którego wchodzi sześć komponentów z różnych spółek Grupy FS i sześć komponentów ze związków zawodowych.

Grupa docelowa środka/działania: Wszyscy pracownicy spółek należących do grupy FS, objęci układem zbiorowym FS Group.

Harmonogram wdrożenia środka/działania: Kodeks postępowania został już wdrożony we wszystkich jego częściach: informacje, szkolenia, rozpowszechnianie, identyfikacja oraz wyznaczenie Poufnego Doradcy.

Co roku w styczniu Poufny Doradca przesyła raport do CPO (Komitetu ds. równych szans), zawierający szczegółowe dane – liczbowe i podzielone według obszarów geograficznych – na temat spraw rozpatrywanych w poprzednim roku. Ten sam komitet, po odpowiedniej ocenie danych, przesyła podsumowanie raportu do dyrektora ds. zasobów ludzkich, wraz z propozycjami nowych inicjatyw dotyczących molestowania seksualnego w miejscu pracy. Dział zasobów ludzkich FS Italiane przez cały rok nieustannie promuje inicjatywy mające na celu podnoszenie świadomości i wiedzy na temat problemu molestowania seksualnego w miejscu pracy oraz rozpowszechnianie roli Poufnego Doradcy.

Opis:

- Poufny Doradca: działania na zasadzie helpdesk (osobiście i online): wysłuchanie (osoby, które zwracają się do doradcy, aby otrzymać sugestie, jak poradzić sobie z sytuacją z psychologicznego i prawnego punktu widzenia oraz jak postępować ze współpracownikami i menedżerami); działania (konfrontacje z domniemanymi sprawcami molestowania, z menadżerami, w celu oceny sytuacji i zdarzenia, aby w razie potrzeby uruchomić ogólne działania w zespole roboczym itp.); promowanie rozwiązań pozwalających zatrzymać incydent i zapobiegać mu w przyszłości;
- działania uświadamiające na temat molestowania seksualnego w miejscu pracy (działania w firmowym intranecie, dystrybucja plakatów informacyjnych wśród pracowników);
- szkolenie menedżerów w tym temacie;
- spotkania w terenie (w całych Włoszech) w celu informowania i podkreślania znaczenia każdej osoby w zapewnianiu bezpiecznych miejsc pracy wolnych od molestowania seksualnego oraz znaczenia Poufnego Doradcy jako organu właściwego do uruchomienia nieformalnej procedury.

Ustalenia: Wpływ środka/działania (np. na podstawie raportów, ewaluacji):

Tylko w 2024 r. Poufny Doradca był bezpośrednio angażowany przez pracowników 54 razy w celu wysłuchania próśb (działanie na zasadzie helpdesk), co stanowi wzrost w porównaniu z poprzednimi latami i pokazuje, że działalność upowszechniająca tego organu ujawniła to zjawisko i dała konkretne odpowiedzi na potrzeby pracowników włoskiej Grupy FS.

Z danych wynika, że po 5 latach działalności wśród pracowników wiedza na temat instytucji doradcy znacząco wzrosła. Synergiczna praca pomiędzy CPO, Poufnym Doradcą i strukturą People Care umożliwiła w ostatnich latach:

- rozpowszechnianie Kodeksu Postępowania;
- utworzenie sieci powiązań pomiędzy krajowymi i terytorialnymi CPO, w celu identyfikacji sytuacji krytycznych i rozpowszechniania biura wysłuchania i wsparcia na terytorium kraju;
- opracowanie i wdrożenie „Pigułek edukacyjnych”, mających na celu podniesienie świadomości pracowników w zakresie problemu molestowania seksualnego w miejscu pracy oraz zilustrowanie roli Poufnego Doradcy i sposobów dostępu do usług.

ÖBB (AUSTRIA): „ZWRACAMY UWAGĘ”/ „WIR SCHAUEN HIN” – WEWNĘTRZNA KAMPANIA PRZECIWKO MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU

Grupa docelowa środka/działania: Ogółem firma: pracownicy, kadra kierownicza, najwyższe kierownictwo

Harmonogram wdrożenia środka/działania: Kampania wewnętrzna: Od września 2024 do września 2025

Opis: Treść: Zaangażowanie całej firmy w walkę z molestowaniem seksualnym w miejscu pracy

Działalność: Plakaty z przekazami najwyższego kierownictwa i pracowników, wykorzystanie ekranów cyfrowych, ulotki dla liderów i pracowników, szkolenia i szczegółowe informacje dla liderów i pracowników, e-learning, wydarzenia i dyskusje.

Ustalenia: Wpływ środka/działania (np. na podstawie raportów, ewaluacji):

Podstawą jest równowaga równego traktowania, ze wzrostem liczby przypadków molestowania seksualnego, która raz w roku jest prezentowana kierownictwu działu HR i kadrze kierowniczej najwyższego szczebla.

Wewnętrzna kampania ma na celu podniesienie świadomości i zapewnienie pewności siebie osobom dotkniętym problemem oraz menedżerom. Podnoszenie świadomości odbywa się w każdym regionie i obejmuje wszystkie grupy: od praktykantów po kadrę kierowniczą.

Ocena kampanii wewnętrznej odbędzie się we wrześniu 2025 roku.

Link: [Hinschauen statt wegsehen - ÖBB Konzern](#), [Gleichbehandlung macht den Unterschied - ÖBB Konzern](#), [Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Thema? - ÖBB Konzern](#)

DOBROWOLNY WKŁAD ZWIĄZKU ZAWODOWEGO KOLEJARZY I PRACOWNIKÓW BUDOWNICTWA TRANSPORTOWEGO UKRAINY

Związek Zawodowy Kolejarzy i Pracowników Budownictwa Transportowego Ukrainy został zaproszony do podzielenia się swoimi spostrzeżeniami na temat wdrażania równości płci w JSC „Koleje Ukraińskie”. Do udziału zaproszono także spółkę, która poprosiła jednak o zrozumienie, że agresja na Ukrainę oznacza, że kolej i jej pracownicy na co dzień stają przed poważnymi problemami i wyzwaniem, dlatego obecnie realizowane muszą być inne priorytety, takie jak integracja osób z urazami wojennymi i niepełnosprawnościami. Podkreślono jednak, że cel ten jest wspierany.

Poniższe spostrzeżenia odzwierciedlają zatem perspektywę związku zawodowego.

INFORMACJE OGÓLNE I ZESTAW ŚRODKÓW

W roku 2025 Ukrzaliznyca zatrudnia około 185 000 osób, z czego 38% (71 000) to kobiety. W porównaniu z rokiem 2021 (rok przedwojenny) liczba osób zatrudnionych osiągała 241 tys., z czego 96 000 stanowiły kobiety, tj. 39,9%. Ponieważ członkami związku są nie tylko pracownicy kolei, ale także pracownicy metra i budownictwa transportowego, liczba pracujących członków związku wynosi obecnie prawie 77 000.

W Ukrzaliznyci działania antydyskryminacyjne reguluje kodeks etyki i postępowania w biznesie, wdrożony w grudniu 2018 roku. Jego zasady obowiązują przewodniczących i członków rady nadzorczej, prezesa i członków zarządu, dyrektorów, innych urzędników i pracowników.

We wrześniu 2021 r. Ukrzaliznyca przystąpiła do deklaracji o równości płci i zapobieganiu przemocy w rodzinie, zainicjowanej przez Fundusz Ludnościowy Narodów Zjednoczonych w Ukrainie (UNFPA). W ten sposób firma zadeklarowała zamiar opracowania polityki poszerzającej prawa kobiet, równość płci i postawy przyjazne rodzinie. Ma to na celu promowanie profilaktyki przemocy w rodzinie oraz przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy, a także w pociągach i na stacjach kolejowych.

Ukrzaliznyca współpracuje z Funduszem Ludnościowym Narodów Zjednoczonych (UNFPA) w celu wdrożenia w firmie podejścia uwzględniającego płeć. Do głównych celów tej współpracy należy tworzenie warunków godnej pracy i równego zatrudnienia, wdrażanie polityk przyjaznych rodzinie oraz przyczynianie się do zapobiegania przemocy w rodzinie.

Aby zapobiegać chorobom i wykrywać je we wczesnym stadium, wszystkie koleje wyposażyły ośrodki zdrowia kobiet.

Zdecydowana większość jednostek strukturalnych Ukrzaliznyci i przedsiębiorstw transportu kolejowego posiada ewidencję pracowników w preferencyjnych kategoriach, np. z dwójką i więcej dzieci

do lat 15 lub dzieckiem niepełnosprawnym, a samotne matki korzystają z płatnych urlopów socjalnych.

W Związku Zawodowym Kolejarzy i Pracowników Budownictwa Transportowego Ukrainy działania antydyskryminacyjne przewiduje paragraf 4.1 Statutu – wszyscy członkowie związku mają równe prawa. W punkcie 3.10 przewidziano także zachowanie członkostwa w związku w przypadku czasowego zawieszenia pracy ze względu na opiekę nad dzieckiem lub nad chorym albo niepełnosprawnym członkiem rodziny.

Na koniec 2024 roku na urlopach rodzicielskich przebywało 4111 pracowników Ukrzaliznyci, w porównaniu do 6205 na początku 2022 roku.

Związek zawodowy w swojej pracy kieruje się przyjętą w 2009 roku koncepcją polityki związkowej na rzecz poprawy ochrony społeczno-ekonomicznej i prawnej kobiet, której głównymi obszarami są: zatrudnienie, ochrona pracy, opieka zdrowotna, obowiązki rodzinne i wychowywanie dzieci.

Związek zawodowy aktywnie działa również na rzecz wprowadzenia kobiet do wybieranych organów związkowych poprzez wprowadzenie kwot płci.

Przy opracowywaniu porozumień sektorowych i układów zbiorowych opracowywane są środki mające na celu dostosowanie warunków pracy i życia kobiet do odpowiednich standardów państwowych i norm branżowych. Na przykład niektóre układy zbiorowe zapewniają kobietom wsparcie finansowe dla rodzin wielodzietnych.

CELE POPRAWY SYTUACJI ZAWODOWEJ KOBIET

1. Wzmocnienie nadzoru związkowego nad następującymi kwestiami:
 - przestrzeganie prawa pracy w odniesieniu do zatrudnienia kobiet, zapewnienie pełnego urlopu corocznego i socjalnego oraz zapobieganie dyskryminacji w zakresie wynagrodzeń;
 - przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy i odpoczynku kobiet;
 - przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy kobiet, w tym tworzenie odpowiednich warunków pracy, warunków sanitarnych i socjalnych, zapewnienie zgodnego z normami specjalnego obuwia i odzieży oraz organizowanie urządzeń sanitarnych dla kobiet.
2. Zachęcanie do powoływania kobiet na stanowiska kierownicze.
3. Wznowienie konkursów umiejętności zawodowych dla kobiet.
4. Promocja zawodu kolejarza wśród ogółu społeczeństwa, ze szczególnym naciskiem na podkreślanie roli kobiet w tej dziedzinie, poprzez kampanie informacyjne w mediach, portalach społecznościowych i innych platformach komunikacji.

GŁÓWNE PRZESZKODY W POPRAWIE SYTUACJI ZATRUDNIENIA KOBIET W SEKTORZE KOLEJOWYM I ZWIĘKSZENIU ODSETKA KOBIET

- Istnienie tzw. „szklanych sufitów” – barier utrudniających rozwój kariery kobiet. Kobiety, które mają taki sam lub wyższy poziom wykształcenia i przygotowania

zawodowego jak ich koledzy, często pozostają na podrzędnych stanowiskach lub w najlepszym wypadku osiągają poziom zastępcy kierownika.

- Niezadowalające warunki pracy kobiet, w tym nieodpowiednie zaplecze sanitarne i socjalne w wielu jednostkach strukturalnych przedsiębiorstwa oraz brak ukierunkowanych działań mających na celu poprawę środowiska pracy pracownic kolei.
- Stronnicze podejście do możliwości fizycznych kobiet, ograniczające ich dostęp do wykonywania skomplikowanych prac na kolei czy do zawodów technicznych.
- Brak świadomości uczennic i studentów na temat zawodów w sektorze kolejowym, zwłaszcza w zakresie specjalności technicznych, oraz brak ukierunkowanych kampanii informacyjnych skierowanych do tej grupy odbiorców.
- Brak programów mentorskich i systemów wsparcia rozwoju zawodowego kobiet.
- Brak szczegółowego raportowania w kwestiach związanych z płcią w firmie, a także dogłębnej analizy statystyk wewnętrznych z perspektywy płci.

ISTOTNE DZIAŁANIA, KTÓRE NALEŻY PODJĄĆ W CELU POPRAWY SYTUACJI KOBIET W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA I ZWIĘKSZENIA ODSETKA KOBIET W SEKTORZE KOLEJOWYM

- W celu przezwyciężenia barier w awansie zawodowym wskazane jest wdrożenie kompleksowych działań, takich jak obowiązkowe programy przekwalifikowania lub doskonalenia zawodowego dla kobiet, szczególnie tych powracających do pracy po urlopie macierzyńskim, oraz wsparcie kobiet w zdobyciu drugiego wykształcenia wyższego lub kontynuowaniu studiów podyplomowych. Działania te wymagają wsparcia liderów biznesu, dodatkowych środków finansowych i zasobów organizacyjnych.
- Dla poprawy warunków pracy kobiet wskazane jest powołanie (w przypadku ich braku) i wzmocnienie specjalnych komisji lub biur w ramach komitetów związkowych zajmujących się problematyką kobiet. Należy przeprowadzać regularne badania wśród pracowników różnych działów firmy, aby ocenić ich potrzeby w zakresie warunków pracy, udogodnień socjalnych i bezpieczeństwa pracy. Ustalenia powinny stanowić podstawę do opracowania rocznych planów pracy przedsiębiorstwa.
- Wdrażanie programów rozwoju przywództwa kobiet w przedsiębiorstwach sektora kolejowego.
- Uruchomienie programów mentoringowych i systemów wspierania rozwoju zawodowego kobiet przy zaangażowaniu odpowiednich komisji lub przedstawicieli związków zawodowych.
- Prowadzenie kampanii uświadamiających promujących zawody kolejowe wśród młodych ludzi, organizowanie prezentacji, dni otwartych i wydarzeń z zakresu poradnictwa zawodowego w szkołach, uczelniach i szkołach wyższych.
- Upowszechnianie wśród opinii publicznej przykładów udanego rozwoju zawodowego i rozwoju kariery kobiet pracujących w sektorze kolejowym.
- Kontynuacja realizacji strategii równości płci w firmie, przy zaangażowaniu większej liczby kobiet w procesy planowania i wdrażania.
- Wprowadzenie praktyki raportowania w kwestiach związanych z płcią, która polega na dogłębnej analizie wewnętrznych statystyk firmy pod kątem równości płci, a także ciągłym monitorowaniu odpowiednich wskaźników.

UWAGI KOŃCOWE

Podpisując w 2021 r. [Umowę europejskich partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze kolejowym](#), CER i ETF zobowiązały się do promowania zatrudnienia kobiet w sektorze kolejowym, przyciągania większej liczby kobiet do tego sektora, a także wspierania bezpieczeństwa, możliwości rozwoju kariery i równego traktowania w miejscu pracy.

Badanie to, będące częścią „Nowego sprawozdania w sprawie kobiet w kolejnictwie”, stanowi pierwszą kompleksową ocenę obecnej sytuacji w europejskim sektorze kolejowym w oparciu o uzgodnione obszary polityki zawarte w Umowie w sprawie kobiet w sektorze kolejowym. Dane zebrano za rok 2023, aby uzyskać pogląd, jak rozwinęła się sytuacja w drugim roku po podpisaniu umowy. W oparciu o cele, zasady i środki określone w tej umowie, w poprzednich rozdziałach przedstawiono fakty i liczby dotyczące stanu równości płci oraz wdrażania środków wzmacniających równość płci w europejskim sektorze kolejowym – zarówno z perspektywy przedsiębiorstw kolejowych, jak i związków zawodowych.

Porównanie z istniejącymi danymi za 2018 r. – zebranymi w 6. sprawozdaniu rocznym w sprawie rozwoju zatrudnienia kobiet w europejskim sektorze kolejowym – pokazuje, że w niektórych kluczowych obszarach odsetek kobiet znacznie wzrósł. Jednocześnie bliższe przyjrzenie się liczbom i środkom, które należy wdrożyć, a także uwzględnienie punktu widzenia związków zawodowych, pozwala zidentyfikować obszary wymagające dalszego rozwoju.

PODSUMOWANIE: W latach 2018–2023 wzrósł ogólny udział kobiet w sektorze kolejowym, a także udział w poszczególnych zawodach: podczas gdy w 2018 r. średni udział kobiet wynosił 21%, w 2023 r. odsetek ten wyniósł 23%. Tę samą tendencję można zaobserwować, przyglądając się konkretnym zawodom, takim jak maszyniści lokomotyw, kadra zarządzająca ruchem czy personel pokładowy, lub też biorąc pod uwagę udział kobiet na różnych poziomach zarządzania. Nawet biorąc pod uwagę, że w obu badaniach nie brały udziału te same firmy, można założyć pozytywną tendencję – choć w niektórych przypadkach na stosunkowo umiarkowanym poziomie.

Badanie pokazuje, że wdrażanie odpowiednich środków różni się w zależności od obszaru polityki:

Niemal wszystkie firmy raportują posiadanie ogólnej polityki równości płci – spisanej w dokumencie na najwyższym szczeblu zarządzania. Jednakże konkretne elementy strategii na rzecz równości płci są czasami kwestionowane przez związki zawodowe, zwłaszcza kwestia odpowiedzialności w przedsiębiorstwach kolejowych oraz kwestia konkretnych środków (obszar polityki 1: ogólna polityka równości płci).

Obszar polityki 2 – cele dotyczące zrównoważonej reprezentacji płci – pokazuje, że mniej niż jedna czwarta pracowników kolei to kobiety, przy czym występują duże różnice między grupami pracowników: kobiety stanowią 5% maszynistów w porównaniu do 40% personelu pokładowego. Kobiety stanowią obecnie niecałe 30% kadry kierowniczej wyższego i średniego szczebla (odpowiednio 28% i 29%) oraz 34% zarządów spółek. Około 60% firm ma określone cele w zakresie udziału kobiet, a jeszcze więcej w zakresie udziału kobiet w zarządzaniu przedsiębiorstwami.

Rekrutacja – obszar polityki 3 – pokazuje, że odsetek kobiet wśród pracowników, którzy dołączyli do sektora kolejowego w 2023 r., kształtuje się nieco powyżej średniego ogólnego udziału. 25% nowo zatrudnionych pracowników w 2023 r. stanowiły kobiety (ogółem 23%); dość podobny schemat

można zaobserwować w przypadku większości konkretnych zawodów. W tym obszarze polityki szczególnie prawdopodobne jest, że przedsiębiorstwa kolejowe wdrożą specjalne środki PR, natomiast programy szkoleniowe dotyczące niedyskryminacyjnej rekrutacji są wykorzystywane nieco rzadziej.

Godzenie życia zawodowego i prywatnego – obszar polityki 4 – jest nieco trudniejsze do oceny, także biorąc pod uwagę konkretne ramy prawne, pomimo wspólnej dyrektywy UE. W 2023 r. na urlopie rodzicielskim przebywało 4% pracowników i 2% pracowników płci męskiej. Jeśli chodzi o środki reintegracyjne po okresach urlopowych, wprowadziła je tylko około połowa przedsiębiorstw. Choć elastyczne warunki pracy, możliwość skrócenia czasu pracy i/lub praca zdalna są dostępne w prawie wszystkich badanych przedsiębiorstwach kolejowych, sytuacja w przypadku zawodów operacyjnych pozostaje bardziej skomplikowana, ponieważ nie wszystkie możliwości są dostępne we wszystkich przedsiębiorstwach dla określonych grup pracowników. W tym kontekście związki zawodowe również dostrzegają większą potrzebę wspierania rodziców pełniących obowiązki opiekuńcze, pracujących w systemie zmianowym i/lub w zawodach operacyjnych.

Jeśli chodzi o rozwój kariery – obszar polityki 5 – wskaźnik wewnętrznego awansu kobiet wynoszący 25% wskazuje, że kobiety wydają się być tak samo wspierane w podejmowaniu dalszych kroków w karierze zawodowej jak mężczyźni, biorąc pod uwagę ich ogólną reprezentację w sektorze kolejowym. Niemniej jednak istnieje pole do poprawy, ponieważ tylko około połowa ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych wdraża w tym celu określone środki. W zakresie wspierania rozwoju kariery kobiet większość firm podkreśla, że wdrożyło podejście polegające na poprawie dostępu do kwalifikacji. Jednakże odsetek kobiet biorących w kształceniu zawodowym i kształceniu ustawicznym, wynoszący odpowiednio 26% i 23%, można interpretować jako wskazówkę do wzmocnienia tych wysiłków.

Te same wnioski można wyciągnąć w odniesieniu do obszaru polityki 6: równość wynagrodzeń i różnica w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Chociaż zbieranie rzeczywistych danych na temat samego zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć nie było częścią badania, poruszono kwestię odpowiednich środków monitorowania. Większość badanych przedsiębiorstw kolejowych wdrożyła monitorowanie ogólnego zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć, jednak w odniesieniu do nowej unijnej dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń w około połowie przedsiębiorstw podjęto już odpowiednie kroki lub są one planowane. Związki zawodowe szczególnie krytycznie odnoszą się do kwestii monitorowania świadczeń; jedynie nieliczne z ankietowanych związków zawodowych deklarują, że jest to monitorowane. Środki przejrzystości wynagrodzeń wdraża dwie trzecie firm, a kolejna jedna czwarta jest obecnie w trakcie opracowywania takich środków. Ogólna ocena prowadzi do założenia, że jednakowa płaca za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości wydaje się tematem wymagającym w dalszym ciągu wzmoczonych wysiłków.

Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz środowisko pracy (obszar polityki 7) to jeden z obszarów, do którego ankietowane związki zawodowe odnoszą się zdecydowanie bardziej krytycznie. Chociaż wiele przedsiębiorstw kolejowych wykazuje silne zaangażowanie na rzecz włączających standardów bezpieczeństwa, urządzeń sanitarnych spełniających standardy prywatności i bezpieczeństwa zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, a także uwzględnia perspektywę płci w inicjatywach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, częściej ankietowane związki zawodowe uważają, że ich wdrażanie nie zostało jeszcze ukończone lub brakuje im informacji na ten temat. Niemniej jednak przedsiębiorstwa kolejowe oraz związki zawodowe zgadzają się, że zapewnienie środków ochrony indywidualnej (ŚOI) dla wszystkich płci jest kwestią wdrażaną przez większość przedsiębiorstw.

Wreszcie, w przypadku obszaru polityki 8 – zapobieganie molestowaniu seksualnemu i seksizmowi – większość ankietowanych przedsiębiorstw kolejowych podaje, że przyjęły politykę przeciwdziałającą molestowaniu seksualnemu i seksizmowi oraz wdrożyły określone środki, co ponownie spotyka się z bardziej sceptycznymi głosami ze strony związków zawodowych. Podsumowując, nowe sprawozdanie „Kobiety w kolejnictwie” wskazuje, że wiele zmian zostało pomyślnie zainicjowanych i jest obecnie w toku, w związku z czym w dziedzinie zdominowanej głównie przez mężczyzn stopniowo widać rozkłady uwzględniające równość płci. Niemniej jednak w niektórych obszarach, zwłaszcza w głównym obszarze zawodów związanych z sektorem kolejowym, nadal obserwuje się niewielkie zmiany w kierunku struktury siły roboczej zorientowanej na równość płci, co wskazuje na fakt, że nadal brakuje odpowiednich inicjatyw. Dlatego też przyspieszenie wdrażania Umowy WiR stanowi ważny cel.



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)

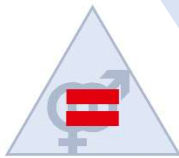
ÖBB-HOLDING (ÖBB)




40,452
employees

BUSINESS FIELDS

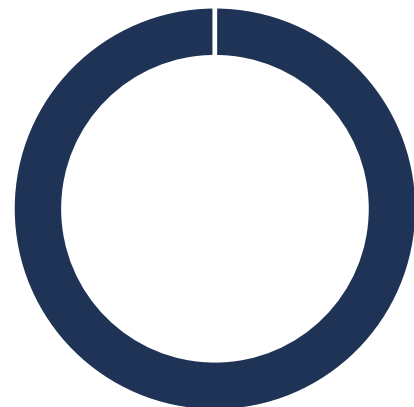
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



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



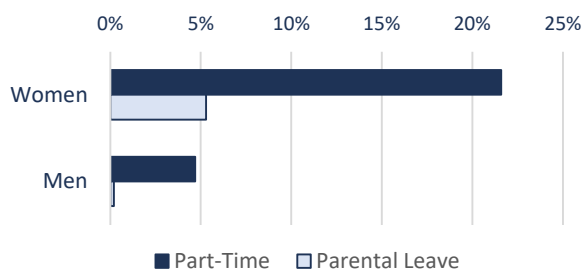
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

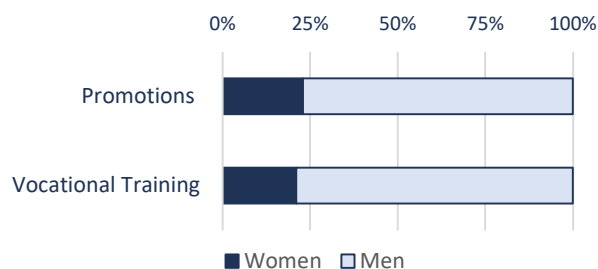


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



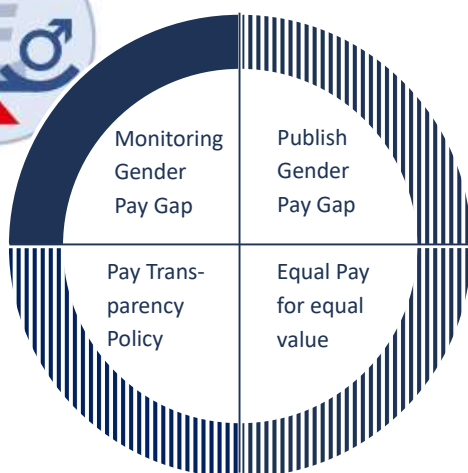
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

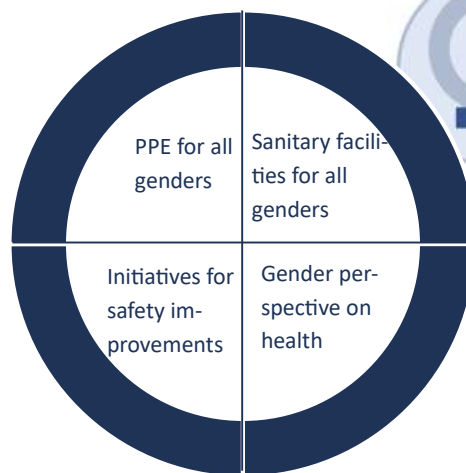
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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



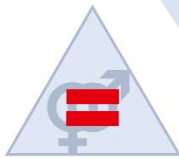
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



2,691
employees

BUSINESS FIELDS

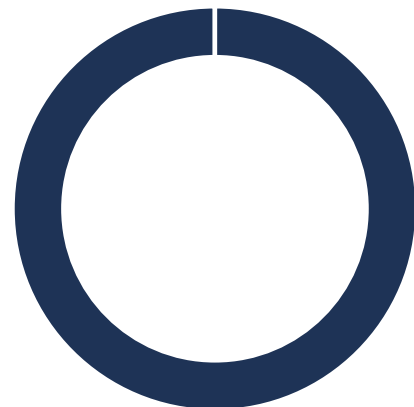
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



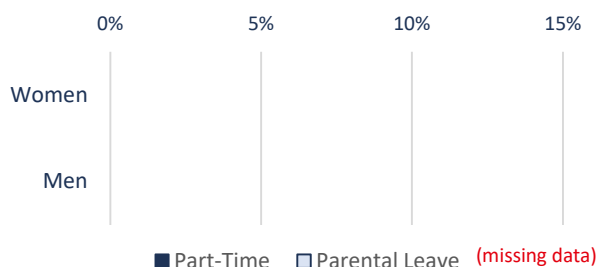
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

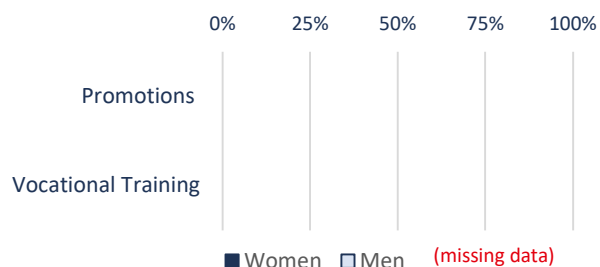


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



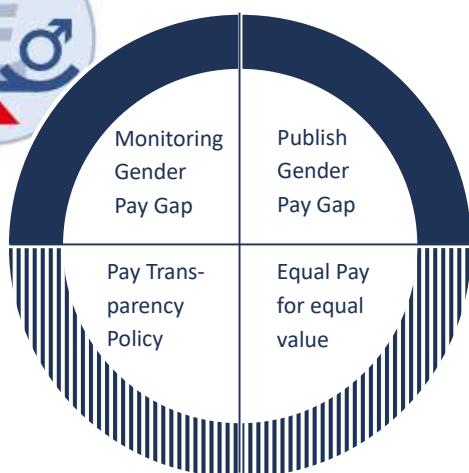
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

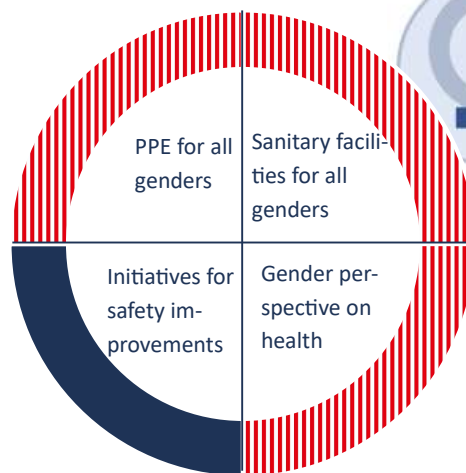
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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



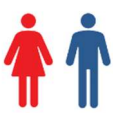
POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

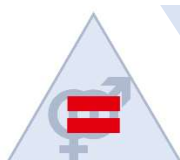
SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER BELGIQUE (SNCB)




17,512
employees

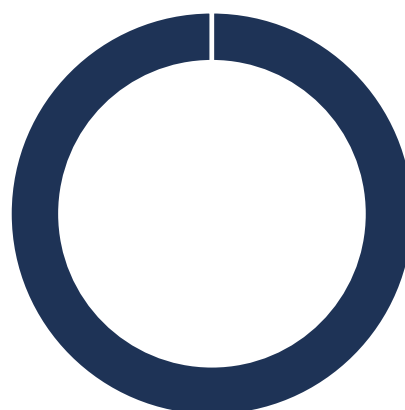
BUSINESS FIELDS

- 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



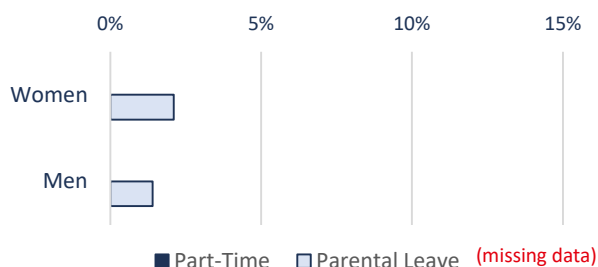
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

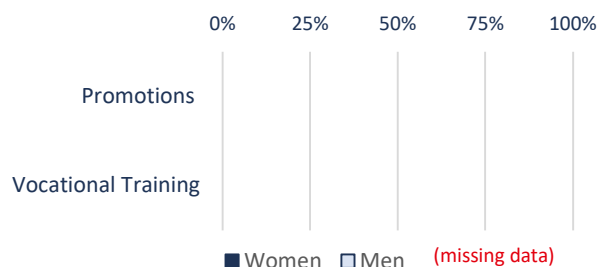


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



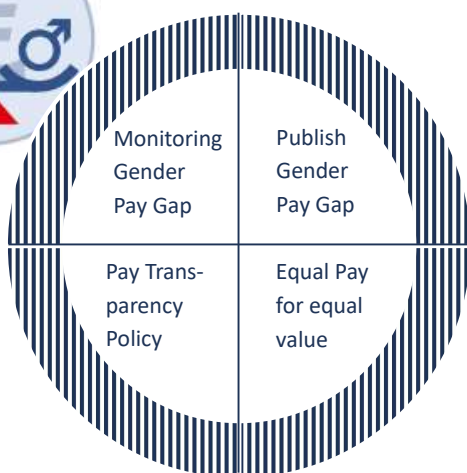
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

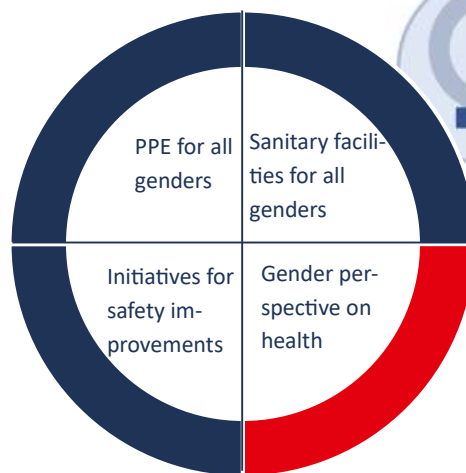
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

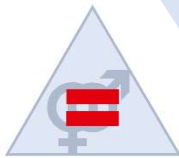
ČESKÉ DRÁHY (CD)




13,338
employees

BUSINESS FIELDS

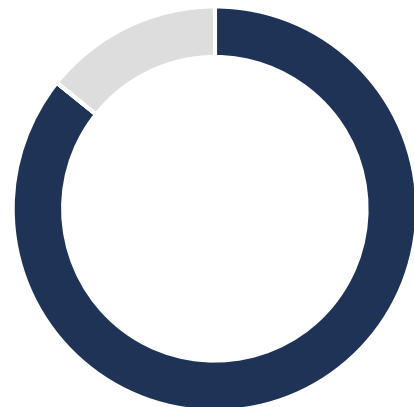
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



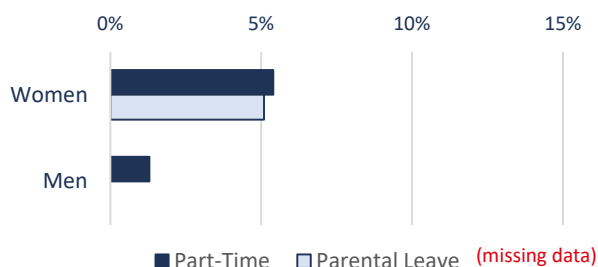
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

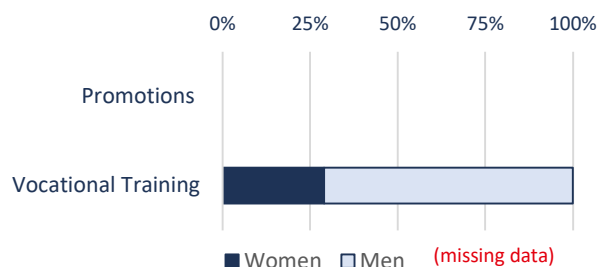


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



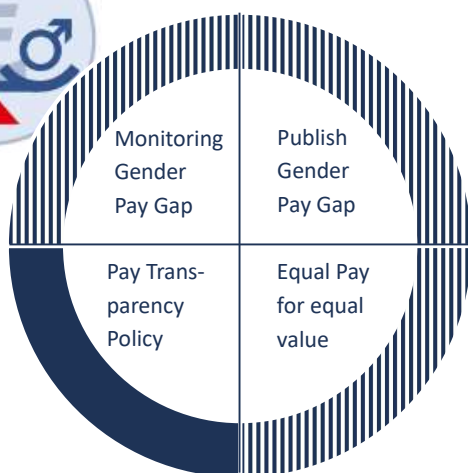
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

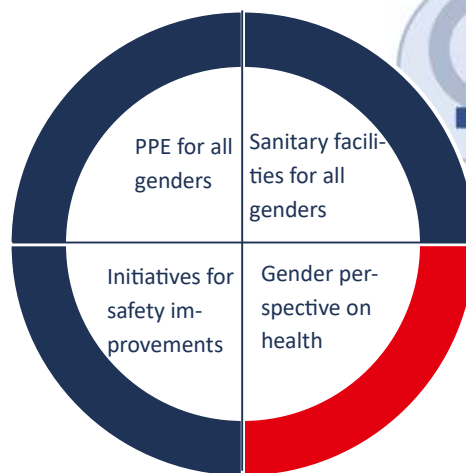
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

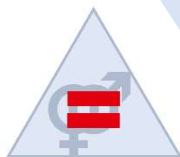
DANSKE STATSBANER (DSB)




6,500
employees

BUSINESS FIELDS

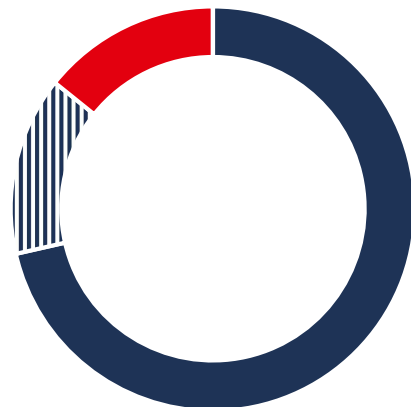
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



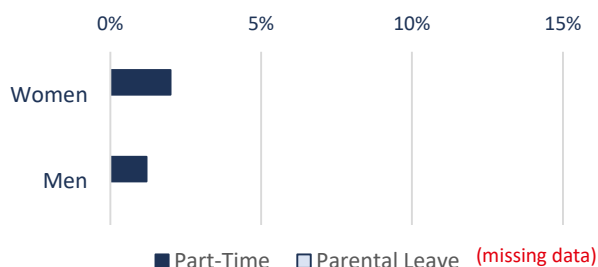
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.D.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

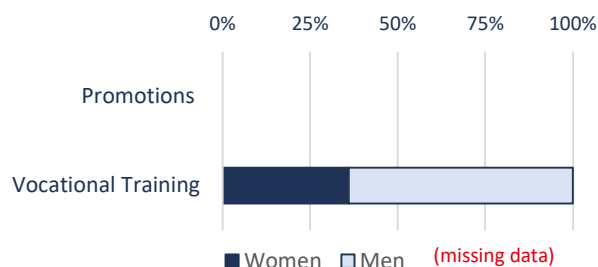


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



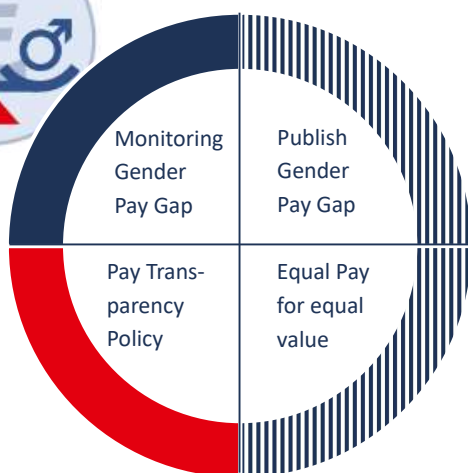
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

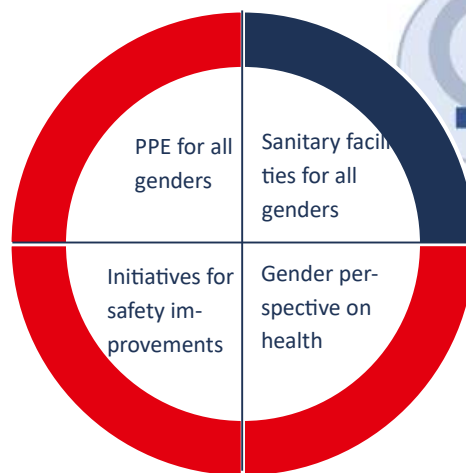
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

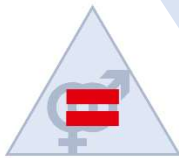
EESTI RAUDTEE (EVR)



703
employees

BUSINESS FIELDS

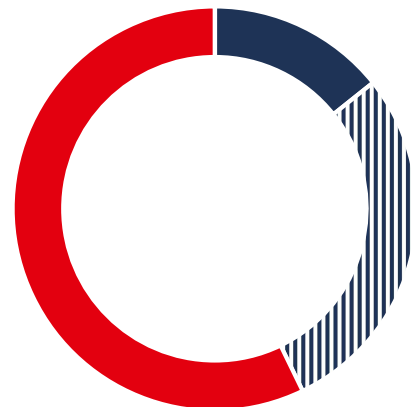
- Freight Transport
- Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



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



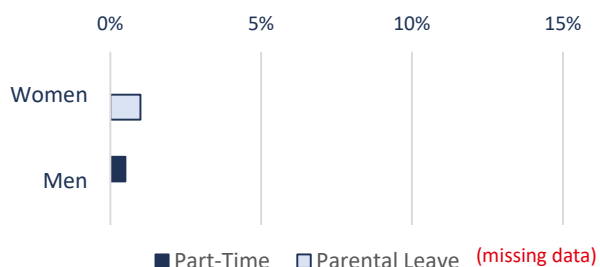
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

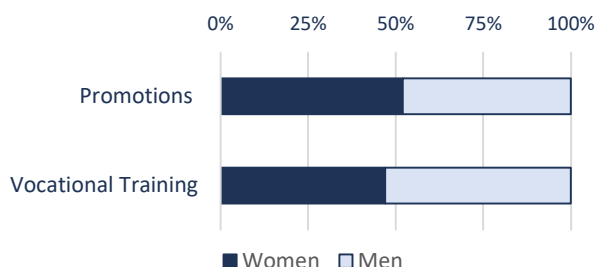


MEASURES TAKEN

- Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



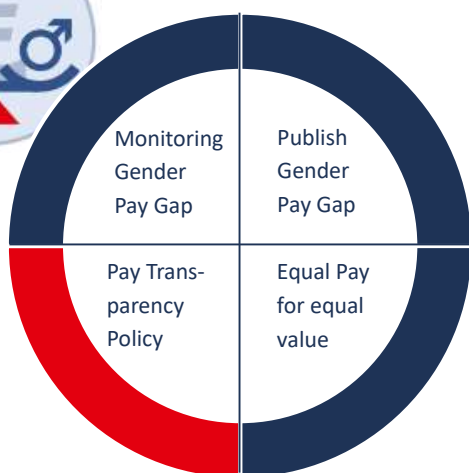
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



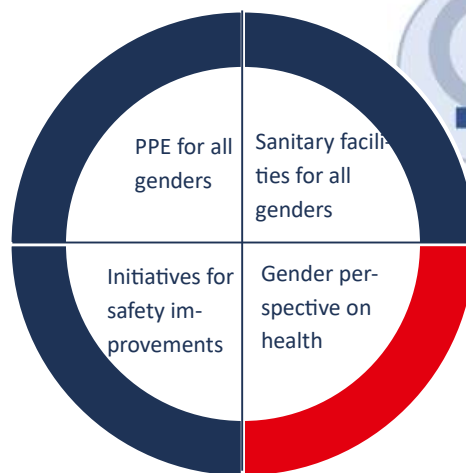
MEASURES TAKEN

- 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

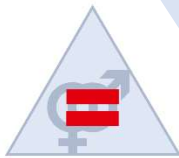
VR-YHTYMÄ OY (VR GROUP)




8,416
employees

BUSINESS FIELDS

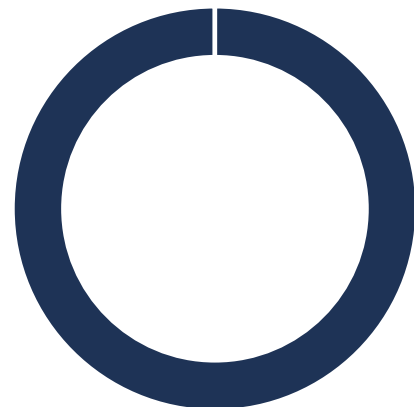
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



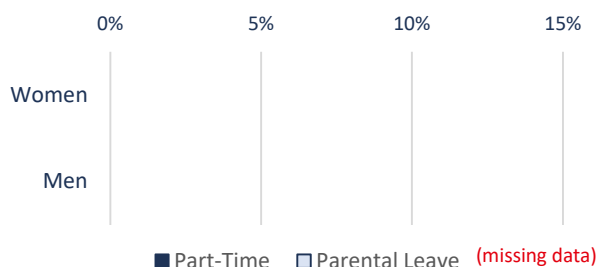
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

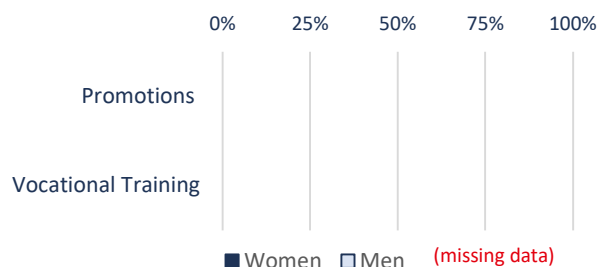


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



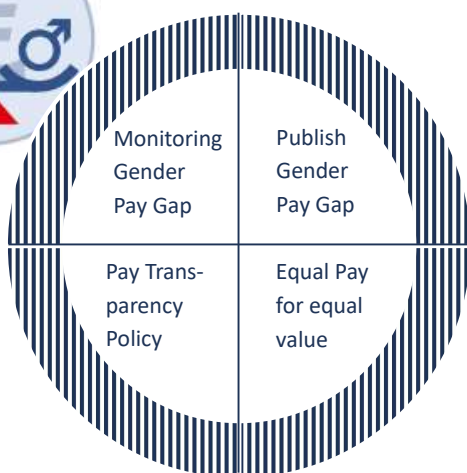
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

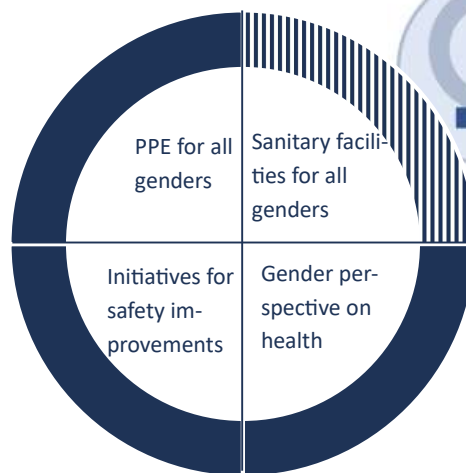
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

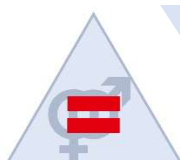
SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS (SNCF)




153,456
employees

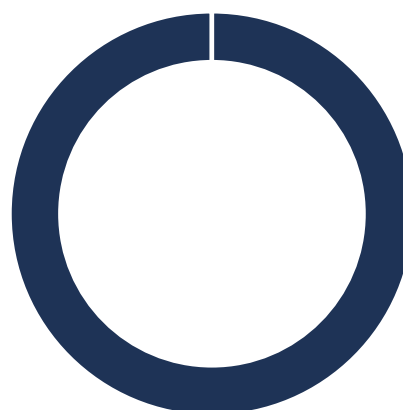
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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



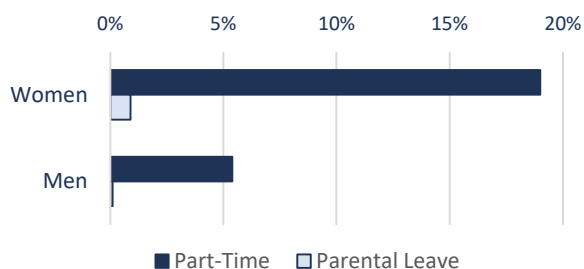
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

21%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

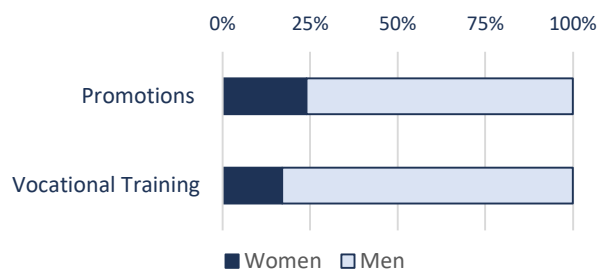


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



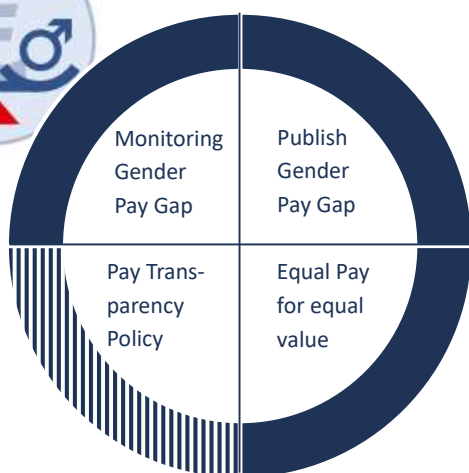
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

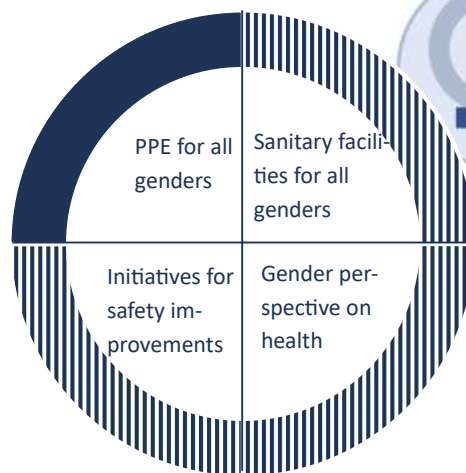
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

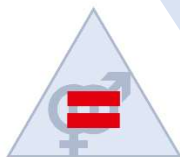
DEUTSCHE BAHN (DB)¹



231,080
employees

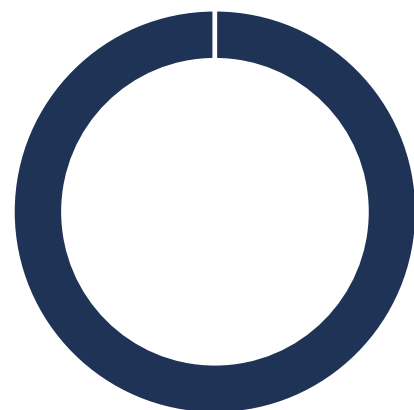
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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

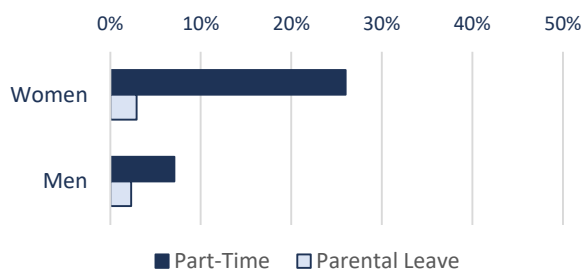
27%

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

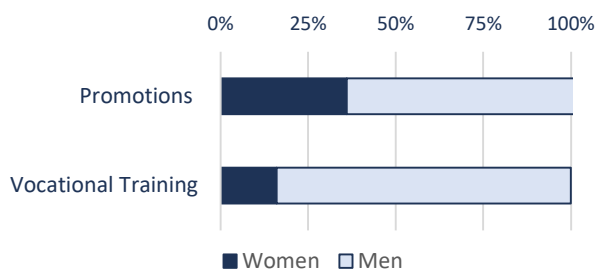


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



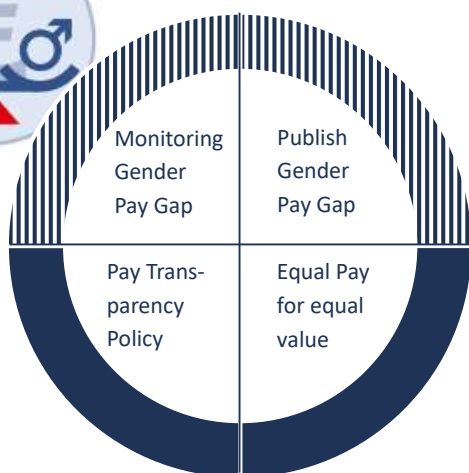
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

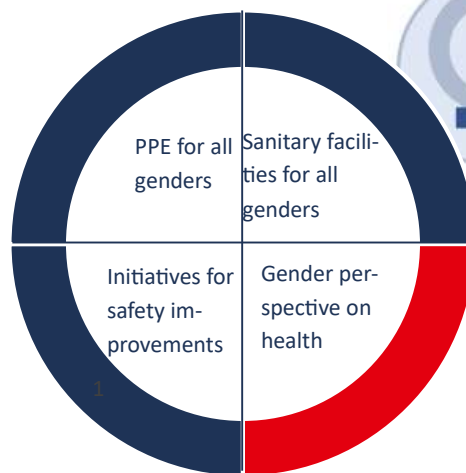
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

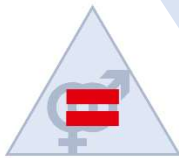
EISENBAHNGESELLSCHAFT OSTFRIESLAND – OLDENBURG (E.G.O.O)



55
employees

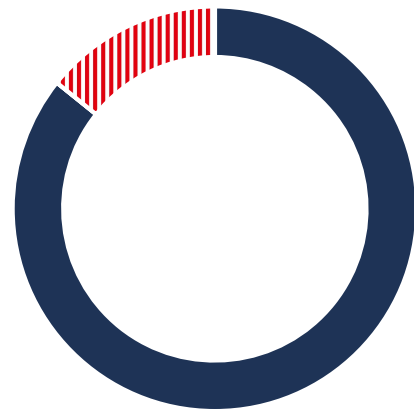
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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



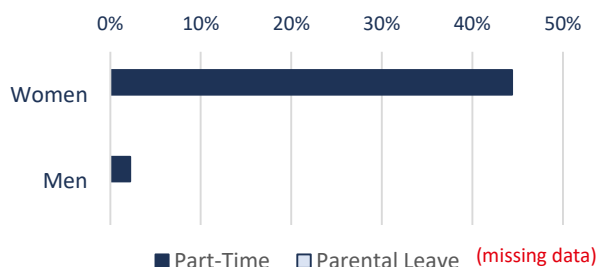
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

0%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

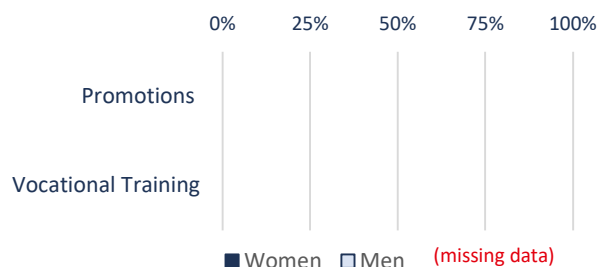


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



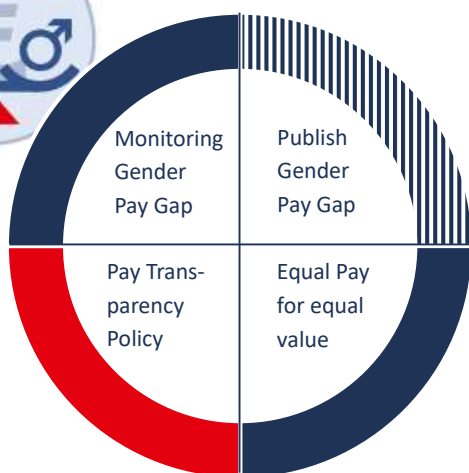
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

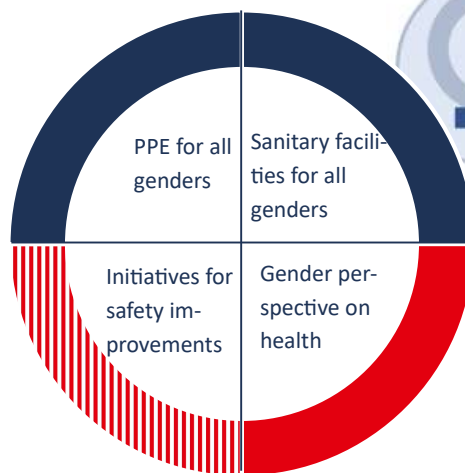
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

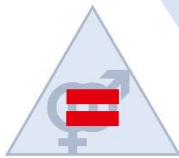


866

employees

BUSINESS FIELDS

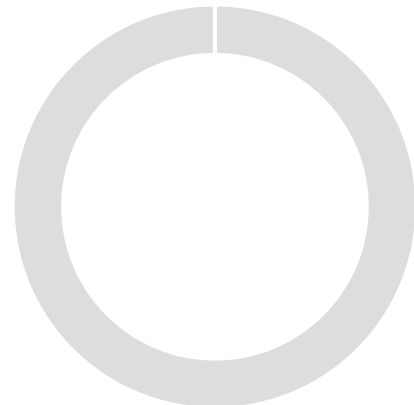
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



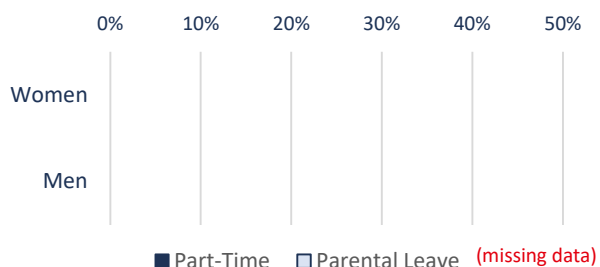
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

19%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

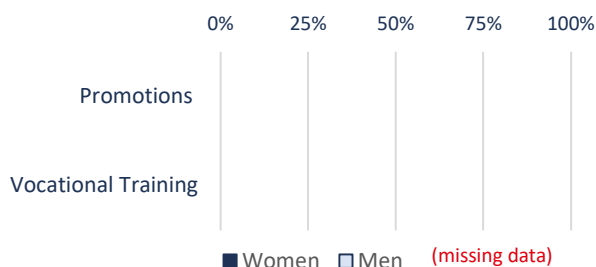


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



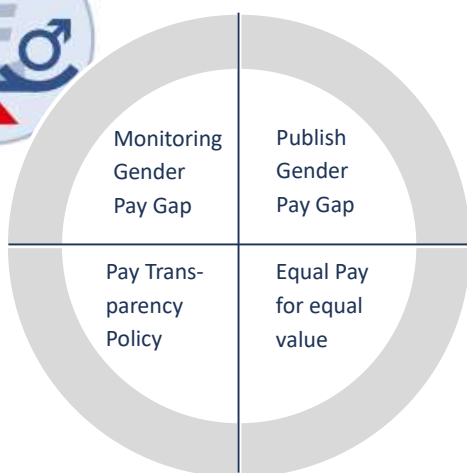
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



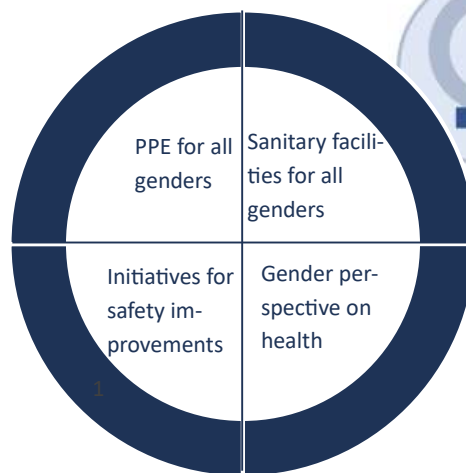
MEASURES TAKEN

- 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

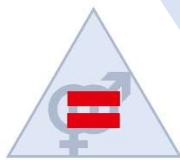
MAGYAR ÁLLAMVASUTAK (MÁV)




16,734
employees

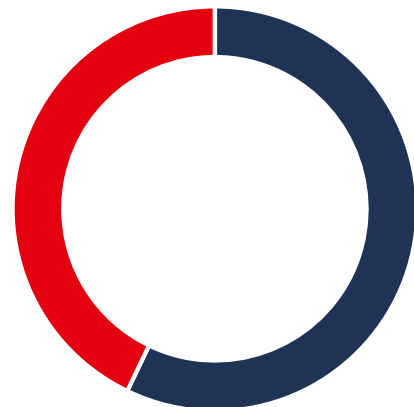
BUSINESS FIELDS

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



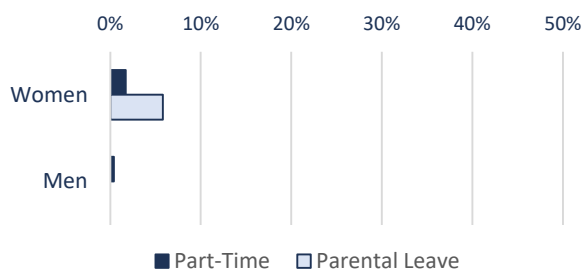
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

20%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

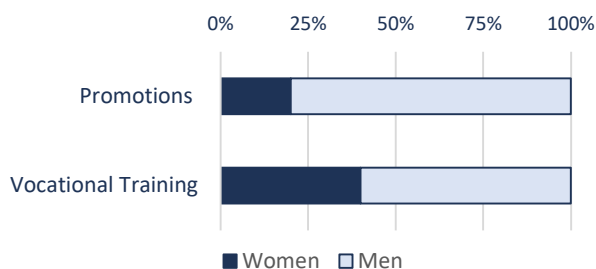


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



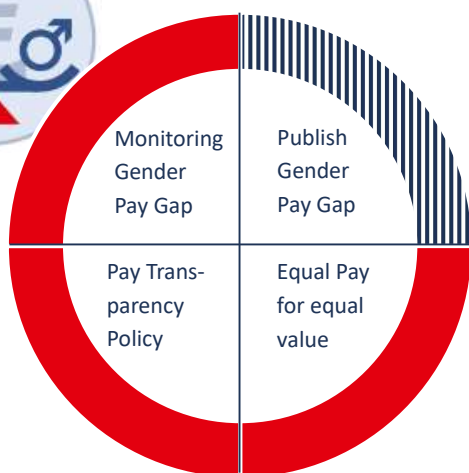
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

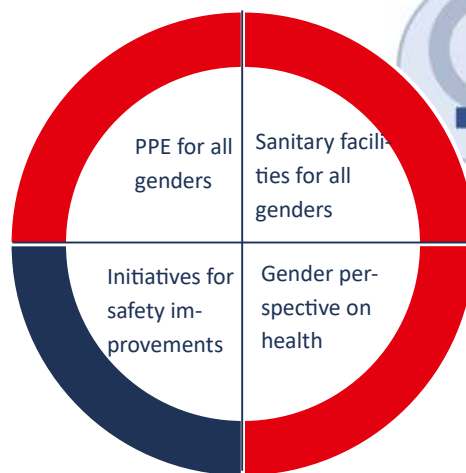
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

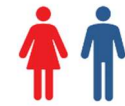


POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

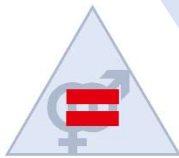
IARNRÓD ÉIREANN (IÉ)



4,689
employees

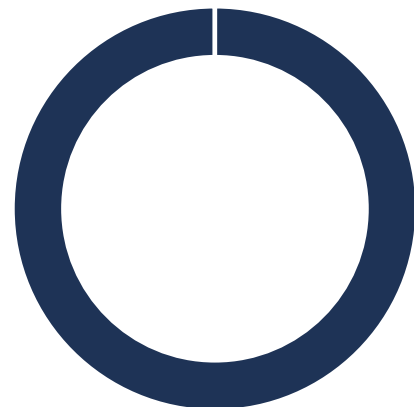
BUSINESS FIELDS

- 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



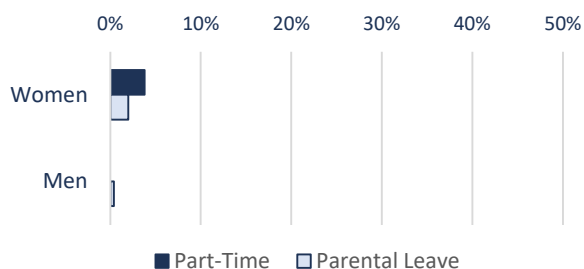
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

16%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

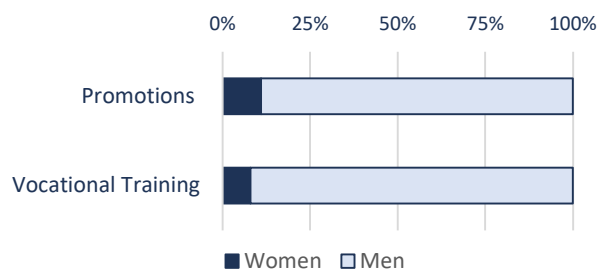


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



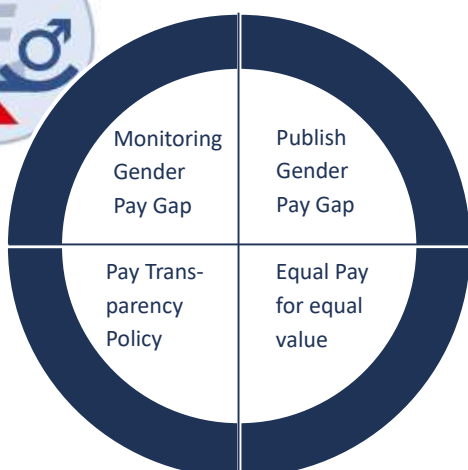
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



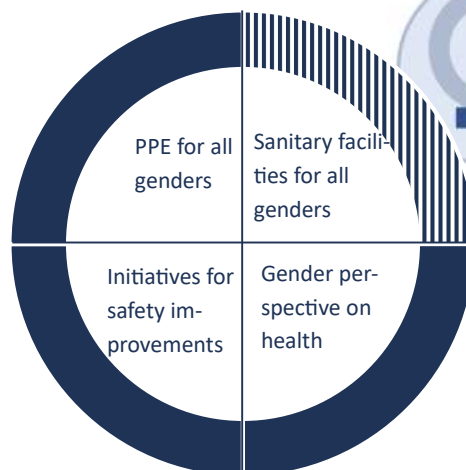
MEASURES TAKEN

- ✓ 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



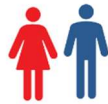
■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

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

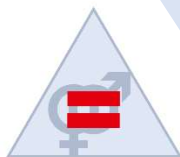
FERROVIE DELLO STATO ITALIANE (FS)



68,444
employees

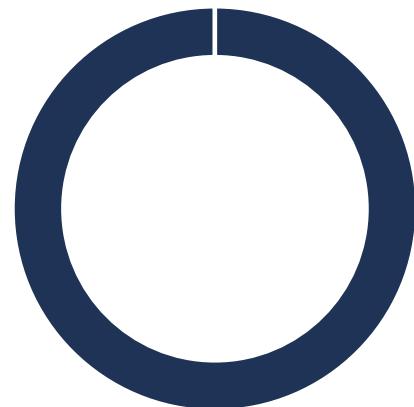
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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



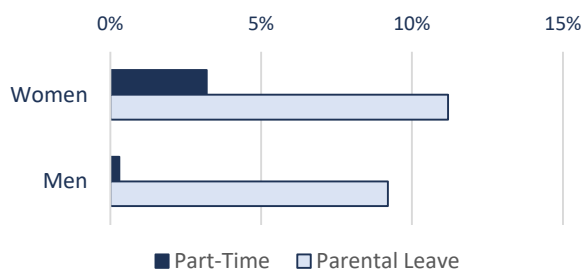
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

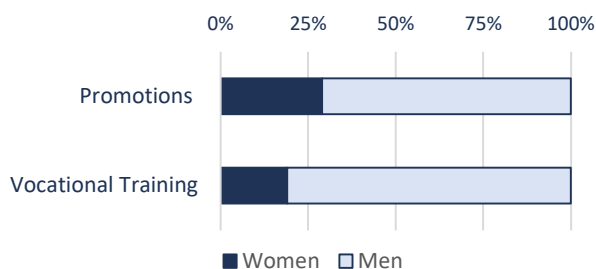


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



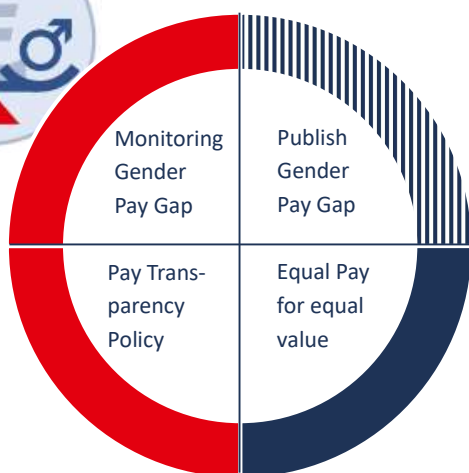
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

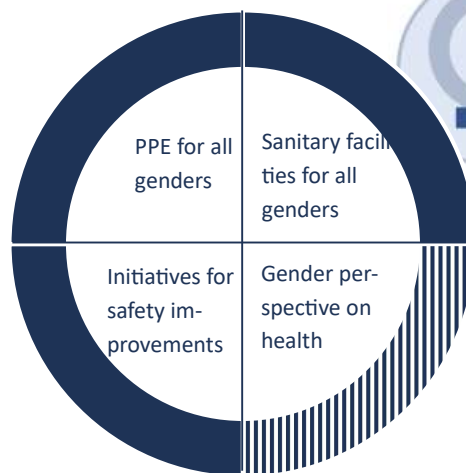
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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

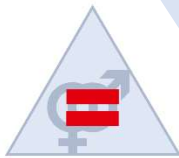
FNM GROUP



210
employees

BUSINESS FIELDS

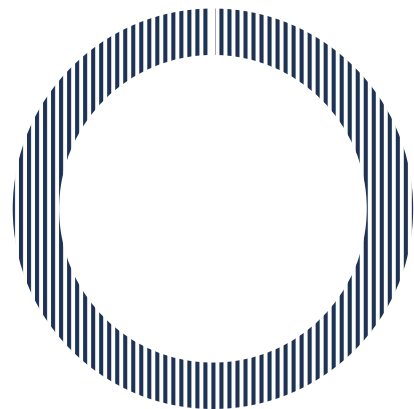
- Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- ✓ Holding



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



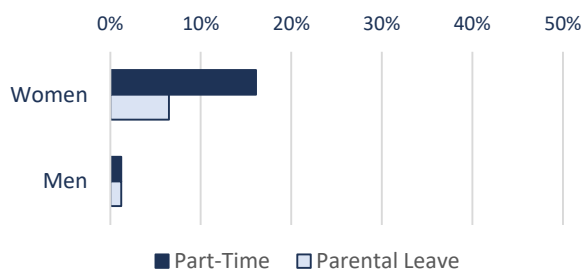
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

77%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

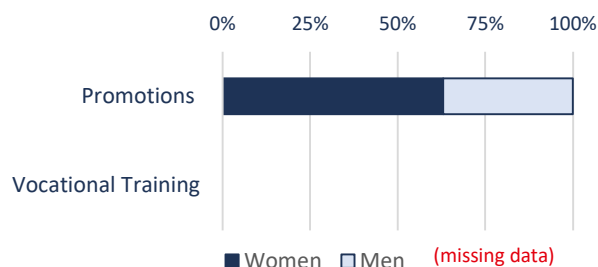


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



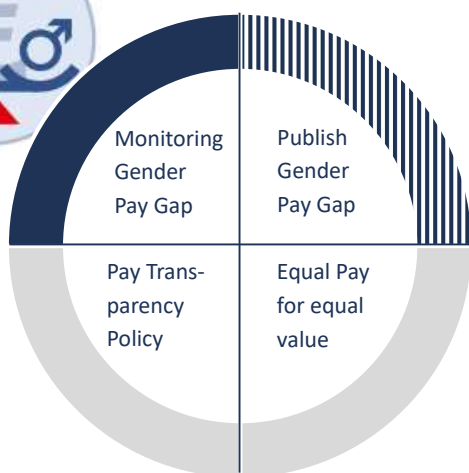
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

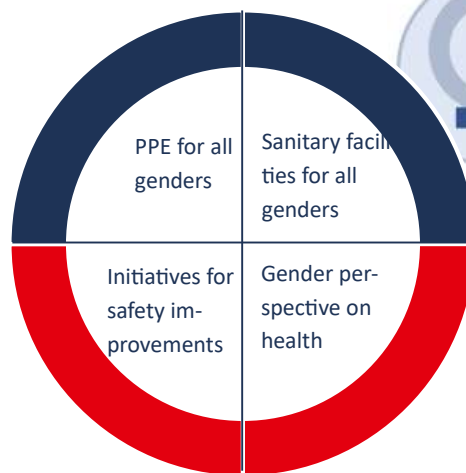
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

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

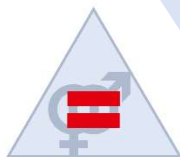
LIETUVOS GELEŽINKELIAI (LTG)




5,697
employees

BUSINESS FIELDS

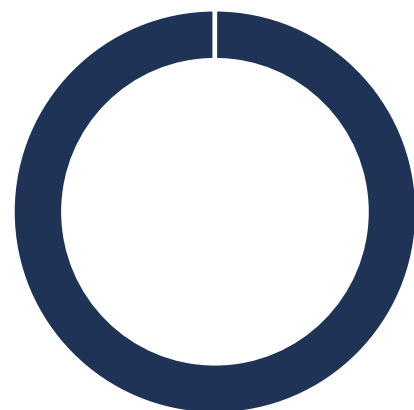
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



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



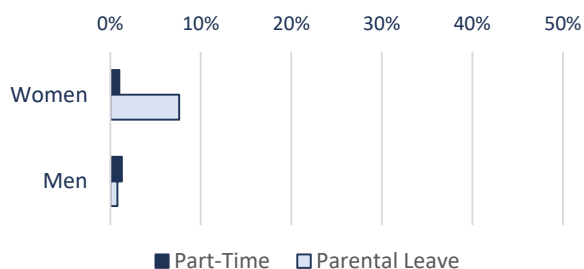
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

41%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

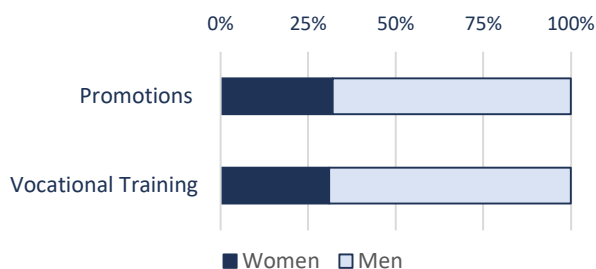


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



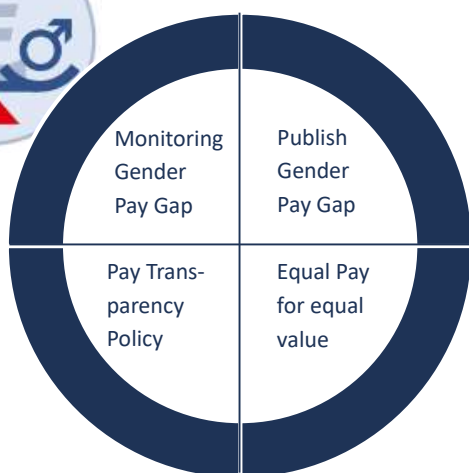
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



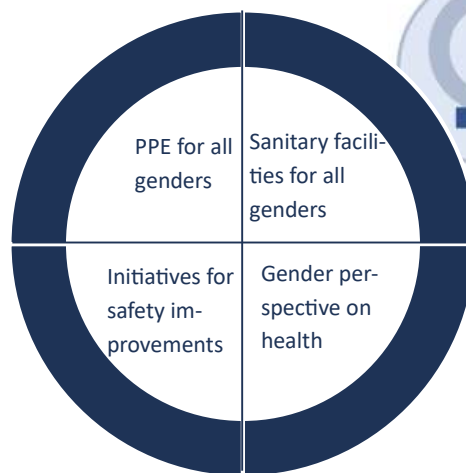
MEASURES TAKEN

- ✓ 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



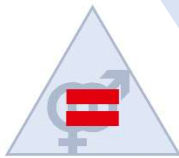
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



5,125
employees

BUSINESS FIELDS

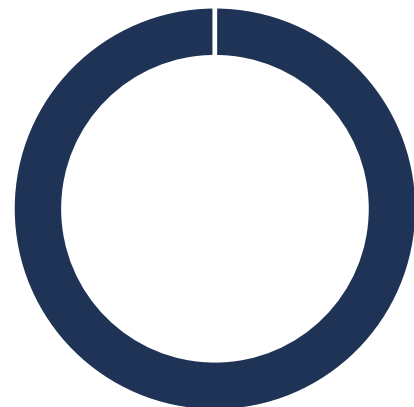
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



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



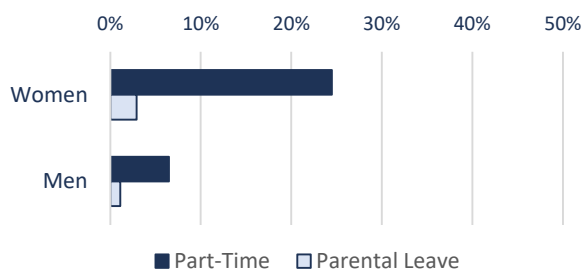
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

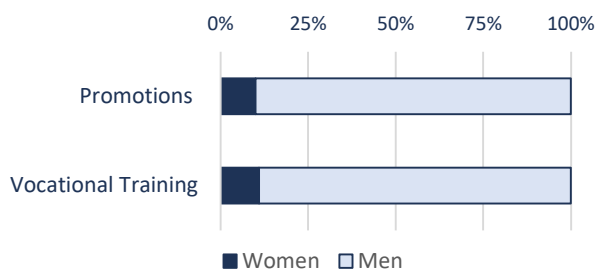


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



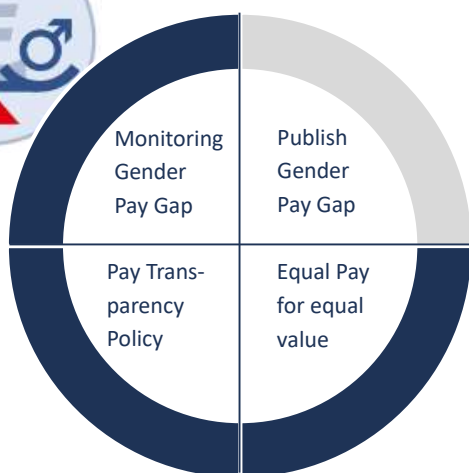
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



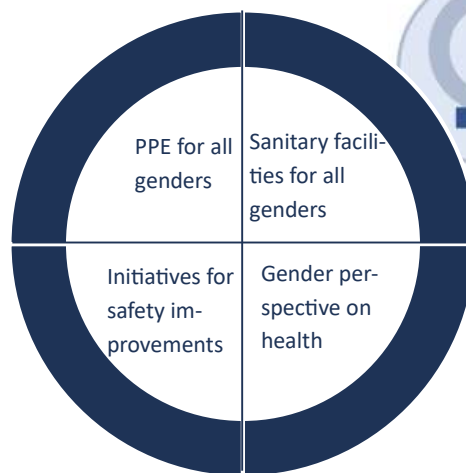
MEASURES TAKEN

- ✓ 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

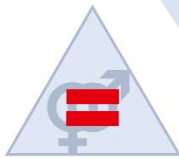
NEDERLANDSE SPOORWEGEN (NS)




20,559
employees

BUSINESS FIELDS

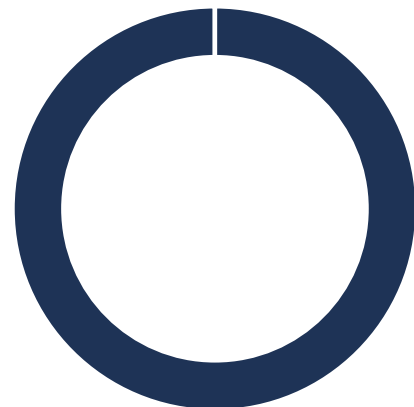
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



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



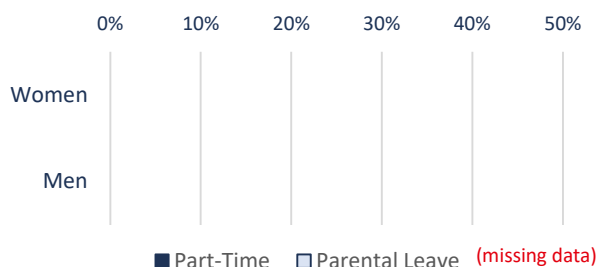
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

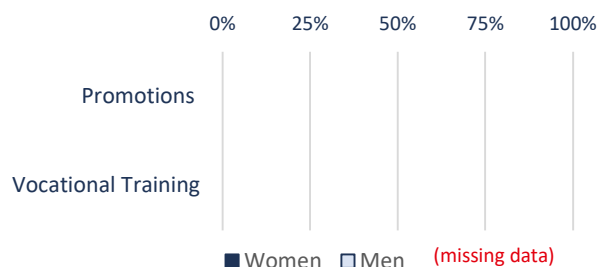


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



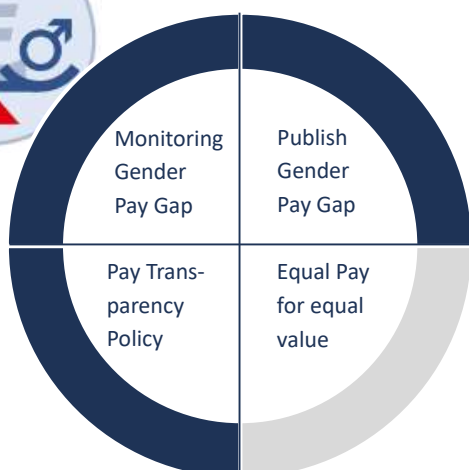
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



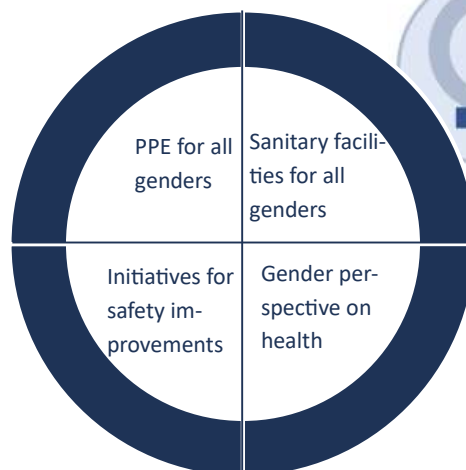
MEASURES TAKEN

- ✓ 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



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

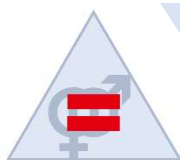
ŽRSM INFRASTRUCTURE



795
employees

BUSINESS FIELDS

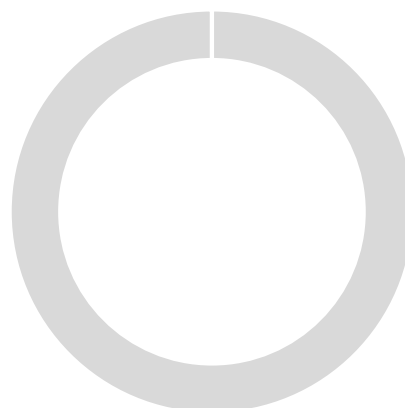
- Freight Transport
- Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

12%

Share of women in company overall



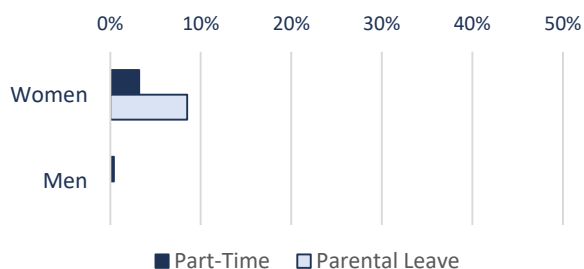
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

32%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

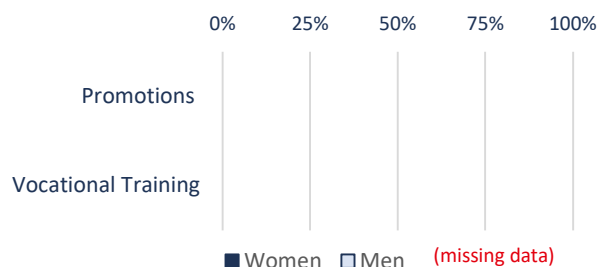


MEASURES TAKEN

- Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



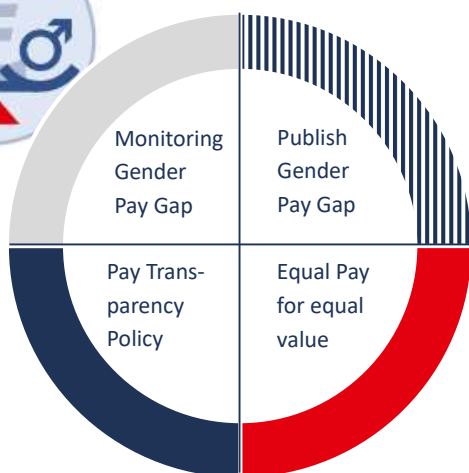
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

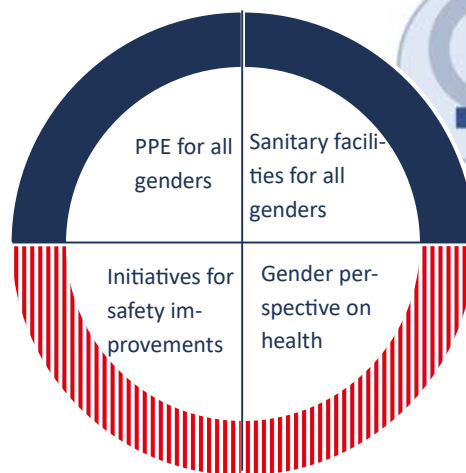
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ▨ in develop. ■ no ▨ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- Granting privacy to victim
- Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

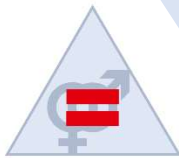
POLSKIE KOLEJE PAŃSTWOWE (PKP)



12,331
employees

BUSINESS FIELDS

Freight Transport
Passenger Transport
Infrastructure Management
✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- ▤ Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ▤ Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ▤ in develop. ■ no ▤ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

36%

Share of women in company overall



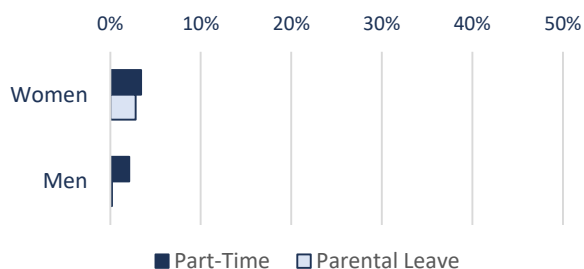
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

33%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

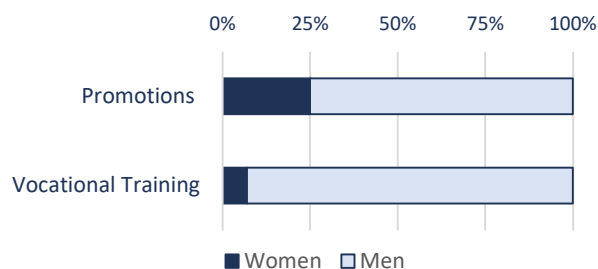


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



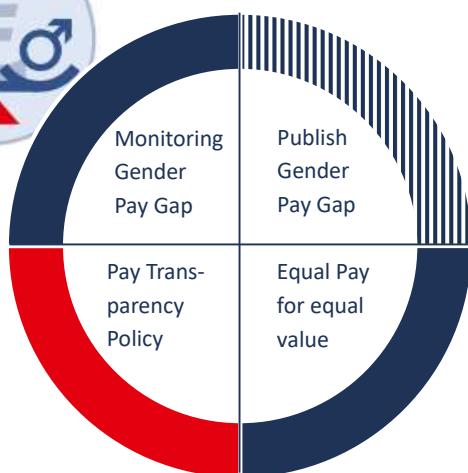
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

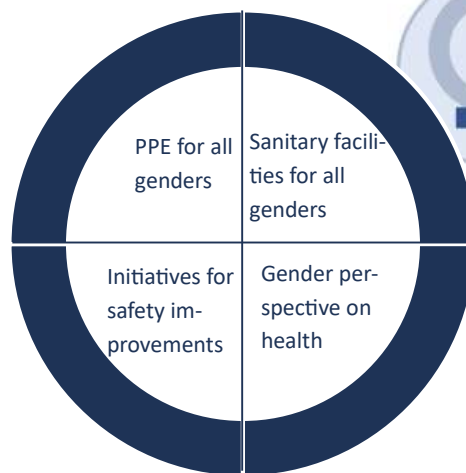
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

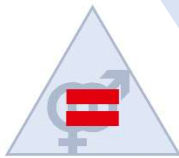
ŽS INFRASTRUCTURE




5,786
employees

BUSINESS FIELDS

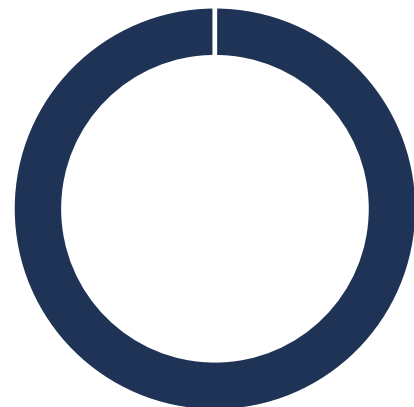
Freight Transport
Passenger Transport
✓ Infrastructure Management
Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall



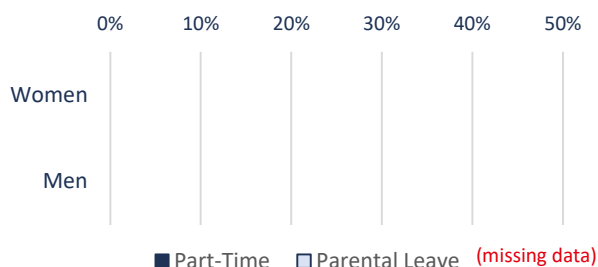
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

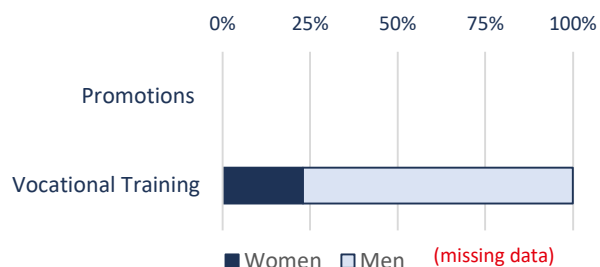


MEASURES TAKEN

Flexible working schedules
Reduction of working time
Remote working arrangements



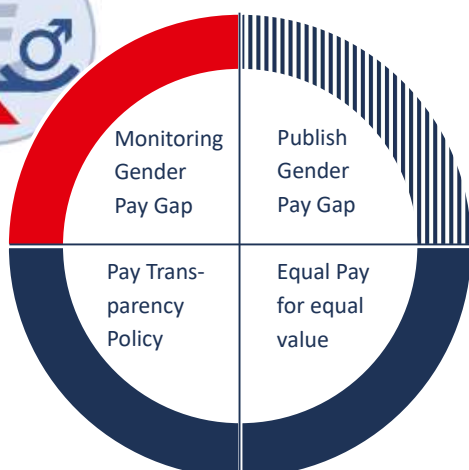
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

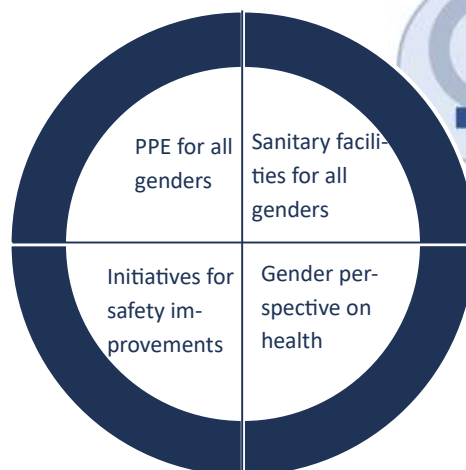
Internal mentoring programmes
Provide access to qualification measures
Strategy for women's career development
Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

Monitoring of procedure / measures
Awareness raising

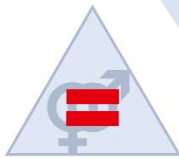
ŽELEZNIČNÁ SLOVENSKEJ REPUBLIKY (ŽSR)




12,707
employees

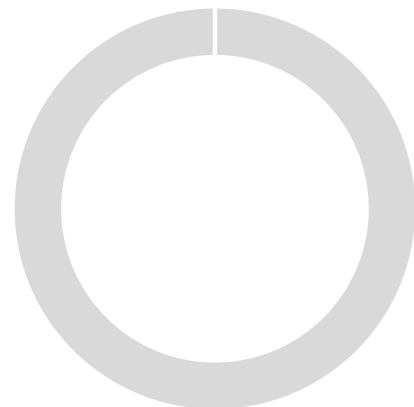
BUSINESS FIELDS

Freight Transport
Passenger Transport
✓ Infrastructure Management
Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

25%

Share of women in company overall



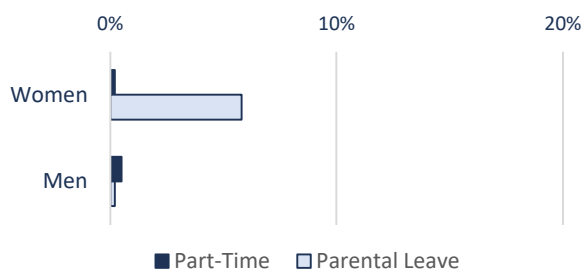
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

29%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

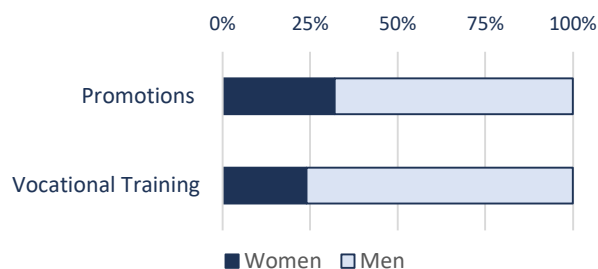


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



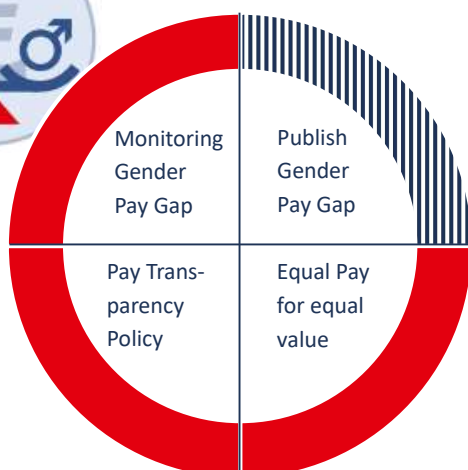
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

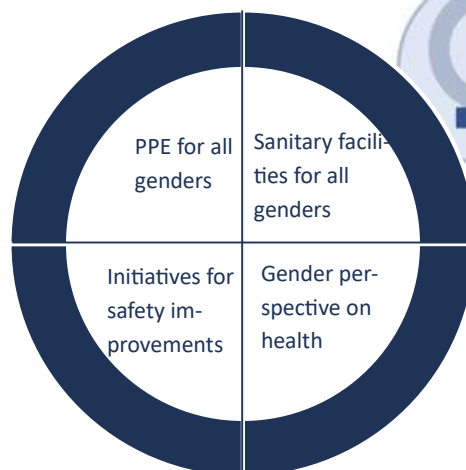
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

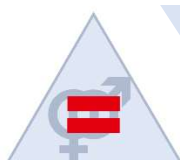
ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ CARGO



3,771
employees

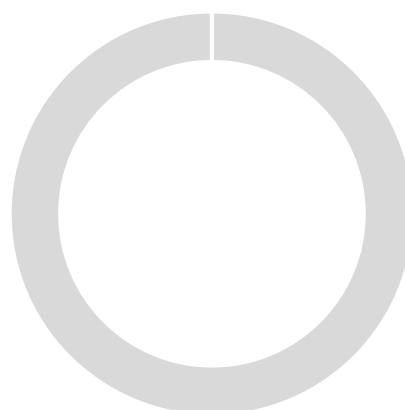
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

26%

Share of women in company overall



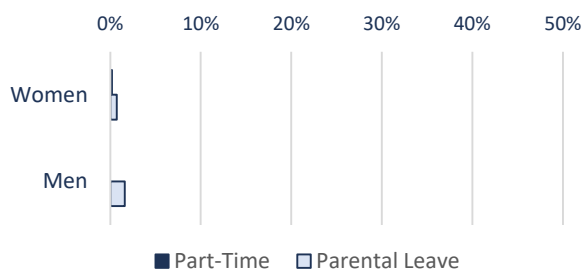
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

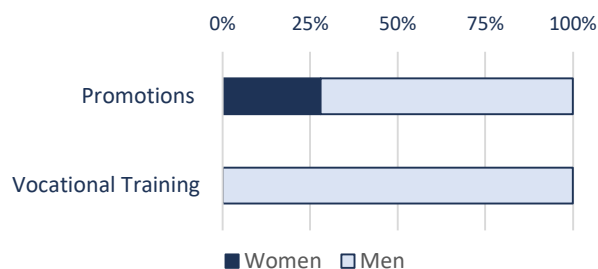


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



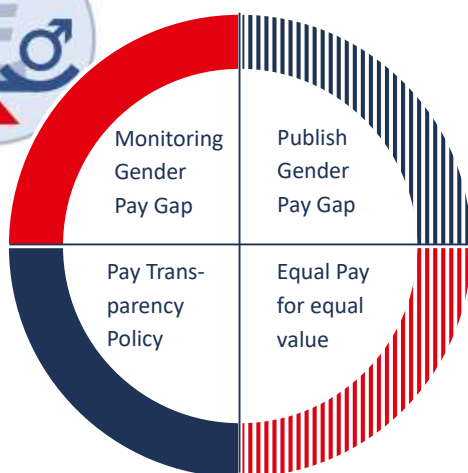
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

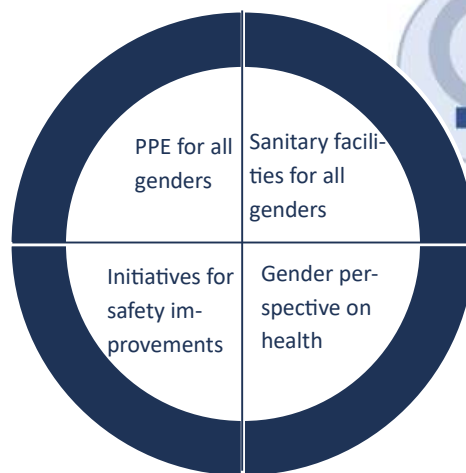
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ SLOVENSKO (ŽSSK)

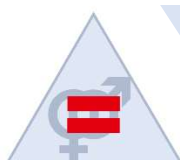


5,240

employees

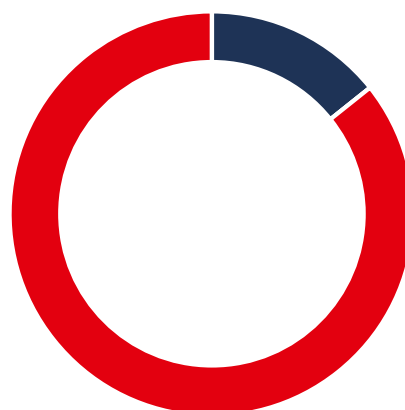
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

35%

Share of women in company overall



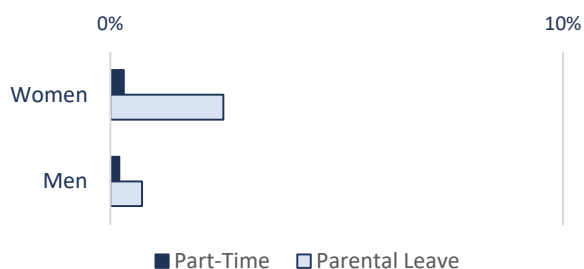
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

37%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

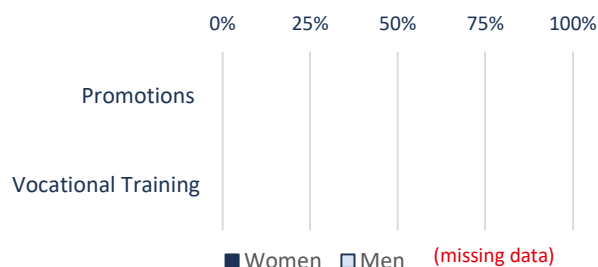


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



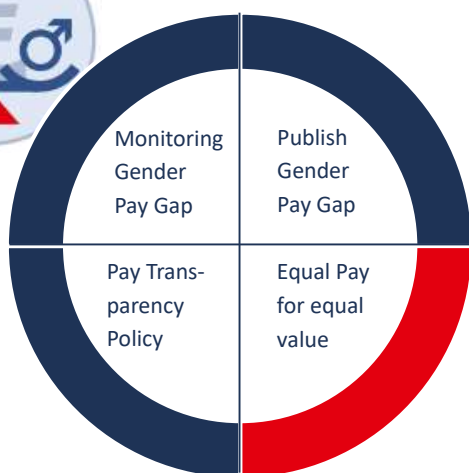
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

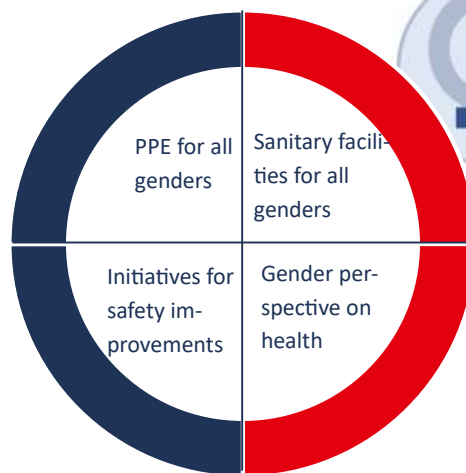
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



Reporting system
Reporting office / person of trust
Granting privacy to victim

Monitoring of procedure / measures
Awareness raising

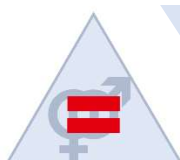
SLOVENSKE ŽELEZNICE (SŽ)



7,102
employees

BUSINESS FIELDS

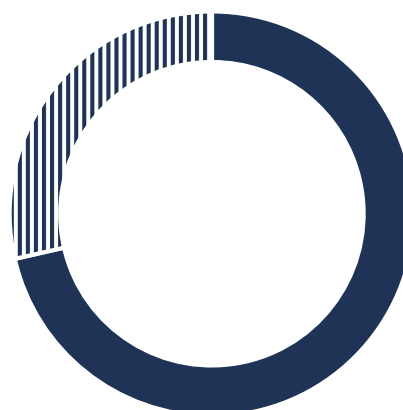
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ||| Communication strategy for company's policy
- ||| Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



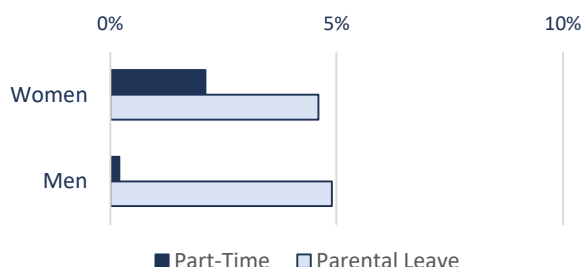
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

27%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

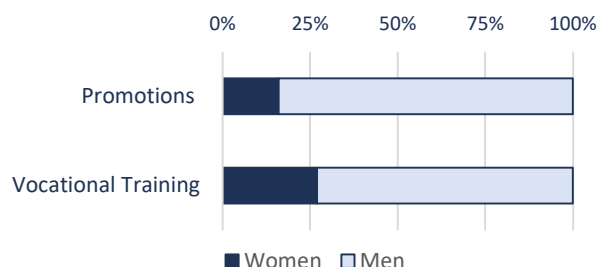


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



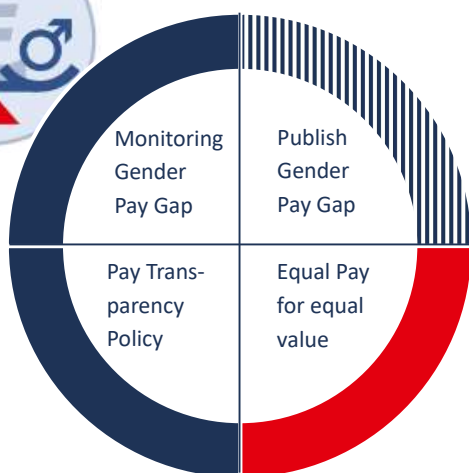
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

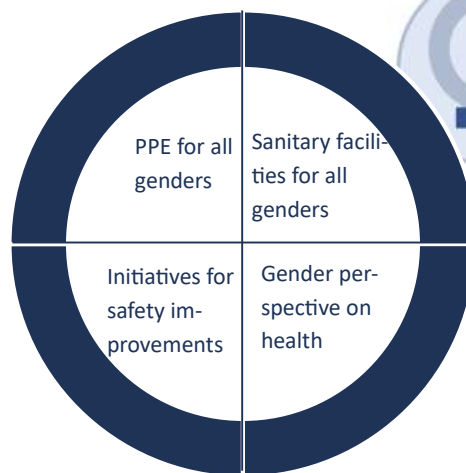
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

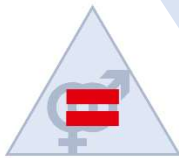
RENFE OPERADORA (RENFE)



15,872
employees

BUSINESS FIELDS

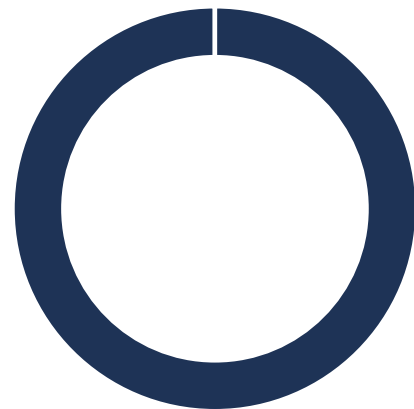
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall



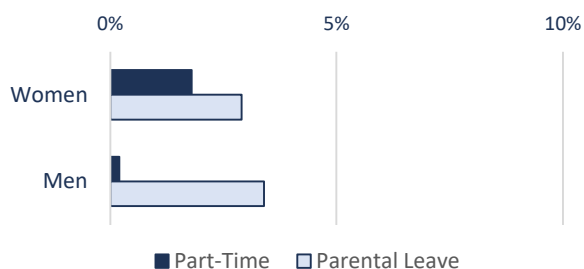
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

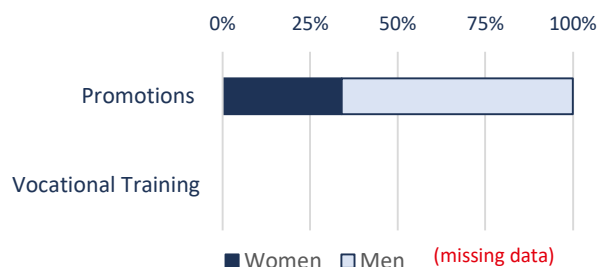


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



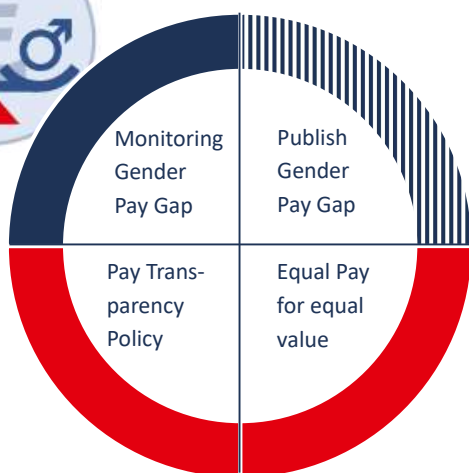
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

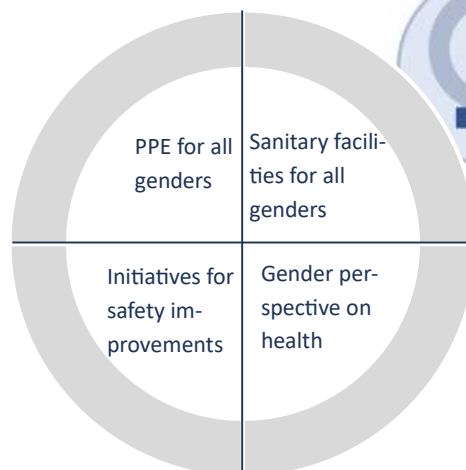
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



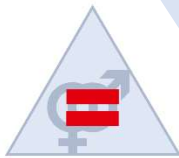
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



3,930
employees

BUSINESS FIELDS

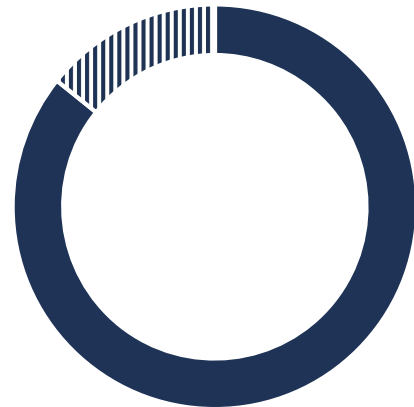
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ||| Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



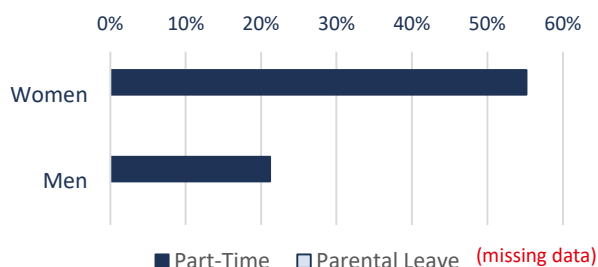
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

30%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

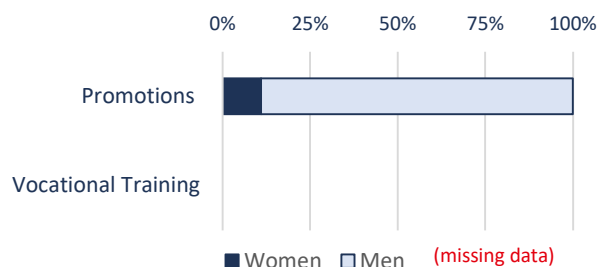


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



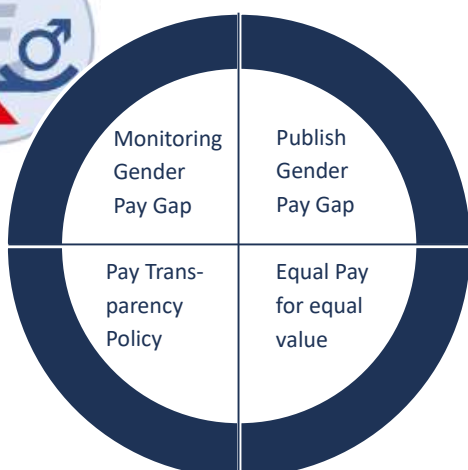
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



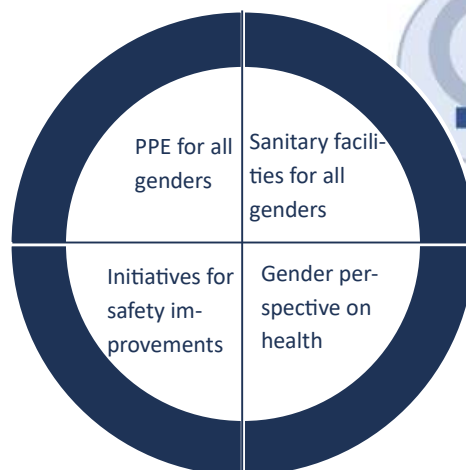
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

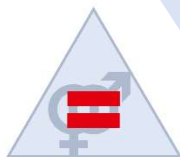
SCHWEIZERISCHE BUNDESBahn (SBB)




32,002
employees

BUSINESS FIELDS

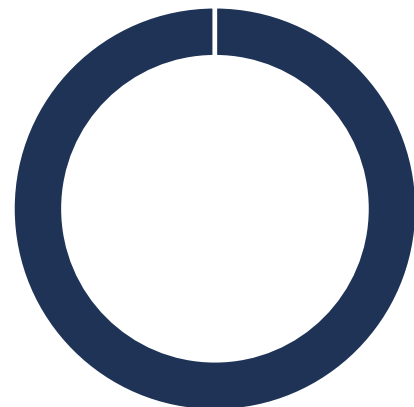
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

20%

Share of women in company overall



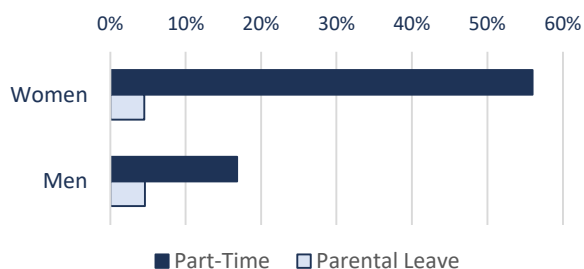
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

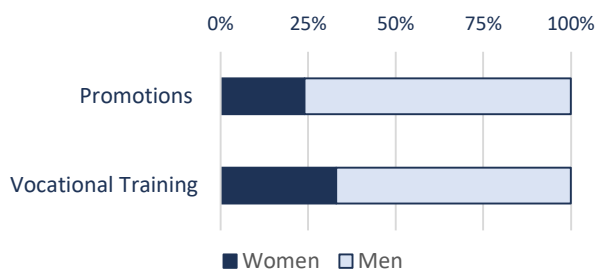


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



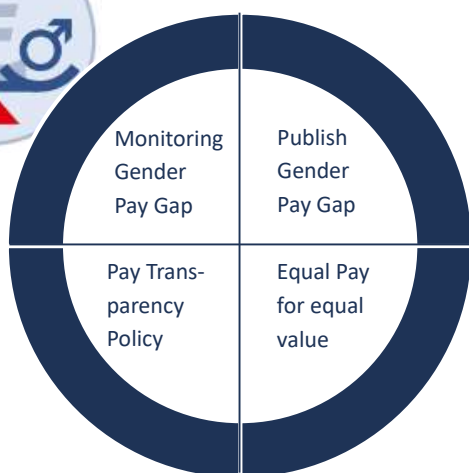
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



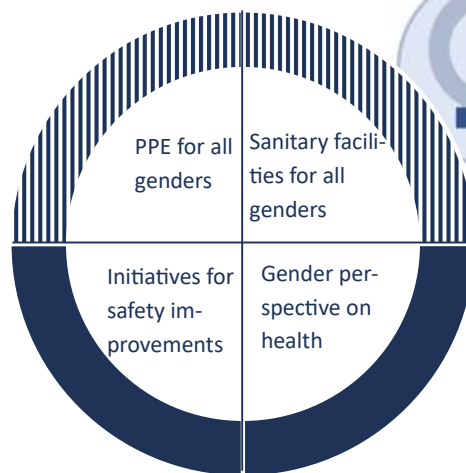
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



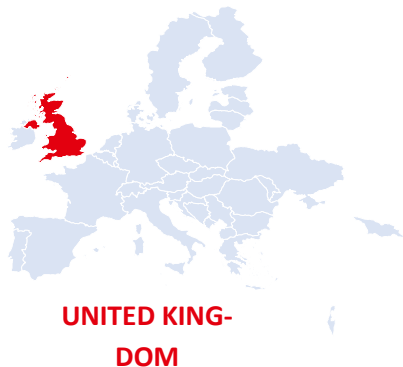
■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

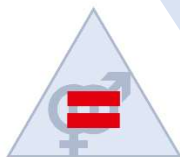
RAIL DELIVERY GROUP (RDG)



n.d.
employees

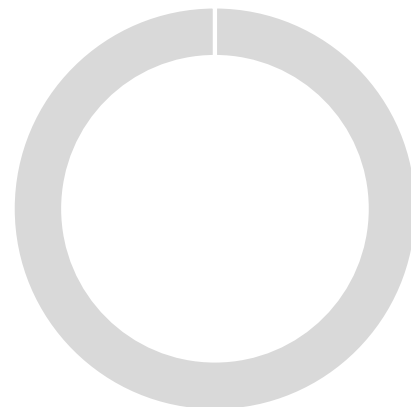
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- ☐ Vision on gender equality
- ☐ Commitment to ensure gender equality
- ☐ Commitment to implement measures
- ☐ Statement to combat sexual harassment
- ☐ Committed measures against sexual harassment
- ☐ Communication strategy for company's policy
- ☐ Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

n.d.

Share of women in company overall



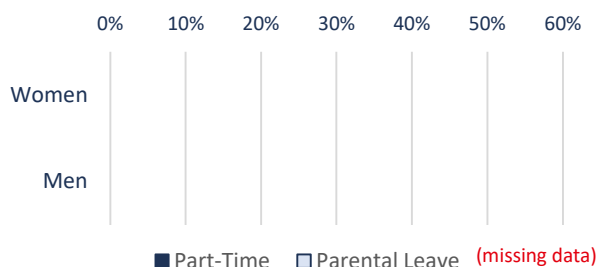
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

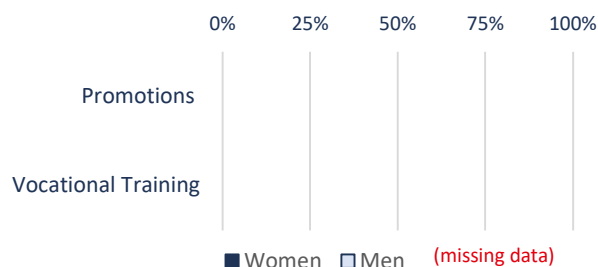


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



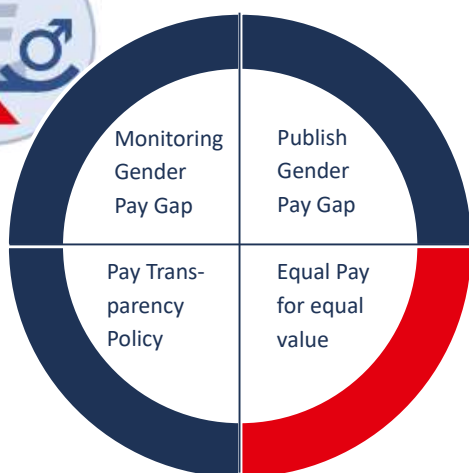
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

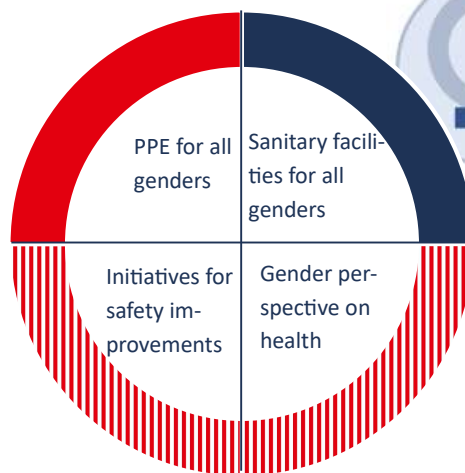
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising