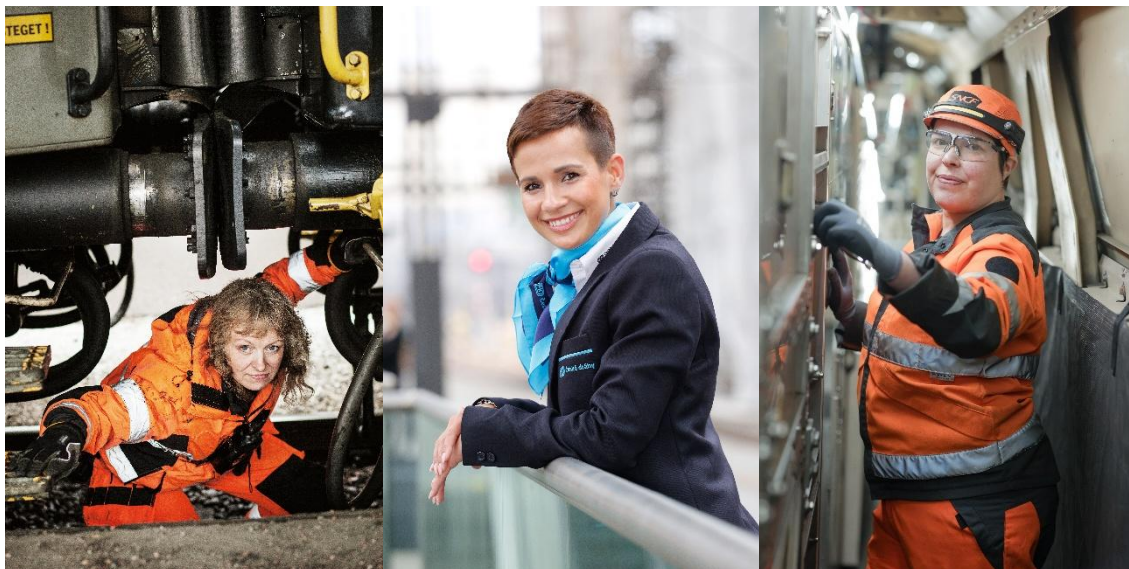




Co-funded by
the European Union



NOVÉ ŽENY V ŽELEZNIČNOM SEKTORE (WIR) – SPRÁVA 2025

Závěrečná správa

Vykonávanie Dohody európskych sociálnych partnerov o ženách
v železničnom sektore (Dohoda WiR)



TIRÁŽ

Tento dokument vypracovala spoločnosť L&R Social Research pre európskych sociálnych partnerov v železničnom sektore, Spoločenstvo európskych železníc a infraštruktúrnych podnikov (CER) a Európsku federáciu pracovníkov v doprave (ETF; ďalej spoločne len „európski sociálni partneri“) v rámci projektu „Výkonávanie Dohody európskych sociálnych partnerov o ženách v železničnom sektore (Dohoda WiR – z angl. Women in Rail)“.

Projekt bol financovaný z prostriedkov Európskej únie. Výhradnú zodpovednosť za túto publikáciu nesú partneri projektu. Európska komisia nenesie žiadnu zodpovednosť za prípadné použitie informácií uvedených v tomto dokumente.

Na objednávku európskych sociálnych partnerov

Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER)

Avenue des Arts, 53, 1000 Brusel, Belgicko
Tel. č.: +32 2 2130870 | contact@cer.be |
www.cer.be

European Transport Workers' Federation (ETF)

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

Vydavateľ:

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

4. septembra 2025

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

L&R Social Research

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

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

**© fotografie titulnej strany: SJ AB, České dráhy, SNCF
(zľava doprava)**

PREDSLOV EURÓPSKEJ KOMISIE



Roxana MÎNZATU

Vydanie správy o *ženách v železničnom sektore* predstavuje dôležitý míľnik pre európsky železničný sektor a európsky sociálny dialóg.

Jadrom tohto úspechu je Dohoda o *ženách v železničnom sektore*, ktorú uzavrelo Spoločenstvo európskych železníc a infraštruktúrnych podnikov a Európska federácia pracovníkov v doprave. Táto dohoda je v Európe jedinečný počin. Dokazuje, čo sa dá dosiahnuť, keď zamestnávateľia a odborové zväzy spolupracujú v skutočnom partnerstve. Zároveň ponúka model pre iné odvetvia, na základe ktorého možno prostredníctvom konštruktívnych odvetvových vzťahov dosiahnuť rodovú rovnosť.

Túto iniciatívu veľmi vítam a podporujem. Odráža posolstvo Európskeho piliera sociálnych práv: rovnosť príležitostí, kvalitné zamestnanie a spravodlivé pracovné podmienky pre všetkých. Ukazuje zároveň hodnotu silného sociálneho dialógu pri formovaní budúcnosti práce v Európe.

Prvá správa o *ženách v železničnom sektore* poukazuje na pokrok, ktorý sa dosiahol od podpísania Dohody v roku 2021: viac spoločností prijalo stratégie na dosiahnutie rovnosti, zaviedlo mentorské iniciatívy spájajúce mladšie ženy so skúsenými líderkami, flexibilné pracovné podmienky podporujúce rodiny a profesijné vzory, ktoré budú inšpirovať ďalšiu generáciu.

V správe sa však zároveň jasne uvádza, že určité problémy pretrvávajú. Vo vzorke štyroch osôb zamestnaných v tomto odvetví, je stále len jedna žena. V čase rozsiahleho nedostatku pracovných síl si žiadne odvetvie nemôže dovoliť odrezať sa od polovice pracovnej sily – a to platí predovšetkým pre odvetvie železničnej dopravy, ktoré je nevyhnutné pre európsku mobilitu, konkurencieschopnosť a klimatické ambície.

Dohoda o *ženách v železničnom sektore* ponúka jasnú odpoveď. Hovorí o ôsmich kľúčových oblastiach politiky a poskytuje komplexné opatrenia na zlepšenie náboru, kariérneho rozvoja a pracovných podmienok žien. Nie je to len záväzok k spravodlivosti; je to spoločná vízia pre budúcnosť odvetvia.

A čo považujem za najdôležitejšie je skutočnosť, že vyslala silný signál: rovnosť a rozmanitosť sú nevyhnutné pre silu a odolnosť európskej železničnej dopravy. Ambíciou musí byť aj naďalej zvyšovanie podielu žien v celom sektore, až kým rodová rovnosť nebude len vysnívaným cieľom, ale bežnou realitou.

Európska komisia bude toto úsilie naďalej podporovať. Podpora žien v železničnej doprave spočíva v plnom využití európskeho talentu a rozmanitosti našich občanov, ako aj v zabezpečení toho, aby bol železničný sektor pripravený čeliť výzvam budúcnosti.

Táto cesta sa ešte zďaleka neskončila. Ale vďaka tejto správe máme jasno o ďalších krokoch. Každá žena, ktorá dnes vstúpi do železničného sektora, uľahčuje takúto kariérnu cestu všetkým ďalším ženám. Každý príklad pokroku dáva veci do pohybu. A každý záväzok spoločností, odborových zväzov a inštitúcií nás približuje k nášmu spoločnému cieľu: k rodovej rovnosti.

Roxana MÎNZATU,
Executive Vice-President



PREDSLOV: ŽELEZNIČNÝ SEKTOR – VÝBOR PRE ODVETVOVÝ SOCIÁLNY DIALÓG EÚ



Matthias Rohrmann
(© Werner Popp)

Vážené dámy a páni, milí kolegovia
a najmä milé kolegyně zo železničného sektora,

za sociálnych partnerov CER a ETF v železničnom sektore s potešením predstavujem prvú správu „Ženy v železničnom sektore (WiR)“.

Ďakujeme celému tímu, ktorý sa počas mnohých mesiacov podieľal na jej vzniku.

Tým sa plní jedno z najdôležitejších ustanovení Dohody o ženách v železničnej doprave, ktoré je dodnes jedinečné. Po viac ako troch rokoch rokovaní o Dohode WiR teraz pokračujeme v preukazovaní nášho záväzku k jej implementácii.



Giorgio Tuti
(© Alexander Egger)

Cieľom Dohody WiR je zvýšiť a zlepšiť zamestnanosť žien v železničnom sektore a podporiť ich integráciu. Je to potrebné nielen na zlepšenie podmienok pre ženy, ale aj na zatraktívnenie zamestnanosti v železničnom sektore. Zvýšenie podielu žien v našom sektore je zároveň opatrením v rámci boja proti nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily a podpory budúcnosti nášho sektora.

Správa WiR, ktorá sa bude odteraz pravidelne uverejňovať, bude sprevádzať vykonávanie opatrení a vyzdvihovať pokrok a dobré príklady. Pomôže nám však zamerať sa aj na oblasti, v ktorých je ešte na čom pracovať.

V týchto politicky náročných časoch správa WiR a sociálni partneri v železničnom sektore vysielajú jasný a dôležitý signál v prospech rozmanitosti. Zastávame rozmanitosť, rôznorodú pracovnú silu a jej aktívnu podporu. Rozmanitosť je súčasťou našej DNA. Rozmanitosť je našou silnou stránkou. Vyzývame politikov a všetky zainteresované strany v železničnom sektore, aby pokračovali v spolupráci na týchto cieľoch.

Táto správa WiR preto nepredstavuje ukončenie práce, naopak, je jej začiatkom a my v nej budeme spoločne pokračovať. Pretože platí: silné ženy = silný železničný sektor. S ohľadom na to dúfame, že vás táto správa poteší. Tešíme sa na ďalší rozvoj a spoluprácu – v prospech zamestnancov, zamestnankýň, kolegov a najmä kolegýň.

Matthias Rohrmann (CER)
prezident
Železničný sektor – výbor pre odvetvový sociálny dialóg EÚ

Giorgio Tuti (ETF)
viceprezident



„SNCF mi pomohla nájsť bývanie pre moju rodinu. Dostala som rodičovský príspevok a poradenstvo sociálnej podpory SNCF. Moje deti dostávajú poradenstvo od vzdelávacieho centra SNCF a chodia na letné tábory SNCF. Tieto iniciatívy mi uľahčujú osobný život a umožňujú mi pracovať v dobrých podmienkach.“

— JOVAHNNA THARLADIÈRE

KOORDINÁTORKA DOPRAVY PRE PARÍŽSKE PRÍMESTSKÉ VLAKY, SNCF, FRANCÚZSKO

„Tento sektor je naďalej ovládaný mužmi. Veľa sa už zlepšilo, ale stále je na čom pracovať. Nielen v Nemecku ženy stále vykonávajú väčšinu opatrovateľských prác. Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily možno vyriešiť len tým, že ženy budú mať k dispozícii dobré pracovné miesta s možnosťou vytvoriť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. WiR predstavuje prvý krok týmto smerom.“

— NADJA HOUY

PREDSEDNÍČKA VÝBORU ŽIEN EVG



„Ako členka zamestnaneckej rady mám vo Viedni na starosti 160 kolegýň. Som hrdá na to, že v súčasnosti máme kvótu pre ženy 29 %. Vďaka zapojeniu môjho tímu zo zamestnaneckej rady sme zlepšili transparentnosť pohovorov, klasifikáciu platov a kariérny rozvoj v prospech kolegýň – žien. Sociálny dialóg upozornil zamestnávateľov na záťaž, ktorej čelia ženy v železničnej doprave. V nadchádzajúcich rokoch bude potrebné oveľa väčšie úsilie, ak chceme doriešiť súčasné problémy žien v železničnom sektore: sexuálne obťažovanie a násilie na pracovisku sú neustále veľkým problémom a prejavom moci, ktorý sa dotýka predovšetkým žien. Zamestnávateľov vyzývame, aby okamžite prijali príslušné opatrenia, inak ženy nebudú môcť bezpečne pracovať v železničnom sektore.“

— MELANIE STEINBERGER
VEDÚCA ZAMESTNANECKEJ RADY PRE SPRIEVODCOV VO VLAKOCH ÖBB VO VIEDNI,
RAKÚSKO

„Ženy v železničnom sektore naďalej čelia významným výzvam, a to aj napriek ich lepšiemu zastúpeniu a príspevkom. To sa musí zmeniť – preto je dohoda o ženách v železničnom sektore (WiR) taká dôležitá. Spoločnosti však musia byť pri uplatňovaní tejto dohody lojálne, aby sa veci skutočne pohli správnym smerom. Ide o rovnosť, atraktivnosť sektora, a tým aj o prežitie železničného odvetvia.“

— CÉLINE RUFFIE
SPOLUPREDSIEDNÍČKA VÝBORU MLÁDEŽE ETF



„Spoločnosť Deutsche Bahn sa zaväzuje k rovnakej účasti žien a mužov. Zároveň uznávame, že vyššie zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách je nevyhnutné pre inovatívny, odolný a udržateľný železničný odvetvie.“

Na dosiahnutie tohto cieľa implementujeme konkrétne strategické opatrenia, ako je transparentné plánovanie nástupníctva, zdieľanie pracovných miest a flexibilné pracovné modely, ktoré v každodennom pracovnom živote podporujú rozmanitosť.

Z dlhodobého hľadiska sa usilujeme o paritu v participácii, aby sme posilnili kreativitu a odolnosť našej organizácie. Pretože rodová rovnosť nie je len niečo, čo by bolo fajn dosiahnuť – je nevyhnutná pre silnú a trvalú budúcnosť.“

– **CHRISTINE EPLER, RIADITEĽKA PRE DIVERZITU A VEDÚCA ODDELENIA HR STRATÉGIE, INOVÁCIÍ A DIVERZITY V SPOLOČNOSTI DEUTSCHE BAHN**

„Čas na diskusie vypršal, poďme konečne konať! Poďme na tom pracovať!“

– **SILVANA FRANKEN
PODPREDSIEDNÍČKA VÝBORU ŽIEN ETF**

OBSAH

Nové ženy v železničnom sektore 2025: Fakty a čísla prehľadne	10
Zvyšovanie zamestnanosti žien v európskom železničnom sektore	26
Dohoda európskych sociálnych partnerov o ženách v železničnom sektore	28
Podávanie správ o implementácii Dohody WiR	32
Prehľad implementácie	35
1. oblasť politiky: Politika celkovej rodovej rovnosti	43
2. oblasť politiky: Ciele pre rodovo vyvážené zastúpenie	63
3. oblasť politiky: Nábor	84
4. oblasť politiky: Zosúladenie pracovného a súkromného života	99
5. oblasť politiky: Kariérny rozvoj	116
6. oblasť politiky: Rovnaké odmeňovanie a rozdiely v odmeňovaní žien a mužov	133
7. oblasť politiky: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	153
8. oblasť politiky: Predchádzanie sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu	167
Dobrovoľné vyjadrenie Odborového zväzu železničiarov a pracovníkov dopravných stavieb Ukrajiny	181
Záverečné poznámky	184



SPRÁVA NOVÉ ŽENY V ŽELEZNIČNOM SEKTORE 2025:

FAKTY A ČÍSLA PREHĽADNE

Európsky železničný sektor zamestnáva približne 1,5 milióna osôb. Je to teda významný zamestnávateľ, ktorý zohráva kľúčovú úlohu nielen v európskom hospodárstve, ale aj pri znižovaní emisií uhlíka a podpore ekologickej mobility ľudí a tovaru. Napriek svojej kľúčovej úlohe však čelí veľkým výzvam vrátane výraznej rodovej nerovnováhy v rámci svojej pracovnej sily, starnúceho personálu a nedostatku pracovných síl. Nedostatočné zastúpenie žien v železničnej pracovnej sile je čoraz viac spochybňované štrukturálnymi trendmi, ako aj explicitnými politikami samotných železničných spoločností. Vnútroštátne politiky a politiky na úrovni EÚ okrem toho, že sa osobitne zameriavajú na odvetvie dopravy, prijímajú aj významné kroky na podporu rodovej rovnosti v širšom kontexte.

V rámci Európskeho výboru pre odvetvový sociálny dialóg v železničnom sektore zohrávajú Spoločenstvo európskych železníc a infraštruktúrnych podnikov (CER) a Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF) mimoriadne dôležitú úlohu pri podpore zamestnanosti žien v európskom železničnom sektore a pri zaradení rodovej rovnosti do programu. V novembri 2021 bola podpísaná Dohoda európskych sociálnych partnerov o „Ženách v železničnom sektore“ („Dohoda WiR“), ktorej cieľom je práve podpora rodovej rovnosti v železničnom sektore.

Dohoda WiR definuje zásady v ôsmich oblastiach politiky a podporuje zavedenie konkrétnych opatrení na prilákanie väčšieho počtu žien do železničného sektora a zabezpečenie rovnakých príležitostí pre celý personál. Osem oblastí politiky, ktorými sa treba zaoberať:



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

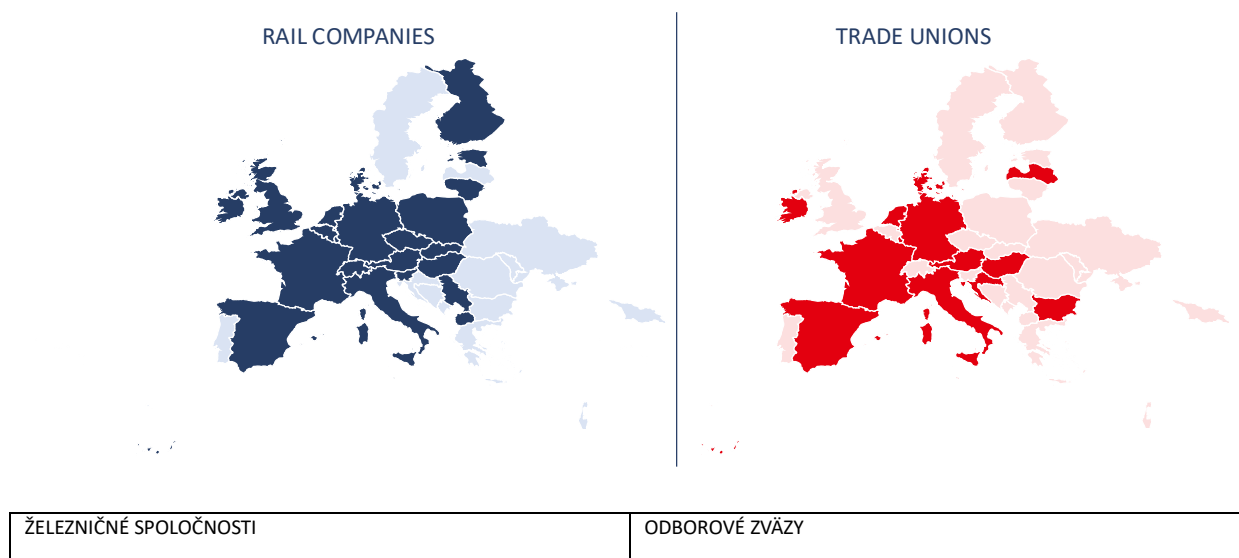
Politika celkovej rodovej rovnosti	Kariérny rozvoj
Rodovo vyvážené zastúpenie	Rovnaké odmeňovanie a rozdiely v odmeňovaní žien a mužov
Nábor	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
Zosúladenie pracovného a súkromného života	Predchádzanie sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu

Dohoda zahŕňala aj záväzok vykonať celkové posúdenie jej vykonávania a vplyvu. Toto hodnotenie sa začalo v roku 2024 a bolo dokončené v auguste 2025. Správa Nové ženy v železničnom sektore (WiR) z roku 2025 je prvou správou svojho druhu, ktorá hovorí o súčasnom stave rodovej rovnosti v európskych železničných spoločnostiach po podpísaní Dohody WiR. Fakty, čísla a posúdenie implementácie rôznych opatrení majú železničným spoločnostiam a odborovým zväzom pomôcť vyhodnotiť ich úspešnosť a identifikovať ďalšie výzvy s cieľom ďalej podporovať rodovú rovnosť a zamestnanosť žien v príslušných spoločnostiach.

ZA ÚČASTI 29 EURÓPSKÝCH ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTÍ A 21 ODBOROVÝCH ZVÄZOV

V rámci Správy WiR 2025 sa aplikovala kombinácia rôznych metodologických prístupov, pričom kľúčové boli dva online prieskumy, ktoré bežali od januára do apríla 2025. Jeden sa týkal železničných spoločností a druhý odborových zväzov. Jednou z kľúčových úloh vedeckých expertov bolo vypracovať zmysluplné rodové ukazovatele; na základe princípov a opatrení definovaných v Dohode WiR boli odvodené ukazovatele pre každú oblasť politiky s cieľom monitorovať pokrok.

Na prieskume sa zúčastnilo dohromady 29 európskych železničných spoločností, ktoré podľa údajov z prieskumu predstavujú 696 113 zamestnancov a zamestnankýň – takmer polovicu z 1,5 milióna zamestnancov a zamestnankýň v železničnom sektore. Na prieskume sa zúčastnilo celkovo 21 odborových zväzov, ktoré majú dôležité slovo pri presadzovaní opatrení zameraných na rodovú rovnosť – z pozície partnerov a zástupcov príslušných pracovníkov a pracovníčok.



Celkovo viac ako 90 % opýtaných železničných spoločností prijalo Dohodu WiR v rámci svojej organizácie – buď z pozície člena CER, alebo partnerských spoločností so sídlom mimo EÚ, ktoré môžu dohodu uplatňovať dobrovoľne. Ďalšie dve spoločnosti sa rozhodli zúčastniť na prieskume dobrovoľne.

STRUČNÝ PREHĽAD VÝSLEDKOV

Najvýznamnejším údajom je podiel žien z celkového počtu zamestnancov v železničnom sektore – 23 %, zatiaľ čo podiel žien medzi novo prijatými zamestnancami je 25 %. Ďalším významným zistením je, že 80 % opýtaných spoločností prijalo dokument so zásadami, v ktorom sú uvedené ich firemné hodnoty týkajúce sa rodovej rovnosti. Zistenia Správy WiR z roku 2025 naznačujú, že sa úspešne začal alebo v súčasnosti už v niekoľkých oblastiach prebieha pozitívny vývoj. Porovnanie s najnovšími údajmi z roku 2018 (CER, ETF 2018)¹ naznačuje nárast celkového percentuálneho podielu žien, ktorý v roku 2018 dosiahol 21 %. Rovnaký trend je zrejмый pri analýze konkrétnych povolaní (napr. rušňovodičov, riadenia dopravy alebo personálu vo vlaku) alebo percentuálneho podielu žien na rôznych úrovniach riadenia.

Napriek tomu stále možno badať malý posun smerom k štruktúre pracovnej sily, ktorá je v určitých oblastiach z hľadiska rodového zloženia vyvážená, najmä v kľúčovej kategórii profesií súvisiacich so železničným sektorom. To naznačuje, že iniciatívy sú stále potrebné a je potrebné ich posilniť. Analýza podporuje a zdôrazňuje význam ďalšej spolupráce medzi európskymi sociálnymi partnermi CER a ETF, ako aj ich členmi, a presadzovania vykonávania Dohody WiR s cieľom podporiť rodovú rovnosť a rozmanitosť prostredníctvom cielených opatrení.

KLÚČOVÉ ZISTENIA SPRÁVY „NOVÉ ŽENY V ŽELEZNIČNOM SEKTORE“ SO ZRETEĽOM NA OSEM OBLASTÍ POLITIKY

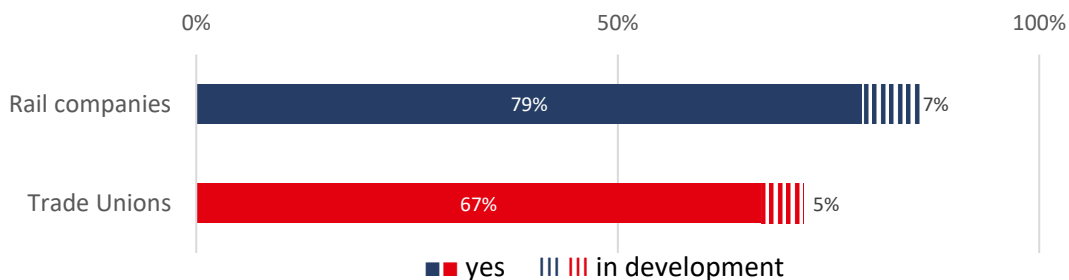
Pokiaľ ide o proces implementácie, viac ako polovica opýtaných spoločností považuje Dohodu WiR za plne alebo do značnej miery implementovanú a ďalších 26 % považuje jej implementáciu za čiastočne dokončenú. Na druhej strane však len jedna tretina opýtaných odborových zväzov považuje túto dohodu za plne alebo do značnej miery implementovanú v spoločnostiach, ktoré zamestnávajú členov týchto zväzov. Pokiaľ ide o spoločné úsilie o dosiahnutie rodovej rovnosti a rozmanitosti v odvetví železničnej dopravy, je nevyhnutná úzka spolupráca medzi železničnými spoločnosťami a odborovými zväzmi. Avšak len 35 % opýtaných spoločností a 29 % opýtaných odborových zväzov hodnotilo súčasnú úroveň spolupráce ako „veľmi úzku“ alebo „dostatočne úzku“.

¹ CER, ETF (2018): 6th Annual Report on the Development of women's employment in the European railway sector. Údaje za rok 2018. Dostupné online: <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/04/Women-in-Rail-6th-Annual-Report.pdf> (posledný prístup: 7. 7. 2025).



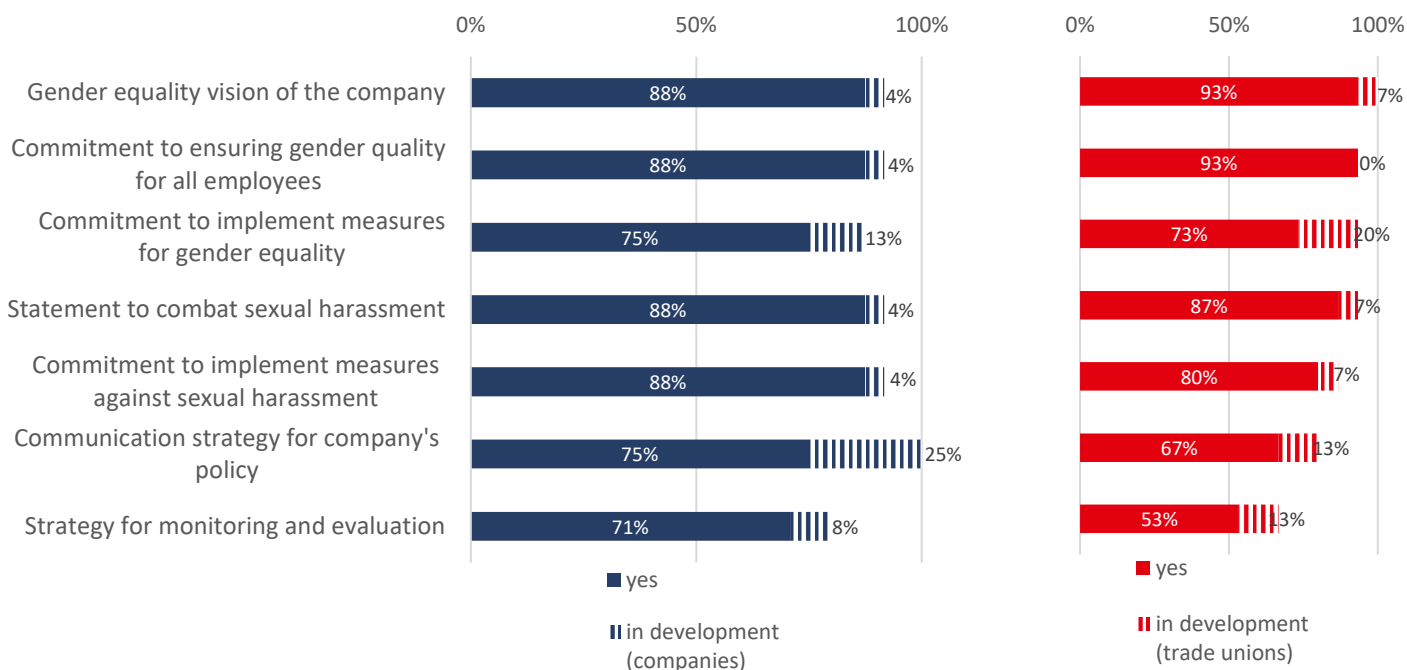
1. OBLASŤ POLITIKY: CELKOVÁ RODOVÁ ROVNOSŤ

79 % opýtaných železničných spoločností potvrdilo, že majú dokument zo zásadami, ako je stratégia alebo strategický dokument, ktorý ukotvuje ich firemné hodnoty týkajúce sa rodovej rovnosti, zatiaľ čo ďalších 7 % v súčasnosti pracuje na vypracovaní takéhoto dokumentu.



Železničné spoločnosti	
Odborové zväzy	
	áno v procese

S vysokým skóre 88 % prevažná väčšina opýtaných spoločností potvrdila, že ich dokument so zásadami obsahuje víziu rodovej rovnosti a vyhlásenie o boji proti sexuálnemu obťažovaniu, ako aj záväzky na zabezpečenie rodovej rovnosti pre celý personál a zavedenie opatrení proti sexuálnemu obťažovaniu. Tieto zistenia sú väčšinou v súlade s odpoveďami respondentov z radov odborových zväzov: výrazná väčšina (93 %) potvrdila, že strategické dokumenty spoločností už obsahujú víziu rodovej rovnosti, ako aj záväzok zabezpečiť rodovú rovnosť pre celý personál.

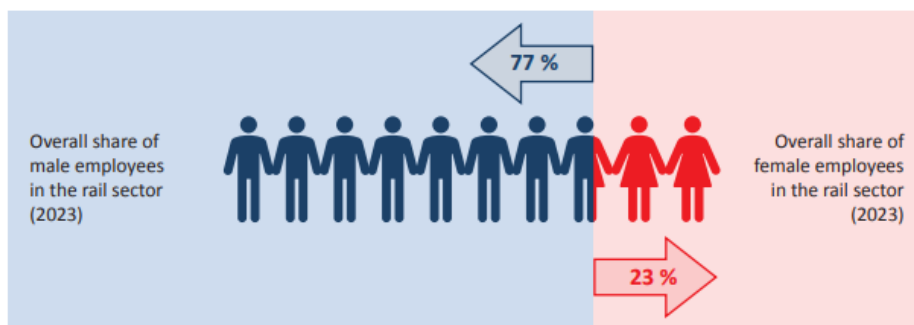


Vízia spoločnosti o rodovej rovnosti	
Závazok zabezpečiť rodovú rovnosť pre celý personál	
Závazok zaviesť opatrenia v prospech rodovej rovnosti	
Vyhlásenie o boji proti sexuálnemu obťažovaniu	
Závazok zaviesť opatrenia zamerané na boj proti sexuálnemu obťažovaniu	
Komunikačná stratégia pre politiku spoločnosti	
Stratégia pre monitoring a hodnotenie	
áno	v procese



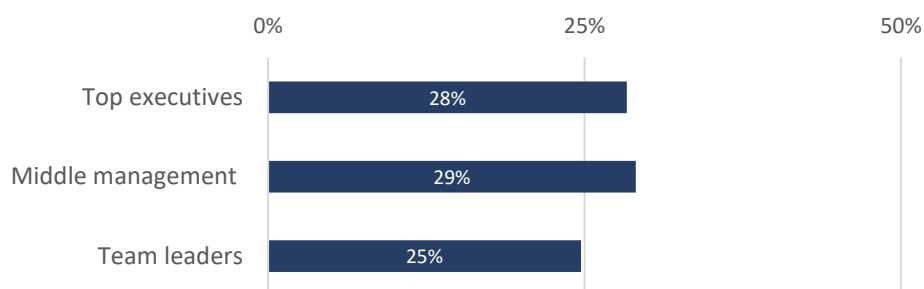
2. OBLASŤ POLITIKY: RODOVO VYVÁŽENÉ ZASTÚPENIE

Na základe údajov od 28 železničných spoločností, ktoré v roku 2023 zamestnávali približne 693 000 osôb, je celkový podiel zamestnaných žien v železničnom sektore 23 %, čo naznačuje, že väčšinu zamestnancov stále tvoria muži (77 % až 23 %). V porovnaní s celkovým podielom zamestnaných žien 21 %, ktorý sa podarilo namerať v roku 2018, možno o päť rokov neskôr pozorovať mierny nárast (CER, ETF 2018).



Celkový podiel zamestnancov v železničnom sektore (2023)	Celkový podiel zamestnankýň v železničnom sektore (2023)
--	--

V porovnaní s celkovým kontextom možno pozorovať vyváženejšie rodové zastúpenie na rôznych úrovniach riadenia v železničných spoločnostiach: v železničných spoločnostiach, ktoré sa zúčastnili na prieskume, dosiahol celkový podiel zamestnaných žien v strednom manažmente 29 %, na úrovni vrcholového manažmentu 28 % a na vedúcich pozíciách 25 %. Zastúpenie žien v predstavenstve a správnych radách spoločností je mierne vyššie: na úrovni 34 %. V roku 2018 sa podiely pohybovali na úrovni 25 % na úrovni vrcholového manažmentu a iba 18 % na vedúcich pozíciách (CER, ETF 2018), čo naznačuje značné zlepšenie zastúpenia žien vo vedení.



Vrcholový manažment
Stredný manažment
Vedúci tímov

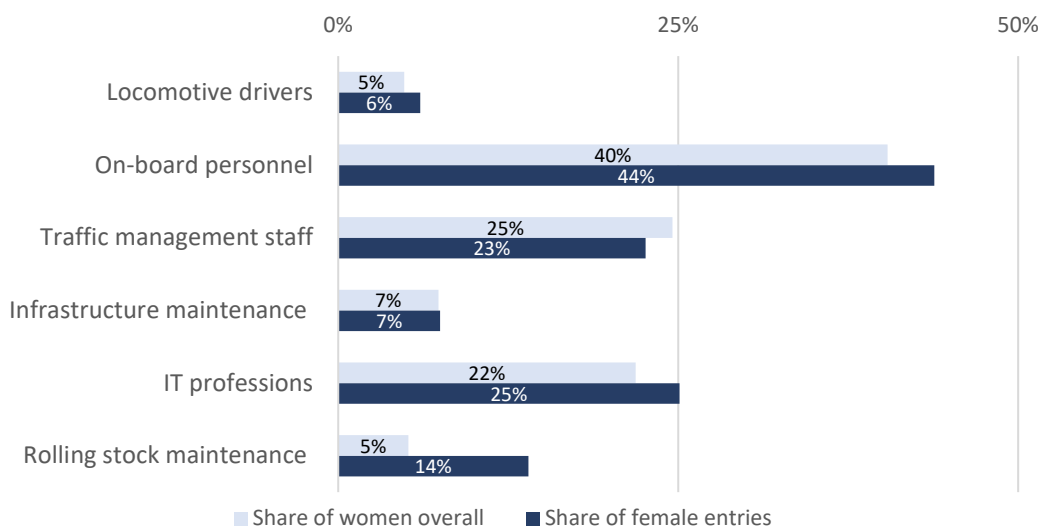
Keď porovnáme zastúpenie žien v konkrétnych povolaniach, môžeme si všimnúť značné rozdiely. Výnimočne nízky podiel žien možno pozorovať medzi rušňovodičmi lokomotív a v údržbe železničných koľajových vozidiel (iba 5 %), ako aj v údržbe infraštruktúry (7 %). Vyššie podiely, zhruba zod-

povedajúce odvetvovému priemeru, boli zistené na odborných pozíciách v oblasti IT (22 %) a na pozíciách v rámci riadenia dopravy (25 %). Najvyšší podiel žien bol zaznamenaný v rámci palubného personálu vo vlaku (40 %). Opäť možno pozorovať mierne zlepšenie v porovnaní s údajmi z roku 2018, keď podiel žien predstavoval 3 % medzi rušňovodičmi a 37 % v rámci palubného personálu (CER, ETF 2018).



3. OBLASŤ POLITIKY: NÁBOR

V rámci novo prijatého personálu je celkový podiel žien mierne vyšší ako odvetvový priemer: 25 %.



Rušňovodiči	
Palubný personál vo vlaku	
Personál riadenia dopravy	
Údržba infraštruktúry	
IT špecialisti	
Údržba železničných koľajových vozidiel	
Celkový podiel žien	Podiel novo prijatých zamestnankýň

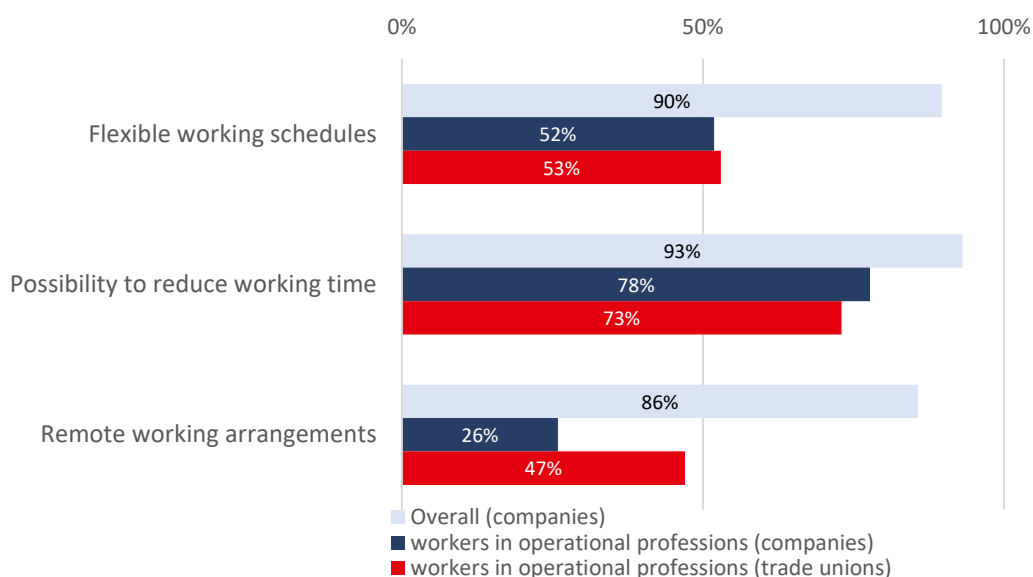
Pri členení podľa profesijných kategórií boli v rámci novo prijatého personálu opäť zaznamenané mierne vyššie čísla v porovnaní s odvetvovými priemerami. Najnižší podiel žien stále nájdeme medzi rušňovodičmi (6 %) a v oblasti údržby infraštruktúry (7 %). Naproti tomu je zjavný stúpajúci trend v zastúpení žien v oblasti údržby železničných koľajových vozidiel, pričom 14 % novo prijatého personálu tvoria ženy. Percento žien v rámci nového personálu v IT profesiách predstavovalo 25 % a v rámci palubného personálu až 44 %.

Spoločnosti, ktoré sa zúčastnili na prieskume, vo veľkej miere implementujú opatrenia na posilnenie rodovej rovnosti v rámci náboru. Až 61 % spoločností ponúka pravidelné školenia na podporu nediskriminujúceho náboru, 75 % má zavedené pravidlá pre vedenie pracovných pohovorov nediskriminujúcim spôsobom a upravuje opis pracovných pozícií s cieľom odstrániť rodové stereotypy. Hodnotenie zúčastnených odborových zväzov sa však od týchto čísel výrazne odlišuje: iba 43 % súhlasí s tým, že v spoločnostiach sa realizuje pravidelná odborná príprava, a iba 57 % súhlasí s tým, že sa pracovné profily upravujú tak, aby neobsahovali rodové stereotypy. Približne štvrtina opýtaných odborových zväzov uvádza, že nemá žiadne informácie o opatreniach prijatých v tejto oblasti.



4. OBLASŤ POLITIKY: ZOSÚLADENIE PRACOVNÉHO A SÚKROMNÉHO ŽIVOTA

Zamestnankyne vo všeobecnosti viac využívajú opatrenia zamerané na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Napríklad v roku 2023 pracovalo na čiastočný úväzok len 5 % všetkých zamestnaných mužov v porovnaní s 19 % všetkých zamestnaných žien. V prípade personálu na rodičovskej dovolenke je podiel zamestnaných žien 4 %, čo je dvojnásobok podielu zamestnaných mužov (2 %).



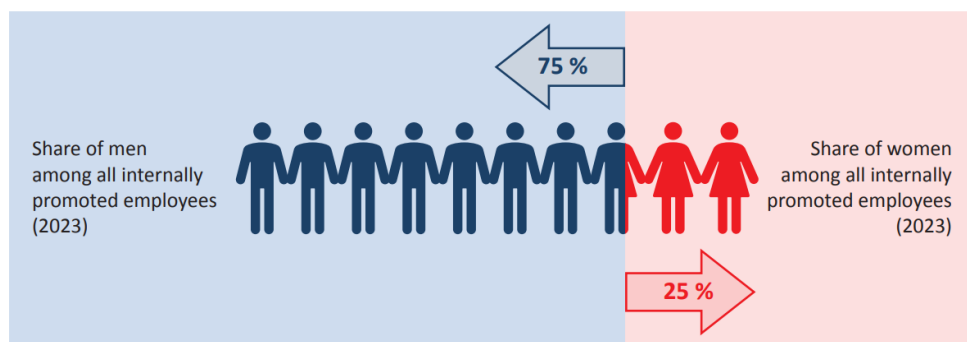
Pružný pracovný čas	
Možnosť skráteného pracovného času	
Možnosť práce na diaľku	
	Celkovo (spoločnosti)
	personál v prevádzkových profesiách (spoločnosti)
	personál v prevádzkových profesiách (odborové zväzy)

Väčšina železničných spoločností, ktoré sa zúčastnili na prieskume, ponúka pracovné podmienky na podporu lepšieho zosúladenia pracovných a opatrovateľských povinností, ako je možnosť skráteného pracovného času (93 %), flexibilné pracovné rozvrhy (90 %) alebo možnosť práce na diaľku (86 %). Toto tvrdenie do značnej miery potvrdzujú aj odborové zväzy. Osobitné výzvy sa však objavujú v súvislosti s personálom v prevádzkových profesiách, kde je potrebné byť prítomný na pracovisku a mať pevne stanovený pracovný čas. V prípade tejto skupiny personálu 26 % opýtaných spoločností uviedlo, že sú schopné zabezpečiť prácu na diaľku, zatiaľ čo 52 % uviedlo, že by mohli poskytnúť flexibilné pracovné rozvrhy. Skrátený pracovný čas je však stále bežným javom aj medzi prevádzkovými profesiami, a to v 78 % prípadov. Zástupcovia odborových zväzov zdôrazňujú, že nie všetky prijaté opatrenia sú pri zlepšovaní rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rovnako úspešné vo všetkých kategóriách pracovných miest. Platí to najmä pre hlavný železničný sektor, najmä na prevádzkových pozíciách, kde riešenia, ako je inteligentná práca, často nie sú dostupné a čiastočný úväzok je skôr výnimkou.



5. OBLASŤ POLITIKY: KARIÉRNÝ ROZVOJ

V roku 2023 bolo 75 % všetkých interne povýšených osôb mužov a 25 % žien. V porovnaní s celkovým podielom žien v železničných spoločnostiach, ktorý predstavuje 23 %, by sme tento výsledok možno mohli interpretovať ako prejav podpory ženám, aby sa ujali vedúcich pozícií.



Podiel mužov v rámci interne povýšeného personálu (2023)	Podiel žien v rámci interne povýšeného personálu (2023)
--	---

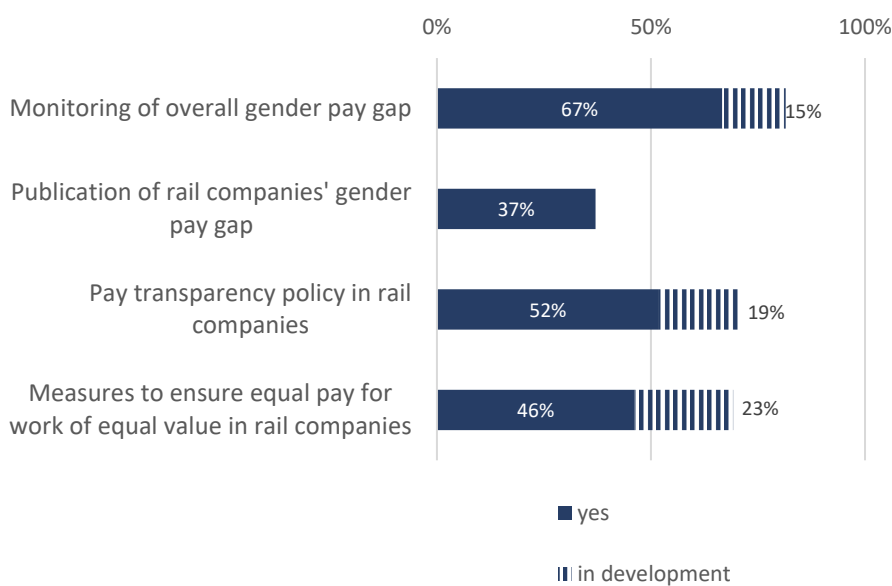
Pri otázke o konkrétnych opatreniach na zabezpečenie rodovej citlivosti pri povýšení 56 % opýtaných spoločností uviedlo, že majú zavedené usmernenia alebo zásady na nediskriminačné povyšovanie personálu, zatiaľ čo polovica ponúka školenia zamerané na objektívne hodnotiace pohovory na účel povýšenia. Až 41 % spoločností zároveň využíva osobitné stratégie na motivovanie žien k uchádzaniu sa o vyššie pozície. Príslušné odborové zväzy opäť zaujali skeptickejší postoj: približne polovica z nich vie o existujúcich usmerneniach pre nediskriminačné povýšenie a o niečo menej (43 %) uviedlo, že vedia aj o stratégiách, ktorých cieľom je motivovať ženy k uchádzaniu sa o vyššie pozície.

Zastúpenie žien v počiatočnom aj ďalšom odbornom vzdelávaní dodáva kariérnemu rastu ďalší rozmer. Ženy tvoria 23 % personálu zapojeného do ďalšieho vzdelávania a 26 % personálu zapojeného do počiatočného odborného vzdelávania – tieto údaje zodpovedajú odvetvovému priemeru a sú dokonca o niečo vyššie.



6. OBLASŤ POLITIKY: ROVNAKÉ ODMEŇOVANIE A ROZDIELY V ODMEŇOVANÍ ŽIEN A MUŽOV

V mnohých železničných spoločnostiach, ktoré sa zúčastnili na prieskume, už existujú systémy monitorovania odmeňovania. Táto iniciatíva je nevyhnutná na dosiahnutie spravodlivého odmeňovania. Celkovo 67 % spoločností uvádza, že v súčasnosti monitorujú rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, zatiaľ čo ďalších 15 % pracuje na vývoji takéhoto monitorovacieho systému. Avšak len 43 % opýtaných odborových zväzov vie o tom, že železničné spoločnosti monitorujú celkové rozdiely v odmeňovaní žien a mužov. Ďalších 39 % o takejto iniciatíve nemá žiadne informácie.



Monitorovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov	
Zverejňovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov zo strany železničných spoločností	
Pravidlá transparentného odmeňovania v železničných spoločnostiach	
Opatrenia na zabezpečenie rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty v železničných spoločnostiach	
	áno
	v procese

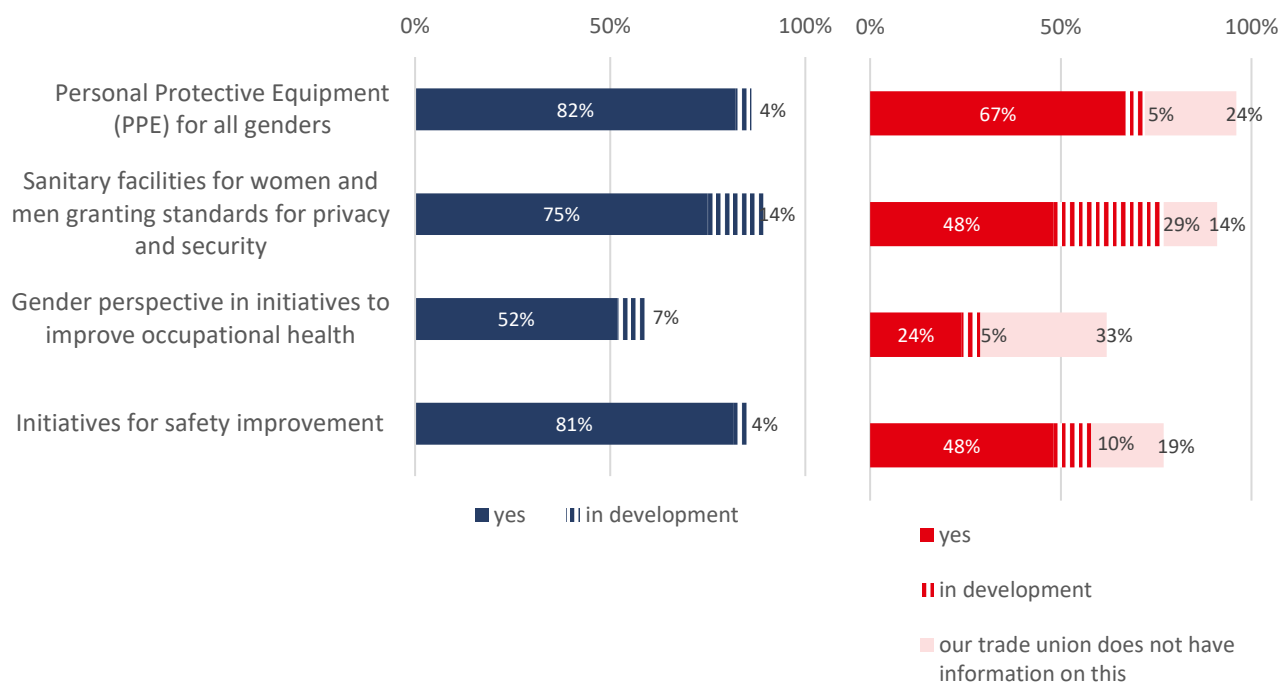
Ďalším príznakom nedostatočnej transparentnosti v súvislosti s politikou odmeňovania sú relatívne nízke podiely opýtaných železničných spoločností, ktoré zverejňujú rozdiely v odmeňovaní žien a mužov (37 %) a ktoré majú zavedené stratégie na podporu transparentnosti v oblasti odmeňovania (52 %). Navyše len 14 % zúčastnených odborových zväzok uviedlo, že vie o zverejňovaní údajov o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov zo strany železničných spoločností a 48 % odborových zväzov vie o stratégiách spoločností na podporu transparentnosti v oblasti odmeňovania.

Železničné spoločnosti sa zároveň snažia odstrániť existujúce rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, pričom 46 % opýtaných spoločností už posilnilo opatrenia na zabezpečenie rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty, zatiaľ čo ďalších 23 % takéto opatrenia v súčasnosti pripravuje. Tieto zistenia do veľkej miery potvrdzujú aj odborové zväzy.



7. OBLASŤ POLITIKY: BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Zúčastnené železničné spoločnosti kladú osobitný dôraz na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel zaviedli veľké množstvo opatrení: 82 % spoločností uviedlo, že poskytuje osobné ochranné prostriedky (OOP), ktoré spĺňajú potreby všetkých pohlaví, zatiaľ čo len 75 % spoločností má nainštalované vhodné hygienické zariadenia. Zdá sa, že celkovo záväzok k bezpečnosti na pracovisku berú spoločnosti vážne: až 81 % z nich totiž uviedlo, že zaviedli všeobecné bezpečnostné opatrenia.



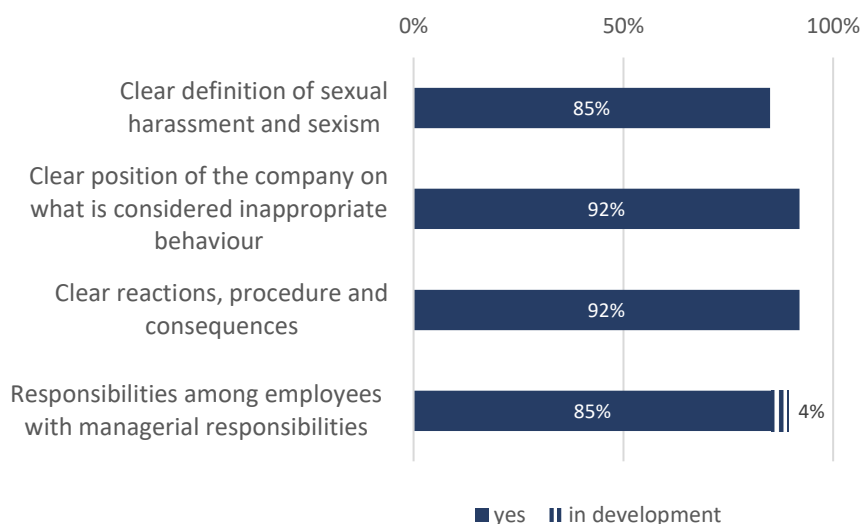
Osobné ochranné pomôcky (OOP) pre všetky pohlavia		
Hygienické zariadenia pre ženy a mužov spĺňajúce požiadavky na súkromie a bezpečnosť		
Rodové hľadisko v rámci iniciatív na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci		
Iniciatívy na zlepšenie bezpečnosti		
	áno	áno
	v procese	v procese
		náš odborový zväz o tejto záležitosti nemá informácie

Podľa odborových zväzov je najrozšírenejším opatrením v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v železničných spoločnostiach poskytovanie osobných ochranných prostriedkov (OOP) pre všetky pohlavia, pričom 67 % z nich potvrdilo ich dostupnosť. Hygienické zariadenia, ktoré spĺňajú normy ochrany súkromia a bezpečnosti pre ženy aj mužov, potvrdilo len 48 % zúčastnených odborových zväzov a rovnaký podiel zároveň tvrdí, že železničné spoločnosti prijímajú opatrenia na zlepšenie bezpečnosti.



8. OBLASŤ POLITIKY: PREDCHÁDZANIE SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU A SEXIZMU

Okrem prijatia zásad boja proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu opýtané železničné spoločnosti navrhujú a zavádzajú aj ďalšie relevantné opatrenia na tento účel. 89 % spoločností sa zhodlo na tom, že poskytnutie súkromia obetiam pri nahlásovaní incidentu je mimoriadne dôležité. 82 % spoločností takisto uviedlo, že pre takéto incidenty zriadili centrum pre nahlásovanie alebo dôveryhodnú osobu. Zdá sa, že v železničných spoločnostiach sú systémy nahlásovania (68 %), ktorých cieľom je zber údajov o sexuálnom obťažovaní a sexizme, ako aj opatrenia na zvyšovanie povedomia celého personálu o tejto problematike (75 %) takmer bežné. Na druhej strane však menej železničných spoločností zaviedlo mechanizmy monitorovania postupov alebo opatrení proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu (64 %).



Jasná definícia sexuálneho obťažovania a sexizmu	
Jasný postoj spoločnosti k tomu, čo je nevhodné správanie	
Jasné reakcie, jednoznačný postup a dôsledky	
Zodpovednosť personálu s manažérskymi kompetenciami	
	áno v procese

Výsledky prieskumu medzi odborovými zväzmi zrejme potvrdzujú zavádzanie týchto opatrení len v malej miere, pričom vysoký podiel odborových zväzov uvádza, že o týchto opatreniach nemá dostatok informácií. Napríklad len polovica z nich mohla potvrdiť existenciu monitorovacích systémov proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu, pričom zarážajúcich 45 % o takýchto opatreniach vôbec nemá informácie. Podobne 55 % odborových zväzov mohlo potvrdiť, že železničné spoločnosti majú

zavedené systémy hlásenia na zber údajov o sexuálnom obťažovaní a sexizme, a len 45 % potvrdilo, že boli zavedené opatrenia na zvýšenie informovanosti celého personálu.

ZVYŠOVANIE ZAMESTNANOSTI ŽIEN V EURÓPSKOM ŽELEZNIČNOM SEKTORE

Železničný sektor zohráva kľúčovú úlohu v európskom hospodárstve a pri dosahovaní cieľov udržateľného rozvoja. Európsky železničný systém je jedným z najhustejších a najrozsiahlejších na svete a zahŕňa kombináciu medziregionálnych vysokorýchlostných, regionálnych a mestských železníc. Tvorí jednu z kľúčových sietí transeurópskej dopravnej siete (TEN-T). Železničné siete, ktoré prepájajú ľudí a spoločnosti cez hranice, tak prispievajú k hospodárskemu rastu a regionálnej integrácii nielen v rámci Európskej únie, ale aj celej Európy.

Železničný sektor je s približne 1,5 milióna zamestnancov a zamestnankýň významným zamestnávateľom v Európe, pričom približne 1 milión z nich pracuje v krajinách EÚ. Hospodársky význam európskych železníc však presahuje len samotný prínos pre zamestnanosť – nesmieme totiž zabudnúť na množstvo prepojení s rôznymi odvetviami priemyslu a služieb, od výstavby tratí až po európske systémy riadenia vlakovej dopravy. Európsky železničný sektor zároveň významne prispieva k Zelenej dohode EÚ. Železnice zohrávajú ústrednú úlohu pri znižovaní emisií uhlíka a podpore ekologickej prepravy osôb a tovaru. Napriek svojej kľúčovej úlohe čelí železničný sektor významným výzvam vrátane starnúcej pracovnej sily a nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily na technických a inžinierskych pozíciách.²

Ženy predstavujú do značnej miery nevyužitý zdroj, pretože počas vývoja železničného sektora mu v minulosti dominovali pracovné profesie spĺňajúce tradičné mužské kliše (napr. ťažká fyzická práca, nebezpečná, hlučná atď.) a tie prispievali k pretrvávajúcim kultúrnym stereotypom o práci na železnici. V dôsledku toho je zastúpenie žien v tomto odvetví nedostatočné. Tieto stereotypy sú však čoraz viac spochybňované štrukturálnymi trendmi, ako aj explicitnou politikou samotných železničných spoločností. Dôležitý rámec predstavujú aj vnútroštátne politiky a politiky na úrovni EÚ, ktoré v dopravnom sektore usilujú o rodovú rovnosť. Aj najnovšie európske správy s konkrétnymi odporúčaniami zdôrazňujú, aké dôležité je prilákať, zamestnať a udržať ženy v sektore dopravy.³

Tieto iniciatívy sú nádejou pre modernizáciu sektora ako takého. Ženy čoraz častejšie vidieť aj vo vedúcich funkciách, v službách zákazníkom a v technických oblastiach, čo pomáha prekonávať zastarané stereotypy a prispieva k modernému „sviežemu“ imidžu tohto odvetvia.

Napriek tomu je dôležité zdôrazniť, že potrebná modernizácia sa netýka ani tak imidžu, ako skôr prispôbenia pracovných podmienok a kultúry práce potrebám žien a mužov. Z nedávnej štúdie vyplýva, že hlavnou prekážkou pre väčšie zastúpenie žien v európskom železničnom sektore je stále najmä mužská pracovná kultúra, nedostatočná rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, nedostatočné zohľadňovanie zdravia a bezpečnosti žien pri práci, ako aj násilie voči personálu v doprave.⁴

² Pozri Voss (2022): Employability in the Rail Sector in Light of Digitalisation and Automation. Na objednávku európskych sociálnych partnerov. Berlín.

³ Európska komisia: Generálne riaditeľstvo pre mobilitu a dopravu (2025): Women in transport. EU platform for change – 25 recommendations to attract, recruit and retain women in the transport sector. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

⁴ EIGE (2023): Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

SPOLUPRÁCA A SPOLOČNÉ ÚSILIE PRI DOSAHOVANÍ AMBICIÓZNEJŠÍCH CIEĽOV

V tejto súvislosti a v rámci Výboru pre odvetvový sociálny dialóg v železničnom priemysle sa CER a ETF od roku 2004/2005 snažia prostredníctvom rôznych aktivít podporovať lepšie zastúpenie a integráciu žien v tomto odvetví.

V roku 2007 CER a ETF podpísali „Spoločné odporúčanie pre lepšiu integráciu žien v železničnom sektore“, ktoré je východiskom pre rôzne štúdie a aktivity v tomto sektore⁵. Od roku 2012 sociálni partneri CER a ETF pravidelne uverejňujú výročné správy (Správa WiR – Ženy v železničnom sektore), v ktorých analyzujú 12 ukazovateľov a sledujú tak pokrok dosiahnutý v tejto oblasti. Šiesta a zatiaľ posledná správa obsahuje údaje o situácii z roku 2018. Dotazník vtedy vyplnilo 28 železničných spoločností z 21 krajín. Výstupom bol prehľad o stave rodovej rovnosti v železničných spoločnostiach. V tom čase bol priemerný podiel žien na pracovnej sile v železničnej doprave 21 %, pričom ženy zastávali 22 % všetkých manažérskych pozícií, 3 % všetkých rušňovodičov, 37 % pracovných pozícií v palubnom personáli vo vlakoch a 21 % všetkých riadiacich pozícií v doprave.

Výsledky správ WiR jasne dokazujú, že je potrebné posilniť úsilie o lepšie zastúpenie žien a rodovú rovnosť v železničnom sektore. CER a ETF sa v rámci sociálneho dialógu zahrnutého do Pracovného programu 2018/2019 rozhodli začať rokovania o záväznej autonómnej dohode v súlade s článkom 155 ZFEÚ1 o podpore rodovej rovnosti a rodovej rozmanitosti v železničnom sektore.

Táto záväzná, autonómna európska dohoda je v súlade s cieľmi a výzvami Európskej únie. Únia rovnosti je jednou z hlavných priorít Komisie pod vedením Ursuly von der Leyenovej. Dôkazom je aj návrh nových antidiskriminačných právnych predpisov a Stratégia rodovej rovnosti 2020 – 2025. V tejto stratégii sa uvádza súbor kľúčových opatrení vrátane ukončenia rodovo podmieneného násillia (vrátane sexuálneho obťažovania), zabezpečenia rovnakého zastúpenia a príležitostí na trhu práce (vrátane rovnakého odmeňovania) a dosiahnutia rodovej vyváženosti v rozhodovacích orgánoch, ako sú napríklad predstavenstvá podnikov. Okrem toho stratégia rodovej rovnosti vyzýva ku konkrétnym opatreniam s cieľom zabezpečiť, aby pravidlá EÚ týkajúce sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom žien a mužov fungovali v reálnej praxi. Predpokladom úspechu má byť transpozícia a implementácia týchto pravidiel v členských štátoch.

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

EURÓPSKA DOHODA SOCIÁLNYCH PARTNEROV O ŽENÁCH V ŽELEZNIČNOM SEKTORE

Rodová rozmanitosť podniky obohacuje a zlepšuje výkonnosť tímov. Prispieva k lepším pracovným podmienkam pre všetkých a k rešpektujúcej atmosfére v rámci personálu.⁶

ROKOVANIE A ČASOVÝ HARMONOGRAM

Rokovania o Ženách v železničnom sektore sa začali v októbri 2019 v rámci Európskeho odvetvového sociálneho dialógu podporovaného Európskou komisiou. Po niekoľkých kolách rokovaní v rokoch 2019 až 2021 (prerušených z dôvodu pandémie COVID-19) sa vďaka tvrdej práci a odhodlaniu oboch delegácií podarilo dosiahnuť pozitívny výsledok. Valné zhromaždenie CER prijalo dohodu 20. septembra 2021 a železničná sekcia ETF ju prijala 27. októbra 2021. Tým sa spustila posledná fáza procesu: podpísanie dohody, po ktorom oficiálne vstúpila do platnosti.

Dňa 5. novembra 2021 CER a ETF, ktoré zastupujú zamestnávateľov v železničnom sektore, oficiálne podpísali autonómnu dohodu Ženy v železničnom sektore (WiR, z angl. Women in Rail), ktorej cieľom je podporiť zamestnanosť žien v tomto sektore.

Cieľom tejto dohody je prilákať viac žien do železničného sektora tým, že im poskytne väčšiu ochranu a zabezpečí rovnaké zaobchádzanie na pracovisku. To má zabezpečiť niekoľko opatrení ustanovených v zastrešujúcej všeobecnej politike rodovej rovnosti. Tieto opatrenia sa týkajú oblastí, ako sú stanovené ciele, spôsoby, ako prilákať viac žien do odvetvia, zosúladenie pracovného a súkromného života, možnosť povýšenia a kariérny rast, rovnaké odmeňovanie, zdravie a bezpečnosť na pracovisku, ako aj prevencia sexuálneho obťažovania a sexizmu.

Dohoda vstúpila do platnosti po jej podpise. Spoločnosti mali 12 mesiacov na zavedenie politiky rodovej rovnosti a rozmanitosti a 24 mesiacov na jej implementáciu. Pôvodný termín implementácie bol koniec roka 2023, ale po vzájomnej dohode sociálnych partnerov bol predĺžený do konca roka 2024. Táto správa sa vzťahuje na obdobie implementácie do konca roka 2023, a preto slúži aj ako východisko pre posúdenie vplyvu implementácie do roku 2024.

⁶ Dohoda európskych sociálnych partnerov O ŽENÁCH V ŽELEZNIČNOM SEKTORE, ďalej len „Dohoda WiR“, strana 4, dostupná online na: <https://www.etf-europe.org/resource/etf-cer-european-social-partner-agreement-on-women-in-rail/> (posledný prístup: 10. 6. 2025).

ROKOVACÍ VÝBOR WIR

Rokovací výbor WiR za ETF tvoria Giorgio Tuti, Jedde Hollewijn, Jolanta Skalska, Katarina Mindum, Maria Cristina Marzola, Maria Rathgeb, Marie Poincel, Michelle Rodgers, Plamena Zhelyazkova a Sabine Trier. CER zastupuje Alberto Mazzola, Matthias Rohrmann, Yves Baden, Barbara Grau, Claudia Kürzl, Jitka Ceskova, Roberta Tomassini, Susanne Elfström a Wladyslaw Szczepkowski.



Joost Korte, generálny riaditeľ GR pre zamestnanosť, a Charlotte Norlund-Matthiessenová z kabinetu komisára Valeana, ktorí boli prítomní pri slávnostnom podpise, zablahoželali delegáciám a srdečne dohodu privítali. Zdôraznili, že táto dohoda je veľkým úspechom a má osobitný význam, keďže bola dosiahnutá počas Európskeho roka železnice.

„Dohoda WIR je jedinečným symbolom sily európskeho sociálneho dialógu a odráža náš záväzok zatraktívniť železničný sektor pre ženy v celej Európe. Veríme, že rôznorodá pracovná sila je nielen spoločensky dôležitá, ale aj rozhodujúca pre náš obchodný úspech. Spoločnosť Deutsche Bahn aktívne podporuje rovnosť príležitostí prostredníctvom mnohých strategických iniciatív. Naším cieľom je do roku 2035 zvýšiť podiel žien vo vedúcich pozíciách na 40 %, čo je silný záväzok k rozmanitosti a z dlhodobého hľadiska k dosiahnutiu rodovej rovnosti.“

- MARTIN SEILER, ČLEN PREDSTAVENSTVA PRE ĽUDSKÉ ZDROJE A PRÁVNE ZÁLEŽITOSTI SPOLOČNOSTI DEUTSCHE BAHN

STRUČNÝ PREHĽAD DOHODY EURÓPSKÝCH SOCIÁLNYCH PARTNEROV O ŽENÁCH V ŽELEZNIČNOM SEKTORE

Dohoda európskych sociálnych partnerov o ženách v železničnom sektore, ktorá je zakotvená v článku 155 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), zdôrazňuje záväzok železničného sektora podporovať rodovú rovnosť a rozmanitosť.

CIEĽOM DOHODY JE:

- prilákať viac žien do železničného sektora, najmä do nedostatočne zastúpených oblastí;
- zvýšiť rodovú rozmanitosť a ukončiť rodovo podmienenú profesijnú segregáciu;
- vytvoriť atraktívne pracovné prostredie a atraktívne podmienky pre ženy, aby ich bolo možné dlhodobo udržať;
- vytvoriť pracovné prostredie, v ktorom neprevláda stereotypné myslenie a kultúra v dominancii mužov;
- odstrániť rodovú diskrimináciu;
- zabezpečiť rovnaké príležitosti pre ženy a mužov na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach;
- dosiahnuť rodovú rovnosť.

Na dosiahnutie týchto cieľov bolo vymedzených osem oblastí politiky, pre ktoré boli v Dohode WiR prerokované a stanovené rôzne opatrenia a ciele.

IMPLEMENTÁCIA OPATRENÍ V ÔSMICH VYMEDZENÝCH OBLASTIACH POLITIKY

V dohode WiR sú definované zásady a opatrenia v ôsmich oblastiach politiky. Participujúce spoločnosti sa zaväzujú dodržiavať tieto zásady a zaviesť potrebné opatrenia.



Politika celkovej rodovej rovnosti	Kariérny rozvoj
Rodovo vyvážené zastúpenie	Rovnaké odmeňovanie a rozdiely v odmeňovaní žien a mužov
Nábor	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
Zosúladenie pracovného a súkromného života	Predchádzanie sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu

Zároveň sa zaväzujú dodržiavať tieto zásady a zavádzať potrebné opatrenia; to zahŕňa všetkých členov CER, ako aj partnerské spoločnosti mimo EÚ, ktoré túto dohodu dobrovoľne uplatňujú.

PODÁVANIE SPRÁV O IMPLEMENTÁCII DOHODY WiR

Táto správa poskytuje komplexnú analýzu pokroku, ktorý sa podarilo dosiahnuť pri implementácii ustanovení Dohody WiR. Na základe poznatkov expertov, odborových zväzov a železničných spoločností z rôznych európskych krajín sa v predkladanej správe poukazuje na úspechy, výzvy a oblasti, ktoré si vyžadujú ďalšie opatrenia na dosiahnutie cieľov Dohody WiR.

STRUČNÝ PREHĽAD METODIKY

Na tento účel sa použila kombinácia rôznych metodických prístupov, ktorá zahŕňala kvalitatívne rozhovory s kľúčovými zainteresovanými stranami, dva online prieskumy medzi železničnými spoločnosťami a odborovými zväzmi, ako aj vypracovanie príkladov osvedčených postupov s cieľom prezentovať úspešné opatrenia a iniciatívy, ktoré majú podporiť vykonávanie Dohody WiR. Súčasťou bolo aj usporiadanie dvoch spoločných workshopov, ktoré poskytli platformu na vzájomné učenie sa a ďalší dialóg medzi európskymi sociálnymi partnermi.

Okrem toho bolo jednou z kľúčových úloh vedeckých expertov vypracovať zmysluplné rodové ukazovatele. Na základe princípov a opatrení definovaných v Dohode WiR boli pre každú oblasť politiky odvodené ukazovatele na monitorovanie pokroku dosiahnutého vďaka implementácii Dohody. V ďalšej fáze boli tieto ukazovatele uvedené do praxe a zahrnuté do dotazníkov pre dva online prieskumy. Všetky tieto činnosti prebiehali v úzkej koordinácii s Riadiacim výborom, ktorý strategicky dozeral na celý projekt.

KVALITATÍVNE ROZHOVORY

V období od mája do októbra 2024 sa uskutočnilo 27 individuálnych kvalitatívnych riadených rozhovorov s kľúčovými zainteresovanými stranami s cieľom získať ďalšie poznatky o predchádzajúcich, ako aj plánovaných aktivitách európskych sociálnych partnerov v súvislosti s iniciatívou Ženy v železničnom sektore. Tieto rozhovory by mohli poskytnúť prehľad o aktivitách na podporu vykonávania dohody WiR, ktoré už v železničných spoločnostiach a odborových zväzoch prebiehajú. Okrem toho rozhovory slúžili aj ako príležitosť pre respondentov, aby sa zamysleli nad témami a aspektmi, ktoré podľa nich treba pri vytváraní novej správy WiR zväziť. Partneri rozhovorov boli vybraní po konzultácii s riadiacim výborom. Bolo nesmierne dôležité zabezpečiť vyvážené rozdelenie rozhovorov medzi železničnými spoločnosťami a zväzmi, ako aj medzi zúčastnenými krajinami. Rozhovory boli prepisované, tematicky kódované a analyzované na účel ďalšieho použitia, najmä na zhromažďovanie vstupov do analýzy rodových ukazovateľov.

ONLINE PRIESKUMY

Na základe ustanovení Dohody WiR boli pre každú z ôsmich oblastí politiky zahrnuté do Dohody vypracované vhodné rodové ukazovatele s cieľom posúdiť jej vykonávanie. Tieto ukazovatele boli odvodené z princípov a opatrení dohodnutých pre každú oblasť politiky a slúžia na účely overenia rozsahu, v akom boli tieto ustanovenia doteraz splnené. V tejto podobe vlastne ilustrujú pokrok dosiahnutý v úsilí o rodovú rovnosť v rámci európskeho železničného sektora. Tam, kde sa to javilo ako potrebné, sa zvažili aj ukazovatele z predchádzajúcich správ, aby sa zabezpečila určitá kontinuita. Išlo však len o sekundárny záujem, pričom dôraz sa kládol predovšetkým na vývoj nových ukazovateľov v súlade so špecifikami Dohody WiR.

Všetky ukazovatele boli zhrnuté v dvoch dotazníkoch – jeden pre železničné spoločnosti a jeden pre odborové zväzy. Dotazník pre železničné spoločnosti bol rozsiahlejší a okrem strategických ukazovateľov zahŕňal aj kľúčové ukazovatele výkonnosti (KPI). Informácie získané od železničných spoločností následne doplnili skúsenosti a postrehy odborových zväzov. Treba poznamenať, že cieľom prieskumu bolo zhromaždiť údaje o všetkých pohlaviach a aj iných aspektoch rozmanitosti. K rodovej rozmanitosti sa tak pristupovalo nad rámec binárneho chápania. Dostupnosť údajov sa však bola značne obmedzená.

Dotazníky boli naprogramované ako online nástroje a prieskumy sa uskutočnili medzi železničnými spoločnosťami a odborovými zväzmi v období od januára do apríla 2025. Po vyčistení údajov bolo možné do analýzy zahrnúť celkovo 29 odpovedí z prieskumu od železničných spoločností pôsobiacich v 22 krajinách a 21 odpovedí od odborových zväzov z 13 krajín.

Zhromaždené údaje sa analyzovali prostredníctvom deskriptívnych štatistických metód a vizualizácia prebehla pomocou podrobných tabuliek a číselných údajov. Okrem toho boli kľúčové údaje – ako napríklad údaje KPI – ilustrované prostredníctvom „obrazovej štatistiky“ [Bildstatistik] s cieľom ľahšie objasniť vývoj kľúčových cieľov v rámci rodovej rovnosti. Zároveň boli vytvorené piktogramy ilustrujúce každú oblasť politiky, ktoré sa používali naprieč celou správou s cieľom uľahčiť pochopenie.

SPOLOČNÉ WORKSHOPY

Vedecký tím v úzkej spolupráci s európskymi sociálnymi partnermi v rámci projektu navrhol, zorganizoval a moderoval dva workshopy. Tieto workshopy slúžili nielen ako prostriedok na informovanie kľúčových zainteresovaných strán o pokroku v implementácii Dohody WiR, ale aj ako diskusné fórum na získanie spätnej väzby a ďalších postrehov, ktoré možno zaradiť do novej správy WiR.

Na oboch workshopoch sa zúčastnili zástupcovia železničných spoločností a odborových zväzov. Mali jedinečnú príležitosť ujať sa slova a prezentovať príklady osvedčených postupov zo svojich krajín, ktoré by mohli slúžiť ako inšpirácia pre ostatné zainteresované strany. Okrem toho sa k aktuálnemu stavu vykonávania Dohody WiR vyjadrili aj odborníci a podelili sa aj o relevantné poznatky zo svojej sféry pôsobnosti.

RIADIACI VÝBOR

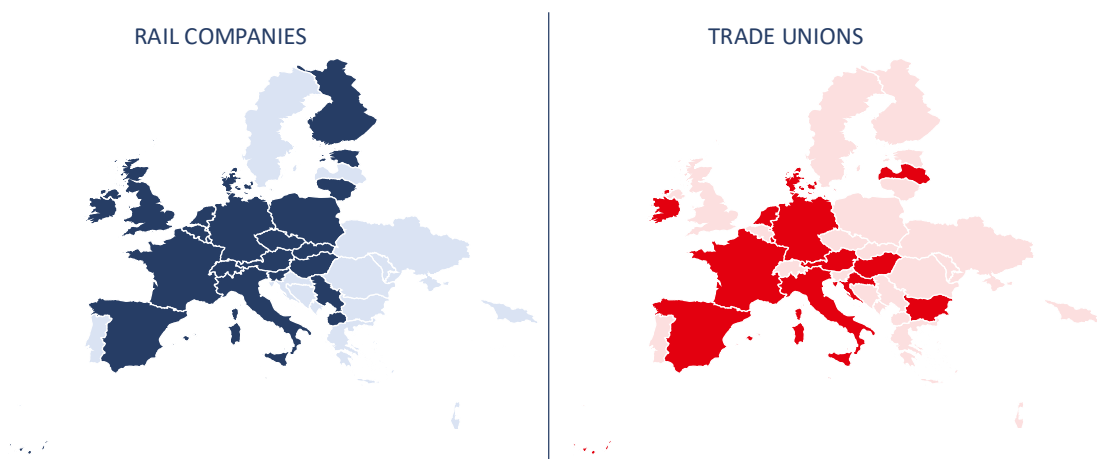
Riadiaci výbor je hlavným rozhodovacím orgánom projektu, ktorý pozostáva zo zástupcov európskych sociálnych partnerov zo železničného sektora. Počas projektu sa výbor stretol dohromady šesťkrát, zvyčajne vždy po dosiahnutí nejakého dôležitého míľnika v rámci realizácie projektu.

PREHĽAD IMPLEMENTÁCIE

Táto časť správy poskytuje prehľad zúčastnených spoločností a odborových zväzov. Za ňou nasleduje prezentácia výsledkov procesu implementácie v rámci jednotlivých oblastí politiky. Celkovo bolo zapojených 29 železničných spoločností v 22 európskych krajinách a 14 odborových zväzov zastupujúcich zamestnancov z 20 železničných spoločností.

Zúčastnené železničné spoločnosti zamestnávajú celkovo 696 113 osôb v rôznych profesijných oblastiach (viac informácií nájdete v 2. oblasti politiky). Spoločnosti sa výrazne líšia z hľadiska počtu zamestnancov a zamestnankýň, rozpätie je od 55 do 231 100 osôb. Dvanásť spoločností má viac ako 10 000 zamestnancov a zamestnankýň, z toho tri majú viac ako 50 000 zamestnancov a zamestnankýň. Jedenásť spoločností zamestnáva medzi 1 000 a 10 000 zamestnancov a zamestnankýň a päť spoločností je pomerne malých – s počtom zamestnancov a zamestnankýň nižším ako 1 000.

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI A ODBOROVÉ ZVÄZY, KTORÉ SA ZÚČASTNILI NA PRIESKUME WIR



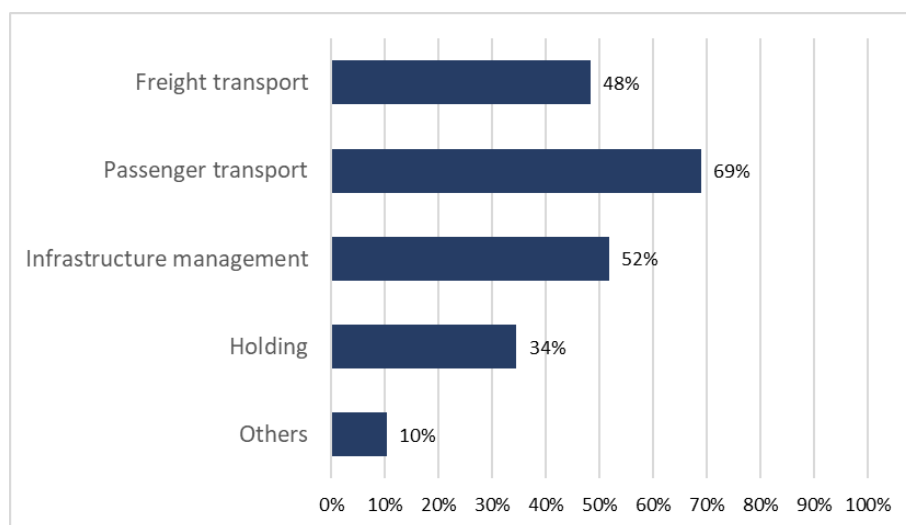
Obrázok 1, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=29; WIR_trade_unions“, n=21

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI	ODBOROVÉ ZVÄZY
------------------------	----------------

OBLASTI PODNIKANIA, KTORÝM SA VENUJÚ ZÚČASTNENÉ SPOLOČNOSTI

Ako je znázornené na 2. obrázku a po zohľadnení viacerých odpovedí, približne polovica zúčastnených železničných spoločností pôsobí v oblasti nákladnej dopravy, ako aj v oblasti riadenia infraštruktúry. Okrem toho viac ako dve tretiny pokrývajú osobnú dopravu a približne jedna tretina opýtaných spoločností je zároveň holdingovou spoločnosťou. Niekoľko z nich pôsobí aj v iných oblastiach podnika-

nia, konkrétne v strojárstve, údržbe železničných koľajových vozidiel a dcérskych spoločnostiach (napr. služby na stavenisku, nehnuteľnosti a pod.).



Obrázok 2, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=29; Poznámka: možné sú viaceré odpovede

Nákladná doprava
Osobná doprava
Riadenie infraštruktúry
Holding
Iné

SPOLOČNOSTI, KTORÉ SA ZÚČASTNILI NA PRIESKUME WIR

Všetky zúčastnené spoločnosti a ich kľúčové charakteristiky sú uvedené nižšie.⁷

KRAJINA	NÁZOV SPOLOČNOSTI	POČET ZAMESTNANCOV A ZAMESTNANKÝŇ	OBLASTI PODNIKANIA (Údaje týkajúce sa)
Rakúsko	ÖBB-Holding	40 452	Nákladná doprava, osobná doprava, riadenie infraštruktúry, holding
Belgicko	Eurostar	2 691	Osobná doprava
Belgicko	Société Nationale des Chemins de Fer Belges/Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (SNCB/NMBS BELGICKO)	17 512	Osobná doprava
Česká republika	České Dráhy (ČD)	13 388	Osobná doprava
Dánsko	Danske Statsbaner (DSB)	6 500	Osobná doprava
Estónsko	Eesti Raudtee (EVR)	703	Riadenie infraštruktúry
Fínsko	VR-Yhtymä Oy (VR Group)	8 416	Nákladná doprava, osobná doprava
Francúzsko	SNCF-Holding	153 456	Nákladná doprava, osobná doprava, riadenie infraštruktúry, holding

⁷ Spoločnosti sú uvedené v abecednom poradí podľa krajiny, v ktorej pôsobia.

Nemecko	Deutsche Bahn (DB)	231 080	Nákladná doprava, osobná doprava, riadenie infraštruktúry, holding
Nemecko	e.g.o.o. Eisenbahngesellschaft	55	Nákladná doprava
Nemecko	eurobahn GmbH Co. KG	866	Osobná doprava
Maďarsko	Magyar Államvasutak (MÁV)	16 734	Riadenie infraštruktúry
Írsko	Iarnród Éireann (IE)	4 689	Osobná doprava, riadenie infraštruktúry
Taliansko	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)	68 444	Nákladná doprava, osobná doprava, riadenie infraštruktúry, holding
Taliansko	FNM Group	210	Holding
Litva	Lietuvos Geležinkeliai (LTG)	5 697	Nákladná doprava, osobná doprava, riadenie infraštruktúry, holding
Luxembursko	CFL	5 125	Nákladná doprava, osobná doprava, riadenie infraštruktúry, holding
Holandsko	Nederlandse Spoorwegen (NS)	20 559	Osobná doprava
Severné Macedónsko	ŽRSM Infrastructure	795	Riadenie infraštruktúry
Poľsko	Polskie Koleje Państwowe (PKP)	12 331	Holding
Srbsko	ŽS Infrastructure	5 786	Riadenie infraštruktúry
Slovenská republika	Železnice Slovenskej republiky (ŽSR)	12 707	Riadenie infraštruktúry
Slovenská republika	Železničná spoločnosť Cargo Slovakia (ZSSK Cargo)	3 771	Nákladná doprava
Slovenská republika	Železničná spoločnosť Slovensko (ŽSSK)	5 240	Osobná doprava
Slovinsko	Slovenské železnice (SŽ)	7 102	Nákladná doprava, osobná doprava, riadenie infraštruktúry, holding
Španielsko	Renfe Operadora (RENFE)	15 872	Nákladná doprava, osobná doprava
Švajčiarsko	BLS	3 930	Nákladná doprava, osobná doprava, riadenie infraštruktúry
Švajčiarsko	Schweizerische Bundesbahnen/Chemins de Fer Fédéraux Suisses/Ferrovie Federali Svizzere (SBB CFF FFS)	32 002	Nákladná doprava, osobná doprava, riadenie infraštruktúry, holding
Spojené kráľovstvo	Rail Delivery Group (RDG)	n.D.	Nákladná doprava, osobná doprava

ODBOROVÉ ZVÄZY, KTORÉ SA ZÚČASTNILI NA PRIESKUME WIR

Všetky zúčastnené odborové zväzy a ich kľúčové charakteristiky sú uvedené nižšie.⁸

KRAJINA	ODBOROVÝ ZVÄZ	ZASTUPUJE PERSONÁL SPOLOČNOSTI
Rakúsko	Vida	ÖBB-Holding
Rakúsko	Vida	Fachverband der Schienenbahnen (WKO)
Bulharsko	Federácia odborových zväzov v doprave v Bulharsku	BDŽ Holding
Chorvátsko	Odborový zväz železničných inžinierov	Hrvatske Željeznice Infrastructure (HŽ Infrastructure)
Chorvátsko	Odborový zväz železničných inžinierov	Hrvatske Željeznice Passenger (HŽ Passenger)
Dánsko	Dansk Jernbaneforbund	Danske Statsbaner (DSB)
Francúzsko	CGT Cheminots	SNCF-Holding

⁸ Odborové zväzy sú uvedené v abecednom poradí podľa krajiny, v ktorej pôsobia.

Francúzsko	FGTE CFDT (Fédération Générale des Transports et de l'Environnement)	SNCF-Holding
Nemecko	EVG	Deutsche Bahn (DB)
Nemecko	EVG	Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)
Maďarsko	Odborový zväz maďarských železničiarov (Vasutasok Szakszervezete)	Magyar Államvasutak (MÁV)
Maďarsko	Odborový zväz maďarských železničiarov (Vasutasok Szakszervezete)	Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút/Raab-Oedenburg-Ebenfurter Eisenbahn (GySEV/Raaberbahn)
Írsko	SIPTU (Services, Industrial, Professional and Technical Union)	Iarnród Éireann (IÉ)
Taliansko	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Taliansko	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	FNM Group
Lotyšsko	Lotyšský odborový zväz železničného a dopravného priemyslu (Latvijas Dzelzelnieku Arodbiedriba)	RailBaltica (RB Rail)
Lotyšsko	Lotyšský odborový zväz železničného a dopravného priemyslu (Latvijas Dzelzelnieku Arodbiedriba)	Latvijas Dzelzceļš (LDZ)
Luxembursko	FCPT-SYPROLUX	Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL)
Luxembursko	FCPT-SYPROLUX	CFL
Holandsko	FNV	Nederlandse Spoorwegen (NS)
Španielsko	FeSMC-UGT	Euskotren

Okrem toho nám poskytli informácie o svojej oblasti práce aj zástupcovia ukrajinského odborového zväzu (Odborový zväz železničiarov a pracovníkov dopravných stavieb Ukrajiny).

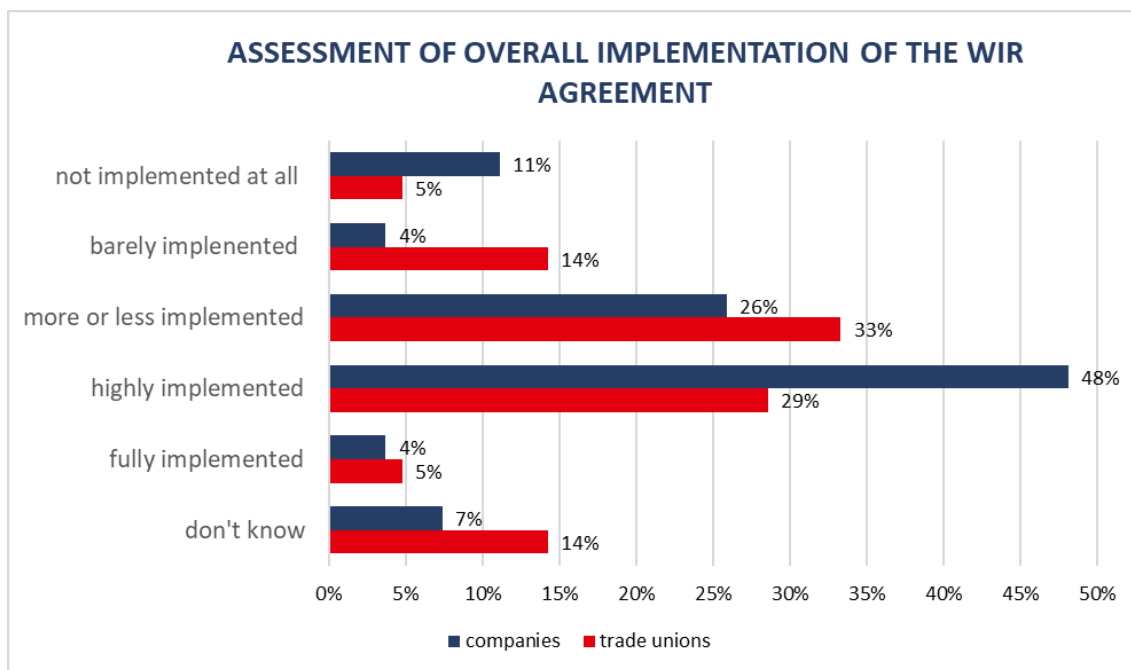
PRIJATIE A CELKOVÁ IMPLEMENTÁCIA DOHODY WIR

V nasledujúcom texte vám predstavíme prehľad implementácie, ako aj spolupráce medzi spoločnosťami a odborovými zväzmi. Treba mať na pamäti, že porovnanie medzi spoločnosťami a odborovými zväzmi je možné len v obmedzenom rozsahu, pretože v niektorých spoločnostiach takýto zväz chýba. Napriek tomu má zmysel porovnávať tieto dva pohľady s cieľom na jednej strane zohľadniť obe perspektívy a na druhej strane identifikovať potenciálne odlišné hodnotenia.

Celkovo viac ako 90 % železničných spoločností, ktoré sa zúčastnili na prieskume, uviedlo, že prijali Dohodu WiR, a to buď ako členovia CER, alebo ako partnerské spoločnosti mimo EÚ, ktoré ju vykonávajú dobrovoľne. Ďalšie dve železničné spoločnosti sa rozhodli zúčastniť sa na prieskume dobrovoľne, bez toho, aby Dohodu pred prieskumom prijali. V súvislosti s procesom implementácie 4 % spoločností považujú Dohodu za plne implementovanú a na stupnici od 1 do 10⁹ ďalších 48 % považuje Dohodu za značne implementovanú. Približne jedna štvrtina považuje Dohodu za viac-menej implementovanú. 15 % zúčastnených spoločností neprijalo alebo len sčasti prijalo opatrenia na dosiahnutie cieľov Dohody (pozri obrázok). Väčšina z nich Dohodu neprijala, a preto sa všetky opatrenia prijaté týmito spoločnosťami považujú za dobrovoľné.

⁹ Pre lepšiu zrozumiteľnosť boli hodnoty zoskupené. 1 = vôbec nie je implementované, 2, 3 a 4 = nedostatočne implementované, 5, 6 a 7 = viac-menej implementované, 8 a 9 = veľmi dobre implementované a 10 = plne implementované

V rámci porovnania celkového hodnotenia s hodnoteniami odborových zväzov sa podarilo identifikovať určité rozdiely. Približne rovnaký podiel (5 %) považuje Dohodu za plne implementovanú, ale iba 29 % ju považuje za značne implementovanú. Približne jedna tretina odborových zväzov tvrdí, že Dohoda je viac-menej implementovaná, 14 % tvrdí, že je sotva implementovaná a 5 % tvrdí, že Dohoda nie je implementovaná vôbec, čo je nižší podiel v porovnaní s hodnotením spoločností.



Obrázok 3, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n = 27; WIR_trade_unions“, n=21

POSÚDENIE CELKOVEJ IMPLEMENTÁCIE DOHODY WIR	
vôbec nie je implementovaná	
slabo implementovaná	
čiastočne implementovaná	
implementovaná do značnej miery	
plne implementovaná	
nedokážu posúdiť, chýbajú informácie	
	spoločnosti odborové zväzy

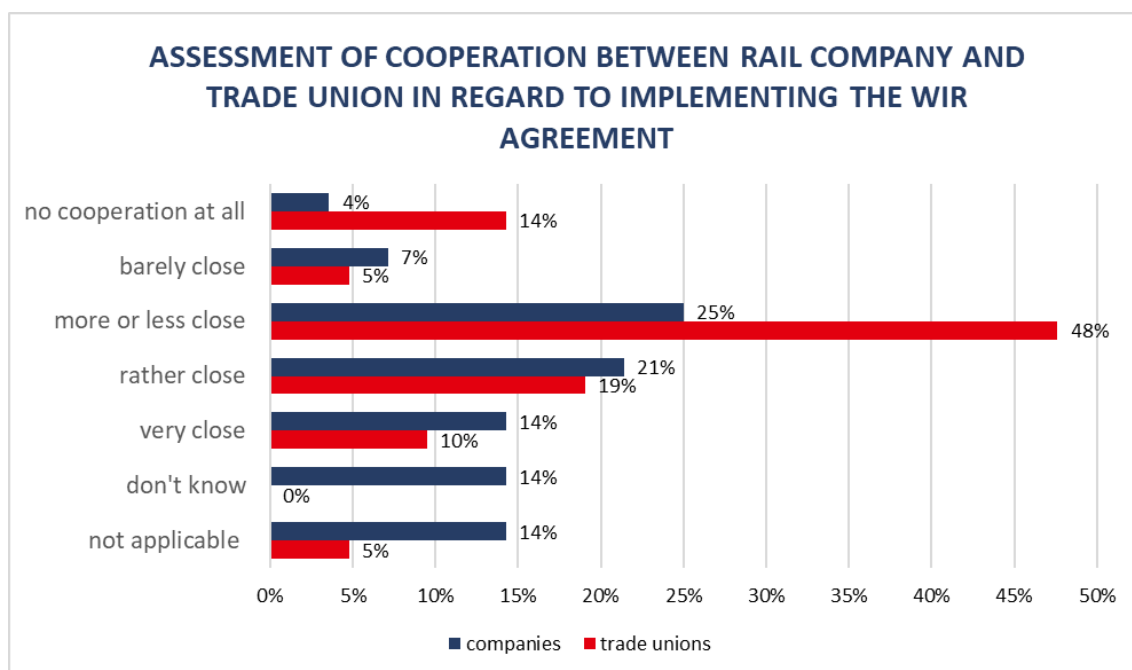
SPOLUPRÁCA MEDZI SPOLOČNOSŤAMI A ODBOROVÝMI ZVÄZMI

Pokiaľ ide o implementované spoločné opatrenia s vysokou váhou, úzka spolupráca medzi spoločnosťami a odborovými zväzmi je nielen nevyhnutná, ale je to zároveň aj požiadavka samotnej Dohody WiR.

Na tento účel 14 % zúčastnených spoločností hodnotí súčasnú úroveň spolupráce medzi týmito dvoma stranami ako „veľmi úzku“, pričom 21 % ju hodnotí ako „pomerne úzku“ a jedna štvrtina ju považuje za „viac-menej úzku“. Naproti tomu 4 % tvrdia, že medzi odborovým zväzom a spoločnosťou neexistuje vôbec žiadna spolupráca, pokiaľ ide o vykonávanie Dohody WiR, a 7 % ju považuje za „sotva úzku“. Okrem toho 14 % nevie, či alebo ako tieto strany spolupracujú, a rovnaký podiel považuje hodnotenie za koncept, ktorý sa v ich situácii nedá uplatniť.

Hodnotenie odborových zväzov sa v niektorých ohľadoch líši. Vyšší podiel – 14 % hovorí, že spolupráca nie je vôbec úzka a ďalších 5 % hodnotí spoločný pracovný vzťah pre proces implementácie ako „sotva úzky“. Výrazne vyššie čísla však môžeme pozorovať pri hodnotení spolupráce ako „viac či menej úzka“. Takéto hodnotenie zvolila takmer polovica zúčastnených odborových zväzov. Ďalších 19 % považuje spoluprácu týkajúcu sa Dohody za „pomerne úzku“ a 10 % ju považuje za „veľmi úzku“.

Nie je prekvapením, že hodnoty pre nedostatok informácií a vhodnosť hodnotenia sú výrazne nižšie: 5 % tvrdí, že toto hodnotenie sa na nich nevzťahuje.



Obrázok 4, zdroj: Databáza L&R „WIR_companies“, n = 28; WIR_trade_unions“, n=21

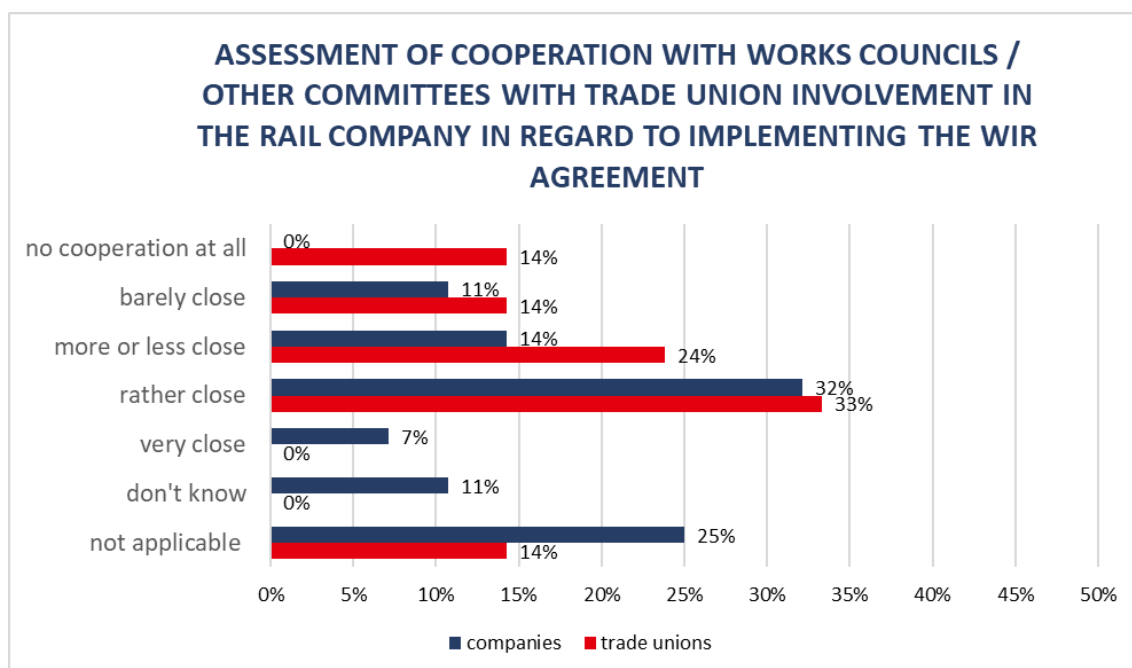
POSÚDENIE SPOLUPRÁCE MEDZI ŽELEZNIČNÝMI SPOLOČNOSŤAMI A ODBOROVÝMI ZVÄZMI V OBLASTI IMPLEMENTÁCIE DOHODY WIR	
žiadna spolupráca	
slabá spolupráca	
čiastočná spolupráca	
pomerne úzka spolupráca	
veľmi úzka spolupráca	
nedokážu posúdiť, chýbajú informácie	
n/a	
	spoločnosti odborové zväzy

SPOLUPRÁCA MEDZI SPOLOČNOSŤAMI A ZAMESTNANECKÝMI RADAMI

Pokiaľ ide o spoluprácu medzi železničnými spoločnosťami a zamestnaneckými radami alebo inými výbormi so zapojením odborových zväzov do procesu implementácie, hodnotenia sa mierne líšia v rámci spoločností aj odborových zväzov. Menší podiel železničných spoločností považuje túto spoluprácu za „veľmi“ alebo „pomerne úzku“ v porovnaní so spoluprácou medzi spoločnosťami a odborovými zväzmi. Približne jedna tretina hodnotí spoluprácu ako „pomerne úzku“.

Okrem toho jedna štvrtina hovorí, že toto hodnotenie sa na nich nevzťahuje, a ďalších 11 % nemá o týchto vzťahoch žiadne informácie. Mohlo by to súvisieť aj so skutočnosťou, že v európskych krajinách existujú rôzne formy zastúpenia zamestnancov, pričom zamestnanecké rady nemajú vo všetkých krajinách rovnakú úlohu a rozsah funkcií.

Hlavná časť zúčastnených odborových zväzov hodnotí spoluprácu medzi železničnými spoločnosťami a zamestnaneckými radami alebo inými výbormi so zapojením odborových zväzov ako „pomerne úzku“ (33 %) alebo „viac-menej úzku“. 14 % však tvrdí, že vôbec nespupracuje a rovnaký podiel uvádza, že spolupráca medzi stranami je „sotva úzka“. Ďalších 14 % uviedlo, že sa na nich toto hodnotenie nevzťahuje.

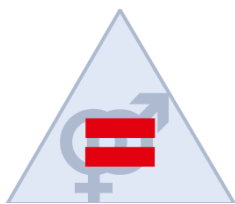


Obrázok 5, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n = 27; WIR_trade_unions“, n=21

POSÚDENIE SPOLUPRÁCE MEDZI ZAMESTNANECKÝMI RADAMI/INÝMI VÝBORMI A ZAPOJENIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH V OBLASTI IM- PLEMENTÁCIE DOHODY WIR

žiadna spolupráca

slabá spolupráca
čiasočná spolupráca
pomerne úzka spolupráca
veľmi úzka spolupráca
nedokážu posúdiť, chýbajú informácie
n/a
spoločnosti odborové zväzy



1. OBLASŤ POLITIKY: POLITIKA CELKOVEJ RODOVEJ RO- VNOSTI

*Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou hodnotou a cieľom EÚ. Preto sa ro-
dová rovnosť na pracovisku riadi zásadou nediskriminácie, rovnakého zaob-
chádzania a rovnakých príležitostí. Priama a nepriama diskriminácia nie je povolená.¹⁰*



¹⁰ Dohoda WiR, strana 8.

Rodová rovnosť je v európskom železničnom sektore kľúčovým problémom s presahom, ktorý sa pretína so špecifickjšími témami, ktoré sú predmetom ďalších oblastí politiky, a má významný vplyv na rozmanitosť pracovnej sily. Keďže európske železničné siete sa naďalej rozširujú, riešenie rodovej rovnosti prostredníctvom diverzifikovaných, avšak integrovaných prístupov je rozhodujúce pre zabezpečenie inkluzívnejšieho, inovatívnejšieho a spravodlivejšieho pracovného prostredia. Preto sú všeobecné stratégie rodovej rovnosti základným kameňom Dohody WiR a navrhujú konkrétne opatrenia na podporu rodovej rovnosti v železničných spoločnostiach:

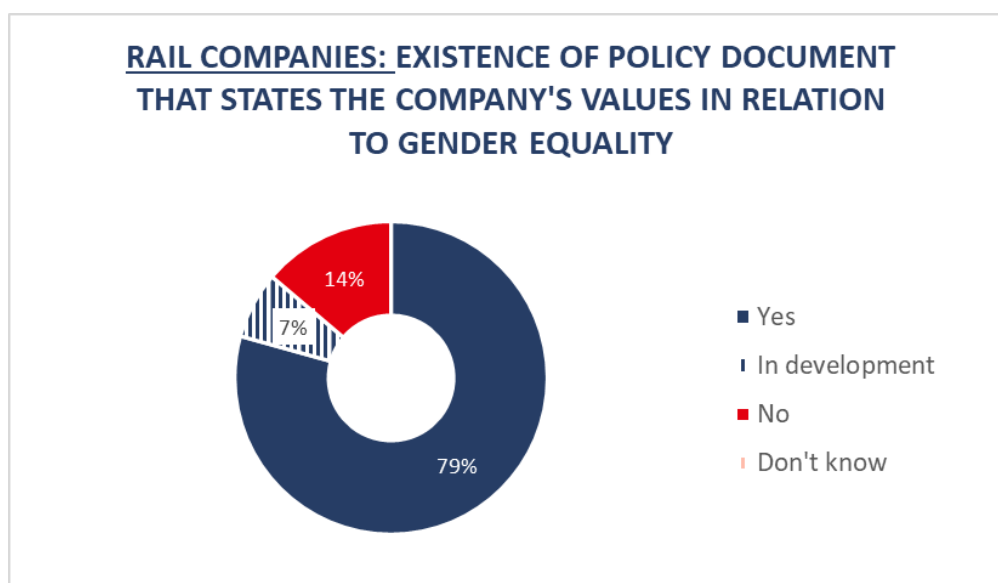
- ✓ *Rodová rovnosť je súčasťou politiky, vízie a cieľov spoločností. Spoločnosti sa musia zaviazat' k dodržiavaniu zásad a opatrení, ktoré sa v ich organizáciách musia uplatňovať.*
- ✓ *Spoločnosti vypracujú, implementujú a monitorujú politiku rodovej rovnosti na základe prístupu „zhora nadol“. [...] Cieľom je zmeniť pracovnú kultúru tak, aby sa v nej eliminovali rodové stereotypy.*
- ✓ *Spoločnosti prijímú strategický dokument, v ktorom uvedú hodnoty spoločnosti vo vzťahu k rovnosti a spôsob ich uplatňovania v praxi vo všetkých svojich organizáciách. [...]*
- ✓ *Okrem toho musí byť v rámci zodpovednosti vrcholového manažmentu spoločností definovaná stratégia rodovej rovnosti.*

V tejto časti správy sú uvedené zistenia z prieskumu týkajúce sa spôsobov, ako železničné spoločnosti a odborové zväzy v európskych krajinách začleňujú všeobecné zásady a opatrenia rodovej rovnosti do svojho pracovného prostredia a ako spoločne usilujú o to, aby bolo toto prostredie spravodlivejšie a prístupnejšie pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne. Analýza je založená na princípoch a záväzkoch prezentovaných v Dohode WiR, ktorá vznikla medzi CER a ETF. Táto Dohoda slúži ako zásadný rámec na presadzovanie rodovej rovnosti v železničnom sektore, posilňuje záväzok európskych sociálnych partnerov k nediskriminácii, rovnakému zaobchádzaniu a rovnakým príležitostiam a zároveň odstraňuje všetky formy rodovej diskriminácie. V tejto časti správy sa analyzuje, ako spoločnosti stanovujú ciele, prideľujú zodpovednosti a merajú pokrok pri dosahovaní svojich cieľov v oblasti rodovej rovnosti, pričom sa zohľadňuje aj súlad so zásadami Dohody WiR.

STRATÉGIE SPOLOČNOSTÍ, V KTORÝCH SÚ UVEDENÉ ICH HODNOTY RODOVEJ ROVNOSTI

Dohoda WiR kladie veľký dôraz na záväzok signatárskych strán dodržiavať zásady založené na rodovej rovnosti a nediskriminácii. V počiatočnej fáze sa hodnotila existencia stratégií daných železničných spoločností a odborových zväzov, ktoré odrážajú ich hodnoty vo vzťahu k rodovej rovnosti.

Z 29 železničných spoločností, ktoré sa zúčastnili na prieskume, 79 % potvrdilo, že majú nejaký oficiálny dokument, či už ide o stratégiu alebo strategický dokument, uznesenie alebo etický kódex. Okrem toho ďalších 7 % v súčasnosti pracuje na vypracovaní takéhoto strategického dokumentu, zatiaľ čo 14 % uvádza, že ho nemá.

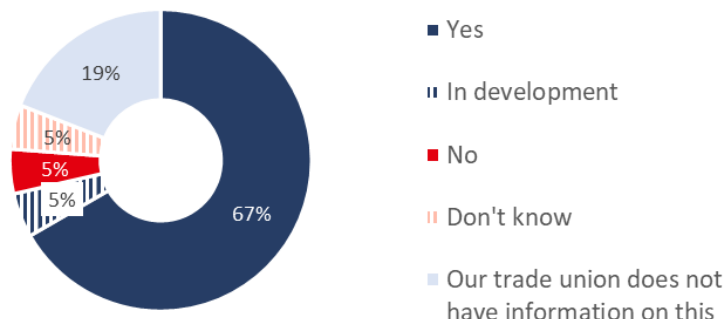


Obrázok 6, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=29

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: EXISTENCIA STRATEGICKÉHO DOKUMENTU DEKLARUJÚCEHO HODNOTY SPOLOČNOSTI V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia

Situácia v zapojených odborových zväzoch je obdobná: viac ako dve tretiny (67 %) potvrdzujú, že železničné spoločnosti, v ktorých sú zamestnaní ich členovia, majú strategický dokument s firemnou víziou rodovej rovnosti. Za zmienku stojí fakt, že 19 % odborových zväzov nemá k tejto téme vôbec žiadne informácie. Napriek celkovo pozitívnemu posúdeniu spolupráce medzi železničnými spoločnosťami a odborovými zväzmi, ktoré je podobnejšie rozobraté v predchádzajúcej kapitole, by to však vo vybraných prípadoch mohlo byť príznakom zlej komunikácie.

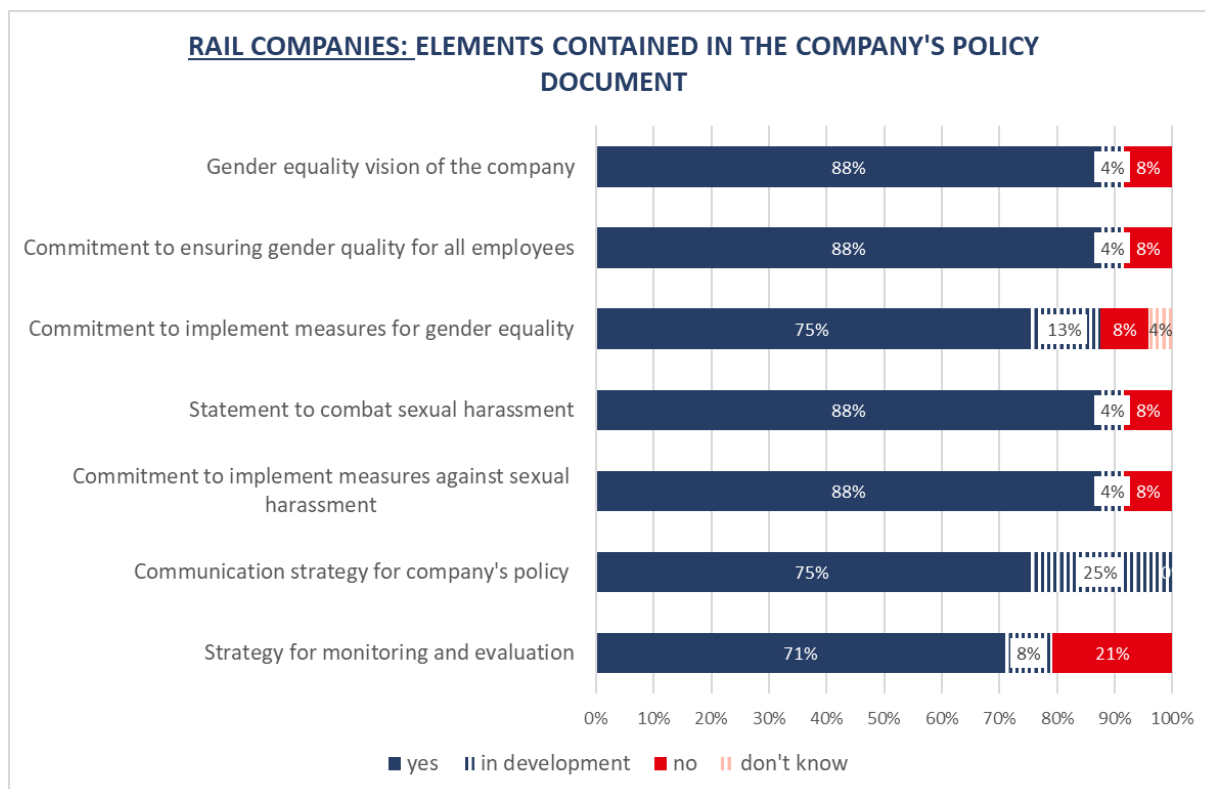
**TRADE UNIONS: EXISTENCE OF POLICY DOCUMENT
THAT STATES THE COMPANY'S VALUES IN RELATION
TO GENDER EQUALITY**



Obrázok 7, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: EXISTENCIA STRATEGICKÉHO DOKUMENTU DEKLARUJÚCEHO HODNOTY SPOLOČNOSTI V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia
	Náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie.

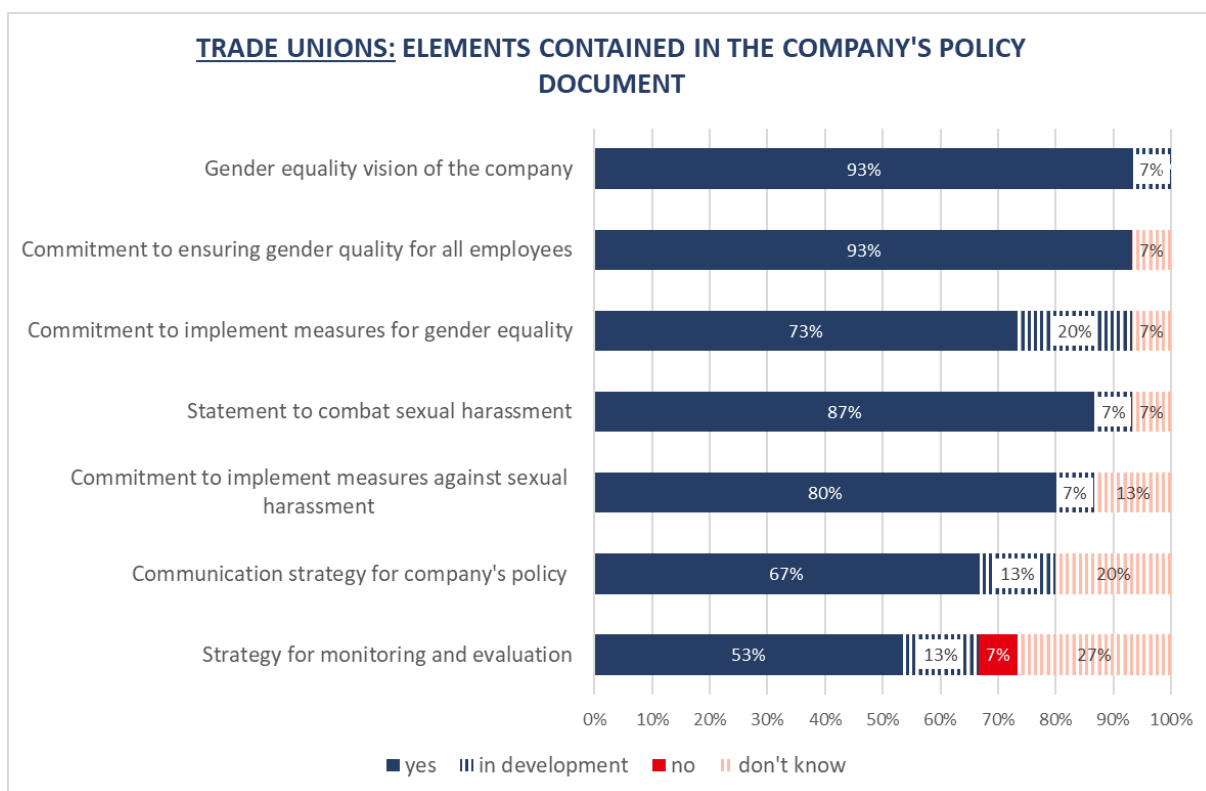
V ďalšom kroku mali železničné spoločnosti vysvetliť konkrétne koncepty, ktoré sú súčasťou ich strategických dokumentov. Prevažná väčšina zúčastnených spoločností potvrdila, že ich strategický dokument obsahuje víziu rodovej rovnosti a vyhlásenie o boji proti sexuálnemu obťažovaniu (88 % pre každý koncept), ako aj záväzok zabezpečiť rodovú rovnosť pre celý personál a zaviesť opatrenia proti sexuálnemu obťažovaniu. O niečo menej spoločností zahrnulo do svojho strategického dokumentu komunikačnú stratégiu alebo záväzok zaviesť opatrenia na zabezpečenie rodovej rovnosti (75 %), prípadne stratégiu monitorovania a hodnotenia (71 %).



Obrázok 8, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“; n=24

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: PRVKY ZAHNUTÉ DO STRATEGICKÉHO DOKUMENTU SPOLOČNOSTI	
Vízia spoločnosti o rodovej rovnosti	
Závazok zabezpečiť rodovú rovnosť pre celý personál	
Závazok zaviesť opatrenia v prospech rodovej rovnosti	
Vyhlásenie o boji proti sexuálnemu obťažovaniu	
Závazok zaviesť opatrenia zamerané na boj proti sexuálnemu obťažovaniu	
Komunikačná stratégia pre politiku spoločnosti	
Stratégia pre monitoring a hodnotenie	
áno v procese nie nevedia	

Tieto zistenia sú väčšinou v súlade s odpoveďami zapojených odborových zväzov: výrazná väčšina potvrdila, že firemná vízia rodovej rovnosti, ako aj záväzok zabezpečiť rodovú rovnosť pre celý personál sú koncepty, ktoré už sú začlenené do strategického dokumentu železničných spoločností (93 % pre každý koncept). To isté platí pre vyhlásenie o boji proti sexuálnemu obťažovaniu, ako aj pre záväzky zaviesť opatrenia na boj proti takémuto obťažovaniu. Ich zaradenie do strategických dokumentov spoločností potvrdilo 87 %, resp. 80 % opýtaných odborových zväzov. Najnižšia miera dohody bola zaznamenaná v súvislosti so stratégiami monitorovania a hodnotenia, pričom len o niečo viac ako polovica zúčastnených odborových zväzov (53 %) má informácie o ich zahrnutí do strategického dokumentu spoločnosti.



Obrázok 9, zdroj: databáza L&R "WIR_trade_unions"; n=15

ODBOROVÉ ZVÄZY: PRVKY ZAHNRNUTÉ DO STRATEGICKÉHO DOKUMENTU SPOLOČNOSTI			
Vízia spoločnosti o rodovej rovnosti			
Záväzok zabezpečiť rodovú rovnosť pre celý personál			
Záväzok zaviesť opatrenia v prospech rodovej rovnosti			
Vyhlásenie o boji proti sexuálnemu obťažovaniu			
Záväzok zaviesť opatrenia zamerané na boj proti sexuálnemu obťažovaniu			
Komunikačná stratégia pre politiku spoločnosti			
Stratégia pre monitoring a hodnotenie			
	áno	v procese	nie nevedia

Okrem toho železničné spoločnosti uviedli aj ďalšie koncepty zahrnuté v svojich strategických dokumentoch, ktoré v predtým uvedenom zozname chýbajú. Tieto koncepty sú podrobnejšie opísané v tabuľke nižšie.

ĎALŠIE KONCEPTY ZAHRNUTÉ V STRATEGICKÝCH DOKUMENTOCH ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTÍ

IÉ, Írsko

Rôzne iniciatívy týkajúce sa zastúpenia mužov a žien a rovnosti, ako napríklad stratégie na zabezpečenie rodovej rovnováhy v správnych radách spoločnosti a stratégie na zabezpečenie spravodlivého náboru a povýšenia.

Stratégie na pracovisku podporujúce flexibilné pracovné podmienky a bezpečnosť žien, zásady rovnakého odmeňovania a záväzkov k prevencii obťažovania.

ÖBB, Rakúsko

Politika rovnakého zaobchádzania, ktorá zahŕňa programy na podporu zastúpenia žien a zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom

Usmernenia proti šikanovaniu na pracovisku a Charta rozmanitosti (Vida, Rakúsko).

LTG, Litva

Usmernenia na predchádzanie násiliu a obťažovaniu a podpora rovnakých príležitostí v spoločnosti.

NS, Holandsko

Rodová rovnosť sa zavádza už od 80. rokov 20. storočia a v súčasnosti je na tento účel zavedený aj systém podávania správ.

Akčný plán pre diverzitu a inklúziu a kódex správania, v ktorom sú uvedené hodnoty spoločnosti v oblasti rodovej rovnosti.

SNCB/NMBS, Belgicko

Charta o diverzite, Plán podpory diverzity Actiris a Kódex správania Compass PROS (vrátane kapitoly o rešpekte a rovnosti).

Politika rovnosti a rozmanitosti (RDG, Belgicko).

SNCF, Francúzsko

Vízia spoločnosti o rodovej rovnosti, opatrenia zamerané na rodičovstvo a opatrenia proti sexuálnemu obťažovaniu. Záväzkov bojovať proti všetkým formám diskriminácie zakotveným v Charte diverzity od roku 2004. Podnikové dohody o rodovej rovnosti od roku 2006 a osobitné výbory s odborovými zväzmi na monitorovanie vykonávania týchto dohôd.

Zamestnanecká sieť na podporu rodovej rovnosti od roku 2012.

Strategická rada pre rodovú rovnosť s generálnymi riaditeľmi holdingu a všetkými spoločnosťami skupiny od roku 2020.

MÁV, Maďarsko

Plán podpory rovnakých príležitostí na zamestnanie, ktorého cieľom je oboznámiť celý personál so zásadami nediskriminácie.

DB, Nemecko

Záväzkov k rozmanitosti a inklúzii je základom firemnej stratégie DB od roku 2019.

Opätovne potvrdený záväzkov k rovnakým príležitostiam a rozmanitosti, napr. uznaním a podporou rozmanitosti v rámci spoločnosti, pričom sa jasne vyjadruje proti diskriminácii a rodovo špecifickým znevýhodneniam. Pochopenie skutočnosti, že pohlavia presahuje rozdiel medzi ženami a mužmi a zahŕňa rodovú identitu.

Skupinové dohody, napr. o zlučiteľnosti kariéry, rodiny a biografie na podporu rodovo spravodlivej účasti.

CFL, Luxembursko

Špecifikácie z hľadiska riadenia, delegovanie osobitného výboru na monitorovanie vykonávania strategického dokumentu.

VYBRANÉ PŘÍKLADY OPATRENÍ A PLÁNOV NA VYVÁŽENÉ RODOVÉ ZASTÚPENIE V ŽELEZNÝCH SPOLOČNOSTIACH

DB, Nemecko

Rozmanitosť vrátane rodovej rovnosti je zakotvená v stratégii skupiny DB; záväzok k rovnakým príležitostiam a rozmanitosti.

Z dlhodobého hľadiska sa DB usiluje o rovnakú účasť. V tejto súvislosti bola implementovaná štvrtročná správa Výkonnej rady skupiny zameraná na preskúmanie pokroku. Transparentné údaje o rodovom rozdelení v interných a externých správach.

Uznanie a podpora rozmanitosti v rámci spoločnosti vrátane pohlavia, pôvodu, sexuálnej orientácie, zdravotného postihnutia, veku a náboženstva. Jasné stanovisko proti diskriminácii a rodovo špecifickým znevýhodneniam. Opatrenia na zosúladenie pracovného a súkromného života, medzinárodné normy v oblasti ľudských práv ako základ podnikovej politiky.

IÉ, Írsko

Zloženie pracovnej sily (napr. prijímanie/nábor vyššieho počtu absolventiek; Zosúladenie politiky prostredníctvom ročných preskúmaní s cieľom zabezpečiť kompatibilitu s rodovými cieľmi vrátane aktualizácií štruktúry rodičovskej dovolenky, štrukturálnej podpory udržiavaním a rozširovaním siete SHINE Women's Network zameranej na mentorstvo a presadzovanie zásad.

Priebežné monitorovanie (napr. výročné správy o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov; pripravovaný dokument o stratégii rovnosti, diverzity a inklúzie 2030).

ÖBB, Rakúsko

Politika rovnakého zaobchádzania skupiny zahŕňa programy na podporu žien a programy na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.

Ciele sú stanovené v Charte diverzity 2026 a sú prístupné všetkým zamestnancom a manažérom spoločnosti. Táto charta obsahuje ciele na rôznych úrovniach.

Implementácia indexu Women's Career Index (FKI) v roku 2021, pričom reindexácia prebieha každé dva roky. V rámci FKI bolo odvodených celkovo 72 opatrení, z ktorých 70 % sa už zaviedlo.

SNCB/NMBS, Belgicko

1. pilier/nábor a výber

2. pilier/zvyšovanie povedomia, interná komunikácia a externé umiestnenie: pokračujúca komunikácia číselných údajov a vývoja rozmanitosti v rámci spoločnosti jednoduchým, jasným a názorným spôsobom prostredníctvom infografiky.

3. pilier/riadenie ľudských zdrojov: nepretržité monitorovanie a analýza rodovej rozmanitosti a iných foriem rozmanitosti v spoločnosti. Monitorovanie zachovania modelu vedenia, v ktorom bola integrovaná rozmanitosť a inklúzia, ako aj pokračujúca integrácia inklúzie.

CFL, Luxembursko

Návrh súboru opatrení súvisiacich s náborom žien a kariérnym rozvojom s cieľom dosiahnuť vyvážené rodové zastúpenie v rámci celej pracovnej sily a/alebo v konkrétnych profesijných kategóriách.

SBB CFF FFS, Švajčiarsko

Štrukturálne opatrenia (napr. vykonávanie prieskumov medzi zamestnancami a zamestnankyňami vrátane merania rodových rozdielov; zriadenie rady pre vedenie a inovácie pozostávajúcej z vrcholových manažérov a manažérok, ktoré sa zaoberajú otázkami vedenia a inovácií a rozvíjajú túto tému v rámci celej spoločnosti; vytvorenie pracovnej skupiny so špecialistami v oblasti ľudských zdrojov s cieľom vypracovať a implementovať opatrenia na podporu rovnosti a rozmanitosti; zavedenie zásady „Dodržiavaj pravidlá alebo vysvetli“ pri náboře personálu na vedúce pozície; podávanie správ o rozmanitosti a rovnosti výkonnej rade a predstavenstvu; údržba prehľadu o riadiacom personáli s údajmi v reálnom čase, ktorý má znázorňovať podiel žien v príslušných oblastiach.

RENFE, Španielsko

Druhý plán skupiny zameraný na rovnosť stanovuje základné opatrenia, ktoré majú pomôcť v ďalšom presadzovaní skutočnej rovnosti, ako aj integrácii rodového hľadiska do riadenia.

PKP, Poľsko

V rámci skupiny PKP sa realizuje politika rovnosti, ktorú prijalo vedenie skupiny PKP. Každá spoločnosť má možnosť implementovať v rámci tejto politiky podrobnejšie ustanovenia.

Eurostar, Belgicko

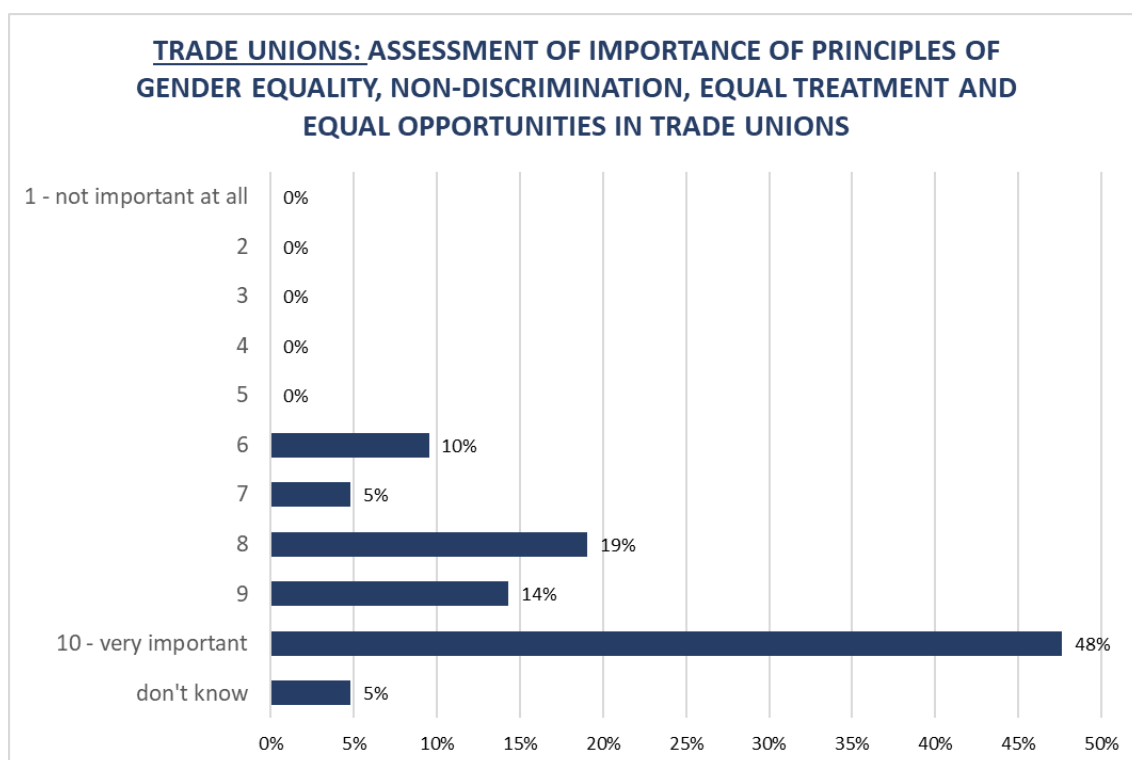
Každý obchodný úsek bude spolupracovať s tímom zodpovedným za rozmanitosť, rovnosť a inklúziu a spoločne budú vytvárať akčný plán, ktorý môže obsahovať prvky ako nábor, udržanie a rozvoj personálu.

NS, Holandsko

Stratégia rodovej rovnosti do roku 2025 je súčasťou akčného plánu rozmanitosti a začlenenia našej rady.

POSTOJ ODBOROVÝCH ZVÄZOV K RODOVEJ ROVNOSTI

Železničné spoločnosti a odbory úprimne oceňujú rodovú rovnosť a ďalšie súvisiace zásady týkajúce sa nediskriminácie, rovnakého zaobchádzania a rovnakých príležitostí. Takmer polovica odborových zväzov (48 %), ktoré sa zúčastnili na prieskume, hodnotí dôležitosť týchto princípov v rámci svojej organizácie najvyšším možným skóre desať (10). Ďalšia tretina udelila skóre osem (8) alebo deväť (9). Vo všeobecnosti je potrebné poznamenať, že s výnimkou jedného odborového zväzu, ktorý sa zdržal odpovede na túto otázku, všetky ostatné odborové zväzy, ktoré sa zúčastnili na prieskume, posúdili relevantnosť princípov rodovej rovnosti vo svojich organizáciách so skóre aspoň 6, pričom maximálne skóre bolo 10.

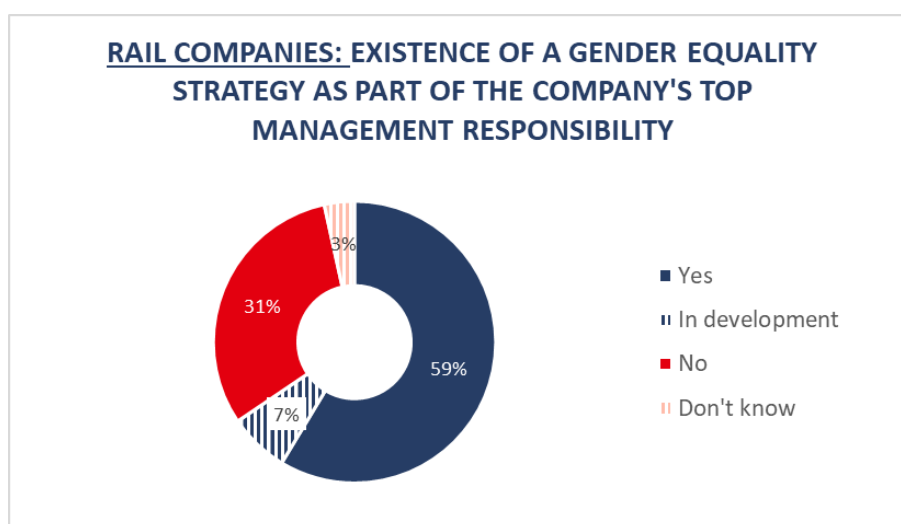


Obrázok 10, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: POSÚDENIE DÔLEŽITOSTI PRINCÍPOV RODOVEJ ROVNOSTI, NEDISKRIMINÁCIE, ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA A ROVNAKÝCH PRÍLEŽITOSTÍ V ODBOROVÝCH ZVÄZOCH	
1 – vôbec nie je dôležitá	
10 – veľmi dôležitá	
nevedia posúdiť	

STRATÉGIA RODOVEJ ROVNOSTI AKO ZODPOVEDNOSŤ VRCHOLOVÉHO MANAŽMENTU

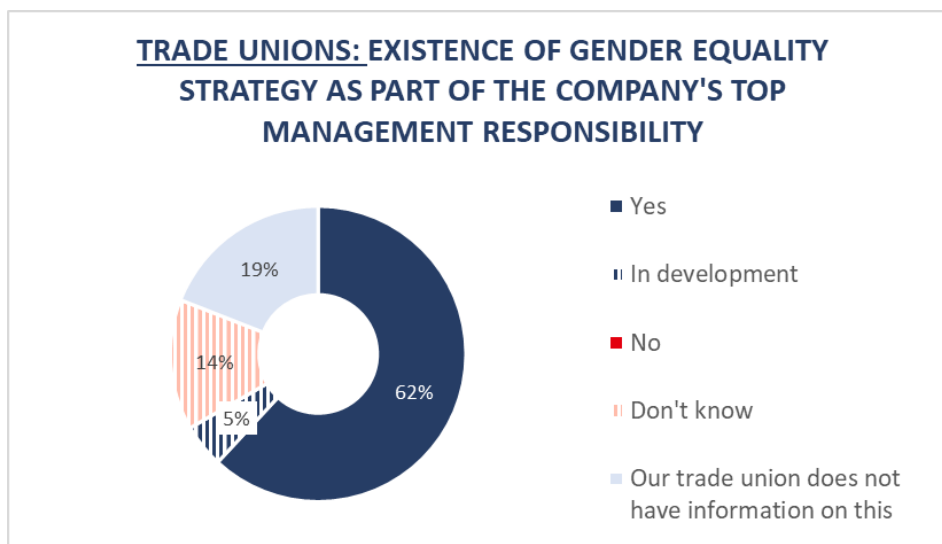
Okrem strategického dokumentu sa u železničných spoločností overovala aj existencia stratégie rodovej rovnosti, ktorú presadzuje vrcholový manažment spoločnosti. Z 29 železničných spoločností, ktoré sa zúčastnili na prieskume, 59 % uviedlo, že majú takúto stratégiu a je súčasťou povinností vrcholového manažmentu. ďalších 7 % uviedlo, že v súčasnosti pracujú na jej vytvorení. Celkovo 31 % opýtaných železničných spoločností však takúto stratégiu rodovej rovnosti nemá.



Obrázok 11, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=29

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: EXISTENCIA STRATÉGIE RODOVEJ ROVNOSTI, ZA KTORÚ ZODPOVEDÁ VRCHOLOVÝ MANAŽMENT V SPOLOČNOSTI	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia

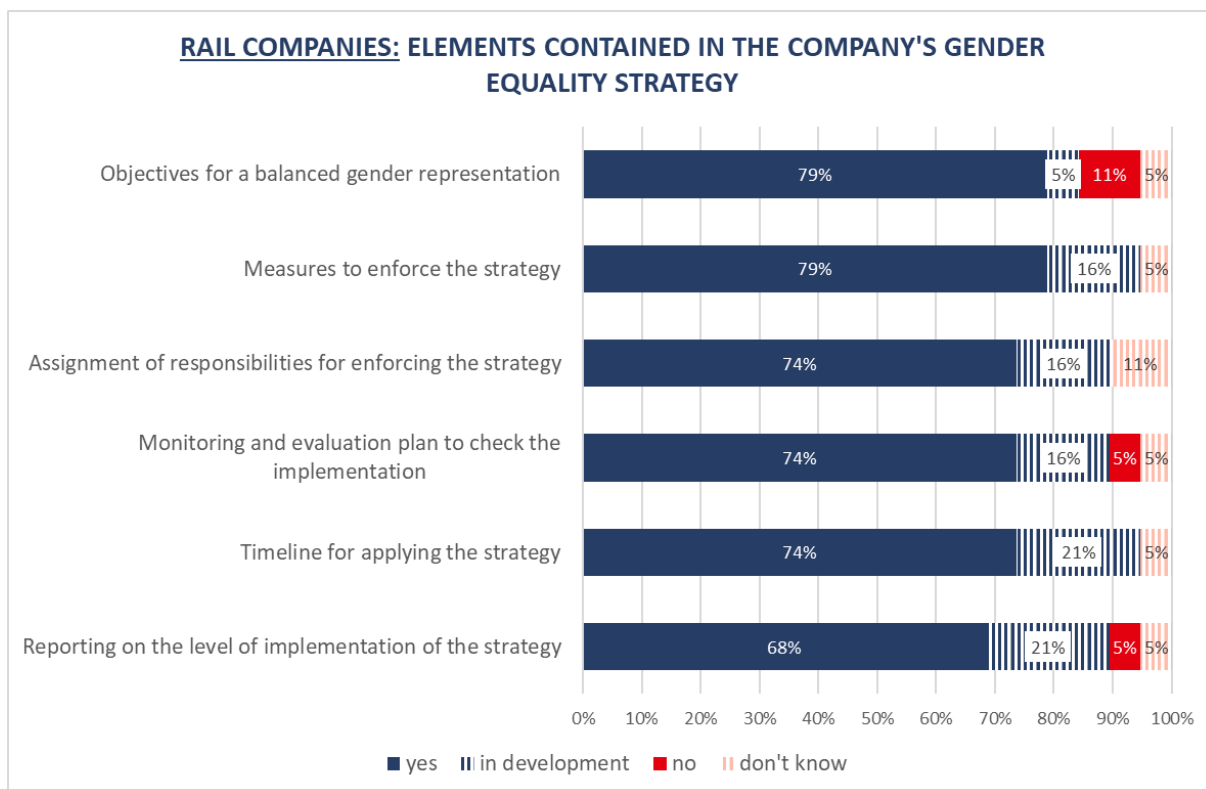
Pokiaľ ide o hodnotenie odborových zväzov v súvislosti so stratégiami zavedenými v železničných spoločnostiach, kde sú zamestnaní ich členovia, možno konštatovať, že do značnej miery zdieľajú rovnaký názor ako samotné spoločnosti: 62 % odborových zväzov potvrdilo existenciu stratégie rodovej rovnosti v rámci železničných spoločností. Z dôvodu nedostatku informácií približne tretina odborových zväzov opäť nebola schopná odpovedať na túto otázku.



Obrázok 12, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: EXISTENCIA STRATÉGIE RODOVEJ ROVNOSTI, ZA KTORÚ ZODPOVEDÁ VRCHOLOVÝ MANAŽMENT V SPOLOČNOSTI	
	Áno
	V procese
	Nie
	Náš odborový zväz k tejto téme nemá informácie

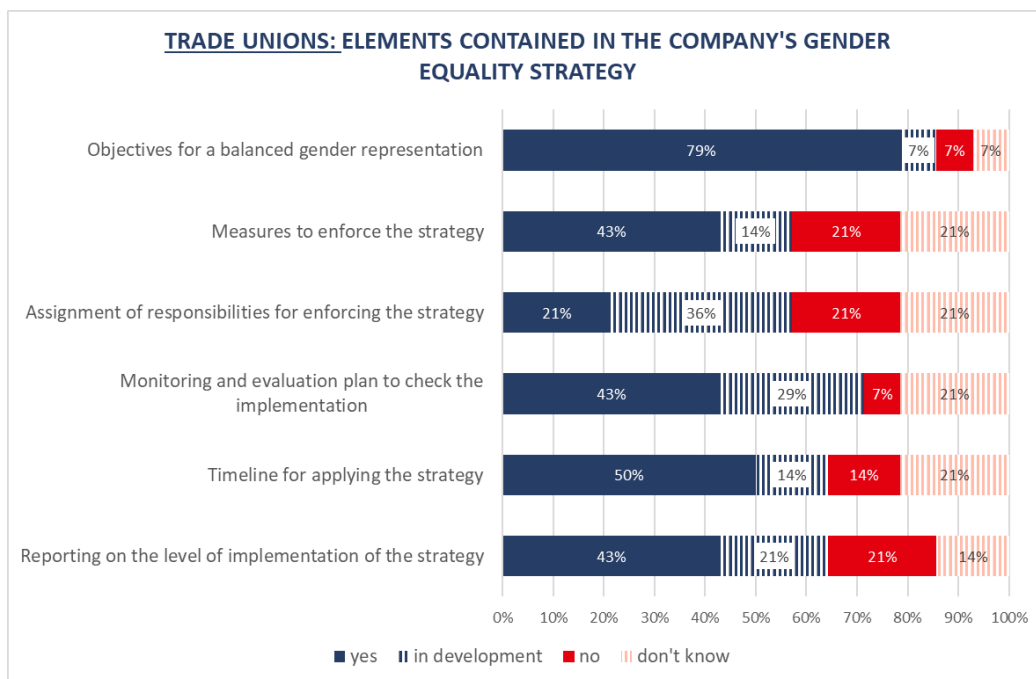
V nadväzujúcej otázke sa analyzovali konkrétne prvky, ktoré sú súčasťou takýchto stratégií rodovej rovnosti v železničných spoločnostiach, ktoré takéto dokumenty majú. Železničné spoločnosti s podielom od 68 % do 79 % z väčšej časti potvrdili všetky uvedené prvky, od cieľov vyváženého rodového zastúpenia a opatrení na presadzovanie tejto stratégie (každý 79 %) až po pridelenie zodpovedností za presadzovanie stratégie, plánov monitorovania a hodnotenia s cieľom mať kontrolu nad aplikovaním stratégie, ako aj existenciu harmonogramov uplatňovania stratégie (všetkých 74 %) či podávanie správ o úrovni aplikovania stratégie (68 %). Značná časť opýtaných spoločností však stále pripravuje harmonogramy uplatňovania stratégie a činností v oblasti podávania správ (každá 21 %).



Obrázok 13, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=19

<u>ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: PRVKY OBSIAHNUTÉ V STRATÉGII RODOVEJ ROVNOSTI SPOLOČNOSTI</u>			
Ciele v oblasti vyrovnaného rodového zastúpenia			
Opatrenia na presadzovanie stratégie			
Pridelenie zodpovednosti za presadzovanie stratégie			
Plán monitorovania a hodnotenia s cieľom kontrolovať mieru implementácie			
Harmonogram uplatňovania stratégie			
Podávanie správ o úrovni implementácie stratégie			
	áno	v procese	nie nevedia

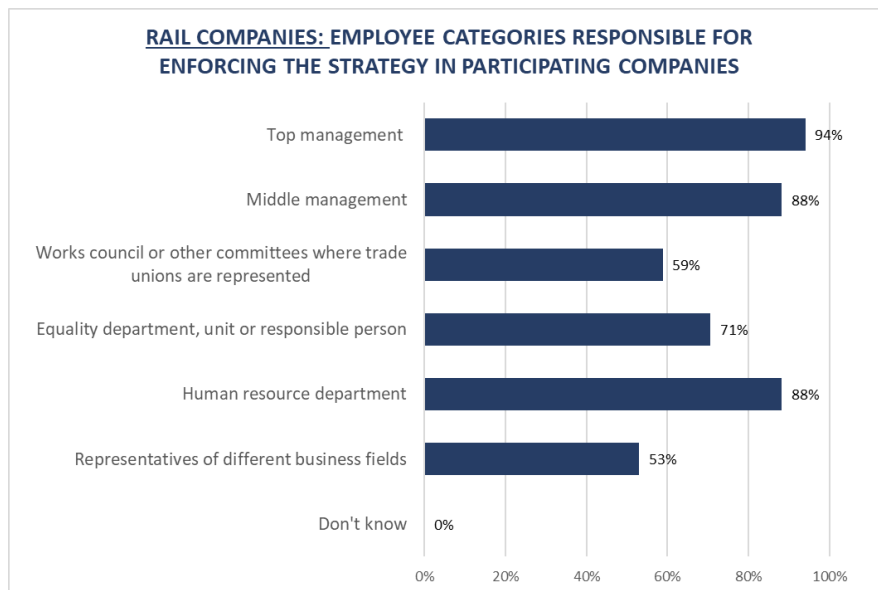
Príslušné odborové zväzy však hovoria o trochu odlišnej realite, pokiaľ ide o konkrétne prvky zahrnuté do stratégie rodovej rovnosti železničných spoločností: iba 79 % odborových zväzov jednoznačne potvrdzuje, že ciele vyváženého rodového zastúpenia sú súčasťou stratégie rodovej rovnosti, zatiaľ čo potvrdenie ostatných položiek sa nachádza pod prahovou hodnotou 50 %. Iba 21 % opýtaných odborových zväzov mohlo potvrdiť, že spoločnosti pridávajú zodpovednosť za presadzovanie stratégie rodovej rovnosti, pričom ďalších 21 % sa buď domnieva, že tento krok sa ešte nerealizoval, alebo nedokáže odpovedať na otázku.



Obrázok 14, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=14

ODBOROVÉ ZVÄZY: PRVKY OBSIAHNUTÉ V STRATÉGII RODOVEJ ROVNOSTI SPOLOČNOSTI			
Ciele v oblasti vyrovnaného rodového zastúpenia			
Opatrenia na presadzovanie stratégie			
Pridelenie zodpovednosti za presadzovanie stratégie			
Plán monitorovania a hodnotenia s cieľom kontrolovať mieru implementácie			
Harmonogram uplatňovania stratégie			
Podávanie správ o úrovni implementácie stratégie			
	áno	v procese	nie nevedia

Železničné spoločnosti zároveň konkretizovali, ktoré kategórie personálu sú zodpovedné za presadzovanie stratégie rodovej rovnosti vo svojich organizáciách: celkovo 94 % týchto spoločností prideliť túto zodpovednosť vrcholovému manažmentu, zatiaľ čo 88 % prideliť túto zodpovednosť svojmu strednému manažmentu a oddeleniu ľudských zdrojov. V 71 % zúčastnených spoločností táto zodpovednosť prináleží špecializovanému oddeleniu pre rovnosť, úseku alebo dedikovanej osobe. V menšej miere spoločnosti zriaďujú zamestnanecké rady alebo iné výbory, v ktorých sú zastúpené odborové zväzy zodpovedné za presadzovanie stratégie rodovej rovnosti. V ojedinelých prípadoch za implementáciu stratégie zodpovedajú zástupcovia rôznych obchodných oblastí.



Obrázok 15, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=8

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: KATEGÓRIE ZAMESTNANCOV ZODPOVEDNÉ ZA PRESADZOVANIE STRATÉGIE V ZÚČASTNENÝCH SPOLOČNOSTIACH	
Vrcholový manažment	
Stredný manažment	
Zamestnanecké rady a iné výbory, v ktorých sú zastúpené odborové zväzy	
Oddelenie/úsek zodpovedný za rovnosť, príp. zodpovedná osoba	
Oddelenie ľudských zdrojov	
Zástupcovia rôznych obchodných oblastí	
Nevedia	

CIELE A OPATRENIA V ZÁUJME VYVÁŽENÉHO RODOVÉHO ZASTÚPENIA V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

Niekoľko opýtaných železničných spoločností na požiadanie načrtlo svoje ciele na dosiahnutie vyváženého rodového zastúpenia v rámci svojich organizácií. S niektorými z týchto cieľov boli oboznámené aj odborové zväzy zastupujúce personál zamestnaný v príslušných železničných spoločnostiach. Do značnej miery tak dokázali tieto stanovené ciele potvrdiť.

PRÍKLADY: CIELE VYVÁŽENÉHO RODOVÉHO ZASTÚPENIA V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

DB, Nemecko

Do roku 2035 zvýšiť podiel žien vo vedení v rámci podnikovej skupiny na 40 % (aspoň 30 % žien vo vedení v podnikovej skupine sa dosiahne už v roku 2024). Na tento účel sa prijalo dohromady

40 opatrení v štyroch oblastiach.

Do roku 2035 zvýšiť podiel žien v celkovej pracovnej sile zo súčasných cca 24 % na 28 % s dlhodobým cieľom dosiahnuť rovnakú účasť.

Cieľ pre podiel žien v správnej rade skupiny Deutsche Bahn stanovila dozorná rada DB na 50 %. Tento cieľ sa má dosiahnuť do 30. júna 2027.

LTG, Litva

Zvýšiť celkový počet žien v skupine spoločností z 33 % v roku 2024 na 36 % do roku 2028. Zvýšiť počet žien vo vedúcich pozíciách na všetkých úrovniach v skupine spoločností z 31 % v roku 2024 na 34 % do roku 2028.

IÉ, Írsko

Do roku 2030 zdvojnásobiť počet žien: 25 % novo prijatého personálu majú tvoriť ženy.

ÖBB, Rakúsko

Podľa Charty diverzity 2026: zvýšiť podiel žien v skupine spoločností na 17 %.

Zvýšiť podiel žien v plne konsolidovaných spoločnostiach medzinárodnej skupiny spoločností na 26,7 %. Zvýšiť podiel žien v domácej skupine spoločnosti na 15,9 %. Zvýšiť podiel žien na riadiacich pozíciách v domácej skupine spoločnosti na 20 %. Zabezpečiť podiel žien aspoň 20 % v rámci novo prijatého personálu domácej skupiny spoločnosti. Zabezpečiť podiel žien aspoň 20 % v učňovskej príprave v domácej skupine spoločnosti. Zabezpečiť podiel žien aspoň 25 % v programoch ďalšieho vzdelávania manažmentu ÖBB Akademie v domácej skupine spoločnosti. Zabezpečiť podiel žien aspoň 35 % (kapitálové zastúpenie) v dozorných radách konsolidovaných spoločností skupiny spoločností s holdingovou účasťou stanovenou spolkovou vládou vo výške ≥ 50 %.

SNCB/NMBS, Belgicko

V časovom rozpätí 2024 až 2026 zvýšiť podiel žien v regióne Brusel o 2 % (podľa plánu diverzity Actiris)

CFL, Luxembursko

Stanovili sa ciele pre celkové zastúpenie žien v skupine. Zaviedol sa ukazovateľ na monitorovanie kariérneho rozvoja žien a mužov. Žiadne ciele zatiaľ neboli stanovené pre konkrétne úrovne profesijných kategórií, ale prijaté opatrenia sa zameriavajú na úrovne a oblasti, v ktorých ženy nie sú dostatočne zastúpené.

FS Italiane, Taliansko

Zavedenie štrukturálnych opatrení na zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v manažérskych pozíciách.

Presadzovanie DE&I ako osobitnej odbornej kompetencie celého personálu tejto skupiny spoločností. Zvyšovanie povedomia o štrukturálnej rodovej rovnosti.

SBB CFF FFS, Švajčiarsko

Zvýšiť počet žien o dve osoby v každom riadiacom tíme.

SNCF, Francúzsko

Nábor vyššieho počtu žien.

Zvýšiť podiel žien v manažmente.

Zvýšiť podiel žien v predstavenstvách a dozorných radách spoločnosti najmenej na 40 % (podľa zákona Copé-Zimmermann z roku 2011). Zvýšiť podiel žien vo vedúcich pozíciách najmenej na 30 % do roku 2026 a na 40 % do roku 2029 (podľa zákona Rixain z roku 2021).

ŽS Infrastructure, Srbsko

Zvýšiť počet žien zamestnaných v službách zameraných na hlavné činnosti (V sekundárnych činnostiach sa už podarilo dosiahnuť vyvážené rodové zastúpenie.).

SŽ, Slovinsko

V období 2025 až 2027 zvýšiť podiel žien v dozorných orgánoch a kolektívnych vedúcich orgánoch na 25 % a následne v rokoch 2028 až 2030 až na 40 %.

BLS, Švajčiarsko

Do roku 2030 zvýšiť podiel žien vo vedúcich pozíciách na 20 %.

Do roku 2030 zvýšiť celkový podiel žien až na 25 %.

RENFE, Španielsko

Integrácia 5. cieľa trvalo udržateľného rozvoja (SDG 5), ktorý sa týka rodovej rovnosti v obchodnej stratégii.

Eurostar, Belgicko

Dohoda o cieľoch rodového zastúpenia pre každú obchodnú oblasť v roku 2025, ktorá má zostať v platnosti až do roku 2030.

INŠPIRATÍVNE POSTUPY: POLITIKA CELKOVEJ RODOVEJ ROVNOSTI

SNCF (FRANCÚZSKO): ŠTRUKTÚROVANÁ DOHODA SPOLOČNOSTI O RODOVEJ ROVNOSTI A DIVERZITE

SNCF, francúzska národná železničná spoločnosť, implementovala dlhodobú dohodu (2021 – 2024), ktorú prerokovala aj s odborovými zväzmi. Jej cieľom je podpora rodovej rovnosti a rozmanitosti vo všetkých častiach organizácie. Na základe predchádzajúcich dohôd z roku 2006 táto štvrtá iterácia definuje jasnú a štruktúrovanú politiku v troch prioritných oblastiach: zvyšovanie rodovej rozmanitosti pri náboře a vnútornej mobilite, zabezpečenie rovnosti v kariérnom postupe a odmeňovaní a boj proti rodovo motivovanému a sexuálnemu násiliu.

S cieľom prilákať viac žien do technických a manažérskych pozícií spoločnosť SNCF zaviedla ciele opatrenia, ako sú náborové fóra len pre ženy, kampane pod vedením influencerov a motivačné bonusy pre kandidátky. Okrem toho spoločnosť podporuje vodcovské zručnosti žien aj prostredníctvom programov profesionálneho rozvoja a školení pre náborových pracovníkov a manažérov zameraných na nediskriminačné postupy. Iniciatívy ako „Les Potentielles“ (predtým „Deň dievčat“) umožňujú mladým dievčatám kontakt s technickou kariérou už počas štúdia: prostredníctvom školských exkurzií, praxí a prehliadok priamo na mieste s cieľom vyvrátiť zažité stereotypy.

Táto iniciatíva sa zameriava aj na pracovné podmienky: SNCF ženám prispôbuje priestory, ako napríklad šatne, poskytuje ochranné pomôcky vhodné pre všetky typy postavy – vrátane tehotných pracovníčok, menštruačné pomôcky a umožňuje dokonca aj prestávky na dojčenie. Spoločnosť okrem toho garantuje, že materská dovolenka sa nestane prekážkou pri zvyšovaní platu ani prístupe k odbornej príprave. Prostredníctvom podpory otcovskej dovolenky a starostlivosti o deti zároveň usiluje aj o rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

Spoločnosť SNCF zároveň presadzuje prístup nulovej tolerancie k sexuálnemu a rodovo motivovanému násiliu s jasnými podpornými mechanizmami, ako je dovolenka pre obete, zastúpenie pracovníkov zodpovedných za oblasť obťažovania v zamestnaneckých radách a špecializované školenia. Pokrok sa monitoruje prostredníctvom štruktúrovaných plánov a riadiacich výborov, ktoré zabezpečujú účasť odborov a jasné pridelenie zodpovednosti. Táto dohoda je založená na francúzskych právnych predpisoch a proaktívnej podnikovej zodpovednosti. Vďaka tomu ju možno považovať za solídny model systémovej rodovej rovnosti v železničnom sektore.

CFL (LUXEMBURSKO): INICIATÍVA WOMEN@CFL – PODPORA RODOVEJ ROVNOSTI V TRADIČNE MUŽSKOM SEKTORE

Iniciatíva „Women@CFL“ luxemburskej železničnej spoločnosti CFL je príkladom komplexného a participatívneho prístupu k zvyšovaniu rodovej rovnosti v rámci odvetvia, v ktorom prevládajú muži. Z dôvodu nízkeho podielu zamestnaných žien (len 15 % v roku 2021) a nulovému zastúpeniu žien v predstavenstve spustila spoločnosť CFL strategický program odrážajúci jej firemné ciele na obdobie 2021 – 2025. Iniciatíva vychádza z európskych rámcov, ako je Dohoda o ženách v železničnom sektore, a integruje vnútroštátne nástroje, medzi ktoré patrí aj označenie „Actions Positives“.

Prístup spoločnosti CFL zahŕňa stratégie rodovej rovnosti, ktoré schválila a podpísala celá rada, a akčný plán pre celú skupinu zameraný na nábor, kariérny rozvoj, rovnováhu medzi pracovným a

súkromným životom, rovnakú odmenu a prevenciu obťažovania. Konkrétne opatrenia zahŕňajú kampane na budovanie značky zamestnávateľa (napr. „Empow (her)ing Journey“), rodovo citlivé náborové školenia a komunikačné nástroje, ako je špecializovaná kariérna stránka pre ženy. Interne CFL propaguje ženské vzory prostredníctvom kampaní ako „LeadHership“ a prispôsobuje pracovné prostredie, napríklad zlepšovaním hygienických zariadení a poskytovaním flexibilných pracovných modelov.

Na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom spoločnosť CFL zaviedla rôzne flexibilné varianty, ako je práca na čiastočný úväzok (aj pre tých, ktorí sú na začiatku svojej kariéry), flexibilný pracovný čas, rodičovská a sociálna dovolenka a partnerstvá so strediskami dennej starostlivosti – obzvlášť cenné opatrenie pre personál pracujúci na smeny. Tieto opatrenia pomohli podporiť inkluzívne pracovné prostredie, v ktorom sa môžu rozvíjať ženy aj muži.

Pozornosť sa venovala aj fyzickej a psychickej bezpečnosti: od poskytovania rodovo špecifických osobných ochranných prostriedkov a hygienických zariadení až po kampane a školenia zamerané na tému obťažovania. Spoločnosť CFL zaviedla postupy na nahlasovanie diskriminácie a obťažovania a prijala konkrétne kroky, ako je zákaz nevhodných materiálov a distribúcia osvetových materiálov v celej organizácii.

Odborový zväz (Syprolux) v tejto súvislosti zdôrazňuje význam sociálneho dialógu na všetkých úrovniach vrátane správnej rady. Odborový zväz je súčasťou organizácie Women@CFL a jej výboru pre rodovú rovnosť.

Výsledky sú merateľné: od roku 2022 do roku 2024 sa podiel prijatých žien zvýšil zo 14,5 % na 24,5 % a zastúpenie žien v predstavenstve sa zvýšilo z 0 na dve členky. Tieto prvotné výsledky ukazujú, že s trvalým záväzkom a komplexným zapojením zainteresovaných strán je v rámci podpory rodovej rovnosti v železničnom sektore možné dosiahnuť skutočný pokrok.

Webové stránky: [Women@CFL - Empow\(her\) ING Journey](#)

ÖBB (RAKÚSKO): „MNOHO HLASNÝCH ŽIEN“ – PROJEKT REALIZOVANÝ NAPRIEČ CELOU SKUPINOU PRI PRÍLEŽITOSTI DŇA ŽIEN ÖBB („LAUTER FRAUEN“)

Cieľové skupiny opatrenia/iniciatívy: všetky ženy/zamestnankyne a profesijné skupiny v technologickojej spoločnosti ÖBB, v ktorej ešte stále dominujú muži (od učňov až po finančných riaditeľov), mladé študujúce ženy na stáži, ale aj zamestnankyne, ktorým sa blíži odchod do dôchodku.

Časový harmonogram realizácie opatrenia/iniciatívy: 01/2025 – 03/2025: začiatok a príprava
07. 03. 2025: realizácia prieskumu/World Café po celom Rakúsku
03/2025 – 07/2025: kvalitatívna analýza vstupov/odvodenie opatrení/prezentácia výsledkov pred zainteresovanými stranami
Od 06/2025: príprava a zavádzanie počiatočných opatrení -> dlhodobé spracúvanie výsledkov

Opis: obsah opatrenia/iniciatívy: „Lauter Frauen“ (Mnoho hlasných žien) v spoločnosti ÖBB. Majú čo povedať a my si ich chceme vypočuť. Pretože ÖBB potrebuje nielen viac žien, ale aj ženy, ktoré zostanú v tejto práci dlho a s radosťou. Je dôležité vytvoriť pracovné prostredie, v ktorom sa všetci (vrátane žien!) cítia dobre a môžu rovnakým dielom prispievať k jeho rozvoju. To si vyžaduje správne podmienky.

Vo veľkej korporácii, akou je ÖBB, je veľký potenciál a veľa príležitostí na formovanie budúcnosti. Preto je o to dôležitejšie zapojiť aj osoby, ktorých sa to týka – najmä osoby, ktoré sa vo svojej

každodennej práci podieľajú na prevádzke a majú málo kontaktov s inými ženami (napr. v úseku s veľmi nízkym podielom žien alebo pri práci osamote, napr. na pozícii rušňovodiča).

To je cieľom projektu „Lauter Frauen“ (Mnoho hlasných žien). Všetky zamestnankyne ÖBB boli pozvané na podujatie World Café pri príležitosti Dňa žien ÖBB (7. marca 2025): Čo trápi zamestnankyne spoločnosti ÖBB v ich každodennej práci?

V Rakúsku sa vo všetkých deviatich spolkových krajinách riešilo 27 rôznych otázok: od bezpečnosti práce až po ženy nad 50 rokov, zdravie žien, rozvoj kariéry, oblasti, v ktorých dominujú muži, technológie a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Spätná väzba odhalila konkrétne problémové oblasti, ktoré je treba v budúcnosti riešiť a eliminovať – s cieľom prispôbiť pracovné prostredie, v ktorom dominujú technológie a muži, aj potrebám žien. V rámci projektu „Lauter Frauen“ sa podarilo identifikovať 11 kategórií zistení, ktoré sa budú v budúcnosti riešiť. Rýchlo realizovateľné opatrenia, ako sú kurzy sebaobrany alebo opatrenia na zvýšenie povedomia o duševnej záťaži, už sú v procese plánovania.

Zistenia: vplyv opatrenia/iniciatívy (napr. na základe správ, hodnotení):

Spolu 600 žien sa zúčastnilo osobne, na 9 miestach v Rakúsku, získalo sa viac ako 1 000 príspevkov od účastníkov, diskutovalo sa o 27 témach: bezpečnosť pri práci, výmena názorov a komunikácia, prevencia obťažovania, vzdelávanie, opatrovateľská práca, flexibilné modely pracovného času, ženy vo veku 50+, ako prilákať ženy, udržanie žien vo firme, podiel žien, úspechy žien, zdravie žien, vedúce úlohy, inovácie a umelá inteligencia, kariérny rozvoj, kultúrna rozmanitosť, spojenci mužov, oblasti, v ktorých dominujú muži, fyzický a psychický stres, bezpečnosť a útoky zvonka, solidarita, technológie a IT, tón komunikácie, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, nadväzovanie kontaktov (networking), plný/čiastočný úväzok

82 diskusných stolov rozmiestnených po celom Rakúsku 11 kategórií zistení

Trvalý vplyv: Viac ako 1 000 odpovedí bolo kvalitatívne analyzovaných a zoskupených vo viacfázovom procese. V prvom kroku bolo 11 kategórií zistení podrobne predstavených jednotlivým zainteresovaným stranám. V súčasnosti sa pre každú skupinu zistení vypracúvajú opatrenia – konkrétne opatrenia, ktoré sa dajú priamo realizovať (napr. školenia o coping stratégiách v podnikoch, v ktorých dominujú muži), už sú v štádiu plánovania. Strategické ukotvenie je zabezpečené vďaka integrácii s nástrojom riadenia v rámci celej skupiny „Women's Career Index“. Jedenásť kategórií zistení a z nich odvodené opatrenia budú slúžiť ako pracovný dokument na nasledujúce roky.

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



2. OBLASŤ POLITIKY: CIELE PRE RODOVO VYVÁŽENÉ ZASTÚPENIE

Zlepšovanie rodovej rovnováhy v pracovnej sile a vo vedení spoločnosti a zabezpečenie primeraného zastúpenia žien v správnych radách spoločnosti je podmienkou odstránenia rodovej nerovnováhy a využitia celého potenciálu zmiešanej pracovnej sily v železničnom sektore.¹¹



¹¹ Dohoda WiR, strana 9.

Dosiahnutie rodovej vyváženosti v pracovnej sile a riadení železničných spoločností nie je len otázkou rovnosti, ale aj strategickou nevyhnutnosťou, aby sa v plnej miere prejavil, realizoval a využil potenciál rôznorodej pracovnej sily v európskom železničnom sektore. Na tento účel sa v Dohode európskych sociálnych partnerov o ženách v železničnom sektore (Dohoda WiR) navrhujú tieto opatrenia:

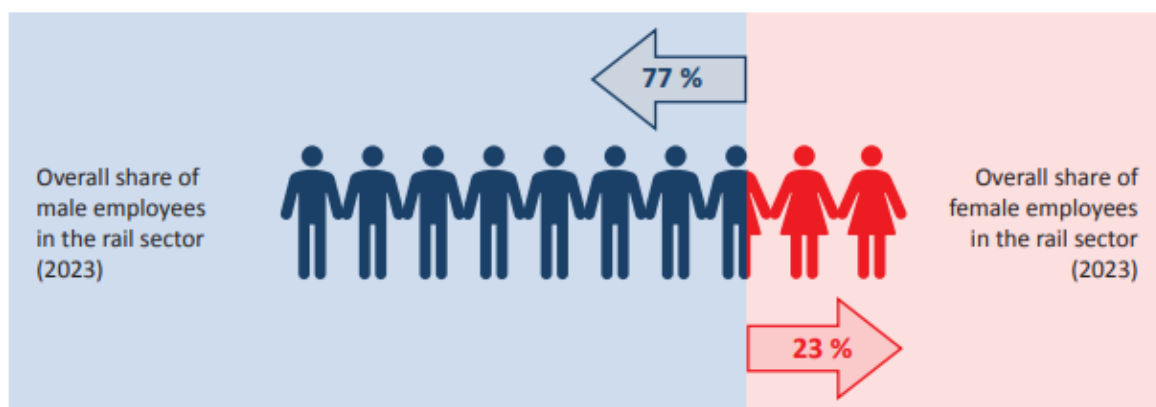
- ✓ *Spoločnosti sa usilujú o dosiahnutie vyváženejšieho zastúpenia mužov a žien, a to zvýšením podielu nedostatočne zastúpeného pohlavia v prípade výraznej nerovnováhy.*
- ✓ *S cieľom dosiahnuť vyvážené zastúpenie mužov a žien v rámci celej pracovnej sily a/alebo v konkrétnych kategóriách povolání by spoločnosti mali identifikovať hlavné prekážky a zaviesť primerané opatrenia.*

Nedostatočné zastúpenie žien na kľúčových pozíciách v železničnom sektore obmedzuje schopnosť tohto sektora rásť a zavádzať inovácie. Preto je dosiahnutie rodovo vyváženého zastúpenia v železničnom sektore kľúčom k dosiahnutiu jeho plného potenciálu. Rodovo vyvážené zastúpenie na všetkých úrovniach železničného sektora je nevyhnutné nielen na podporu rovnosti, ale aj na riešenie rastúceho nedostatku pracovných síl, na zabezpečenie udržateľného rastu a lepšieho rozhodovania v rýchlo sa rozvíjajúcom odvetví. Podporou rovnakého zastúpenia žien a mužov môžu železničné spoločnosti vytvoriť inovatívnejšie a inkluzívnejšie pracovné prostredie, ktoré bude odrážať rozmanitosť ich personálu.

V tejto časti správy sa analyzujú zistenia prieskumu v súvislosti s úsilím železničných spoločností v Európe o dosiahnutie rodovo vyváženého zastúpenia v rámci pracovnej sily, manažmentu a správnych rád. Zároveň prezentuje aj perspektívu odborových zväzov. Výsledky poskytujú cenné informácie o tom, ako spoločnosti a odborové zväzy pracujú na odstránení rodovej nerovnováhy v pracovnom kolektíve s cieľom zabezpečiť, aby spoločnosti z rodovo vyváženého prístupu vyťažili maximálny prínos. Konkrétne hodnotíme pripravenosť, záväzok a ochotu spoločností a odborových zväzov pôsobiacich v železničnom sektore zlepšiť situáciu v oblasti rodovej rovnosti. To zahŕňa hodnotenie dostupnosti príslušných stratégií, uznesení a akčných plánov, ktoré sú v súlade s dohodou WiR.

PODIEL ZAMESTNANCOV A ZAMESTNANKÝŇ V ROKU 2023 PODĽA POHLAVIA

Na základe údajov od 28 železničných spoločností bolo v roku 2023 v železničnom sektore zamestnaných približne 696 100 osôb, pričom výraznú väčšinu tvorili muži. Konkrétne 77 % zamestnancov tvorili muži a len 23 % ženy, pričom podiel žien sa v rôznych skúmaných spoločnostiach pohyboval od 12 % do 59 % a jedna spoločnosť presne zodpovedala priemernému podielu.



Obrázok 16, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=28

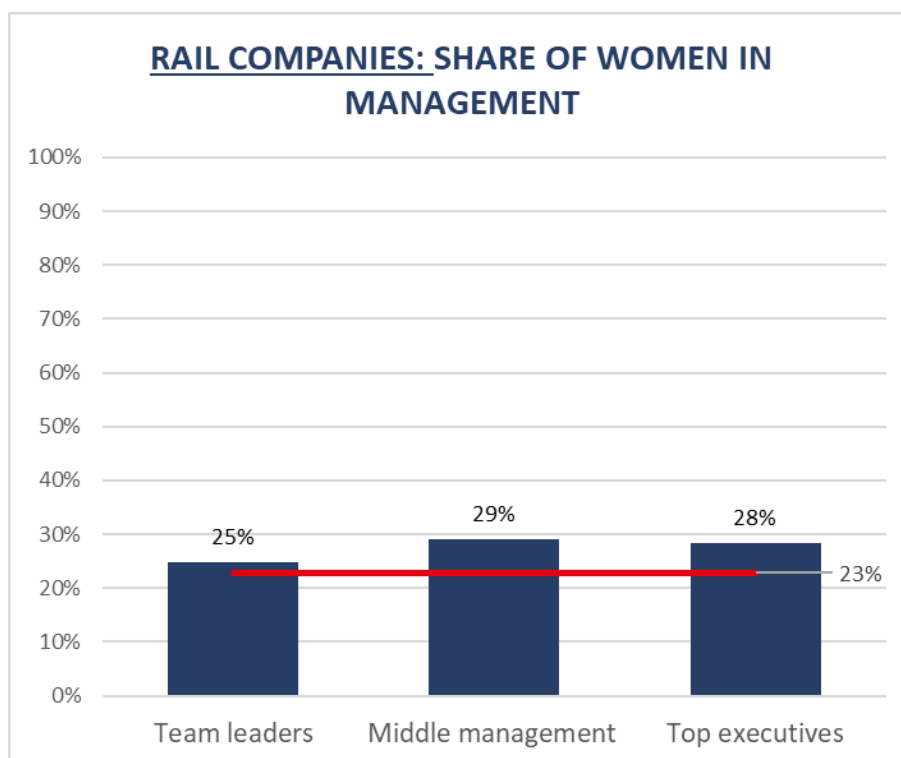
Celkový podiel zamestnancov v železničnom sektore (2023)	Celkový podiel zamestnankýň v železničnom sektore (2023)
--	--

Z dvanástich spoločností s nadpriemerným podielom osôb ženského pohlavia pôsobia dve spoločnosti vo všetkých štyroch oblastiach podnikania, pričom viac ako polovica pôsobí v oblasti osobnej dopravy a po jednej tretine v oblasti riadenia infraštruktúry a holdingu. Väčšina týchto spoločností sa nachádza v Českej republike, na Slovensku, v Poľsku a Nemecku, ale nadpriemerný podiel žien je aj v železničných spoločnostiach v Litve, Estónsku, Belgicku a Holandsku.

Podpriemerný podiel osôb ženského pohlavia bol zistený v 16 skúmaných spoločnostiach, z ktorých dvanásť pôsobí v oblasti osobnej dopravy a jedenásť v oblasti riadenia infraštruktúry. Z týchto 16 spoločností šesť pôsobí vo všetkých štyroch oblastiach podnikania, a to v nákladnej a osobnej doprave, ako aj v riadení infraštruktúry a v holdingu. Z regionálneho hľadiska sa tieto spoločnosti nachádzajú v rôznych krajinách Európy, od Fínska cez Írsko, Nemecko, Švajčiarsko a Luxembursko až po Španielsko, Taliansko a Severné Macedónsko.

PODIEL ŽIEN V MANAŽMENTE

Pri pohľade na rôzne úrovne riadenia môžeme pozorovať vyvázenejšie zastúpenie mužov a žien v porovnaní s celkovým obrazom. Je to zrejme najmä v strednom manažmente, kde celkový podiel žien v rámci skúmaných železničných spoločností dosahuje 29 % a 28 % na úrovni vrcholového manažmentu. Vedúci tímov sa umiestnili na treťom mieste s mierne nadpriemerným celkovým podielom žien v rámci personálu na úrovni 25 %. Z približne 700 000 osôb zamestnaných v týchto železničných spoločnostiach v roku 2023 bolo 5 573 vrcholových manažérov, 24 255 na stredných manažérskych pozíciách a 22 389 vedúcich tímov.



Obrázok 17, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n medzi 23 a 27

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: PODIEL ŽIEN V MANAŽMENTE		
Vedenie tímov	Stredný manažment	Vrcholový manažment

Výsledky sa však výrazne líšia aj na úrovni riadenia. Medzi **vrcholovými manažérmi** sa podiely žien pohybujú od 0 % až po dokonale vyvážené 50 % zastúpenie mužov a žien. Celkovo 17 zo skúmaných železničných spoločností sa nachádza pod priemerným podielom žien vo vrcholovom manažmente, pričom šesť spoločností zaznamenalo v tejto kategórii podiel 0 %. Týka sa to najmä menších spo-

ločností s menej ako 1 000 zamestnanými osobami, ako aj spoločností, ktoré pôsobia výlučne v oblasti riadenia infraštruktúry.

Treba poznamenať, že skúmané železničné spoločnosti definujú vrcholový manažment úplne odlišne. Niektoré spoločnosti považujú generálnych riaditeľov a členov správnej rady za súčasť najvyššej výkonnej úrovne, zatiaľ čo iné ich výslovne vylučujú. Medzi ďalšie funkcie zaradené do najvyššej výkonnej úrovne patria vedúci oddelení alebo sektorov, generálni riaditelia a zástupcovia riaditeľov, ako aj členovia výkonných riadiacich tímov a výkonných výborov s významnou rozhodovacou právomocou pri strategických rozhodnutiach.

Na **strednej úrovni riadenia** sa podiel žien pohybuje od 12 % do 50 %.

Štyri spoločnosti zaznamenali vysoký podiel žien v strednom manažmente (viac ako 40 %). Z týchto štyroch spoločností sú dve stredne veľké so sídlom v Litve a Srbsku, nasleduje veľká holdingová spoločnosť z Poľska a malá nemecká spoločnosť pôsobiaca výlučne v oblasti osobnej dopravy.

Desať spoločností zaznamenalo podpriemerné skóre. Išlo najmä o stredné alebo veľké spoločnosti, ktoré presahujú hranicu 1 000 zamestnaných osôb a pôsobia vo všetkých štyroch oblastiach podnikania. Z regionálneho hľadiska vidíme, že spoločnosti s podpriemerným podielom žien v strednom manažmente pôsobia najmä vo Švajčiarsku, Nemecku, Českej republike, Rakúsku a na Slovensku.

Medzi riadiace funkcie v strednom manažmente patria riaditelia a zástupcovia riaditeľov oddelení alebo organizačných útvarov, vedúci divízií, oddelení alebo buniek, ako aj koordinátori s rozsiahlymi riadiacimi kompetenciami a zamestnanci s obmedzenejším rozsahom delegovaných právomocí ako vrcholoví riadiaci pracovníci, ktorí však absolvovali aj vyššie odborné vzdelávanie a vykonávajú riadiace funkcie.

Na **úrovni vedúcich tímov** sa podiel žien v jednotlivých železničných spoločnostiach líši ešte viac, a to od 0 % do 71 %. Podpriemerné podiely boli zaznamenané v 13 spoločnostiach, pričom štyri spoločnosti mali nápadne nízke podiely pod hranicou 15 %. Hoci len jedna z týchto spoločností je zároveň holdingom a pôsobí vo všetkých oblastiach podnikania, jej aktivity sa týkajú najmä nákladnej dopravy a riadenia infraštruktúry.

Veľmi vysoké podiely nad 40 % možno pozorovať v ďalších štyroch spoločnostiach, ktoré sa nachádzajú na Slovensku, v Taliansku, Poľsku a Španielsku. Dve z nich sú výlučne holdingové spoločnosti, tretia pôsobí len v oblasti nákladnej dopravy a štvrtá pôsobí v oblasti nákladnej a osobnej dopravy.

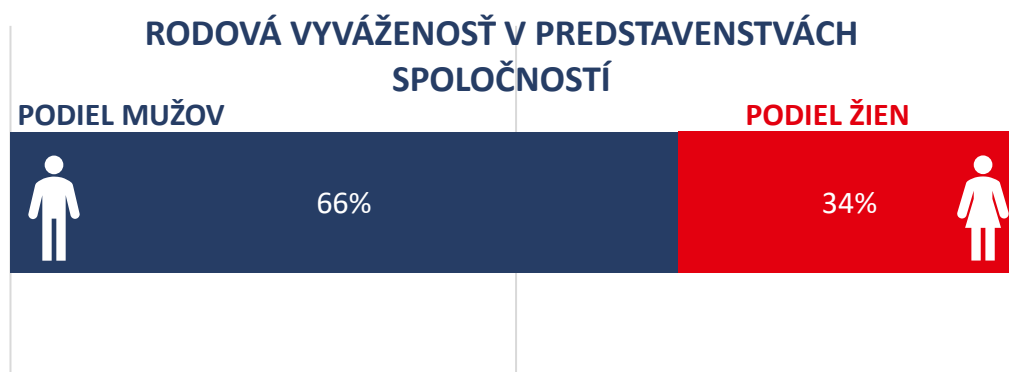
Je potrebné zdôrazniť, že skúmané spoločnosti používajú rôzne definície na opis tejto úrovne riadenia v závislosti od svojich individuálnych štruktúr a organizačných schém. To vedie k značne odlišnému rozdeleniu povinností a zodpovedností medzi vedúcimi tímov a priamymi podradenými či nadradenými pozíciami. Spoločnou črtou je však zodpovednosť za vedenie ostatných zamestnancov a zamestnankýň, hoci ich počet môže byť obmedzený. Okrem toho úroveň vedúcich tímov zahŕňa funkcie, ako sú vedúci oddelení, útvarov, stredísk, sekcií alebo pracovísk, ako aj mentori a odborníci vo výnimočných oblastiach a vedúci s pokročilou technickou kvalifikáciou, ktorí v porovnaní so stredným manažmentom vykonávajú riadiace funkcie na nižšej úrovni zodpovednosti.

Možno konštatovať, že rozdiel medzi stredným manažmentom a ostatnými úrovňami nie je vždy jasný, pretože niektoré spoločnosti definujú vedúcich oddelení alebo útvarov ako stredný manažment a nie ako vedúcich tímov. Kľúčovým rozdielom v porovnaní s vrcholovým manažmentom je skutočnosť, že

vrcholový manažment má predovšetkým významné rozhodovacie právomoci v strategických záležitostiach spoločnosti, zatiaľ čo zvyšné dve nižšie úrovne riadenia sa zameriavajú najmä na personálne rozhodnutia.

PODIEL ŽIEN V PREDSTAVENSTVÁCH SPOLOČNOSTÍ

V roku 2023 bolo zastúpenie žien v riadiacich orgánoch v skúmaných železničných spoločnostiach mierne vyššie v porovnaní s ich zastúpením v manažmente, pričom celkový podiel predstavoval približne jednu tretinu (34 %). Rozsah podielov žien v spoločnostiach je opäť veľmi široký, pričom v niektorých spoločnostiach dosahuje 0 % a v iných až 75 %.



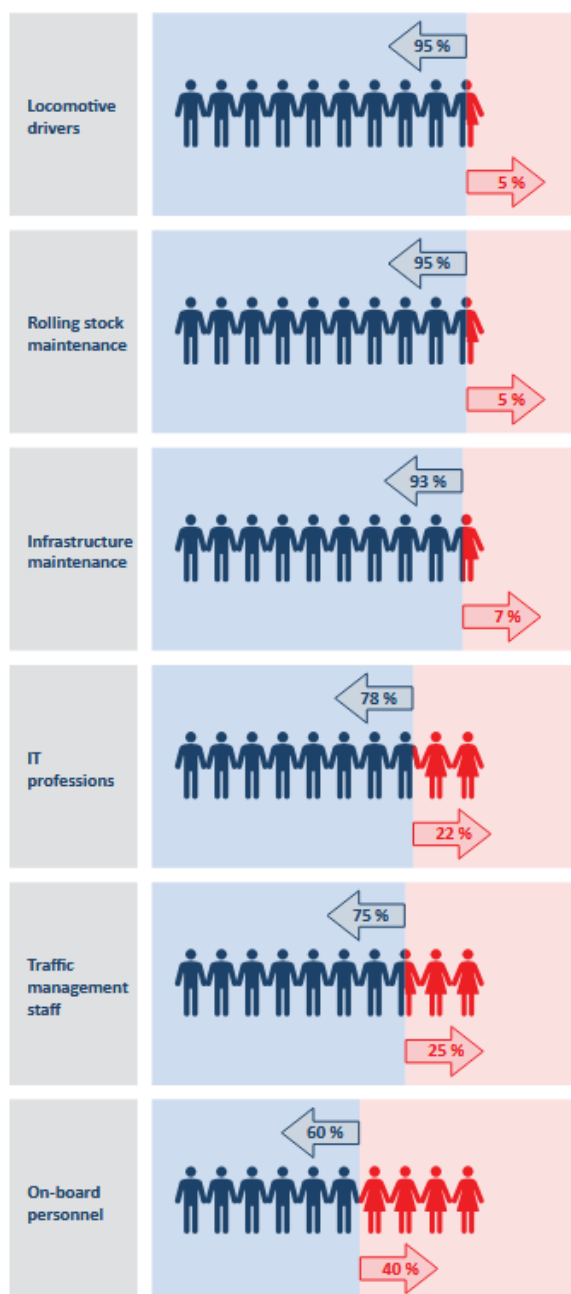
Obrázok 18, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=26

Osobitnú pozornosť si zaslúži skutočnosť, že v desiatich spoločnostiach nepôsobí v správnej rade žiadna žena. Okrem toho päť z týchto spoločností nemá žiadne zastúpenie žien medzi vrcholovými manažérmi, čo poukazuje na hlbší problém vertikálnej segregácie v zmysle „efektu skleneného stropu“ (pozn. výraz pre spoločenskú bariéru, ktorá bráni ženám v kariérnom postupe na najvyššie pozície). Týka sa to štyroch spoločností pôsobiacich výlučne v oblasti riadenia infraštruktúry a piatej spoločnosti, ktorá sa špecializuje na osobnú dopravu. Tieto spoločnosti sa nachádzajú na Slovensku, v Severnom Macedónsku, Srbsku a Estónsku a ide o prevažne malé a stredné podniky.

Vysoké podiely 40 % a viac môžeme pozorovať v ôsmich zo skúmaných spoločností. Tieto spoločnosti sú zvyčajne väčšie a nachádzajú sa v celej Európe, od Írska a Spojeného kráľovstva až po Dánsko, Francúzsko, Rakúsko, Nemecko a Taliansko. Pokiaľ ide o oblasti podnikania, môžeme konštatovať, že všetky tieto spoločnosti s výnimkou jednej pôsobia v oblasti osobnej dopravy, zatiaľ čo druhá je holdingovou spoločnosťou. Tri spoločnosti však pokrývajú všetky oblasti podnikania, čo je pre takéto väčšie spoločnosti typické.

PODIEL ŽIEN V KONKRÉTNÝCH POVOLANIACH V ŽELEZNIČNOM ODVETVÍ

Ďalej uvedené výsledky poukazujú na značné rozdiely, pokiaľ ide o zastúpenie žien v konkrétnych povolaniach. Na jednej strane je priemerný podiel žien v polovici skúmaných povolanií nižší ako 7 % a v druhej polovici sa pohybuje medzi 22 % a 40 %. Výnimočne nízky podiel žien možno pozorovať medzi rušňovodičmi, ako aj v oblasti údržby koľajových vozidiel a údržby infraštruktúry – všetky tri povolania sú známe ako skôr technické profesie, v ktorých dominujú muži. Vyššie podiely, približne zodpovedajúce odvetvovému priemeru, môžeme pozorovať v rámci IT odborného personálu a personálu riadenia dopravy, zatiaľ čo najvyšší podiel žien sa preukázal v rámci palubného personálu.



Zo 73 606 **rušňovodičov**¹² zamestnaných v sledovaných železničných spoločnostiach v roku 2023 tvoria ženy v priemere len 5 %. Z podrobnejšej analýzy jednotlivých spoločností nevyplývajú veľké rozdiely, keďže všetky skúmané spoločnosti evidujú podiely žien pod úrovňou 9 %.

Rovnako nízky priemerný podiel žien (5 %) bol zaznamenaný aj v oblasti **údržby koľajových vozidiel**, kde bolo v príslušných spoločnostiach zamestnaných celkovo 61 068 osôb. V tejto oblasti môžeme pozorovať podiely v rozmedzí od 0 % do 23 %. Celkovo jedenásť spoločností zaznamenalo podpriemerné podiely, z toho päť spoločností sú väčšie holdingové spoločnosti, ktoré pôsobia aj vo všetkých ostatných oblastiach podnikania (nákladnej a osobnej dopravy, údržbe infraštruktúry).

Pomerne vysoké číslo 23 %, ktoré je v súlade s celkovým podielom žien v železničnom sektore, bolo zaznamenané v stredne veľkej dánskej spoločnosti pôsobiacej len v oblasti osobnej dopravy. Mierne vyššie zastúpenie žien je v oblasti **údržby infraštruktúry**, kde je priemerný podiel žien 7 % z celkového počtu 94 389 zamestnaných osôb. Na úrovni spoločnosti sa podiely pohybujú od 0 % do 41 %. Dve veľké spoločnosti evidujú vysoký podiel žien, každá viac ako jednu tretinu. Ide o českú spoločnosť pôsobiacu v oblasti osobnej dopravy a slovenskú spoločnosť špecializujúcu sa na údržbu infraštruktúry.

Obrázok 19, zdroj: Databáza L&R „WIR_companies“, n medzi 17 a 26

¹² Do tejto kategórie patria aj rušňovodiči v širšom zmysle.

Rušňovodiči
Údržba železničných koľajových vozidiel
Údržba infraštruktúry
IT pozície
Personál riade- nia dopravy
Palubný per- sonál

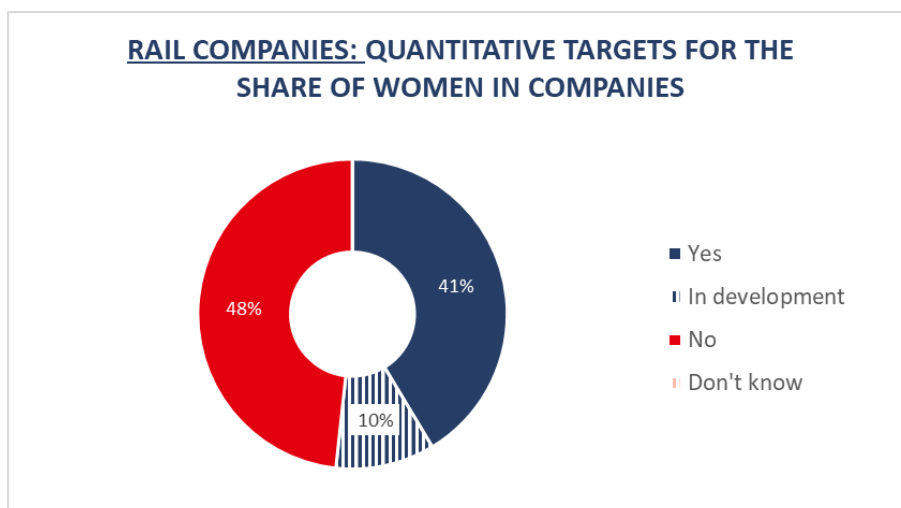
V roku 2023 bolo v železničných spoločnostiach, ktoré sa zúčastnili na prieskume, zamestnaných celkovo 19 037 **IT odborníkov**. V priemere 22 % týchto osôb tvorili ženy, hoci v jednotlivých spoločnostiach sa tento podiel pohyboval od 0 % do 55 %. V jednej malej spoločnosti bol zaznamenaný podiel 0 %. Podpriemerný podiel žien medzi IT odborníkmi však malo aj desať ďalších spoločností. Tieto spoločnosti sú stredne veľké aj veľké a pôsobia vo viacerých oblastiach podnikania, s výnimkou dvoch spoločností, z ktorých jedna sa špecializuje na osobnú dopravu a druhá na nákladnú dopravu, ako aj jednej holdingovej spoločnosti. Dve malé spoločnosti pôsobiace výlučne v oblasti údržby infraštruktúry zaznamenali pomerne vysoké podiely nad 40 %.

Spomedzi 65 779 zamestnancov pracujúcich v roku 2023 v oblasti **riadenia dopravy** bolo v priemere 25 % žien. Pri podrobnejšej analýze jednotlivých spoločností sa odkryla pomerne široká škála podielu: od 4 % až do 85 %. Výnimočne vysoké podiely nad 50 % sa nachádzajú v štyroch spoločnostiach v Litve, Českej republike, Belgicku a Estónsku. Jedna z týchto spoločností pôsobí vo všetkých štyroch oblastiach podnikania, dve sa špecializujú na osobnú dopravu a jedna na údržbu infraštruktúry.

Najvyšší podiel žien je v **palubnom personáli vo vlaku**. Z 53 030 ľudí v tejto profesii v skúmaných železničných spoločnostiach v roku 2023 bolo v priemere 40 % žien. Aj tu si môžeme všimnúť široký rozptyl percentuálnych podielov medzi spoločnosťami: od 13 % do 81 %. Tri stredne veľké spoločnosti z Litvy, Slovenska a Švajčiarska pôsobiace v niekoľkých oblastiach podnikania a veľká holdingová spoločnosť so sídlom v Poľsku registrujú mimoriadne vysoký podiel zamestnankýň: viac ako 50 %.

KVANTITATÍVNE CIELE TÝKAJÚCE SA PODIELU ŽIEN V SPOLOČNOSTIACH

V záujme zvýšenia zastúpenia žien sa niektoré zo spoločností rozhodli stanoviť jasné ciele pre minimálny podiel žien, ktorý sa má v blízkej budúcnosti dosiahnuť. Konkrétne 41 % spoločností, ktoré sa zúčastnili na prieskume, uviedlo, že si takéto ciele stanovili, zatiaľ čo ďalších 10 % bolo v čase

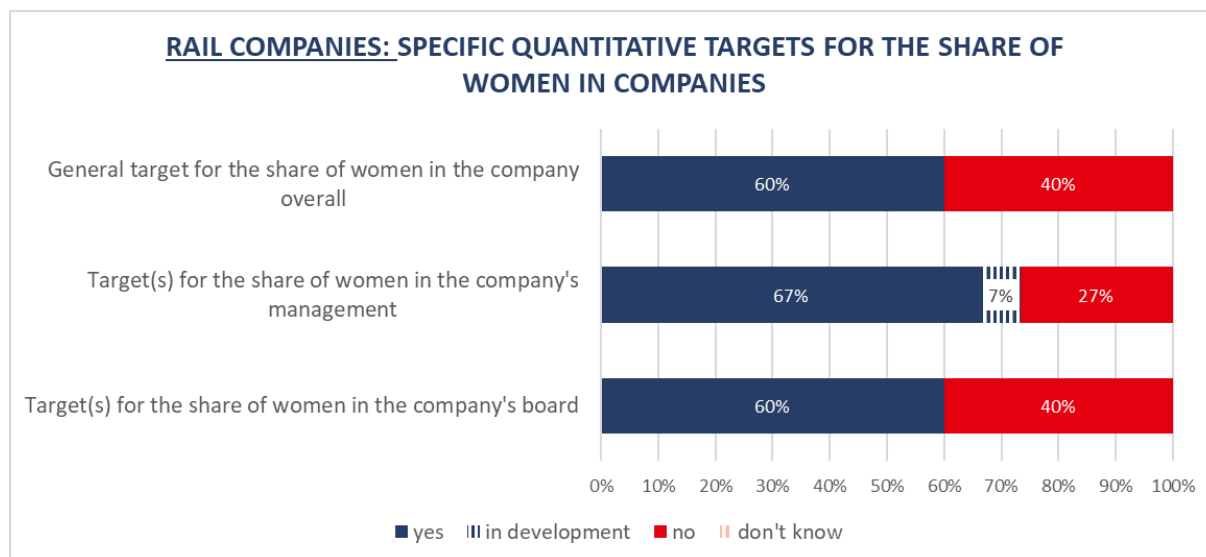


prieskumu v procese implementácie tohto opatrenia. Takmer polovica spoločností (48 %) však v danom okamihu nemala žiadne kvantitatívne ciele.

Obrázok 20, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=29

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: KONKRÉTNE KVANTITATÍVNE CIELE PRE ZASTÚPENIE ŽIEN V SPOLOČNOSTIACH	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia

Okrem toho dostali spoločnosti, ktoré už stanovili kvantitatívne ciele alebo v súčasnosti pracujú na ich vývoji, otázku aj o povahe týchto cieľov. Najčastejšie sa stanovené ciele týkali podielu žien v manažmente spoločnosti, čo naznačujú viac ako dve tretiny týchto spoločností, pričom v súčasnosti takéto ciele pripravuje aj ďalších 7 % spoločností. Tieto ciele sa pohybujú od 20 % podielu žien medzi vrcholovými manažérmi v stredne veľkej švajčiarskej spoločnosti až po 40 % v dvoch stredne veľkých spoločnostiach so sídlom v Dánsku a Slovinsku. Pokiaľ ide o úroveň stredného manažmentu a vedúcich tímov, stanovené ciele sa takisto pohybujú medzi 20 % a 40 %. Je zrejmé, že ciele pre stredný manažment si stanovili najmä stredne veľké alebo väčšie spoločnosti. Tieto spoločnosti pôsobia vo všetkých oblastiach podnikania, od nákladnej a osobnej dopravy až po údržbu infraštruktúry a holding.



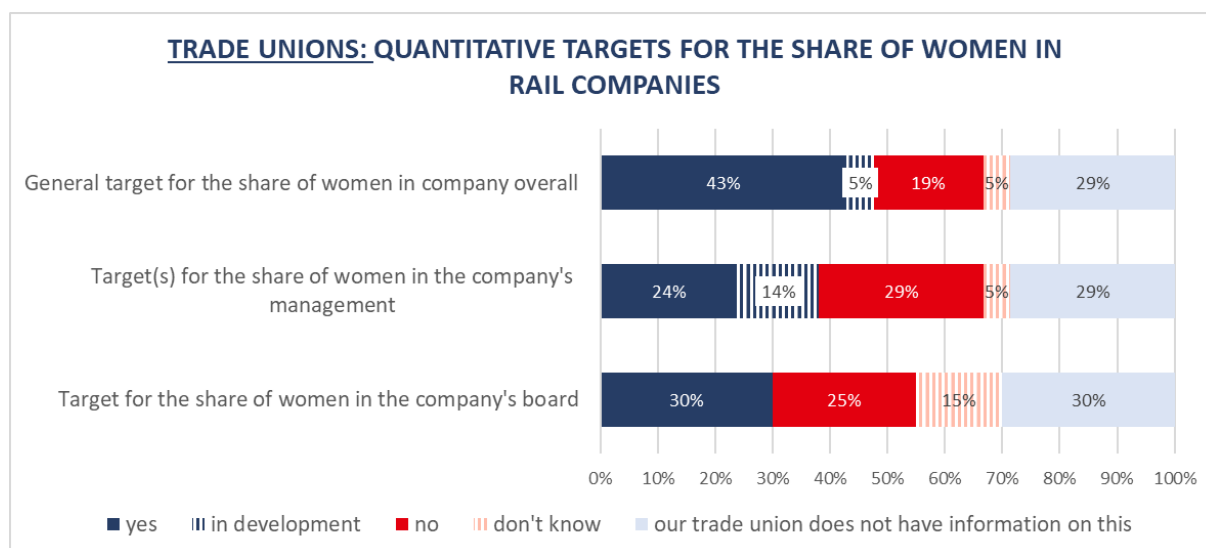
Obrázok 21, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=15

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: KONKRÉTNE KVANTITATÍVNE CIELE PRE ZASTÚPENIE ŽIEN V SPOLOČNOSTIACH	
Všeobecný cieľ pre celkové zastúpenie žien v spoločnosti	
Ciele pre zastúpenie žien v manažmente spoločnosti	
Ciele pre zastúpenie žien v predstavenstve spoločnosti	

áno	v procese	nie	nevedia
-----	-----------	-----	---------

Okrem toho sa 60 % cieľov spoločností týkalo zvýšenia rodovo vyváženého zastúpenia, a to v rámci spoločnosti ako celku, ako aj vo svojich predstavenstvách. Celkové ciele stanovené pre zamestnankyne sa v závislosti od spoločnosti pohybujú od 5 % do 40 %. Jedna srbská železničná spoločnosť špecializujúca sa na riadenie infraštruktúry si stanovila cieľ 5 %, zatiaľ čo dánska spoločnosť špecializujúca sa na osobnú dopravu si kladie za cieľ dosiahnuť celkové zastúpenie žien 40 %. Ciele stanovené pre predstavenstvá spoločností sa pohybujú od podielu 20 % žien vo švajčiarskej železničnej spoločnosti až po 50 % v nemeckej a írkej spoločnosti.

Odborové zväzy však mohli len čiastočne potvrdiť zistenia z prieskumu spoločností. Je pozoruhodné, že pokiaľ ide o vyvážené rodové zastúpenie približne 30 % odborových zväzov uviedlo nedostatok informácií o cieľoch stanovených spoločnosťami. Len 24 % odborových zväzov vie o cieľoch zameraných na zvyšovanie podielu žien vo vedení. Len 30 % vie o cieľoch stanovených na definovanie podielu žien vo vrcholových orgánoch spoločností.

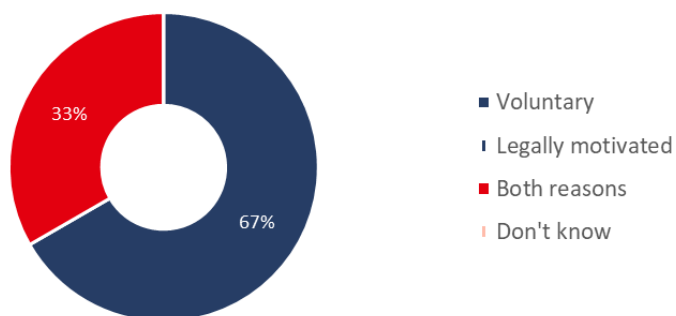


Obrázok 22, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n medzi 20 a 21

ODBOROVÉ ZVÄZY: KONKRÉTNE KVANTITATÍVNE CIELE PRE ZASTÚPENIE ŽIEN V SPOLOČNOSTIACH				
Všeobecný cieľ pre celkové zastúpenie žien v spoločnosti				
Ciele pre zastúpenie žien v manažmente spoločnosti				
Ciele pre zastúpenie žien v predstavenstve spoločnosti				
áno	v procese	nie	nevedia	náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

Pokiaľ ide o motivačné faktory pre stanovenie kvantitatívnych cieľov: Viac ako dve tretiny opýtaných železničných spoločností, ktoré už takéto ciele majú alebo ich plánujú definovať, uviedlo, že na nich začali pracovať dobrovoľne. Zvyšných 33 % priznalo, že k stanoveniu takýchto cieľov pristúpili dobrovoľne alebo na základe zákonných požiadaviek.

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

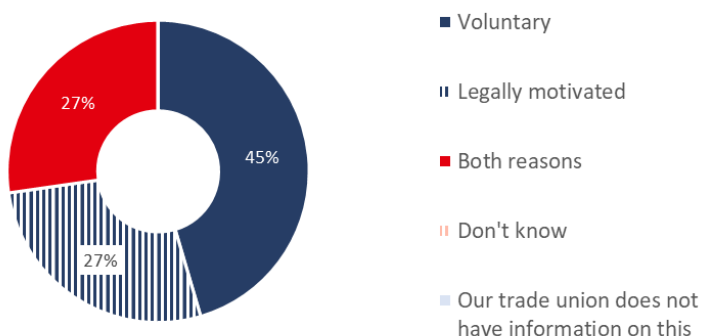


Obrázok 23, zdroj: databáza L&R, „WIR_companies“, n=15

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: MOTIVÁCIA PRE STANOVENIE CIEĽOV PRE ZASTÚPENIE ŽIEN V SPOLOČNOSTIACH	
	Dobrovoľný princíp
	Právny základ
	Oba dôvody
	Nevedia

Toto tvrdenie do značnej miery potvrdili aj odborové zväzy s tým rozdielom, že len 45 % odborových zväzov považovalo stanovenie kvantitatívnych cieľov za počin na dobrovoľnej báze, 27 % považovalo za hlavnú motiváciu povinnosti vyplývajúce zo zákonov a len 27 % považovalo oba dôvody za podnet, ktorý viedol železničné spoločnosti k definovaniu cieľov v oblasti vyváženého rodového zastúpenia.

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



Obrázok 24, zdroj: databáza L&R, „WIR_trade_unions“, n=11

ODBOROVÉ ZVÄZY: MOTIVÁCIA PRE STANOVENIE CIEĽOV PRE ZASTÚPENIE ŽIEN V SPOLOČNOSTIACH	
	Dobrovoľný princíp
	Právny základ
	Oba dôvody
	Nevedia
	Náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

OPATRENIA SPOLOČNOSTÍ NA RIEŠENIE PREKÁŽOK PRI DOSAHOVANÍ RODOVEJ ROVNOSTI

Železničné spoločnosti aj odborové zväzy identifikovali niekoľko prekážok, ktoré železničným spoločnostiam bránia v dosahovaní rodovej rovnováhy. Železničné spoločnosti považujú za hlavnú prekážku kombináciu obmedzeného počtu uchádzačiek o technické pracovné miesta, hlboko zakoreneného kultúrneho vnímania a stereotypov o železničnom sektore a rodových úlohách, ako aj právnych a fyzických obmedzení, ktoré súvisia s náročnou povahou práce. Nemalú úlohu zohráva aj mužská vnútorná organizačná a kultúrna dynamika, ktorá bráni náboru a rozvoju žien v železničných spoločnostiach. Odborové zväzy vo veľkej miere súhlasia s týmto hodnotením, ale zdôrazňujú aj ďalšie aspekty, ako sú bariéry zakorenené vo vzdelávacích dráhach, ako aj celková malá atraktivnosť železničného sektora – to platí aspoň v niektorých krajinách.

Medzi najnaliehavejšie výzvy vo vzdelávaní patrí nedostatok študentiek zaoberajúcich sa technickými odbormi v rámci svojho vyššieho odborného vzdelávania (stredné školy a univerzity). Rovnaká situácia prevláda aj v oblasti špeciálnej odbornej prípravy, ktorá sa vyžaduje v prípade väčšiny technických pozícií. To všetko vedie k menšiemu počtu kvalifikovaných uchádzačiek. V oblasti náboru predstavuje výzvu nedostatok uchádzačiek, najmä na technické, prevádzkové a remeselné pozície (rušňovodiči, odborníci v oblasti IT, pracovníci údržby a mechatronickí inžinieri). Okrem toho pri náboe a kariérnom rozvoji pravdepodobne zohráva nemalú úlohu aj podvedomá rodová predpojatosť.

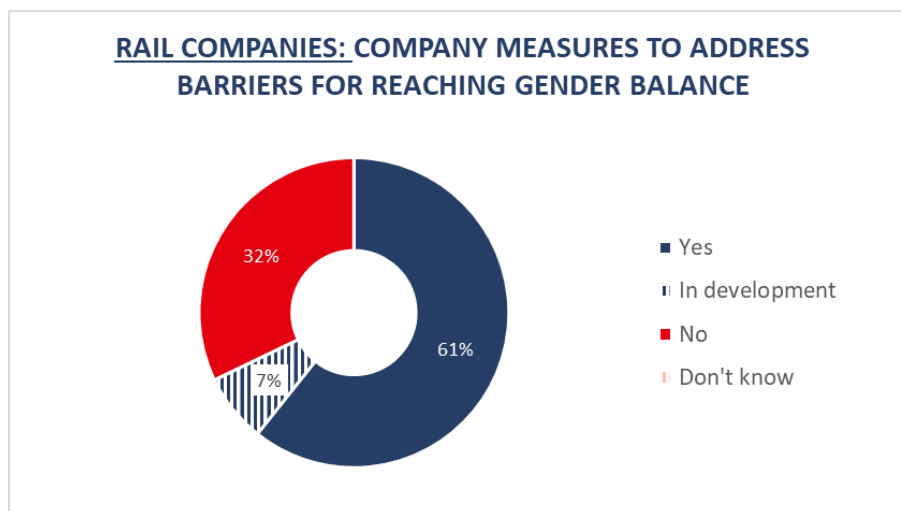
Verejné a kultúrne vnímanie železničného sektora ako sektora, ktorému naprieč jeho históriou dominujú predstavitelia mužského pohlavia, predstavuje ďalšiu zásadnú prekážku pri dosahovaní rodovej rovnováhy v spoločnostiach. Toto odvetvie je tradične vnímané ako mužská doména a viažu sa naň hlboko zakorenené stereotypné roly. Môže to vytvárať dojem, že železničný sektor nie je prívetivým prostredím pre ženy, čo ženy odrádza už len od zvažovania kariéry v tomto sektore. Okrem toho menšia angažovanosť žien v železničnom sektore v porovnaní s inými oblasťami môže byť ďalším faktorom, ktorý prispieva k nedostatočnej informovanosti žien a nedostatočnému záujmu o kariéru v tomto sektore.

Okrem toho sa ako prekážky pri dosahovaní rodovej rovnováhy často uvádzali aj interné kultúrne a systémové problémy spoločnosti. Vzhľadom na kultúru v spoločnostiach, ktorej dominujú muži, sa ženy môžu cítiť pod tlakom. Môžu mať pocit, že okolie očakáva, že si osvoja „mužské správanie“ – najmä vo svetle potenciálnej stigmatizácie spojennej s tým, že sú označované za „ženu prijatú na plnenie kvót“. Mnohé zakorenené predsudky a spôsoby myslenia môžu celkovo brániť ich kariérnemu napredovaniu. Povýšenie žien v železničných spoločnostiach môže navyše viesť aj k odporu niektorých mužských kolegov, ktorí sa cítia znevýhodnení a svoje vlastné kariérne príležitosti už vnímajú ako ohrozené. Navyše neatraktívne rámcové podmienky na vyšších úrovniach riadenia (napr. vysoký časový

záväzok, neustála dostupnosť) neumožňujú optimálnu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, čo ženy takisto odrádza od podania žiadosti o povýšenie. Do hry vstupujú aj individuálne faktory, ako je vplyv rodičovstva na výber profesie a kariérny postup v dôsledku nedostatočnej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a neatraktívnych rámcových podmienok. Kľúčovú úlohu v nerovnováhe založenej na rodovej príslušnosti v rámci spoločností zohráva aj nedostatok sebadôvery u zamestnankýň pri uchádzaní sa o povýšenie, ako aj autocenzúra. Niektoré ženy totiž môžu pri výbere profesie alebo plnení svojich snov obmedziť samy seba – najmä v dôsledku spoločenských očakávaní alebo vnútorných presvedčení a obáv. Ďalším bodom kritiky je nejednotný záväzok k rodovej rovnováhe na rôznych riadiacich a/alebo prevádzkových úrovniach v železničných spoločnostiach, čo vedie k ďalšiemu obmedzovaniu možností kariérneho rozvoja žien. Nedostatočná analýza založená na dátach zároveň bráni dôkladnému pochopeniu nedostatočného zastúpenia žien v železničných spoločnostiach a súvisiacich cieľových intervencií.

A sú tu ďalšie obmedzenia, ktoré takisto nepochybne stoja v ceste dosahovaniu rodovej rovnováhy v železničných spoločnostiach: neadekvátne hygienické zariadenia a nedostatok flexibilných pracovných podmienok pre ženy, ako aj vysoké fyzické nároky najmä na prevádzkové a údržbárske práce v kombinácii s legislatívnymi obmedzeniami pre určité druhy ťažkej fyzickej práce pre ženy, ktoré platia v niektorých krajinách (napr. zdvíhanie bremien s hmotnosťou vyššou ako 20 kg). Spoločnosti okrem rodových rozdielov kritizujú aj celkovú neatraktívnosť železničného sektora, a to na základe klesajúceho záujmu potenciálnych zamestnancov z dôvodu veľmi náročnej povahy práce a pracovných podmienok v sektore.

Na riešenie týchto problémov 61 % železničných spoločností implementuje opatrenia zamerané na zlepšenie rodovej rovnováhy v rámci spoločnosti, zatiaľ čo ďalších 7 % v súčasnosti aktívne pracuje na návrhu takýchto opatrení. Takmer tretina opýtaných spoločností však prekážky v železničnom sektore momentálne vôbec nerieši.

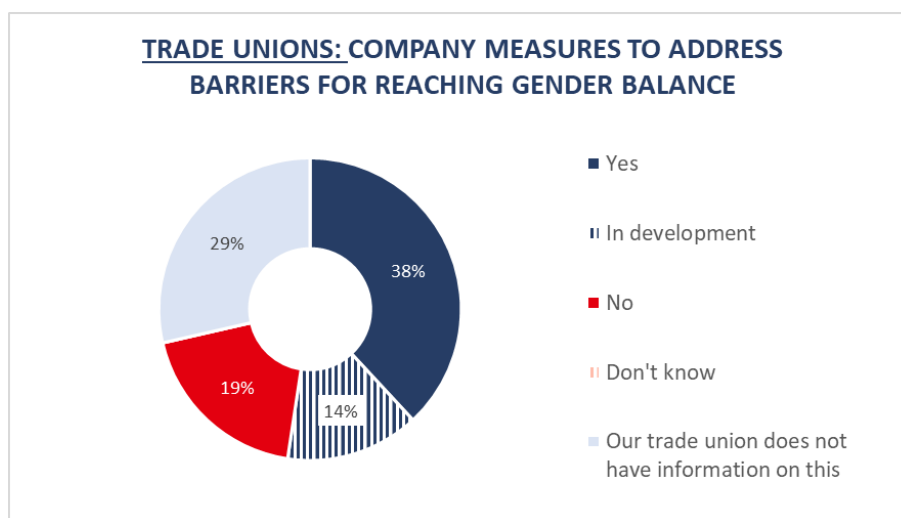


Obrázok 25, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=28

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: OPATRENIA SPOLOČNOSTÍ NA PREKONANIE BARIÉR V DOSIAHNUTÍ RODOVEJ ROVNOSTI	
	Áno
	V procese

	Nie
	Nevedia

Odborové zväzy uvádzajú, že nemajú dostatok informácií o opatreniach spoločnosti zameraných na odstránenie prekážok pri dosahovaní rodovej vyváženosti. Túto skutočnosť potvrdilo 29 % opýtaných odborových zväzov. Viac ako polovica odborových zväzov však vie o existencii takýchto opatrení v spoločnostiach (38 %), prípadne o ich príprave (14 %).



Obrázok 26, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: OPATRENIA SPOLOČNOSTÍ NA PREKONANIE BARIÉR V DOSIAHNUTÍ RODOVEJ ROVNOSTI	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia
	Náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

PRÍKLADY OPATRENÍ NA ODSTRÁNENIE PREKÁŽOK A DOSIAHNUTIE RODOVEJ VYVÁŽENOSTI

EXTERNÁ KOMUNIKÁCIA, ZVYŠOVANIE POVEDOMIA, BUDOVANIE ZNAČKY A MARKETING

Kampane na podporu značky zamestnávateľov, v ktorých sa objavujú rôzni zamestnanci a zamestnankyne a ktoré upozorňujú na problematiku rodovej rovnosti a vo všeobecnosti podnecujú diskusiu o tejto téme. (SNCF, Francúzsko; LTG, Litva; ÖBB, Rakúsko; SNCB/NMBS, Belgicko; DB, Nemecko)

Zvyšovanie povedomia mladých ľudí, najmä dievčat, o pôsobnosti spoločností a boj proti rodovým stereotypom, napr. prostredníctvom programu „Les Potentielles“ alebo programu ELLES BOUGENT či prostredníctvom partnerstiev so združeniami, ako je CAPITAL FILLES (predtým Girls' Day). (SNCF, Francúzsko; DB, Nemecko)

Rozhovory so ženskými združeniami o význame železničného inžinierstva (EVR, Estónsko)

Spúšťanie cielených reklamných kampaní, ktoré zobrazujú život žien. Začlenenie obrázkov žien do propagačných materiálov (PKP, Poľsko; DB, Nemecko; SNCF, Francúzsko)

Používanie rodovo neutrálneho jazyka a obrázkov (RENFE, Španielsko; SNCF, Francúzsko; DB, Nemecko)

Organizácia a mediálna prezentácia výstavy s názvom „Ženy v železničných profesiách“ na podporu zamestnanosti žien v spoločnosti (SŽ, Slovinsko)

Propagácia ambasádoriek v rámci spoločnosti a navonok, vyvrátenie mýtu, že železničný sektor nie je pre ženy (DB, Nemecko; LTG, Litva; SNCF, Francúzsko)

INTERNÉ PROCESY A FIREMNÁ KULTÚRA PODPORUJÚCA RODOVÚ ROVNOSŤ

Zdôraznenie záväzku a zodpovednosti: jednoznačným cieľom je do roku 2035 dosiahnuť 40 % žien v manažmente a pravidelne o tejto problematike podávať správy správnej rade skupiny. (DB, Nemecko)

Posilnenie opatrení na dosiahnutie 30 % podielu žien na riadiacich pozíciách do roku 2026 a 40 % podielu do roku 2029 (SNCF, Francúzsko)

Práca na internej komunikácii, vytváraní otvorenej a rešpektujúcej kultúry, prebiehajúce interné kampane na odbúravanie predsudkov a zdôrazňovanie významu rodovej rovnosti (LTG, Litva; DB, Nemecko; SNCF, Francúzsko)

Zvyšovanie povedomia o nediskriminácii na úrovni manažmentu, školenie o riziku podvedomej zaujatosti u manažérov s cieľom znížiť vedomú a nevedomú zaujatosť vo výberových konaniach (SNCF, Francúzsko; DB, Nemecko)

Zlepšenie transparentnosti a prístupnosti opatrení: jasnejšia komunikácia o kariérnych opatreniach a prístupe k nim s cieľom znižovať ich zložitosť a neprehľadnosť (DB, Nemecko; SNCF, Francúzsko)

Doterajšie opatrenia sú súčasťou celkovej stratégie na získanie certifikátu rodovej rovnosti, ktorá zahŕňa zriadenie riadiaceho výboru pre rodovú rovnosť, vypracovanie trojročného priebežného plánu (2025 – 2027) a vytvorenie systému riadenia rodovej rovnosti. (FS Italiane, Taliansko)

Okrem dohody spoločnosti o rodovej rovnosti a diverzite správna rada pre SNCF odhlasovala na roky 2020 – 2030 aj plán zameraný na rodovú rovnosť a rozmanitosť. (SNCF, Francúzsko)

Zapojenie skupín z radov personálu do tvorby stratégií a hodnôt skupiny – napríklad stratégie digitalizácie. Inovačné procesy s personálom, ktorého sa inovácia priamo dotýka, a mnohé ďalšie aktivity. (ÖBB, Rakúsko)

Vytváranie súboru nástrojov s prezentáciami a workshopmi na samoštúdium, posilnenie vlastných skupín ľudských zdrojov (ERG) prostredníctvom finančnej podpory podujatí, komunikácia a vizuálna prezentácia rovnosti, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a rozmanitosti (SBB CFF FFS, Švajčiarsko; SNCF, Francúzsko; DB, Nemecko)

Pravidelné podujatia na tému rozmanitosti (napr. informačné a náborové večery pre všetky vekové kategórie so zameraním na rodovú problematiku), spolupráca so sieťami Women's Network a Queer Network (DB, Nemecko)

Každá obchodná oblasť spolupracuje s tímom pre diverzitu, rovnosť a inklúziu na vytvorení realizovateľného plánu, ktorý môže zahŕňať témy ako nábor, udržanie a rozvoj. (Eurostar, Belgicko; SNCF, Francúzsko)

ZLEPŠENIE PRACOVNÝCH PODMIENOK ŽIEN

Zlepšenie fyzických pracovných podmienok (LTG, Litva; SNCF, Francúzsko)

Flexibilnejšie pracovné modely: pracovné miesta v štýle „tam, kde vám to najviac vyhovuje“, modely zdieľania pracovných miest pre manažérky, opatrenia na zosúladenie pracovného a súkromného života pre manažérky, aby prechod na riadiacu pozíciu automaticky neznamenal stratu flexibility. (DB, Nemecko)

Kroky a opatrenia upravujúce pracovné podmienky a kariérny postup, ako aj pracovný čas v záujme rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ale aj opatrenia týkajúce sa zdravia pri práci a rodovo podmieneného násillia (RENFE, Španielsko; SNCF, Francúzsko)

INTERNÉ PROGRAMY VZDELÁVANIA, KOUČOVANIA A MENTORINGU PRE ŽENY

Programy pre ženy vo vedúcich pozíciách, čiastočne v spolupráci s externými sieťami (IE, Írsko; RDG, Spojené kráľovstvo; DB, Nemecko)

Koučovacie a mentorské kruhy, ktorým predsedá generálny riaditeľ (RDG, Spojené kráľovstvo)

Organizovanie kurzov pre rušňovodičov a rušňovodičky s cieľom podporiť ženy v získaní preukazu rušňovodiča a následne osvedčenia (PKP, Poľsko)

Mentoring prostredníctvom siete SNCF pre rodovú rovnosť a rozmanitosť „SNCF Mixité“ a programy pre vedúcich pracovníkov (SNCF, Francúzsko)

Zviditeľnenie ženských vzorov s cieľom motivovať ženy k postupu na riadiace pozície, mentorské programy zamerané na prípravu žien na pôsobenie na vyšších pozíciách (DB, Nemecko; SNCF, Francúzsko)

Sieť žien a mentorské programy; k zainteresovaným aktívnym subjektom patrí vrcholový manažment, ako aj ústredný tím zodpovedný za diverzitu a inklúziu a komunita (BLS, Švajčiarsko; SNCF, Francúzsko)

Kroky a opatrenia v oblasti odbornej prípravy (RENFE, Španielsko; SNCF, Francúzsko)

Strategické partnerstvá s rôznymi organizáciami ako „Advance - Gender Equality in Business (weadvance.ch)“; *Profawo.ch (Compatibility)" (SBB CFF FFS, Švajčiarsko)

ROZDIEL MEDZI POHLAVIAMI V MIERE ODCHODOV ZO ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTÍ

Hoci rozdiel v miere fluktuácie medzi mužmi a ženami nie je priamo zahrnutý v Dohode WiR ako záväzný prvok, vo väčšine štatistík zameraných na rodové zastúpenie sa považuje za kľúčový. Premieta sa do neho totiž spokojnosť personálu s prácou a je aj kritériom na posudzovanie úspešnosti stratégií spoločností na udržanie zamestnancov. Ilustruje to ukazovateľ zameraný na rodové rozdiely v miere odchodu personálu. Pri výpočte sa berie do úvahy len personál, ktorý dobrovoľne podal výpoveď v referenčnom roku 2023, a ďalej sa rozlišuje podľa pohlavia. Výsledkom je súhrnný rozdiel medzi pohlaviami v miere odchodu zo zamestnania v celkovej hodnote 0,03 % v rámci všetkých desiatich železničných spoločností, ktoré pri tejto otázke boli ochotné poskytnúť údaje. Toto nápadne nízke číslo naznačuje, že neexistuje významný rozdiel v správaní zamestnancov a zamestnankyň pri rozhodovaní sa o odchode z pracovnej pozície v železničnej spoločnosti.

INŠPIRATÍVNE RIEŠENIA: CIELE PRE RODOVO VYVÁŽENÉ ZASTÚPENIE

DB (NEMECKO): DB GLOBÁLNY MESIAC ŽIEN

Cieľové skupiny opatrenia/iniciatívy: celá spoločnosť (zamestnanci a zamestnankyne, vedúci pracovníci, vrcholový manažment aj ženy mimo spoločnosti)

Časový harmonogram implementácie opatrenia/iniciatívy: národná kampaň – každý rok v marci, prvýkrát v marci 2020 pri príležitosti Medzinárodného dňa/mesiaca žien

Opis:

Obsah opatrenia/iniciatívy: Namiesto oslavy žien len jeden deň v roku na Medzinárodný deň žien venuje spoločnosť Deutsche Bahn pozornosť ženám a najmä svojim kolegyniam počas celého mesiaca. Cieľom je prezentovať sa ako spoločnosť, ktorá podporuje ženy, a prilákať do spoločnosti viac žien. Každoročne sa prezentujeme ako špičkový zamestnávateľ a oslavujeme takzvaný globálny mesiac žien bohatou paletou vizuálov a náborových formátov. Zameriavame sa na témy rozmanitosti a rovnosti príležitostí a snažíme sa získať pozornosť médií. Naše opatrenia sú účinné: Zvýšili sme počet žiadostí o zamestnanie a počet zamestnaných žien v DB.

Iniciatíva: Počas celého marca – svetového mesiaca žien – realizujeme náborovú alebo vizuálne ladenú kampaň. Kampane sú rôznorodé: od regionálnych iniciatív, kampaní motivujúcich pridať sa do tímu DB a marketingu prostredníctvom našich vlastných kanálov DB až po náborové podujatia s marketingovou kampaňou s vysokým dosahom.

Zistenia:

Od začiatku v roku 2020 sa nám podarilo vytvoriť značku „Globálny mesiac žien“ a zvýšiť podiel žien v DB. Z našej mesačnej správy o náboře žien zároveň vyplýva, že po marci sa zvyšuje počet žiadostí od žien. Kampaň ako jedno z 30 opatrení bola bezpochyby dôležitým hnacím motorom na dosiahnutie kvóty 30 % žien v riadiacich pozíciách do konca roka 2024. V roku 2024 sa táto stratégia rozšírila až na 40 opatrení s cieľom dosiahnuť do roku 2035 až 40 % žien v riadiacich pozíciách.

DSB (DÁNSKO): PODPORA RODOVEJ ROZMANITOSTI V PERSONÁLE OBSLUHY VLAKOV S (VODIČ S-BANE)

V reakcii na zmeny, ktoré prinieslo zavedenie nového signalizačného systému (CBTC), DSB – najväčšia dánska spoločnosť prevádzkujúca vlaky – rozpoznala jedinečnú príležitosť upraviť profil pozície „pracovník obsluhy vlakov S (rušňovodič S-bane)“. Táto pozícia, v ktorej tradične dominovali muži, teraz ponúka potenciál väčšej flexibility a je viac orientovaná na služby. Preto spoločnosť DSB prehodnotila proces náboru a odbornej prípravy na túto pozíciu a zamerala sa pri tom viac na princípy inklúzie a rozmanitosti.

Táto transformácia nebola len technická, ale aj kultúrna. Spoločnosť DSB si systematicky naštudovala právne predpisy, vypracovala nový program odbornej prípravy a prepracovala podmienky zamestnávania, aby bola práca prístupnejšia najmä pre ženy a mladších uchádzačov či uchádzačky. Rýchly a efektívny proces implementácie bol v tomto prípade kľúčový. V priebehu necelého roka DSB prešla od myšlienky k realizácii a celý nápad otestovala s prvou skupinou nových rušňovodičov a rušňovodičiek S-train, ktoré sa vyškolili a zaradili do pracovného procesu.

S cieľom prilákať viac rôznorodých talentov spustila spoločnosť DSB cielenú kampaň na budovanie značky zamestnávateľa vrátane náborových videí, reklám na sociálnych sieťach a aktualizovaného kariérneho portálu. Proces podávania žiadostí bol zjednodušený na systém „na jedno kliknutie“, ktorý je vhodný aj pre mobilné zariadenia. Odstránila sa zároveň požiadavka pripájať životopis a namiesto toho sa použil krátky dotazník a povinný test, ktorý hodnotí kandidátovu schopnosť reagovať na situácie týkajúce sa bezpečnosti. Nástroje na sledovanie umožnili DSB analyzovať údaje o záujemcoch o pracovné pozície v reálnom čase a primerane ich upravovať.

Toto strategické úsilie prinieslo skvelé výsledky: podiel žien uchádzajúcich sa o pozície rušňovodičiek vlakov S sa zvýšil z približne 6 % na 18 %. Okrem toho bolo aj skóre angažovanosti v ročnom prieskume spokojnosti za rok 2024 v prípade nového personálu vysoké – pohybovalo sa v rozmedzí 75 až 85 bodov.

Kľúčové poznatky z tejto iniciatívy dokazujú dôležitosť zosúladenia dojmu z náboru s posolstvom kampane, zabezpečenia príjemného prostredia pre nový personál a udržania cieľavedomosti a odhodlania počas celého procesu. Táto iniciatíva mala pozitívne vedľajšie účinky aj v rámci celej DSB, pretože posilnila nábor na iné pozície, ako je napríklad riadenie diaľkových vlakov.

Tým, že spoločnosť DSB prehodnotila tradične rigidnú pracovnú pozíciu a urobila ju inkluzívnejšou, stanovila referenčné kritérium pre moderný a účelný nábor personálu v sektore verejnej dopravy.

ÖBB (RAKÚSKO) „YOU ARE OUR POTENTIAL“/„DU BIST UNSER POTENZIAL“ – INTERNÁ KAMPAŇ NA ZVÝŠENIE POVEDOMIA A PREHLBENIE VEDOMOSTÍ O OSOBÁCH SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM S CIEĽOM ZVÝŠIŤ PODIEL ŽIEN V SPOLOČNOSTI

Cieľové skupiny opatrenia/iniciatívy: celá spoločnosť (zamestnanci a zamestnankyne, vedúci pracovníci, vrcholový manažment)

Časový harmonogram implementácie opatrenia/iniciatívy: interná kampaň – začiatok: 2023 až október 2025, opätovné spustenie kampane v polovici roka 2025

Opis:

Obsah: Personál so zdravotným postihnutím hovorí o svojej vášni pre spoločnosť, o svojej práci, v ktorej vynikajú, o tom, ako vyzerá ich bežný pracovný deň a čo by mali všetci kolegovia a kolegyne, ako aj manažéri vedieť o zdravotnom postihnutí.

Iniciatíva: Plagáty zobrazujúce personál so zdravotným postihnutím, ktorých cieľom je podnietiť ostatných kolegov a nadriadených k sebavedomému a pozitívnemu prístupu k zdravotne postihnutým. Diskusie a rozhovory s personálom so zdravotným postihnutím v interných kanáloch sociálnych médií, na obrazovkách a v tlačенých materiáloch. Školenia a podrobné podnetné informácie pre vedúcich pracovníkov a zamestnancov, e-learning, vedomostné kvízy, podujatia a diskusie. Spolupráca s kariérnymi platformami pre uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím, spolupráca so združením žien so zdravotným postihnutím s cieľom zvýšiť podiel zamestnancov a zamestnankýň so zdravotným postihnutím.

Zistenia: vplyv opatrenia/iniciatíva (napr. na základe správ, hodnotení):

Zvýšenie podielu personálu so zdravotným postihnutím je strategickým cieľom spoločnosti (Charta diverzity).

Kampaň bola vyhodnotená na jeseň roku 2024. Z hodnotenia vyplýva, že sa zvýšila informovanosť a znalosť problematiky zdravotného postihnutia a že sa znížila neistota manažmentu pri prijímaní personálu. Ďalším výsledkom internej kampane je vytvorenie internej siete pre personál so zdravotným postihnutím. Táto sieť slúži aj ako partner na tréning pre vedúcich pracovníkov.

Webový odkaz: [kampaň „Du bist unser Potenzial“ – konzern ÖBB Konzern](#)

SKUPINA RENFE PODPÍSA LA ZMLUVU SO SEMAF, CC.OO., UGT (ŠPANIELSKO): DRUHÝ PLÁN ROVNOSTI V SKUPINE RENFE, PODPÍSANÝ V ROKU 2022

Cieľové skupiny opatrenia/iniciatívy: populácia žien, ktoré sa uchádzajú o verejné pracovné ponuky pre prevádzkový personál

Časový harmonogram implementácie opatrenia/iniciatívy: Tieto opatrenia vstupujú do platnosti v čase podpisu 2. plánu rovnosti v roku 2022, čím sa posilnia stratégie vypracované v súvislosti s rovnosťou v rámci ponuky verejného zamestnania od roku 2018.

Opis:

Všetky tieto iniciatívy a opatrenia sú zahrnuté v 2. pláne rodovej rovnosti v skupine RENFE.

Prvý príklad: prístup do skupiny Renfe. Verejná ponuka práce pre prevádzkový personál. Kritérium: Pri prijímaní do spoločnosti pokračujte v uplatňovaní kritérií rovnosti, zásluh a schopností, ktoré sú predpokladom rovnosti príležitostí. Špecifický cieľ: Predchádzať diskriminácii na základe pohlavia pri prijímaní do zamestnania v spoločnosti Renfe.

V odôvodnení výziev sa uvádza:

„... po rešpektovaní zásad rovnosti, zásluh a schopností budú presadzovať rodovú rovnováhu, čo najviac podporovať zvýšenie počtu nedostatočne zastúpeného pohlavia v rámci svojho personálu, berúc do úvahy zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, v súlade s článkom 14 španielskej ústavy, Organickým zákonom 3/2007 z 22. marca...”

Rovnako ako pri výberovom konaní, kde:

„V prípade rovnosti bodov sa poradie s celkovým počtom bodov určí na základe týchto kritérií:

1. Po prvé, na nedostatočne zastúpené pohlavie v profesijnej skupine ponúkaných pozícií...”

Druhý príklad: „Pokračovať v presadzovaní parity na súdoch a vo výberových orgánoch s osobitným dôrazom na obsadenie ich najreprezentatívnejších pozícií (predsedníctvo a sekretariát),“ pričom tento príklad dopĺňa predchádzajúci.

Ide o opatrenia, ktoré účinne prispievajú k zvýšeniu počtu žien v pracovnom sektore, v ktorom dominujú muži, a ktoré boli prerokované s RLPT.

Zistenia:

Vplyv opatrenia/iniciatívy (napr. na základe správ, hodnotení):

V roku 2018 tvorili ženy v skupine Renfe 13,49 %. Pred podpísaním druhého plánu rovnosti predstavoval podiel žien 17,08 %. V roku 2024 budú ženy predstavovať 22,01 % pracovnej sily.

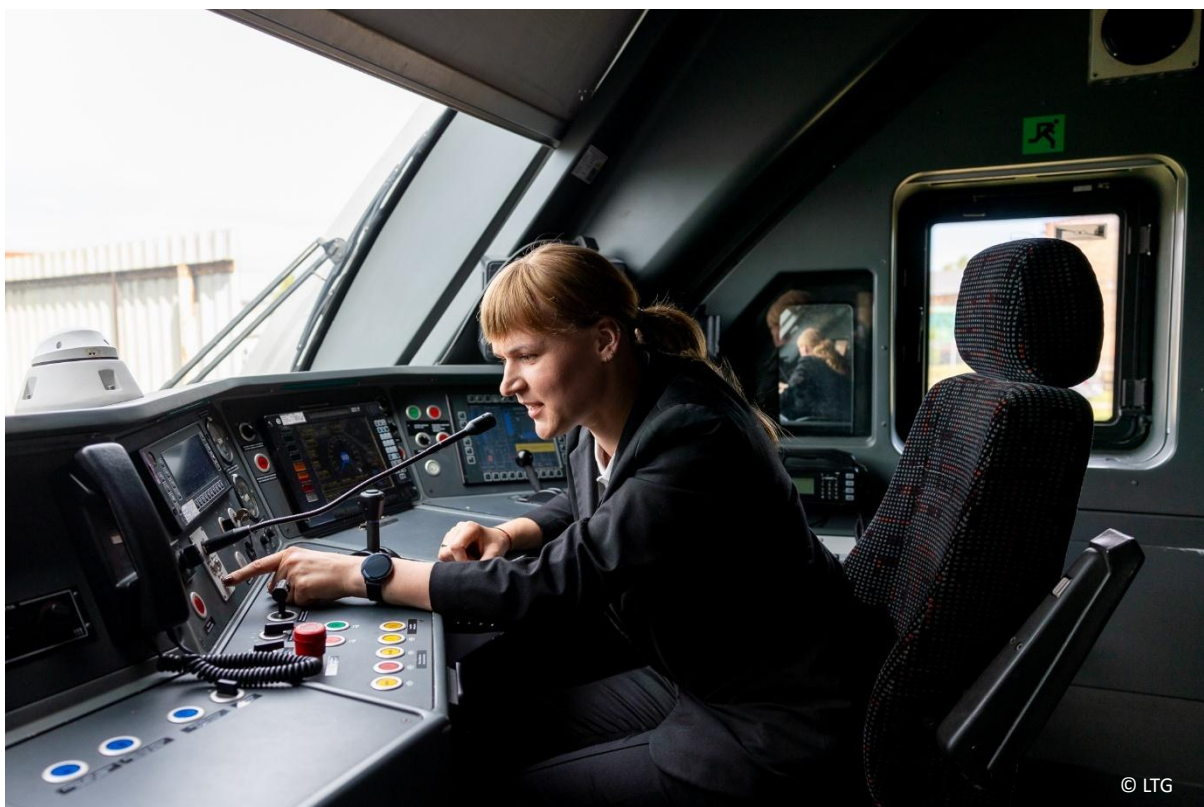
Webový odkaz: II Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe,

empleo.renfe.com (pozrite si odôvodnenie výziev)



3. OBLASŤ POLITIKY: NÁBOR

Ak chcú spoločnosti prilákať ženy, aby sa uchádzali o prácu alebo kariéru v železničnom sektore, musia k nim priamo prehovárať v rámci celej komunikácie a náboru, a to aj v opisoch pracovných miest.¹³



¹³ Dohoda európskych sociálnych partnerov o ŽENÁCH V ŽELEZNIČNOM SEKTORE, s. 10

Na zvýšenie podielu žien v železničnom sektore sú kľúčové najmä účinné postupy prijímania personálu, ktoré položia základy rodovo vyváženého zastúpenia na všetkých úrovniach sektora. Patria k nim konkrétne opatrenia alebo inzeráty na pracovné miesta, ktoré sú výslovne zamerané na ženy. Vyhodnotenie náborového procesu z hľadiska možných rodových predsudkov a rozvoj príslušných rodových kompetencií zodpovedného personálu však môže takisto prispieť k splneniu cieľa: prilákať do železničných profesií viac žien.

Vzhľadom na dôležitosť tejto témy je v Dohode WiR náboru venovaná jedna celá oblasť politiky. Opatrenia, ktoré sa majú prijať, vyhodnotia externú komunikáciu spoločnosti a opisy pracovných miest so zreteľom na rodovo citlivý jazyk a zásady nediskriminácie a v prípade potreby ich vhodne upravia. Okrem toho sa v dohode vyžaduje, aby náboroví pracovníci rozvíjali povedomie a kompetencie s cieľom zabezpečiť spravodlivý proces podávania žiadostí pre všetkých bez ohľadu na pohlavie. Okrem toho sa za vhodné opatrenia na aktívnu podporu vstupu žien do železničného sektora považuje aj budovanie vzťahov so vzdelávacími inštitúciami a verejné kampane.

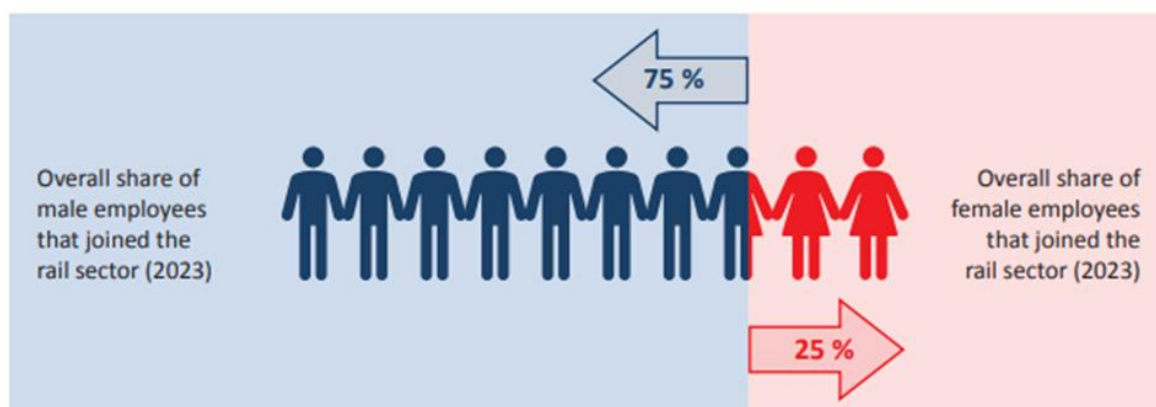
Táto časť správy obsahuje prehľad kľúčových ukazovateľov výkonnosti (KPI) týkajúcich sa náboru. Okrem toho skúma iniciatívy a opatrenia, ktoré prijali spoločnosti a odborové zväzy v európskych krajinách s cieľom vytvoriť inkluzívnejší proces prijímania personálu. Cieľom tohto úsilia je odstrániť rodové prekážky, zabezpečiť nediskriminačné postupy a zdôrazniť, že práca v železničnom priemysle je pre ženy perspektívnou a atraktívnou kariérnou dráhou. Železničné spoločnosti môžu prijatím inkluzívnych náborových stratégií nielen prilákať širšiu paletu talentov, ale aj vytvoriť pracovnú silu, ktorá odráža rozmanitosť komunit, ktorým spoločnosti poskytujú služby.

Analýza poskytuje cenné poznatky o osvedčených postupoch, výzvach a príležitostiach pri podpore rodovo citlivého prístupu k náboru personálu v železničnom sektore. Zdôrazňuje význam vytvárania prostredia, v ktorom sú ženy motivované k tomu, aby sa doň zapájali a rozvíjali, čím prispievajú k dlhodobému úspechu a udržateľnosti tohto odvetvia.

CELKOVÝ PODIEL ŽIEN A MUŽOV, KTORÍ NASTÚPILI NA PRACOVNÚ POZÍCIU V ŽELEZNIČNEJ SPOLOČNOSTI V ROKU 2023

Spoločnosti uvádzajú, že v roku 2023 nastúpilo do železničného sektora 64 592 osôb¹⁴, z toho 25 % tvoria ženy a 75 % muži. V porovnaní s celkovým podielom žien (23 %; pozri 2. oblasť politiky) to znamená mierne zvýšenie podielu žien, a teda krok smerom k rodovo vyváženému zastúpeniu.

¹⁴ Počet novo prijatých zamestnancov a zamestnankýň do sektora sa vzťahuje na údaje z 24 spoločností, chýbajú informácie od 5 spoločností.



Obrázok 27, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n = 25

Celkový podiel zamestnancov, ktorý sa zamestnali v železničnom sektore (2023)	Celkový podiel zamestnankyň, ktoré sa zamestnali v železničnom sektore (2023)
---	---

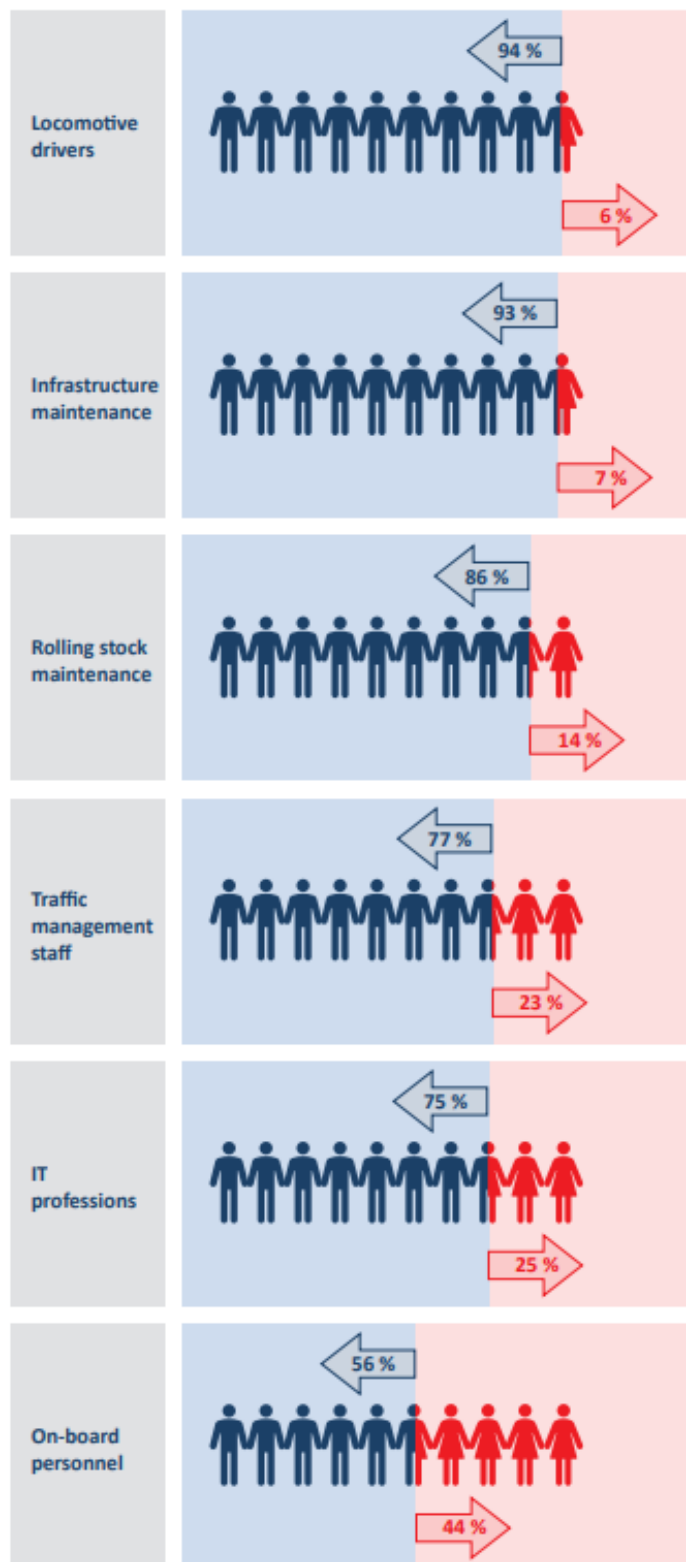
Podiel žien v rámci novo prijatého personálu sa pohybuje v rozmedzí od 0 % do 77 %, pričom najextrémnejšie hodnoty sa vyskytujú v malých podnikoch. Najvyššiu mieru možno pozorovať v spoločnosti, ktorá poskytla údaje ako holding, teda firma pôsobiaca v oblasti podnikania, ktoré tradične nezahŕňa toľko profesií v železničnom priemysle v dominancii mužov.

Väčšina spoločností, ktoré poskytujú údaje za všetky štyri oblasti podnikania, sa pohybuje okolo priemeru 25 %. Podiel žien medzi všetkými novými pracovníkmi v roku 2023 bol o niečo vyšší, od 27 % v Slovinsku – ako už bolo uvedené – po 31 % v Českej republike (údaje týkajúce sa osobnej dopravy), Srbsku a Estónsku (údaje týkajúce sa riadenia infraštruktúry).

Vysoký podiel žien v rámci novo prijatého personálu možno pozorovať aj v Poľsku (33 %) a na Slovensku (37 %). Tieto krajiny však pokrývajú údaje týkajúce sa oblastí podnikania „holding“ (Poľsko) a „osobná doprava“ (Slovensko), v ktorých zvyčajne muži nedominujú. V Litve tvorili v roku 2023 až 41 % nových zamestnancov ženy, pričom tieto údaje sa týkajú všetkých štyroch oblastí podnikania.

PODIEL ŽIEN A MUŽOV, KTORÍ NASTUPUJÚ DO ZAMESTNANIA V ŽELEZNIČNEJ SPO- LOČNOSTI: KONKRÉTNE PROFESIE

Pokiaľ ide o vybrané profesie, existujú výrazné rozdiely v podiele žien v rámci novo prijatého personálu.



Najnižší podiel 6 % možno pozorovať medzi **rušňovodičmi**, čo je o niečo viac v porovnaní s celkovým podielom žien zamestnaných v tejto profesii (5 %; pozri 2. oblasť politiky).

Porovnateľné hodnoty sú aj v oblasti **riadenia infraštruktúry**, kde v roku 2023 nastúpilo 7 % žien. V porovnaní s podielom žien z celkového počtu zamestnancov (7 %; 2. oblasť politiky) tu nemožno očakávať takmer žiadne zvýšenie.

V prípade profesií v oblasti **údržby koľajových vozidiel** je však zrejmý vzostupný trend. 14 % nových zamestnancov tvoria ženy, čo predstavuje nárast o deväť percentuálnych bodov v porovnaní s celým personálom ženského pohlavia (5 %; 2. oblasť politiky).

Pokiaľ však ide o **personál riadenia dopravy**, možno očakávať mierny pokles podielu žien. Z celkového počtu novo prijatého personálu v roku 2023 je 23 % žien, pričom podiel žien na celkovom počte zamestnancov je 25 % (2. oblasť politiky).

Podiel žien medzi novými zamestnancami v **IT profesiách** je 25 %, čo zodpovedá priemernému podielu novo prijatých žien v roku 2023. V porovnaní s podielom žien v týchto profesiách ako celku (22 %; 2. oblasť politiky) sa tu dá očakávať mierne stúpajúci trend.

Podľa očakávania je najvyšší podiel žien v **palubnom personáli**. V roku 2023 tvorili ženy 44 % pracovnej sily,

Rušňovodiči
Údržba železničných koľajových vozidiel
Údržba infraštruktúry
IT pozície
Personál riade- nia dopravy
Palubný per- sonál

čo je o niečo viac ako celkový podiel žien v tejto profesii (40 %; 2. oblasť politiky).

Vo všetkých profesijných oblastiach existuje viac či menej široký rozsah podielu žien v rámci novo prijatého personálu v spoločnostiach. V roku 2023 sa podiel novo prijatých žien na pozíciu rušňovodičky pohybuje od 0 % do 14 %, pričom nad priemerom 6 % sa pohybuje Belgicko, Švajčiarsko, Taliansko, Írsko, Francúzsko a Španielsko.

V oblasti údržby infraštruktúry sa podiel novo prijatých žien v spoločnostiach pohybuje od 0 % do 44 %, pričom najvyššia hodnota bola zaznamenaná v Českej republike. Počet žien, ktoré v roku 2023 nastúpili na pozíciu pracovníčky údržby koľajových vozidiel, sa pohybuje od 1 % do 100 % (bez zohľadnenia spoločností s nízkym počtom prípadov).

Okrem extrémnych hodnôt, ktoré možno vysledovať v prípade veľmi nízkeho počtu prípadov, sa podiel žien, ktoré v roku 2023 nastúpili na pracovné miesta v oblasti riadenia dopravy, pohybuje v rozmedzí od 11 % do 82 %, pričom najvyšší podiel je v Estónsku. Počet prípadov je však aj tu nízky. Vyššie podiely (od 30 %) sú aj v Litve, Českej republike, Rakúsku, Taliansku, Maďarsku, Srbsku a na Slovensku.

Ak sa bližšie pozrieme na IT profesie a vylúčime extrémne hodnoty založené na nízkom počte prípadov (menej ako 16 zamestnancov), podiel žien medzi novými zamestnancami v týchto profesiách sa pohybuje od 19 % do 31 %. Vyššie podiely možno pozorovať v Rakúsku, Luxembursku a Taliansku, pričom Nemecko, Litva a Francúzsko sú blízko priemeru.

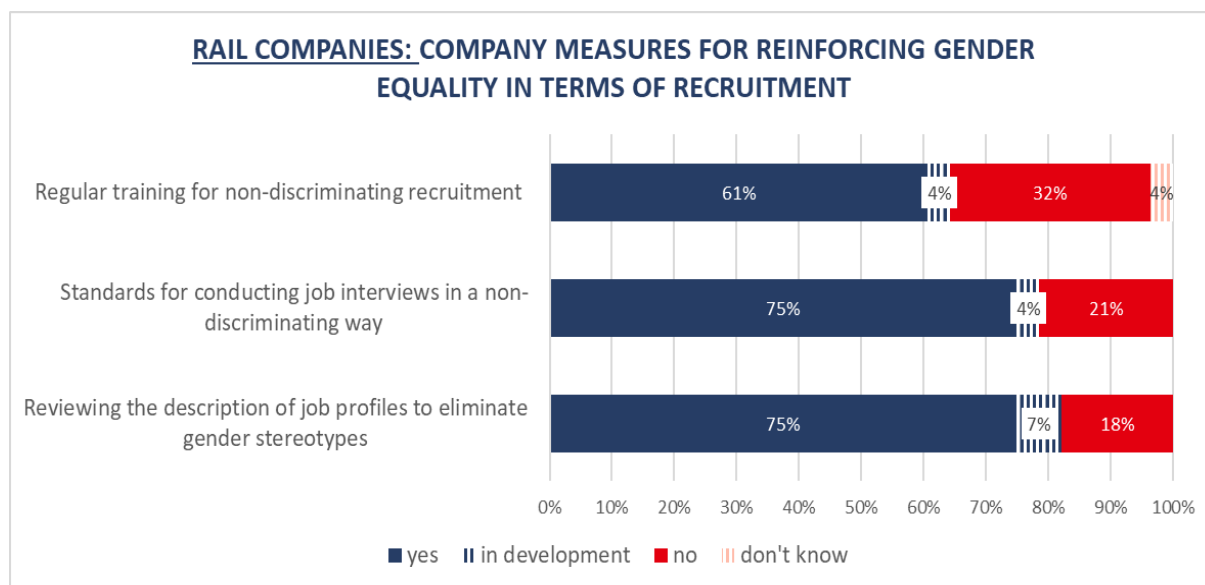
Ako už bolo uvedené, podiel novo prijatých žien je v priemere najvyšší (44 %) v prípade palubného personálu. Podiel novo prijatých žien sa však pohybuje v širokom rozpätí: od 25 % do 73 %. Nízke čísla možno pozorovať v spoločnostiach, ktoré majú len nízky počet nových zamestnancov v tejto oblasti. Najvyšší podiel je v Litve, ktorá je zároveň krajinou s celkovo najvyšším podielom žien v rámci novo prijatého personálu. To isté platí aj pre Slovinsko, Poľsko a Českú republiku – krajiny, ktoré majú tiež relatívne vyšší podiel žien v rámci novo prijatého personálu.

OPATRENIA NA POSILNENIE RODOVEJ ROVNOSTI V OBLASTI NÁBORU PERSONÁLU

Na zatriaktívnenie železničného sektora pre ženy sú kľúčové najmä opatrenia týkajúce sa náboru personálu. Na základe Dohody WIR prebehla analýza implementácie troch kľúčových opatrení. Celkovo 16 z 28 spoločností, ktoré sa zúčastnili na prieskume, zaviedlo všetky tri opatrenia.

Ako ukazuje nasledujúci obrázok, 61 % zúčastnených spoločností ponúka pravidelné školenia o nediskriminačnom náboe a 75 % má zavedené normy na vedenie pracovných pohovorov nediskriminačným spôsobom, ako aj na správne formulovanie opisu pracovných profilov s cieľom odstrániť rodové stereotypy.

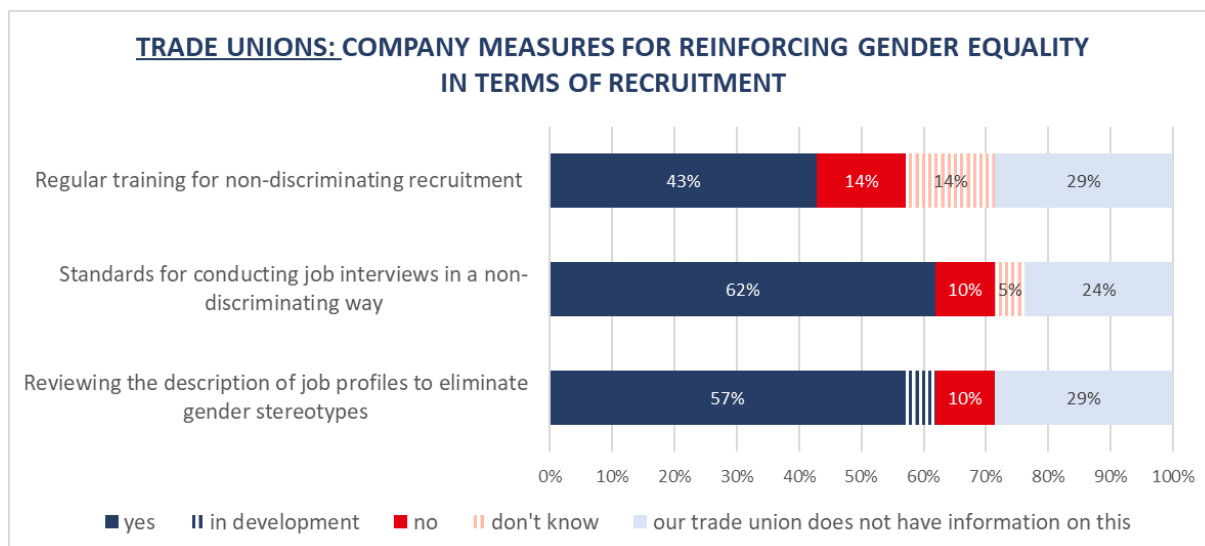
Približne tretina z nich však neponúka pravidelné školenia, 21 % nemá žiadne normy pre nediskriminačné pohovory a 18 % nereviduje opis náplne práce z hľadiska rodových stereotypov. Aj keď táto tretina zahŕňa aj zopár spoločností, ktoré ešte nie sú viazané Dohodou WiR, žiadne z uvedených opatrení nebolo zavedené ani v spoločnostiach, ktoré túto Dohodu prijali.



Obrázok 29, zdroj: databáza L&R „WiR_companies“, n=28

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: OPATRENIA SPOLOČNOSTÍ NA POSILNENIE RODOVEJ ROVNOSTI Z HĽADISKA NÁBORU			
Pravidelné školenia zamerané na nediskriminujúci nábor			
Zásady vedenia nediskriminujúcich pracovných pohovorov			
Úprava opisu pracovných profilov s cieľom eliminovať rodové stereotypy			
	áno	v procese	nie nevedia

Implementácia uvedených opatrení priamo nesúvisí s podielom žien v rámci novo prijatého personálu. Medzi spoločnosťami, ktoré zaviedli všetky uvedené opatrenia, sú spoločnosti, ktoré majú relatívne nižší podiel novo prijatých žien, ako aj tie, ktoré uvádzajú relatívne vyšší podiel. To však neznamená, že tieto opatrenia nesúvisia s rodovo vyváženým zastúpením v rámci novo prijatého personálu a zamestnaného personálu.



Obrázok 30, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: OPATRENIA SPOLOČNOSTÍ NA POSILNENIE RODOVEJ ROVNOSTI Z HĽADISKA NÁBORU				
Pravidelné školenia zamerané na nediskriminujúci nábor				
Zásady vedenia nediskriminujúcich pracovných pohovorov				
Úprava opisu pracovných profilov s cieľom eliminovať rodové stereotypy				
áno	v procese	nie	nevedia	naš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

Hodnotenie odborových zväzov sa v rámci skúmaných opatrení prijatých spoločnosťami líši. 43 % súhlasí s tým, že sa poskytuje pravidelné školenie, 62 % tvrdí, že existujú normy pre pracovné pohovory, a 57 % tvrdí, že pracovné profily sa prehodnocujú z hľadiska rodových stereotypov. Avšak 24 až 29 % respondentov tvrdí, že odborový zväz nemá informácie o týchto opatreniach. Vzhľadom na to je podiel zväzov, ktoré tvrdia, že sa jednotlivé opatrenia nevykonávajú, nižší v porovnaní s prieskumom spoločností.

PRÍKLADY OPATRENÍ NA ZVÝŠENIE RODOVEJ CITLIVOSTI PRI NÁBORE

PODPORA TALENTOV A NÁBOR PERSONÁLU ZAMERANÝ NA ŽENY

Nábor a marketing zahŕňajú inzeráty zamerané na ženy a rodový dekodér, bežnú prax uvádzania ženského rodu na prvom mieste v pracovných inzerátoch, špeciálne kampane na prilákanie zamestnankýň, ako sú inžinierky, ktoré oslovujú najmä mladé ženy (IÉ, Írsko; LTG, Litva; MÁV, Maďarsko; PKP, Poľsko; DB, Nemecko; eurobahn, Nemecko; SNCF, Francúzsko)

Osobitné opatrenia týkajúce sa náboru personálu (DB, Nemecko; CFL, Luxembursko; RENFE, Španielsko; SNCF, Francúzsko)

Vyhodnocovanie počtu žiadostí o zamestnanie od žien v jednotlivých oblastiach. Zapojenie oddelenia získavania talentov (SBB CFF FFS, Švajčiarsko; SNCF, Francúzsko; DB, Nemecko)

Účasť na veľtrhoch práce s cieľom osloviť širšie publikum (PKP, Poľsko; SNCF, Francúzsko; DB, Nemecko)

Podpora žien v štúdiu technických odborov a zamestnávanie stážistiek, spolupráca s univerzitami (DB, Nemecko, EVR, Estónsko; PKP, Poľsko)

V spolupráci s inštitucionálnymi aktérmi, národným vzdelávacím systémom, univerzitami a technickými školami, ako aj s francúzskou verejnou službou zamestnanosti „France Travail“ (SNCF, Francúzsko) podporovať mladé dievčatá, aby študovali technické odbory a vybrali si povolania v železničnom odvetví.

Uprednostňovanie kandidátok, napr. na riadiace pozície, za predpokladu, že posudzované kandidátky majú rovnakú kvalifikáciu (ŽS Infrastructure, Srbsko; eurobahn, Nemecko; DB, Nemecko)

ŠKOLENIA ZAMERANÉ NA NEDISKRIMINAČNÝ NÁBOR

Náboroví pracovníci absolvujú komplexný vzdelávací program (e-learning a dvojdnový prezenčný kurz) zameraný na právny prehľad, zvedomenie podvedomej zaujatosti a praktické cvičenia založené na hraní rolí. (SNCF, Francúzsko)

Školenie pre personalistov a manažment náboru o rozmanitosti a rodovej rovnosti (DB, Nemecko)

„Náborová akadémia“ školí náborárov so zameraním na rozmanitosť a inklúziu (FS Italiane, Taliansko)

Online kurzy (Írske centrum diverzity) zamerané na nevedomé predsudky, spravodlivosť a inklúziu (IE, Írsko), webináre o podvedomých predsudkoch, ako aj školenia o psychologickú bezpečnosti (BLS, Švajčiarsko), poskytovanie školení o podvedomých predsudkoch (SBB CFF FFS, Švajčiarsko)

Náboroví pracovníci absolvujú ročné školenie od spoločnosti RoestvrijTaal. (NS, Holandsko)

Školenie náborových pracovníkov o stereotypoch, napr. „Recruter les talents de demain“ (Nábor talentov zajtrajška) (CFL, Luxembursko)

Personál manažmentu a náboroví pracovníci absolvujú školenie EQUALITY ABC a školenie zamerané na nediskriminačné postupy. (LTG, Litva)

Personál manažmentu absolvuje školenie o problematike náboru a dostane brožúru „Recept na dobrý nábor“. (PKP, Poľsko)

Podpora inkluzívneho náboru prostredníctvom školení o bezbariérovom prijímaní, prístupnej komunikácii a nediskriminačných postupoch (ÖBB, Rakúsko)

Personál musí absolvovať školenie o etických zásadách. (VR Group, Fínsko)

E-learningový program od roku 2023 so 74 účastníkmi, prvé školenie v triede zamerané na hranie rolí (SNCB/NMBS, Belgicko)

Celý personál absolvoval školenie o súdržnosti a fenoméne prizerajúceho. Personál manažmentu bol tiež vyškolený, ako pri náboře viesť inkluzívne pohovory a vyhodnocovať „blind CV“. (RDG, Spojené kráľovstvo)

NORMY PRE VEDENIE PRACOVNÝCH POHOVOROV A PRIJÍMANIE PERSONÁLU NEDISKRIMINAČNÝM SPÔSOBOM

Usmernenia na písanie inzerátov zohľadňujúcich rodové hľadisko; pri aktívnom vyhľadávaní zamestnancov sú na zoznamoch užšieho výberu uprednostňované ženy; pre rôzne skupiny pracovných miest sú zavedené osobitné opatrenia. (SBB CFF FFS, Švajčiarsko)

Usmernenia pre písanie nediskriminačných a rodovo neutrálnych pracovných inzerátov; náborové tímy prednostne spracúvajú žiadosti prijaté od žien. (SNCF, Francúzsko)

Pridávanie žien na zoznamy kandidátov na vedúce pozície (aspoň jedna žena), online pohovory, interné pohovory uchádzačov (DB, Nemecko); na zoznamy kandidátov sa zaraďuje aspoň jedna žena, ak je to možné (LTG, Litva); na zoznamy kandidátov na určité pozície sa prednostne zaraďujú ženy (SBB CFF FFS, Švajčiarsko), uprednostňovanie žien pri rovnakej kvalifikácii (ŽS Infrastructure, Srbsko); na každú voľnú pozíciu nominovanie aspoň jednej ženy, ak je to možné, a aspoň jedného mužského kandidáta a uistenie, že navrhnutí kandidáti sa riadne zohľadnia a akceptujú. (SNCF, Francúzsko)

Zahrnutie rôznych pohlaví do každej výberovej komisie (NS, Holandsko); výberové komisie zohľadňujúce rodové hľadisko (PKP, Poľsko); tam, kde je to možné, je zaraďená aspoň jedna žena, ktorá vedie pohovor; na niektoré vedúce pozície sa využívajú externí náboroví pracovníci (IE, Írsko); zabezpečenie rodovej rozmanitosti medzi osobami zodpovednými za nábor, a to najmä v technických profesiách. (SNCF, Francúzsko)

Interné postupy zabezpečujú rodovú rovnosť vo výberových konaniach (FS Italiane, Taliansko), zachovanie účasti na ďalšej profesionalizácii výberových komisií aj organizovaním školení pre celý personál, ktorý bude v budúcnosti zohrávať dôležitú úlohu počas výberových pohovorov. (SNCB/NMBS, Belgicko)

Audit týkajúci sa rodovej zaujatosti pri prijímaní personálu a interných procesoch kariérneho postupu. (SNCF, Francúzsko)

Protokoly o náboře personálu (napr. rodovo vyvážené komisie s 50 % zastúpením žien vo všetkých komisiách pre prijímanie personálu/povýšenie personálu do roku 2027; zastúpenie aspoň jednej ženy postupujúcej do záverečnej fázy každého procesu náboru/povýšenia personálu). (IE, Írsko)

Externí partneri zapojení do výberových konaní sú informovaní o záväzku spoločnosti dodržiavať rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť vo výberových komisiách (najmä na kľúčových pozíciách, ako je predseda a tajomník); aktívne predchádzanie rodovej diskriminácii pri náboře. (RENFE, Španielsko)

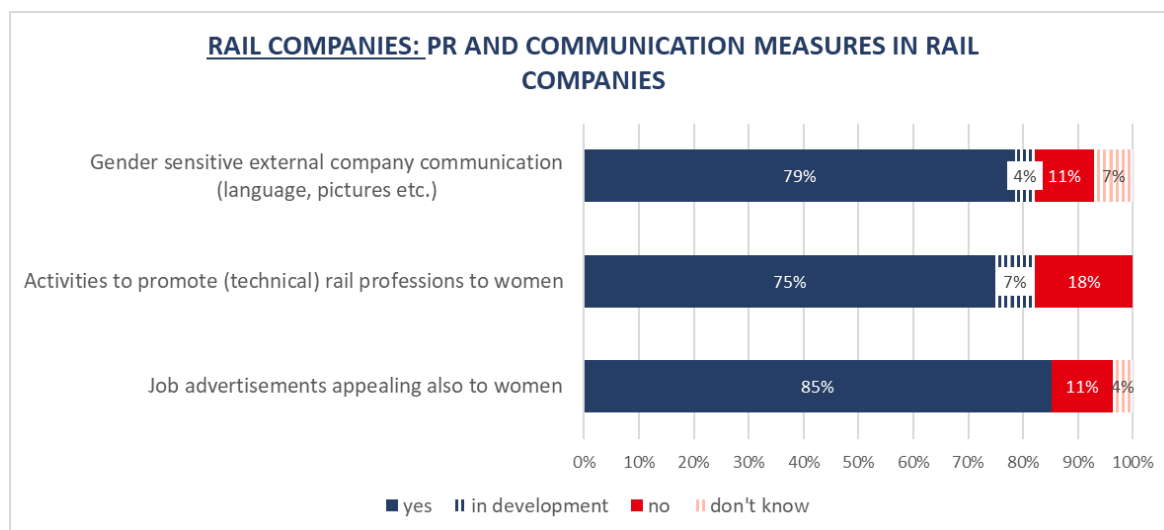
DODATOČNÉ OPATRENIA

Dni náboru žien zamerané na cielený nábor žien na odborné a riadiace pozície; nábor žien na aktívne vyhľadávanie ženských talentov na riadiace pozície, podávanie správ o počte žien na riadiacich pozíciách a o pracovných ponukách v Správe o náboře žien a Správe o riadení. (DB, Nemecko)

Nábor a osvetová činnosť, napr. partnerstvá v oblasti STEM s cieľom prilákať mladé ženy k povolaniu v železničnom sektore, a to aj prostredníctvom školských programov, ako je napríklad iniciatíva Women in STEM Girl's School Initiative; „intenčný nábor“ zameraný na nedostatočne zastúpené skupiny prostredníctvom oslovenia komunity (IE, Írsko); program LES POTENTIELLES (predtým Deň dievčat). (SNCF, Francúzsko)

OPATRENIA V OBLASTI PR A KOMUNIKÁCIE V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

V Dohode WiR sa zároveň uvádza, že externá komunikácia sa môže a mala by sa využívať na prilákanie žien do železničného sektora. Okrem používania rodovo citlivého jazyka sa to týka aj aktívnej propagácie špecifických profesií pre ženy, najmä tých, v ktorých tradične dominujú muži.

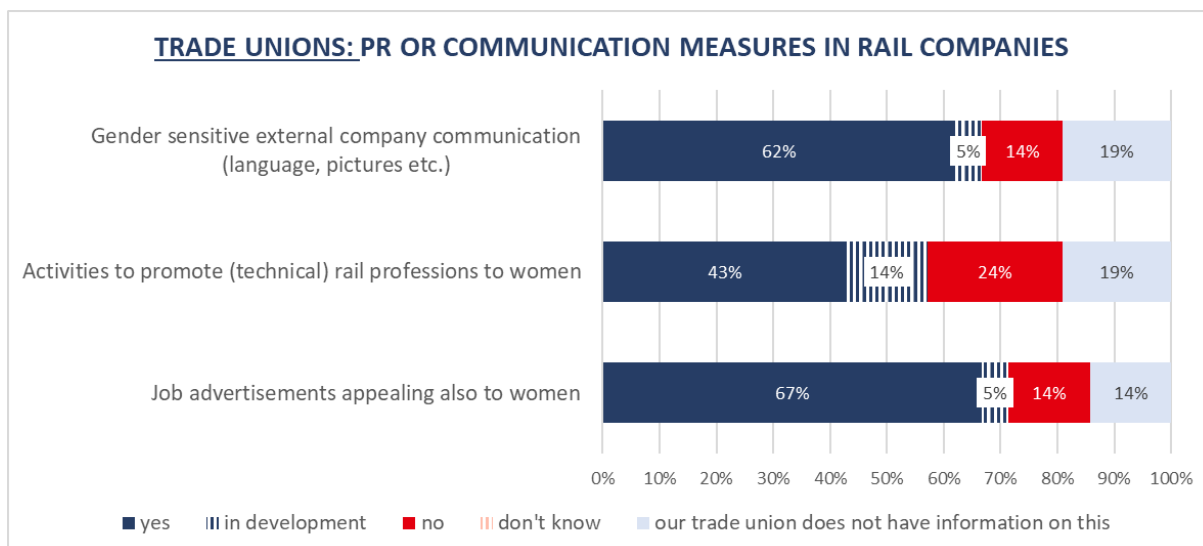


Obrázok 31, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=28

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: OPATRENIA V OBLASTI PR A KOMUNIKÁCIE V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH			
Rodovo ohľaduplná komunikácia spoločnosti smerom k verejnosti (jazyk, obrázky a pod.)			
Aktivity na propagáciu (technických) profesií v železničnom sektore zacielené na ženy			
Pracovné inzeráty, ktorú sú atraktívne pre ženy			
	áno	v procese	nie nevedia

Celkovo 28 z 29 spoločností zaviedlo všetky tri skúmané opatrenia týkajúce sa PR a komunikačných stratégií. Ako vyplýva z nasledujúceho obrázku, 79 % železničných spoločností sa snaží o rodovo citlivú externú komunikáciu spoločnosti, 75 % zavádza aktivity na propagáciu (technických) železničných profesií pre ženy a 85 % uvádza, že ich pracovné inzeráty oslovujú ženy rovnako ako mužov.

Zatiaľ čo len jedna spoločnosť nezaviedla žiadne z uvedených opatrení, 11 % uviedlo, že nezaviedli jazykové opatrenia zohľadňujúce rodové hľadisko alebo že nemajú pracovné inzeráty, ktoré by oslovili ženy aj mužov. Okrem toho 18 % nepodporuje (technické) povolania žien.



Obrázok 32, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: OPATRENIA V OBLASTI PR A KOMUNIKÁCIE V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH				
Rodovo ohľaduplná komunikácia spoločnosti smerom k verejnosti (jazyk, obrázky a pod.)				
Aktivity na propagáciu (technických) profesií v železničnom sektore zacielené na ženy				
Pracovné inzeráty, ktorú sú atraktívne pre ženy				
	áno	v procese	nie	nevedia
	náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie			

Na rozdiel od rodovo citlivých náborových opatrení je podiel odborových zväzov, ktoré hovoria, že v oblasti PR a komunikácie spoločnosti neprijímajú žiadne opatrenia, vyšší v porovnaní s výsledkami prieskumu medzi spoločnosťami. 14 % zväzov uviedlo, že neexistuje rodovo citlivá firemná komunikácia a rovnaké množstvo tvrdí, že pracovné inzeráty nie sú pre ženy rovnako atraktívne ako pre mužov. Okrem toho 24 % neeviduje žiadne opatrenia zavedené na aktívnu podporu (technických) profesií pre ženy v železničnom odvetví a 14 % až 19 % uviedlo, že o týchto opatreniach nemajú žiadne informácie.

PRÍKLADY OPATRENÍ TÝKAJÚCICH SA PR A FIREMNEJ KOMUNIKÁCIE

RODOVO CITLIVÁ EXTERNÁ FIREMNÁ KOMUNIKÁCIA A PRACOVNÉ INZERÁTY

Práca na rodovo inkluzívnom jazyku a jeho presadzovanie v inzerátoch a firemnej komunikácii (SNCB/NMBS, Belgicko; DB, Nemecko; PKP, Poľsko; IE, Írsko; SNCF, Francúzsko)

Používanie rodovo neutrálnych pracovných titulov pri zverejňovaní pracovných ponúk (ČD, Česko), skríning zaujatosti pracovných ponúk na zabezpečenie inkluzívnosti (DSB, Dánsko), s interným auditom (SNCF, Francúzsko)

Použitie rodovo citlivých vizuálov a jazyka vrátane snímok zobrazujúcich ženy (DB, Nemecko; PKP, Poľsko; SNCF, Francúzsko)

Podpora rozmanitosti (rod, LGBTI+, zdravotné postihnutie, migračné pozadie) v externých komunikačných kampaniach (NS, Holandsko; SNCF, Francúzsko)

Obsah sociálnych médií vyzdvihuje ženy v železničnej doprave, aby spoločnosti prilákali viac uchádzačiek. (IE, Írsko; SNCF, Francúzsko)

INICIATÍVY NA PROPAGÁCIU PROFESIÍ V ŽELEZNIČNOM ODVETVÍ ZACIELENÉ NA ŽENY

Kampane, podujatia a strategické partnerstvá

Rozvoj strategických partnerstiev, mediálnych kampaní a iniciatív zameraných na ženy na trhu práce (SNCF/NMBS, Belgicko; SNCF, Francúzsko; DB, Nemecko)

Účasť na Dni dievčat, celoštátne dni kariéry a spolupráca škôl s cieľom spochybniť rodové stereotypy a motivovať mladé ženy k technickým profesiám. (SNCF, Francúzsko; ÖBB, Rakúsko; NS, Holandsko; DB, Nemecko)

Organizácia cielených náborových podujatí a mentorských programov vrátane „Female Recruiting Days“, „Women’s Talks“, „Women Recruiting Dashboards“ a podpora externých ženských komunít (DB, Nemecko; SBB CFF FFS, Švajčiarsko)

Svetový týždeň žien (okolo^{8.} marca) na tému rodovej rovnosti s tematickými konferenciami, workshopmi na zvýšenie povedomia, komunikačnými aktivitami, internou propagáciou profilov žien a prejavmi vedúcich pracovníkov, účasť na Národnom týždni priemyslu s programom LES POTENTIELLES; Medzinárodný deň proti násiliu páchanému na ženách (25. novembra); Národný deň proti sexizmu (25. januára); Medzinárodný deň proti homofóbii, transfóbii a bifóbii (17. mája) a mesačné zameranie na rozmanitosť v externých sieťach (SNCF, Francúzsko)

Svetový mesiac žien a podujatia o rozmanitosti s cieľom zviditeľniť tému rovnosti v rámci spoločnosti aj mimo nej a úsilie zamerať sa na ženy v technických profesiách, ktoré by sa mohli stať vzormi pre ďalšiu generáciu. Účasť na externých kampaniach (napr. Deň rovnosti odmeňovania, Deň rozmanitosti, Medzinárodný deň proti násiliu páchanému na ženách, Medzinárodný deň žien) (DB, Nemecko)

Účasť na veľtrhoch práce zameraných na ženy a na iniciatívach, ako je súťaž „Najlepší zamestnávateľ pre ženy v železničnej doprave“ (PKP, Poľsko; ŽS Infrastructure, Srbsko; SBB CFF FFS, Švajčiarsko; SNCF, Francúzsko; DB, Nemecko)

Branding a viditeľnosť zamestnávateľa

Vedenie kampaní na budovanie značky zamestnávateľa zameraných na ženy, ako sú „Missions that Rock“ a „Empow (her)ing Journey“; špecializované kariérne stránky a blogové príspevky v oblasti ľudských zdrojov, ktoré zdôrazňujú skúsenosti žien; každoročné akcie zamerané na prezentáciu žien v železničných povolaniach počas Svetového dňa žien s rôznymi formátmi a mottami (DB Nemecko; CFL, Luxembursko; SNCF, Francúzsko)

Organizovanie každoročných podujatí zameraných na ženy a organizovanie iniciatív na zvýšenie viditeľnosti žien v technických profesiách ako súčasť stratégie náboru žien (FS Italiane, Taliansko; SNCF, Francúzsko; DB Nemecko)

Používanie hashtagov a príbehov ako #WomenInRailway, kampane v sociálnych médiách a účasť na podcastoch a konferenciách na podporu vzorov a ženských komunít (LTG, Litva; DB, Nemecko)

Iniciatívy ženského klubu vrátane mentorstva a interných sietí pre zamestnankyne (LTG, Litva)

Interná sieť žien od roku 2015, ktorá ponúka rôzne formáty zdieľania skúseností (DB, Nemecko)

Aktivity Siete pre rodovú rovnosť a rozmanitosť „SNCF Mixité“ (predtým „SNCF au Féminin“) od roku 2010 s viac ako 13 000 členmi (najväčšia zamestnanecká sieť vo Francúzsku) vrátane mentorstva a siete pre zamestnankyne (SNCF, Francúzsko)

Jedinečné formáty stretávania sa a zdieľania príbehov, ako napríklad „Diner ophakken“ (Večera na podpätkoch), „Young Talent Award“ a „Topvrouw“ na podporu žien v technických pozíciách (NS, Holandsko)

Mentorské programy pre ženy a študentky vrátane iniciatív ako EmpowHER, ChallengHER, WIM (FS Italiane, Taliansko), Mentorský program pre ženy (ÖBB, Rakúsko), niekoľko ďalších mentorských programov zameraných na ženy (DB, Nemecko)

Interné ženské kluby a programy back-to-business podporujúce opätovný vstup na pracovný trh po prestávkach (LTG, Litva; SBB CFF FFS, Švajčiarsko)

INŠPIRATÍVNE POSTUPY: NÁBOR

DB (NEMECKO): NÁBOR ZOHĽADŇUJÚCI POŽIADAVKY DIVERZITY V SPOLOČNOSTI DEUTSCHE BAHN – NÁBOR ZALOŽENÝ NA DÁTACH S CIEĽOM ZLEPŠIŤ INKLÚZIU

Deutsche Bahn (DB) vyvinula komplexnú a na dátach založenú stratégiu náboru zohľadňujúcu aspekty diverzity s cieľom vyhovieť požiadavkám meniaceho sa trhu práce a v nadchádzajúcich rokoch obsadiť približne 100 000 pozícií. Vzhľadom na demografické zmeny, nedostatok zručností a meniace sa očakávania kandidátov a kandidátok vníma DB rozmanitosť nielen ako hodnotu, ale aj ako strategickú nevyhnutnosť. Prístup tejto spoločnosti je založený na stratégii „Strong Rail“. Aktívne sa snaží osloviť nedostatočne zastúpené skupiny – najmä ženy. Medzi nástroje na dosiahnutie tohto cieľa patrí zmena myslenia, marketing, cielené náborové opatrenia a nepretržité monitorovanie trendov.

Jedným z ústredných nástrojov je štvrťročná Správa o diverzite v náboře, ktorá monitoruje a hodnotí nábor z hľadiska aspektov rozmanitosti, ako je pohlavie, vek, pôvod a schopnosti. Táto správa obsahuje vizuálne zobrazenie celého procesu náboru – od podania žiadosti až po prijatie do zamestnania – a porovnáva pokrok s potenciálom trhu práce. Napríklad vďaka stratégii náboru žien „Women@DB2035“ sa podiel žien v rámci nového personálu zvýšil z 21 % v roku 2020 na približne 26 % v roku 2024.

Medzi kľúčové opatrenia patria inkluzívne marketingové kampane (napr. Medzinárodný mesiac žien), rodovo citlivý jazyk pri zverejňovaní pracovných ponúk, flexibilné pracovné formáty (zdieľanie práce, práca na diaľku) a interné školenia zamerané na témy rozmanitosti pre náborových pracovníkov a manažment náboru. Spoločnosť DB zostavila aj „skupinu vzorov“ a prispôbila stratégie komunikácie s ľuďmi, zapojila medzinárodný nábor a prispôbila svoj prístup potrebám žien, starších pracovníkov a osôb so zdravotným postihnutím.

Použitím údajov v reálnom čase na usmernenie náboru a meranie vplyvu spoločnosť DB nielen zvyšuje povedomie o rozmanitosti, ale zároveň zabezpečuje, aby jej pracovná sila odrážala celú škálu talentov dostupných v spoločnosti. Prípad spoločnosti DB ukazuje, ako systémový prístup založený na dátach môže pri náboře premeniť ciele v oblasti rozmanitosti na skutočné merateľné výsledky.

db.jobs/vielfalt a db.jobs/frauen

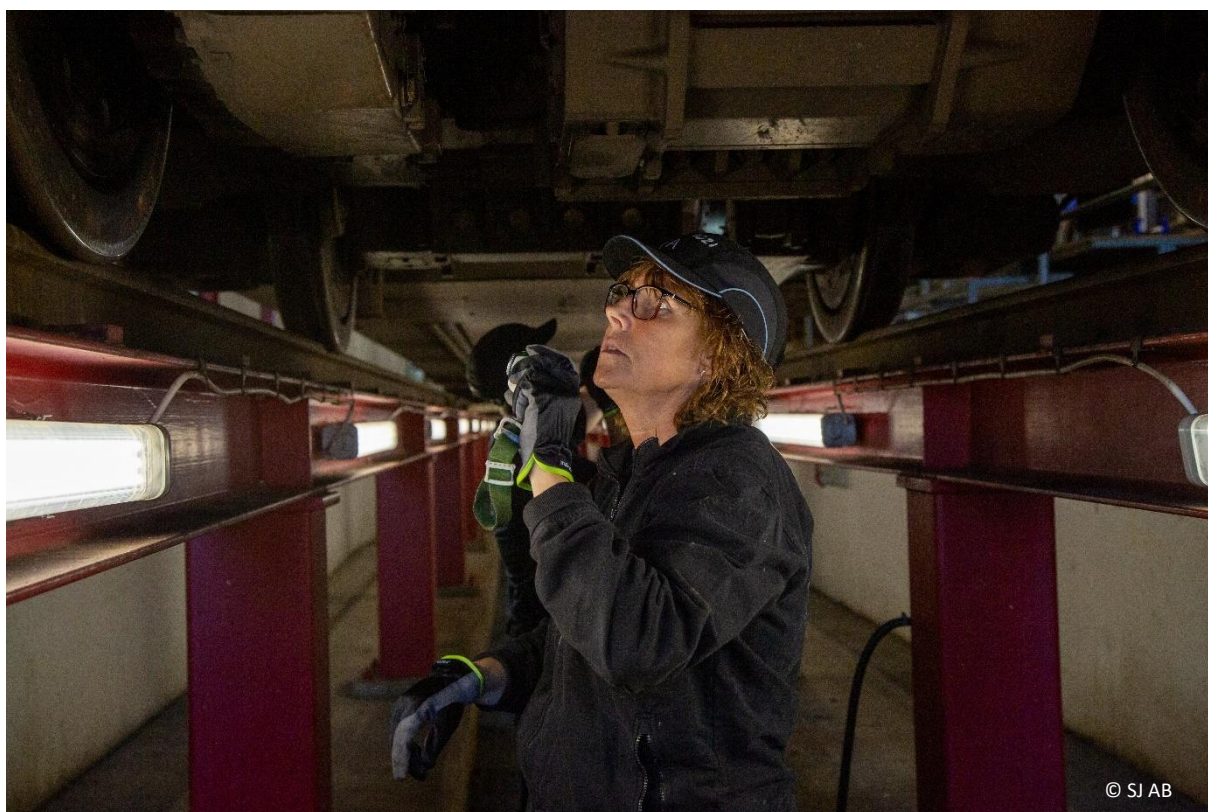
Všeobecná stratégia diverzity pre celú skupinu:

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



4. OBLASŤ POLITIKY: ZOSÚLADENIE PRÁCE A SÚKROMNÉHO ŽIVOTA

Možnosť zosúladiť pracovný a súkromný život je kľúčom k prilákaní a udržaniu žien v železničnom sektore. Flexibilné pracovné podmienky, ako aj materská, otcovská, rodičovská a opatrovateľská dovolenka môžu výrazne zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom personálu. Rôzne nástroje by mali byť k dispozícii všetkým zamestnancom a zamestnankyniam vo všetkých profesijných kategóriách.¹⁵



© SJ AB

¹⁵ Dohoda WiR, strana 10.

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je nevyhnutná na prilákanie a udržanie žien a mužov v železničnom sektore, najmä tých, ktorí sa starajú o člena rodiny. Flexibilné pracovné podmienky, ako aj aktívna podpora materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky sú dôležitými nástrojmi na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom personálu. Je dôležité, aby tieto príležitosti boli k dispozícii každému, bez ohľadu na jeho pohlavie a rolu, vrátane tých, ktorí pracujú na smeny alebo ako pracovníci obsluhy.

Táto časť správy je venovaná stratégiám, prostredníctvom ktorých železničné spoločnosti čelia týmto výzvam dodržiujúc požiadavky Európskej dohody sociálnych partnerov o ženách v železničnom sektore. V Dohode sa zdôrazňuje význam vytvárania flexibilných pracovných príležitostí prispôbených individuálnym potrebám. Zároveň sa v nej hovorí o tom, že tieto opatrenia musia byť spravodlivé a realizovateľné na všetkých typoch pozícií. Okrem toho sa v tejto správe zdôrazňuje význam zosúladenia s existujúcimi právnymi rámcami, ako je smernica (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami¹⁶, s cieľom zabezpečiť pri implementácii tejto politiky konzistentnosť a spravodlivosť.

Ďalším kritickým aspektom je zabezpečenie toho, aby využívanie flexibilných modelov nebránilo kariérnemu rastu personálu alebo rozvoju jeho zručností. Presadzovaním firemnej kultúry, ktorá si cení profesionálny rozvoj aj spokojnosť v osobnom živote, môžu železničné spoločnosti značne podporiť motivujúce a inkluzívne pracovné prostredie.

Zosúladenie pracovného a rodinného života zásadne ovplyvňuje to, do akej miery je opatrovateľská práca zohľadňovaná v zárobkovej činnosti a do akej miery môže byť zárobková činnosť zameraná aj na opatrovateľskú prácu.

Predmetom tejto analýzy je skúmanie pokroku, ktorý sa podarilo dosiahnuť pri implementácii opatrení na zosúladenie pracovného a súkromného života. Nie je jednoduché posúdiť, ako toto úsilie prispieva k vyváženejšiemu, spravodlivejšiemu a udržateľnejšiemu odvetviu železničnej dopravy, a to aj z dôvodu rôznych vnútroštátnych právnych predpisov a kompenzačných systémov v príslušných krajinách. Niektoré závery sú však vyvodene na základe dostupných údajov a odpovedí, ktoré poskytli železničné spoločnosti a odborové zväzy.

ŽENY A MUŽI NA RODIČOVSEJ DOVOLENKE A PRÍSLUŠNÉ REINTEGRAČNÉ OPATRENIA

Systémy rodičovskej dovolenky sa naprieč Európou značne líšia. Pre krajiny Európskej únie boli v smernici (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami stanovené spoločné minimálne normy. Tieto normy zaručujú minimálne trvanie dovolenky pre ženy a mužov: rodičia musia mať k dispozícii aspoň štyri mesiace rodičovskej dovolenky, pričom dva z týchto štyroch mesiacov sú neprenosné z jedného rodiča na druhého a minimálne tieto dva neprenosné mesiace musia byť primerane kompenzované na úrovni, ktorú si jednotlivé krajiny EÚ stanovujú samostatne. Od augusta 2022 musia byť tieto minimálne požiadavky uzákonené v krajinách EÚ, čo znamená, že už boli v platnosti aj v referenčnom období 2023. Rodičia v krajinách EÚ a najmä v krajinách mimo EÚ však majú skúsenosť s rôznymi systémami

¹⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ, Ú. v. EÚ L 188, 12. 7. 2019, s. 79 – 93

rodičovskej dovolenky – od minimálnej až po platené obdobie 30 mesiacov, ba dokonca niekedy aj dlhšie. V tomto kontexte je potrebné interpretovať nasledujúce údaje a najmä konkrétne opatrenia. Zatiaľ čo v niektorých krajinách sú obdobia platenej dovolenky pomerne dlhé, v iných sú veľmi krátke. Reintegračné opatrenia by preto mohli byť dôležitejšie v krajinách s dlhými systémami rodičovskej dovolenky, zatiaľ čo dni voľna môžu byť obzvlášť dôležité v krajinách s krátkymi systémami dovolenky.

Ako vyplýva z obrázku nižšie, v roku 2023 čerpali rodičovskú dovolenku aspoň určitý čas 4 % všetkých zamestnaných žien, pričom spomedzi všetkých zamestnancov mužského pohlavia to boli 2 %.

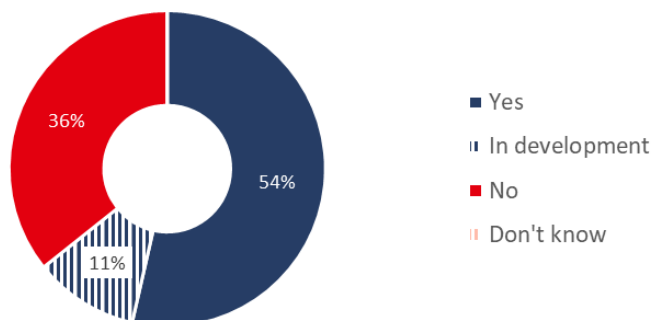


Obrázok 33, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n medzi 19 a 20

Hoci stále existuje rozdiel medzi ženami a mužmi, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku – najmä vzhľadom na to, že ženy majú tendenciu čerpať (oveľa) dlhšie obdobia rodičovskej dovolenky – stojí za zmienku, že značná časť mužov čerpá aspoň určitú rodičovskú dovolenku v mnohých, ale nie vo všetkých železničných spoločnostiach. Tento trend zrejme podporili vnútroštátne právne predpisy a opatreniami uvedené v Dohode európskych sociálnych partnerov o ženách v železničnom sektore. Vnútroštátne opatrenia týkajúce sa poskytovania infraštruktúry starostlivosti by takisto mohli viesť k tomu, že nebude potrebné čerpať rodičovskú dovolenku.

Nie je možné určiť, či je celkový podiel personálu na rodičovskej dovolenke v železničných spoločnostiach nad alebo pod národnými priemerami. Preto je ťažké posúdiť, či železničné spoločnosti svoj personál v oblasti rodičovskej dovolenky podporujú nadštandardne alebo nie. Dôležitým ukazovateľom je preto otázka, ako sa s rodičmi zaobchádza po čerpaní voľna.

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

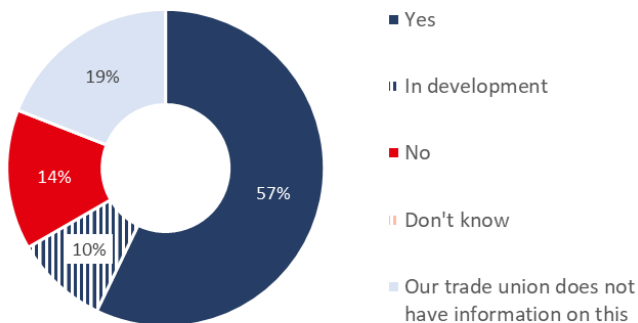


Obrázok 34, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=28

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: REINTEGRAČNÉ OPATRENIA PO MATERSKEJ, OTCOVSKEJ A/ALEBO RODIČOVSEJ DOVOLENKE	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia

54 % spoločností uvádza, že majú zavedené reintegračné opatrenia po materskej, otcovskej a/alebo rodičovskej dovolenke a 11 % pracuje na opatreniach, zatiaľ čo viac ako tretina nemá konkrétne opatrenia na podporu reintegrácie. Hodnotenie odborových zväzov je dosť podobné: 57 % odborových zväzov súhlasí s tým, že existujú reintegračné opatrenia, a 19 % uvádza, že o tejto téme nemá žiadne informácie.

TRADE UNIONS: REINTEGRATION MEASURES AFTER PARENTAL LEAVE IN RAIL COMPANIES



Obrázok 35, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: REINTEGRAČNÉ OPATRENIA PO MATERSKEJ, OTCOVskej A/ALEBO RODIČOVskej DOVOLENKE	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia
	Náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

Železničné spoločnosti, ktoré majú reintegračné opatrenia, uvádzajú pomerne odlišné prístupy v tom, ako podporujú matky alebo otcov po návrate: od štruktúrovaných programov a opätovného nástupu do zamestnania, komunikačných nástrojov alebo podpory zariadení na starostlivosť o deti podporujúcich dojčenie až po infraštruktúru starostlivosti o deti a flexibilné pracovné modely. V nasledujúcej tabuľke sú uvedené opatrenia prijaté spoločnosťami. Sú zoradené podľa kategórií, aby poskytl určité prehľad o tom, ako spoločnosti podporujú reintegráciu po rodičovskej dovolenke.

PRÍKLADY OPATRENÍ PODPORUJÚCICH REINTEGRÁCIU PO MATERSKEJ, OTCOVskej A/ALEBO RODIČOVskej DOVOLENKE, KTORÉ POSKYTLI ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI

Podpora pred odchodom a pri plánovaní

Prípravné stretnutie na začiatku materskej dovolenky, ktoré iniciuje manažment. Cieľom je naplánovať organizáciu práce a úpravy pracovných podmienok a diskutovať o právach zamestnancov a zamestnankýň, ako aj o pláne reintegrácie. (SNCF, Francúzsko)

Stretnutia zamerané na opätovné nastúpenie do práce, ktoré sa konajú pred odchodom na rodičovskú či materskú dovolenku, počas nej a pred návratom do práce. V centre pozornosti je plánovanie a možnosti flexibility. (DB, Nemecko)

Pred a po materskej, otcovskej a/alebo rodičovskej dovolenke sa podrobne rozoberajú podmienky návratu do práce, pričom sa v čo najväčšej miere zohľadňujú potreby a záujmy personálu. Okrem dostáva personál podrobné informácie o rôznych možnostiach návratu do práce (napr. na čiastočný úväzok) a dodatočnej podpore od zamestnávateľa (napr. firemné zariadenie poskytujúce starostlivosť o deti, pestúnske služby). (ÖBB, Rakúsko)

Štruktúrované programy návratu a opätovného nástupu do zamestnania

Program onboardingu po návrate z dlhej materskej alebo rodičovskej dovolenky (VR Group, Fínsko)

Štruktúrované programy opätovného nástupu do zamestnania: stretnutia s manažmentom a oddelením ľudských zdrojov pred rodičovskou dovolenkou, počas nej a po nej; individualizované plány návratu do práce s flexibilnými možnosťami; postupný návrat a flexibilný pracovný čas (DB, Nemecko)

Všetci zamestnanci a zamestnankyne, ktoré sa vracajú do zamestnania, sú v kontakte s „tímom pre ľudské zdroje a inklúziu“, ktorý sa stará o riadnu podporu a úplnú reintegráciu. (RDG, Spojené kráľovstvo)

Nový proces (od roku 2025): Oddelenie ľudských zdrojov je informované 3 mesiace pred koncom dovolenky, vyhodnocuje potenciálne možnosti s manažmentom, kontaktuje zamestnanca či zamestnankyňu, aby prediskutovali preferencie. (LTG, Litva)

Počas materskej, otcovskej a/alebo rodičovskej dovolenky je možné – v závislosti od konkrétnej pracovnej pozície – zostať v zamestnaní aj na čiastočný úväzok, aby zamestnanec nestratil prehľad o aktuálnom dianí na príslušnom oddelení. Samozrejme za predpokladu, že si to zamestnanec či zamestnankyňa želá. (ÖBB, Rakúsko)

Plánovanie kariéry s ohľadom na rodovú rovnosť s cieľom zabezpečiť rovnaký postup po ukončení materskej, otcovskej či rodičovskej dovolenky (DB, Nemecko)

Interné semináre a podujatia pre rodičov zamerané na návrat do práce (DB, Nemecko)

Reintegračný pohovor s personálom manažmentu: prispôsobenie organizácie práce, potreby odbornej prípravy, analýza cieľov, kariérny plán, splnenie povinnosti poskytnúť personálu po návrate rovnakú alebo rovnocennú pozíciu (SNCF, Francúzsko)

Opatrenia zamerané na otcov

Podpora otcov pri čerpaní rodičovskej dovolenky s cieľom vyvracať tradičné rodové roly (DB, Nemecko; SNCF, Francúzsko)

Interná štúdia o otcovských dovolenkách v spoločnosti (SNCF, Francúzsko)

Flexibilné pracovné modely

Reverzibilný čiastočný úväzok a skrátený pracovný čas na uľahčenie návratu do pracovného procesu, čiastočný úväzok počas rodičovskej dovolenky (FS Italiane, Taliansko; DB, Nemecko)

Práca na čiastočný úväzok, pružný pracovný čas, zdieľanie pracovných miest, telepráca, rodičovská dovolenka, dovolenka na starostlivosť o dieťa, pružný pracovný čas pri nástupe dieťaťa do školy, právo na odpojenie (SNCF, Francúzsko)

Flexibilný pracovný čas, home office, zdieľanie pracovných miest – dokonca aj na manažérskych pozíciách – plus pozície, pri ktorých nezáleží na mieste výkonu práce (DB, Nemecko).

Flexibilné pracovné podmienky prispôbované úlohe a sociálnym potrebám, podpora pre rodičov a opatrovateľov (NS, Holandsko)

Flexibilný pracovný čas, práca na diaľku, platové ohodnotenie zohľadňujúce rodičovskú dovolenku (FNM Group, Taliansko)

Právo na rovnaké/adekvátne pracovné miesto, prácu na čiastočný úväzok, skrátený pracovný čas počas rodičovskej dovolenky (PKP, Poľsko)

Komunikácia, informačné nástroje a interné siete

Digitálny nástroj (Rail Map Compatibility) s kontrolnými zoznamami a informáciami od registrácie tehotenstva až po návrat do práce (ÖBB, Rakúsko)

Digitálna platforma s komplexnými informáciami o starostlivosti a podpore (ÖBB, Rakúsko)

Pripravuje sa obsah elektronického vzdelávania a newsletter pre osoby, ktoré sa vrátili po materskej/otcovskej/opatrovateľskej dovolenke (RENFE, Španielsko)

Informácie o možnostiach návratu do práce (napr. čiastočný úväzok) a dostupnej podpore zamestnávateľa (napr. starostlivosť o deti, opatrovateľská služba) počas dovolenky a po nej (ÖBB, Rakúsko)

Rodičovská sieť na výmenu skúseností, poradenstvo a vzájomnú podporu (DB, Nemecko)

Sprievodca rodičovstvom pre personál, materiály pre personál manažmentu na podporu zamestnancov a zamestnankýň, ktoré sú rodičmi, digitálna platforma SharePoint s brožúrami o rodičovstve, linka pomoci sociálnych služieb SNCF, konferencie o rodičovstve, interní sociálni pracovníci SNCF, ktorí zabezpečujú podporu rodičom. (SNCF, Francúzsko)

Infraštruktúra zariadení a starostlivosti o deti

Investície do infraštruktúry podporujúcej dojčenie (SNCB/NMBS, Belgicko)

Štyri miestnosti na dojčenie vyhradené pre matky, partnerstvá s centrami dennej starostlivosti pre pracovníkov (rodičov) na smeny a príručka pre rodičov (CFL, Luxembursko)

Pohotovostné služby starostlivosti o deti na pokrytie krátkodobých nedostatkov (DB, Nemecko)

Príspevky na náklady na zariadenie starostlivosti o deti a firemná denná starostlivosť na vybraných miestach („Bahnbini“) (DB, Nemecko)

Poskytnutie miestnosti na dojčenie a plateného voľna pre zamestnankyne na zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa v rozsahu jednej hodiny alebo dvoch polhodín denne počas jedného roka odo dňa narodenia (SNCF, Francúzsko)

Služba sociálnej podpory priamo v spoločnosti poskytuje informácie o finančnej pomoci a pomáha personálu nadviazať kontakt s internou podporou; interná služba sociálnej podpory personálu poskytuje podporu pri hľadaní zariadenia starostlivosti o deti a vybavovaní príspevku na zariadenie starostlivosti o deti. (SNCF, Francúzsko)

Ostatné opatrenia

Pilotný projekt mentoringu v oblasti materstva, wellness centrum zamerané na zdravie žien, program pomoci personálu (6 bezplatných poradenských sedení). (IE, Írsko)

Okrem niektorých opatrení, ktoré spoločnosti uviedli vyššie, odborové zväzy ešte zdôrazňujú potrebu, aby mal personál, ktorý sa vracia do práce, rovnaký prístup k odbornej príprave a podpore.

Zástupcovia odborov považujú vzdelávacie programy na obnovu zručností pre týchto zamestnancov a

zamestnankyne za nevyhnutné, najmä po dlhšej pauze v práci. Ďalším problémom, na ktorý upozornili zástupcovia odborov, je potreba prispôbiť plánovanie smien potrebám rodičov, ktorí sa starajú o deti a zároveň sa už vracajú do zamestnania.

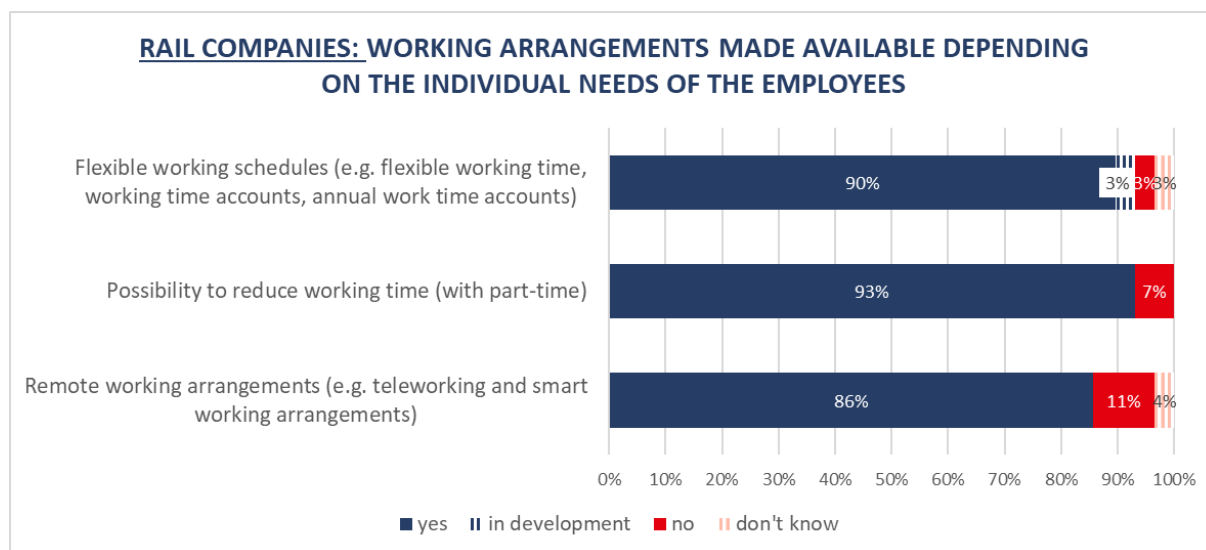
V tejto súvislosti zväzy uviedli, že napríklad pri návrate do práce je nevyhnutné poskytovať programy odbornej prípravy na obnovu zručností s cieľom uľahčiť opätovné začlenenie žien, aktualizovať ich odborné zručnosti a podporiť ich plnohodnotný návrat do pracovného procesu. Tieto opatrenia by takisto mohli prispieť k podpore inkluzívneho pracovného prostredia, ktoré rešpektuje rodinné aj pracovné potreby.

FLEXIBILNÉ PRACOVNÉ MODELY

Význam flexibilných pracovných podmienok, ktoré zahŕňajú pružný pracovný čas a možnosť dohodnúť si skrátený pracovný čas (pri čiastočnom úväzku) a prácu na diaľku, je všeobecne uznávaný ako prostriedok na zosúladienie pracovných a opatrovateľských povinností. Okrem smernice (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami zahŕňa Dohoda WiR aj poskytovanie týchto možností pre osoby s opatrovateľskými povinnosťami a výslovne sa v nej uvádza potreba poskytnúť riešenie aj pracovníkom na smeny a pracovníkom v oblasti obsluhy.

Z nasledujúceho grafu vyplýva, že takmer všetky spoločnosti poskytujú flexibilný pracovný čas a možnosť dohodnúť si skrátený pracovný čas, s výnimkou dvoch spoločností, ktoré uviedli, že takéto možnosti neponúkajú. Pokiaľ ide o otázku, do akej miery je možná práca na diaľku, 80 % súhlasí s tým, že takéto opatrenia sú možné, zatiaľ čo štyri spoločnosti uviedli, že nevedia.

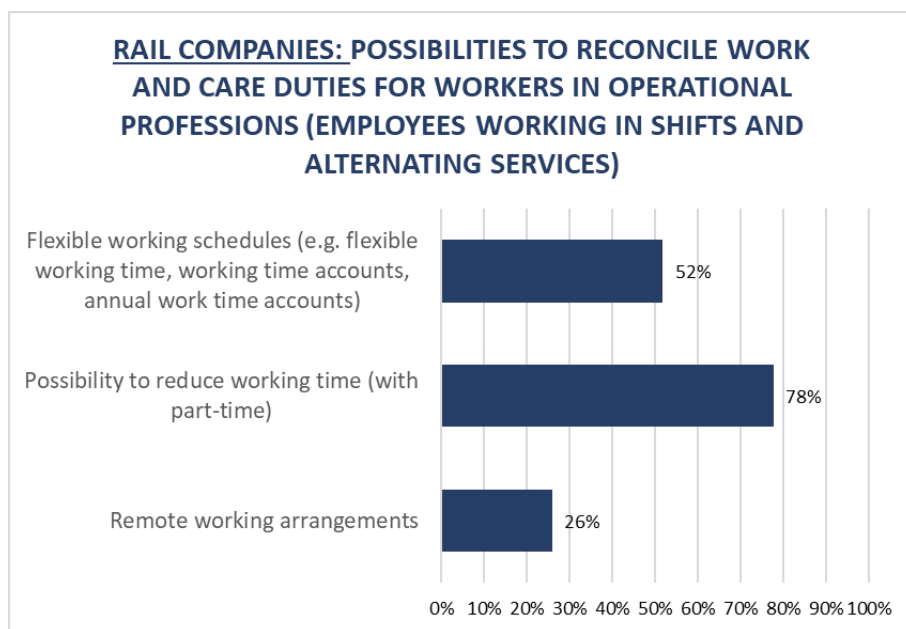
Z prieskumu vyplýva, že „flexibilné rozvrhnutie pracovného času“ takmer vo všetkých spoločnostiach (93 %) zahŕňa možnosť flexibilného pracovného času (dohodnutý základný pracovný čas a flexibilný čas začiatku a konca práce), zatiaľ čo v 67 % zahŕňa kontá pracovného času (evidencia práce nadčas kompenzovaná voľnom) a v 26 % prípadov zahŕňa ročné kontá pracovného času (možnosť zbierať pracovný čas počas niekoľkých rokov na dlhšie pracovné voľno).



Obrázok 36, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n medzi 28 a 29

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: MOŽNOSŤ PRISPŮSOBENIA PRÁCE V ZÁVISLOSTI OD INDIVIDUÁLNYCH POTRIEB PERSONÁLU			
Flexibilný pracovný harmonogram (pružný pracovný čas, účty pracovného času, ročné účty pracovného času)			
Možnosť skráteného pracovného času (polovičný úväzok)			
Možnosť práce na diaľku (telepráca, inteligentné pracovné podmienky)			
áno v procese nie nevedia			

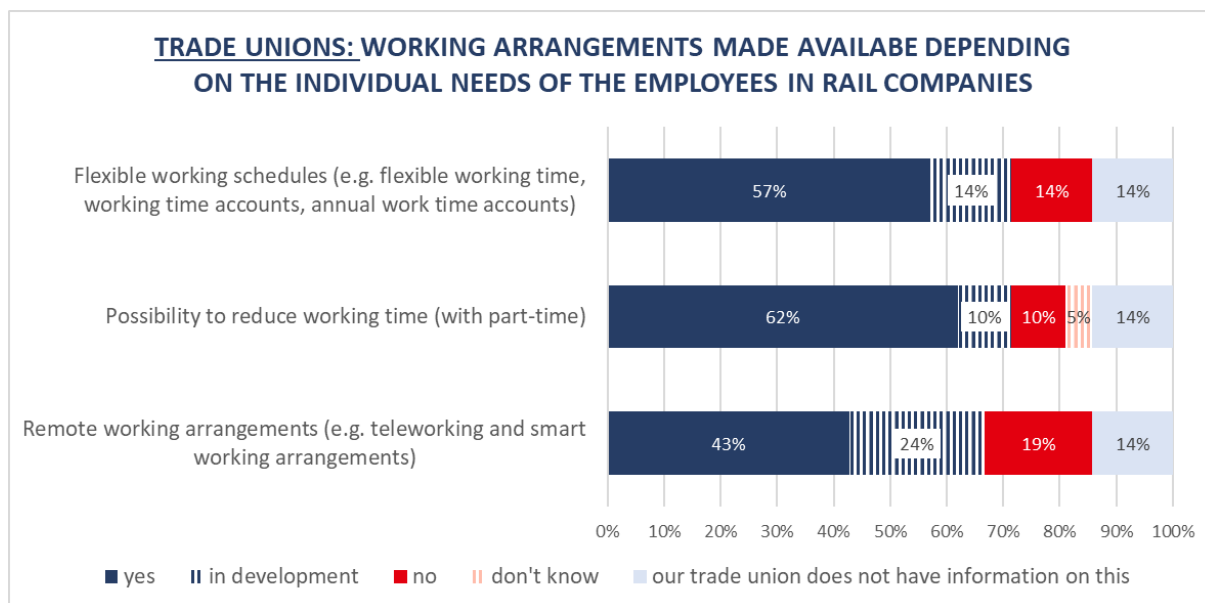
Situácia v prípade prevádzkových profesií však zostáva zložitejšia: polovica spoločností ponúka flexibilný pracovný čas aj pre tieto profesie, tri štvrtiny ponúkajú možnosť skráteného pracovného času a štvrtina ponúka prácu na diaľku.



Obrázok 37, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=25

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: MOŽNOSTI ZLADENIA PRÁCE A STAROSTLIVOSTI O ZÁVISLÚ OSOBU PRE PERSONÁL V PREVÁDZKOVÝCH PROFESIÁCH/PROFESIÁCH V OBSLUHE (PRÁCA NA SMENY STRIEDANIE SLUŽIEB)	
Flexibilný pracovný harmonogram (pružný pracovný čas, účty pracovného času, ročné účty pracovného času)	
Možnosť skráteného pracovného času (polovičný úväzok)	
Možnosť práce na diaľku	

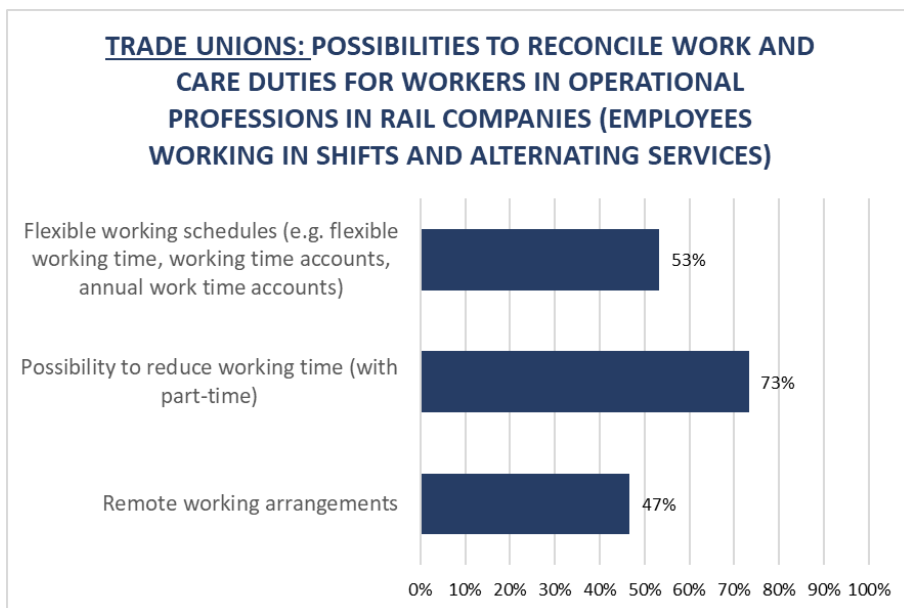
Tieto údaje naznačujú, že zosúladenie pracovných a opatrovateľských povinností môže byť pre personál v prevádzkových profesiách stále náročnejšie v porovnaní s inými skupinami zamestnancov.



Obrázok 38, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=19

ODBOROVÉ ZVÄZY: MOŽNOSŤ PRISPÔSOBENIA PRÁCE V ZÁVISLOSTI OD INDIVIDUÁLNYCH POTRIEB PERSONÁLU				
Flexibilný pracovný harmonogram (pružný pracovný čas, účty pracovného času, ročné účty pracovného času)				
Možnosť skráteného pracovného času (polovičný úväzok)				
Možnosť práce na diaľku (telepráca, inteligentné pracovné podmienky)				
áno	v procese	nie	nevedia	náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

Pokiaľ ide o dostupnosť flexibilných pracovných podmienok pre pracovníkov v prevádzkových profesiách, odborové zväzy uvádzajú podobnú situáciu ako zástupcovia železničných spoločností. Ako je znázornené na obrázku vyššie, ich celkové hodnotenie dostupných pracovných podmienok sa prikláňa k skeptickejšiemu pohľadu na všetky tri dimenzie. Konkrétne 53 % opýtaných odborových zväzov vedelo o pružných pracovných časoch zavedených v železničných spoločnostiach, ktorých zamestnancov zastupujú, a 73 % uviedlo možnosť skráteného pracovného času v železničných spoločnostiach.



Obrázok 39, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=15

ODBOROVÉ ZVÄZY: MOŽNOSTI ZLADENIA PRÁCE A STAROSTLIVOSTI O ZÁVISLÚ OSOBU PRE PERSONÁL V PREVÁDZKOVÝCH PROFESIÁCH/PROFESIÁCH V OBSLUHE (PRÁCA NA SMENY STRIEDANIE SLUŽIEB)	
Flexibilný pracovný harmonogram (pružný pracovný čas, účty pracovného času, ročné účty pracovného času)	
Možnosť skráteného pracovného času (polovičný úväzok)	
Možnosť práce na diaľku	

Viac ako polovica podnikov a tretina odborových zväzov súhlasí s tým, že boli zavedené ďalšie opatrenia na podporu zosúladenia pracovných a opatrovateľských povinností. Spoločnosti a odborové zväzy dostali opäť príležitosť konkretizovať tieto opatrenia v poli na otvorenú odpoveď.

PRÍKLADY ĎALŠÍCH PRORODINNÝCH OPATRENÍ V EURÓPSKYCH ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

Flexibilné pracovné modely

Zamestnanci a zamestnankyne si môžu vybrať prácu na diaľku, čiastočný úväzok alebo individuálne prispôsobené rozvrhy. (LTG, Litva)

Práca na čiastočný úväzok, pružný pracovný čas, zdieľanie pracovných miest, telepráca, rodičovská dovolenka, dovolenka na starostlivosť o dieťa, pružný pracovný čas pri nástupe dieťaťa do školy, právo na odpojenie (SNCF, Francúzsko)

Personál má podporu prostredníctvom pružného pracovného času a zdieľania pracovných miest. (IÉ, Írsko)

Personál si môže počas niekoľkých mesiacov nazbierať pracovné hodiny a vziať si až ročné pracovné voľno. (ÖBB, Rakúsko)

Ponuka flexibilných pracovných modelov vrátane pružného pracovného času a práce na diaľku (DB, Nemecko)

Zlepšenie kompatibility pri práci na smeny prostredníctvom pilotných projektov (SBB CFF FFS, Švajčiarsko)

Možnosť čiastočného úväzku aj pre manažérske pozície (SBB CFF FFS, Švajčiarsko)

Personál si môže skrátiť pracovný čas až o 20 % a získať ďalšie dva týždne dovolenky ročne. (BLS, Švajčiarsko)

Možnosti dovolenky v prípade opatrovateľstva a rodinných záležitostí

Zamestnancom a zamestnankyniam, ktoré sa starajú o deti, najmä deti so zdravotným postihnutím, alebo osamelým rodičom, sa poskytuje voľno s náhradou mzdy. (ŽSR, Slovensko)

Poskytujeme rôzne druhy dovolenky na starostlivosť (čiastočne v súlade so zákonnými požiadavkami: krátkodobé voľno (do 10 dní), voľno na starostlivosť o člena rodiny (do 6 mesiacov), voľno na starostlivosť o rodinu (do 24 mesiacov na čiastočný úväzok) a voľno na starostlivosť o osobu v záverečnej fáze života (do 3 mesiacov). (DB, Nemecko)

Personál má k dispozícii voľno na starostlivosť o inú osobu. (IE, Írsko)

Dni voľna navyše sa poskytujú v prípade rodinných životných udalostí, ako je nástup dieťaťa do školy, svadba, smútenie, presťahovanie sa alebo zdravotná prevencia. (SŽ, Slovinsko)

Personál má nárok na neplatené voľno a dodatočné dni odpočinku, napr. z dôvodu svadby alebo rodinných dôvodov. (LTG, Litva)

K dispozícii sú rôzne druhy voľna pre personál poskytujúci starostlivosť o inú osobu: rodičovská dovolenka, voľno na poskytnutie podpory a starostlivosti príbuzným v náročných situáciách, voľno v prípade oznámenia diagnózy rakoviny alebo zdravotného postihnutia či chronického ochorenia dieťaťa, dovolenka pre blízkeho príbuzného, ktorý je opatrovateľom, a dovolenka na starostlivosť o choré dieťa. Zamestnanci majú právo darovať dni svojho voľna iným zamestnancom. (SNCF, Francúzsko)

Finančná podpora a sociálne služby

Opatrujúcej osobe sa poskytuje finančná pomoc, náhrada výdavkov na starostlivosť o deti a staršie osoby a ochrana platu počas rodičovskej dovolenky. (CFL, Luxembursko)

Sociálne služby pokrývajú náklady na škôlku a babysitting detí. (FNM Group, Taliansko)

Finančná podpora pre personál so zdravotne postihnutými závislými osobami (FS Italiane, Taliansko)

Ponúkajú sa bezúročné pôžičky a odborné poradenstvo v oblasti opatrovateľstva. (DB, Nemecko)

K dispozícii je finančná pomoc na externú starostlivosť o deti. (SBB CFF FFS, Švajčiarsko)

Služba spoločnosti SNCF s názvom Prim'Enfance s príspevkami na starostlivosť o deti: domáca starostlivosť o deti v prípade núdze, dočasné miesta v škôlkach, pomoc pri dodatočných nákladoch na starostlivosť o deti počas podnikových školení, dodatočný rodinný príspevok v závislosti od počtu detí. (SNCF, Francúzsko)

Bezplatné a zľavnené lístky na prepravu vlakom pre rodinu a rôzne ponuky zamestnaneckej rady v rámci sociálnych a kultúrnych aktivít (prázdninové tábory, aktivity pre deti atď.) (SNCF, Francúzsko)

Podpora rodičovskej a otcovskej dovolenky

Lepší prístup k otcovskej dovolenke; zlepšenie podmienok pre pracovníkov na rodičovskej dovolenke (LTG, Litva)

Rodičovská dovolenka je podporovaná aj prostredníctvom výmeny skúseností v rámci internej komunikácie. (CFL, Luxembursko)

Otcovská/matierská dovolenka nemá negatívny vplyv na bonusy alebo variabilný plat. (FS Italiane, Taliansko)

Propagácia rodičovskej dovolenky aj pre mužov s cieľom podporiť rovnomerné rozdelenie rodinných povinností (DB, Nemecko)

Rýchly kurz otcovstva (SBB CFF FFS, Švajčiarsko)

Interná propagácia otcovskej dovolenky prostredníctvom príručky o rodičovstve, informačných kampaní a konferencií (SNCF, Francúzsko)

Poradenstvo a sociálne podporné služby

Interné prednášky na témy ako stres a manažment času (LTG, Litva), napr. v rámci Týždňa zdravia (DB, Nemecko)

Poradenstvo a služby starostlivosti o deti sa poskytujú v spolupráci s externými partnermi a podpore sa teší aj komunita rodičov. (SBB CFF FFS, Švajčiarsko; DB, Nemecko)

Multidisciplinárna interná služba sociálnej podpory (centrá sociálnych aktivít, zdravotnícke a psychologické centrá a centrá výchovného poradenstva) pre zamestnancov a ich deti pomáha zamestnancovi a zamestnankyniam zvládať zmeny v osobnom/profesijnom živote, choroby alebo rodinné krízy (SNCF, Francúzsko), ako aj spolupráca s externými partnermi poskytujúcimi podporu v týchto oblastiach. (DB, Nemecko)

Podpora opatrovujúcich osôb v rámci firemnej kultúry

Existujú osobitné siete pre pracujúcich rodičov a opatrovujúce osoby. (Iarnród Éireann, Írsko)

Kolegovia môžu dobrovoľne preniesť dovolenku na spolupracovníkov, ktorí majú opatrovateľské povinnosti. (FS Italiane, Taliansko; SNCF, Francúzsko)

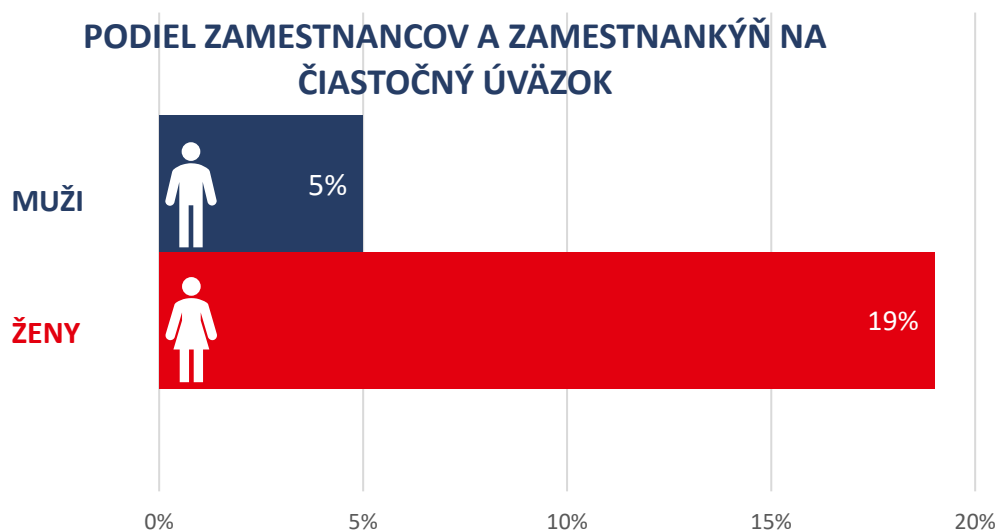
Finančná podpora pre personál s opatrovateľskými povinnosťami. Sociálny akčný program podporuje opatrovujúce osoby aj distribúciou príručky pre personál. (SNCF, Francúzsko)

Na konkrétnu otázku o opatreniach zameraných na rôzne skupiny zamestnancov sa ako príklady uvádzali najmä služby starostlivosti o deti počas školských prázdnin – takzvané „lietajúce opatrovateľky“ – ktoré sú k dispozícii pre pracovníkov pracujúcich na smeny (Rakúsko, ÖBB). Bol zavedený aj nový systém plánovania, ktorý umožňuje viac práce na čiastočný úväzok pre rušňovodičov a rušňovodičky, vodičov a vodičky autobusov a palubný personál, ako aj pre novo prijatý personál v týchto profesijných kategóriách (Luxembursko, CFL), prípadne sa zaviedlo digitálne riešenie, aplikácia s názvom „Môj čas,“ [Meine Zeit], a to špeciálne pre personál v diaľkovej palubnej doprave. V tejto aplikácii môže personál označiť svoje osobné preferencie pracovného času na nasledujúce týždne. Pri plánovaní je možné zohľadniť individuálne požiadavky, ako sú skoré alebo neskoré smeny, odpočinok alebo nočné smeny. Zamestnancom a zamestnankyniam, najmä tým, ktoré majú rodinné alebo opatrovateľské povinnosti, to dlhodobo uľahčuje organizáciu pracovného dňa. Zaviedli sme aj aplikáciu „Moja výmena“ [Mein Tausch], ktorá ponúka možnosť spontánnej výmeny smien. (Nemecko, DB)

Zástupcovia odborových zväzov zdôrazňujú, že nie všetky prijaté opatrenia sú pri zlepšovaní rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rovnako úspešné vo všetkých kategóriách pracovných miest. V hlavnom železničnom sektore, najmä na prevádzkových pozíciách, sa riešenia ako inteligentná práca považujú za nedostupné a možnosti práce na čiastočný úväzok sú pomerne zriedkavé. Čiastočne je to spôsobené tým, že pre podniky je ťažké nájsť pracovníkov na tieto špecializované funkcie. Nedostatok príležitostí na obsadenie voľných pracovných miest by mohol sťažiť realizáciu takýchto opatrení.

ŽENY A MUŽI PRACUJÚCI NA ČIASTOČNÝ ÚVÄZOK

Napokon, miera zamestnanosti na čiastočný úväzok sa môže použiť ako ukazovateľ toho, do akej miery sú železničné spoločnosti pripravené podporovať rôzne modely pracovného času, ktoré majú potenciál podporovať zosúladenie rôznych sfér. Na čiastočný úväzok pracuje celkovo len 5 % všetkých zamestnaných mužov, zatiaľ čo v prípade zamestnaných žien sa toto číslo pohybuje až okolo 19 %. Tento podiel sa líši v závislosti od krajiny a spoločnosti: podiely sa pohybujú od 0 % do 21 % v prípade mužov pracujúcich na čiastočný úväzok a od 0 % do 56 % v prípade žien pracujúcich na čiastočný úväzok. Tieto údaje sú zároveň aj odrazom noriem, ktoré sa v jednotlivých krajinách líšia. V 13 spoločnostiach je podiel personálu pracujúceho na čiastočný úväzok nižší ako 5 % u žien aj u mužov (väčšinou okolo 1 % alebo menej). V stredoeurópskych krajinách, ako sú Rakúsko, Francúzsko, Nemecko, Luxembursko, Taliansko a Švajčiarsko, patrí miera zamestnanosti na čiastočný úväzok k najvyšším.



Obrázok 40, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=22

O tom, do akej miery je práca na čiastočný úväzok cenným nástrojom na zosúladenie platenej a neplatenej práce, alebo či by sa na ňu malo pozeráť kriticky vzhľadom na to, že práca na čiastočný úväzok môže obmedziť príjem a kariérne možnosti, sa vedú kontroverzné diskusie. V mnohých prípadoch je práca na čiastočný úväzok nástrojom, ktorý umožňuje zapojiť sa do pracovného života napriek povinnostiam v rámci starostlivosti o inú osobu, najmä ak nie sú k dispozícii iné nástroje zosúladenia pracovného a rodinného života alebo ak je prístup k inštitucionálnej starostlivosti o deti obmedzený. Podniky, ktoré túto možnosť neposkytujú, preto môžu pri hľadaní zárobkovej činnosti znevýhodňovať osoby so zodpovednosťou za starostlivosť – často sú to stále najmä ženy. V porovnaní s celkovým podielom čiastočných úväzkov v uvedených krajinách je príslušná miera čiastočných úväzkov v podnikoch stále pod vnútroštátnym priemerom (Eurostat 2024).

JE POTREBNÉ VYVINÚŤ ĎALŠIE ÚSILIE

Podľa otvorených odpovedí zástupcov odborových zväzov musia železničné spoločnosti nájsť lepšie riešenia pre rodičov s opatrovateľskými povinnosťami v osobitných pracovných podmienkach, ako sú (nepravidelné) smeny či profesie v prevádzke a obsluhu. Zástupcovia odborových zväzov to stále považujú za veľkú a dosiaľ nevyriešenú výzvu.

INŠPIRATÍVNE POSTUPY: ZOSÚLADENIE PRACOVNÉHO A SÚKROMNÉHO ŽIVOTA

EVG A DB (NEMECKO): SPOLOČNÁ DOHODA: PODPORA ROVNOVÁHY MEDZI PRACOVNÝM A SÚKROMNÝM ŽIVOTOM PROSTREDNÍCTVOM RÁMCA R-KBV BFB (NEMECKO)

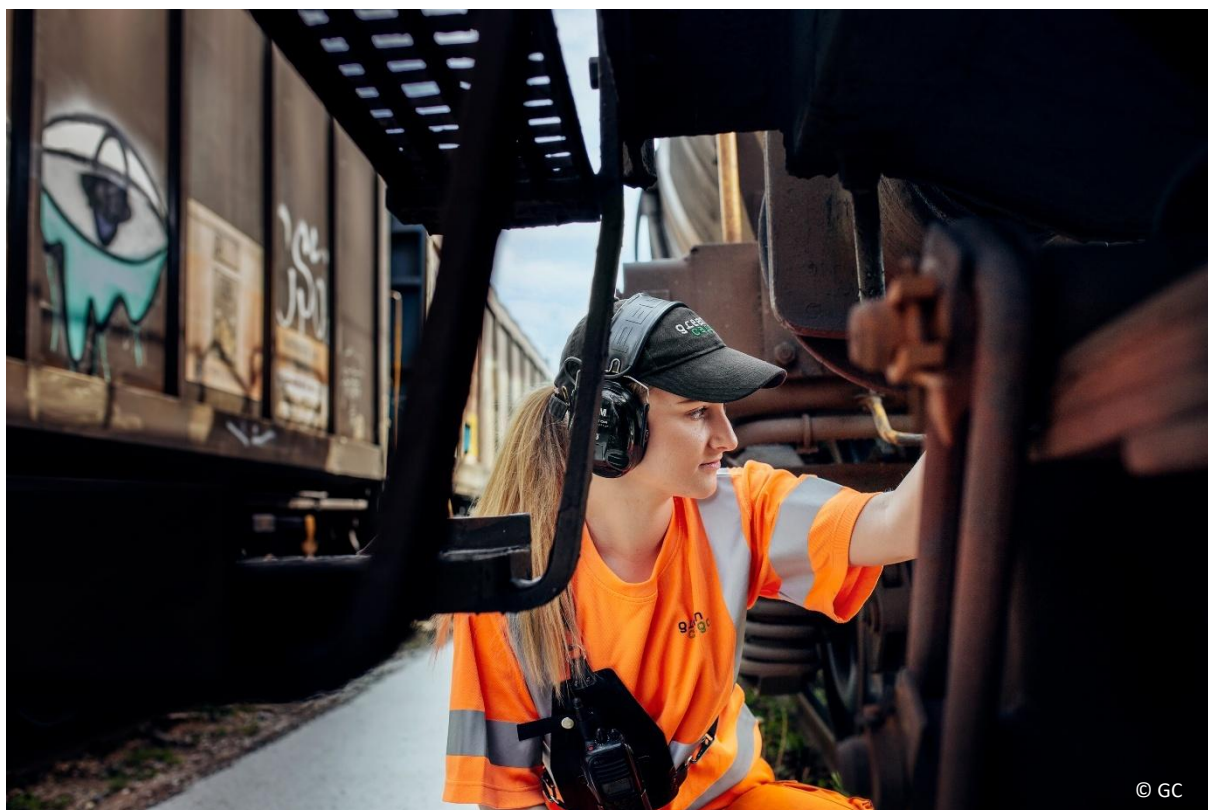
Nemecko, Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG; Odborový zväz pracovníkov železníc a dopravy) a Deutsche Bahn uzavreli progresívnu rámcovú dohodu známu ako R-KBV BFB (Zosúladienie kariéry, rodiny a životného kontextu), ktorá v revidovanej podobe platí od septembra 2022. Cieľom tejto komplexnej dohody je zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom v rôznych fázach života vytvorením flexibilných a inkluzívnych pracovných podmienok. Podporuje personál prostredníctvom štruktúrovaných opatrení, ako je individualizácia pracovného času, rozšírené možnosti práce na čiastočný úväzok a telepráce a cielené diskusie o návrate do práce po rodičovskej dovolenke alebo inom voľne, ktoré bolo čerpané v súvislosti s rodinou. Osobitná pozornosť sa venuje aj povinnostiam v oblasti starostlivosti o deti a dojčenia: zamestnanci a zamestnankyne môžu požiadať o množstvo flexibilných opatrení vrátane možnosti práce na čiastočný úväzok alebo práce na diaľku, využívania dlhodobých časových účtov alebo dovolenky na opatrovanie. V spolupráci so sociálnymi inštitúciami, ako je „Stiftungsfamilie“, poskytuje tento rámec kvalifikované poradenstvo o zákonných nárokoch a prístupe k podporným službám. Okrem toho rámec obsahuje jasné usmernenia o ochrane počas materstva, riešení konfliktov a nové ponuky odbornej prípravy na zabezpečenie dobrej informovanosti a implementácie.

Dohodu dopĺňa spoločne spravované centrum a podrobná sekcia častých otázok, ktorá uľahčuje porozumenie. Vďaka svojmu holistickému prístupu zameranému na personál je R-KBV BFB ukázkovým príkladom toho, ako môže sociálne partnerstvo a prispôsobená flexibilita podporiť rodovú rovnosť a opatrovateľské povinnosti v osôb zamestnaných v železničnom sektore.



5. OBLASŤ POLITIKY: KARIÉRNÝ ROZVOJ

Ženy sú v železničnom sektore stále nedostatočne zastúpené. V dôsledku toho je potrebné doteraz prijaté opatrenia zintenzívniť, aby bolo možné začať presadzovať a podporovať postup žien na vyššie pozície a ich kariérny rast na všetkých úrovniach.¹⁷



¹⁷ Dohoda európskych sociálnych partnerov o ŽENÁCH V ŽELEZNIČNOM SEKTORE, s. 11

Podpora kariérneho rastu žien je nevyhnutná na prekonanie ich nedostatočného zastúpenia v železničnom sektore. Hoci sa dosiahol určitý pokrok, je potrebné vyvinúť cielenejšie úsilie, aby sa ženám zabezpečili rovnaké príležitosti na kariérny postup a zastávanie vedúcich pozícií na všetkých úrovniach odvetvia.

V tejto časti sa skúma, ako Európska dohoda sociálnych partnerov o ženách v železničnom sektore podporuje iniciatívy na podporu rodovej rovnosti v kariérnom postupe. Kľúčovým cieľom je zabezpečiť, aby sa interný postup na vyššie pozície prebiehal podľa rovnakých zásad nediskriminácie ako externý nábor. Zdôrazňuje sa význam rovnakého prístupu k odbornej príprave, kvalifikačným programom a vedúcim pozíciám, a to aj pre ženy, ktoré nutne nepracujú na plný úväzok.

V záujme ďalšieho zlepšenia rodovej vyváženosti sa podnikom odporúča, aby systémy kariérneho hodnotenia vychádzali zo spravodlivých, rodovo neutrálnych ukazovateľov a zabezpečili, aby sa hodnotenie zameriavalo na kvalitu práce a výsledky. Okrem toho je rozhodujúce aj úsilie o výber žien na riadiace pozície, pričom v dohode sa uvádza, že na každú vedúcu pozíciu by sa mala brať do úvahy aspoň jedna žena, pokiaľ sa nevyčerpalo všetko primerané úsilie o nájdenie kandidáta.

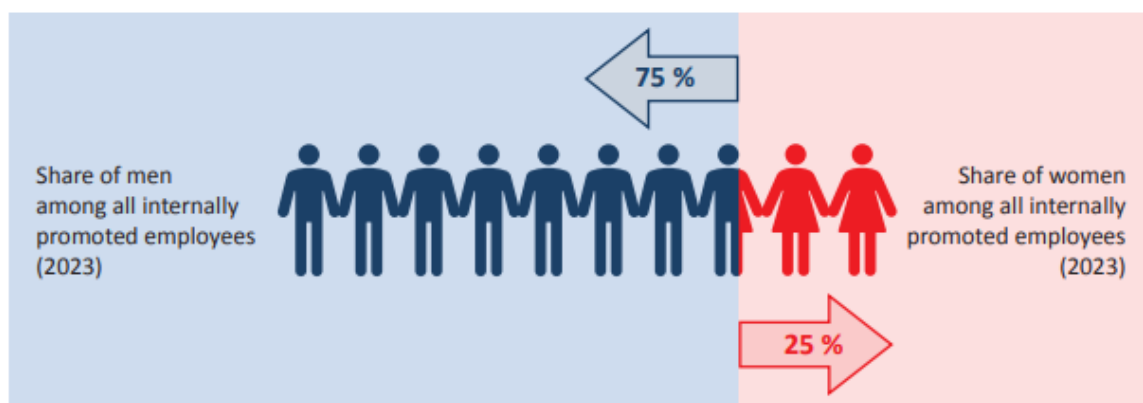
Kľúčovú úlohu zohráva aj transparentnosť a aktívne povzbudzovanie. Personál musí mať potrebné informácie o dostupných možnostiach kariérneho postupu a oddelenie ľudských zdrojov by malo podniknúť proaktívne kroky s cieľom motivovať ženy, aby sa uchádzali o vyššie pozície.

Táto analýza skúma pokrok a výzvy pri implementácii týchto opatrení a zdôrazňuje význam iniciatív na rozvoj kariéry pri budovaní rôznorodejšieho, inkluzívnejšieho a dynamickejšieho železničného sektora.

PODIEL ŽIEN V RÁMCI INTERNE POVÝŠENÉHO PERSONÁLU

Podľa údajov, ktoré poskytli železničné spoločnosti, bolo v roku 2023 interne povýšených celkovo 19 151 zamestnaných osôb, z toho 75 % mužov a 25 % žien. V porovnaní s celkovým podielom žien v železničných spoločnostiach, ktorý predstavuje 23 %, by sme tento o niečo vyšší výsledok mohli interpretovať ako prejav podpory ženám, aby sa ujali vedúcich pozícií. Tu však treba dodať, že interné povýšenie sa týka všetkých úrovní, t. j. nielen manažérskych pozícií, ale aj vedúcich tímov alebo supervízorov.

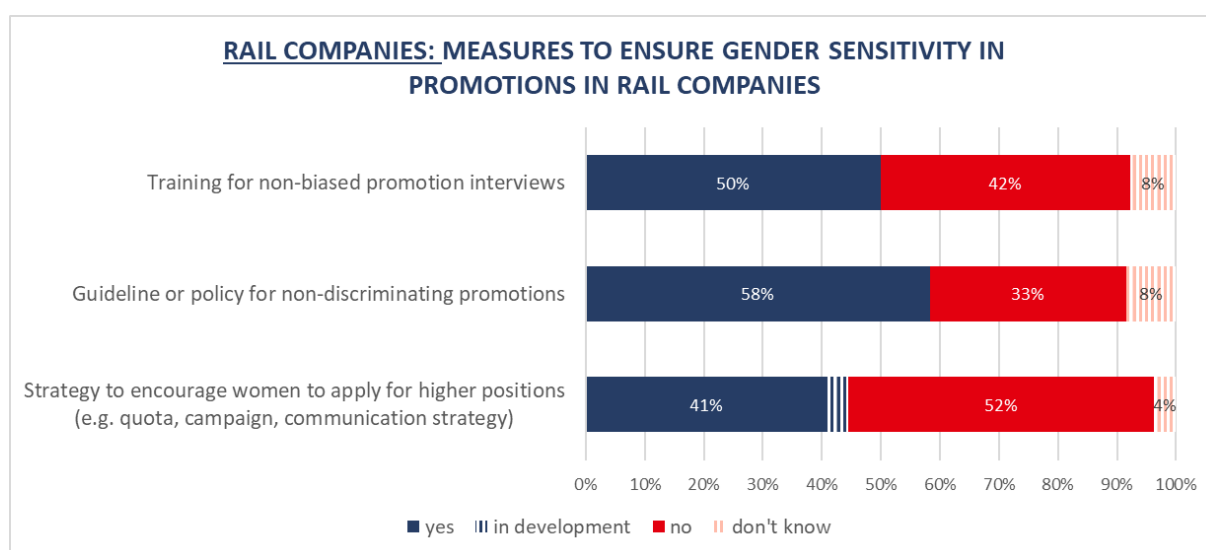
Podiel žien na interných povýšeníach sa v jednotlivých spoločnostiach líši a pohybuje sa od 10 % do 63 %. Tento údaj závisí najmä od celkového podielu žien v príslušných spoločnostiach.



Obrázok 41, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n medzi 28 a 29

Pri vypracúvaní ukazovateľa bolo dôležité zamerať sa len na osoby, ktoré boli povýšené interne v rámci existujúceho personálu, keďže tento ukazovateľ má poukazovať na proces interného povyšovania a opatrenia prijaté v tejto súvislosti.

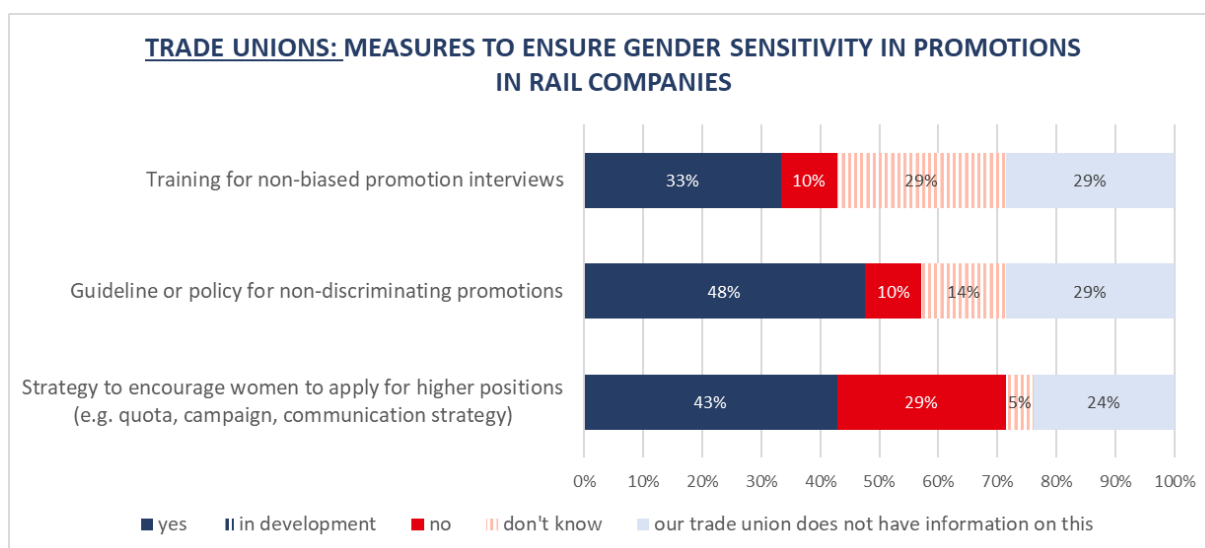
Pri otázke o konkrétnych opatreniach na zabezpečenie rodovej citlivosti pri povýšení 56 % spoločností uviedlo, že majú zavedené usmernenia alebo zásady na nediskriminačné povyšovanie personálu, zatiaľ čo podobný podiel (50 %) ponúka školenia zamerané na objektívne hodnotiace pohovory na účel povýšenia. Až 41 % spoločností využíva osobitné stratégie na motivovanie žien k uchádzaniu sa o vyššie pozície (pozri obrázok nižšie).



Obrázok 42, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n medzi 28 a 29

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: OPATRENIA NA ZABEZPEČENIE ZOHLÁDNEŇA RODOVEJ ROVNOSTI V OBLASTI KARIÉRNEHO POSTUPU V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
Školenia o zásadách objektívnych pohovorov o možnosti povýšenia	
Usmernenie alebo pravidiel nediskriminujúceho procesu povýšenia personálu	
Stratégie na podporu žien v uchádzaní sa o vyššie pozície (napr. kvóty, kampane, komunikačná stratégia)	
áno v procese nie nevedia	

Odborové zväzy sú trochu skeptické: približne štvrtina uvádza, že nemá informácie o týchto problémoch, približne polovica odborových zväzov vie o existujúcich usmerneniach, menej však o stratégiách na podporu žien, a tretina vie o školeniach zameraných na nestranné pohovory o povýšení.



Obrázok 43, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=19

ODBOROVÉ ZVÄZY: OPATRENIA NA ZABEZPEČENIE ZOHLÁDNENIA RODOVEJ ROVNOSTI V OBLASTI KARIÉRNEHO POSTUPU V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
Školenia o zásadách objektívnych pohovorov o možnosti povýšenia	
Usmernenie alebo pravidlá nediskriminujúceho procesu povýšenia personálu	
Stratégie na podporu žien v uchádzaní sa o vyššie pozície (napr. kvóty, kampane, komunikačná stratégia)	
áno v procese nie nevedia náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie	

Pri odpovediach na otvorené otázky na opis konkrétnych opatrení stanovených na podporu povyšovania najmä zamestnankýň niektoré spoločnosti zdôrazňujú, že tento strategický cieľ podporujú aj opatrenia, ktoré opísali v iných častiach prieskumu, najmä kvalifikačné a vzdelávacie opatrenia pre celý personál, ktoré sú inkluzívne a podporujú rodovú rovnosť ako takú.

Sedem spoločností opísalo ďalšie opatrenia na zabezpečenie rodovej citlivosti pri povýšení, ktoré sú uvedené v nasledujúcej tabuľke.

PRÍKLADY OPATRENÍ NA ZABEZPEČENIE RODOVEJ CITLIVOSTI PRI KARIÉRNOM POSTUPE

Odborná príprava a zvyšovanie povedomia o inkluzívnych postupoch pri povýšení personálu

Povinné a nepovinné školenia o nevedomej zaujatosti, inkluzívnom vedení, medzikultúrnej komunikácii, zákone o rovnakom zaobchádzaní, riadení záležitostí týkajúcich sa zdravotne postihnutých osôb a o sexuálnom obťažovaní – pričom cieľom je vytvorenie spravodlivých štruktúr povyšovania (ÖBB, Rakúsko; SNCF, Francúzsko)

Školenie DE&I (Diversity, Equity & Inclusion) pre zamestnancov ľudských zdrojov a manažérov ako súčasť komplexnejšej stratégie certifikácie a presadzovania rodovej rovnosti (FS Italiane, Taliansko; SNCF, Francúzsko)

Školenia zamerané na posilnenie postavenia žien a ciele povzbudzovanie žien, aby sa uchádzali o vedúce pozície, napr. prostredníctvom školení pre uchádzačov o zamestnanie oslovujúcich ženy (SBB CFF FFS, Švajčiarsko; DB, Nemecko)

Koučovanie a mentoring pre vedúcich pracovníkov s cieľom podporiť ženy pri preberaní zodpovedných pozícií, každoročné pripomínanie stratégie inklúzie a nediskriminácie personálu ľudských zdrojov, ktorý zodpovedá za hodnotenie personálu (povýšenie a zvýšenie platu); v čase oceňovania zarúčenie minimálneho zvýšenia platu na sumu zodpovedajúcu priemeru pre danú kategóriu pre všetky zamestnankyne na materskej dovolenke alebo dovolenke na opateru adoptovaného dieťaťa. (SNCF, Francúzsko)

Inkluzívne stratégie prijímania a hodnotenia zamestnancov a zamestnankýň

Používanie inkluzívneho systému hodnotenia a povyšovania na vyššiu pozíciu a rovnaký prístup pre interných a externých uchádzačov so záväzkom otvorenosti a transparentnosti pri zverejňovaní pracovných ponúk (PKP, Poľsko; NS, Holandsko; SNCF, Francúzsko)

Zásada minimálneho pracovného času (napr. rovnaký prístup k povýšeniu pre zamestnancov pracujúcich viac ako 24 hodín týždenne) s cieľom znížiť štrukturálne prekážky (NS, Holandsko)

V spolupráci s odborovými zväzmi monitorovanie a ročné podávanie správ výboru pre rodovú rovnosť (SNCF, Francúzsko)

Rodová vyváženosť pri plánovaní nástupníctva a výbere kandidátov

Uplatňovanie usmernení „50/50 rodová rovnováha“ pri plánovaní nástupníctva, ktoré vedie k merateľným výsledkom (napr. 35 % nástupcov v roku 2024 boli ženy) a dohľad zo strany výboru pre rodovú rovnosť s každoročným podávaním správ (FS Italiane, Taliansko)

Interné stratégie náboru, ktoré aktívne vyžadujú vyhľadávanie žien pri obsadzovaní interných pozícií. (CFL, Luxembursko; SNCF, Francúzsko)

Plánovanie nástupníctva s povinným zohľadnením žien; siete a výmenné platformy, ako napríklad DB Women's Network ako silná interná komunita; kampane na zviditeľnenie úspešných žien; externé partnerstvá s organizáciami, ako napríklad Frauen-Karriere-Index, Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Initiative Chef:innensache Charta der Vielfalt (DB, Nemecko)

Rovnaký prístup k povýšeniu pre celý personál definovaný v stratégii spoločnosti; všetky pracovné ponuky zverejnené interne a prístupné pre celý personál; podpora ženských vzorov, ktoré môžu hovoriť o svojej kariérnej dráhe. (SNCF, Francúzsko)

Podpora žiadostí žien o povýšenie

Vývoj motivačných stratégií na podporu kvalifikovaných žien pri uchádzaní sa o interné povýšenie (RENFE, Španielsko)

Cielená podpora žien v ambícii prevziať vedúce funkcie prostredníctvom interných programov a komunikácie, napr. program „Fast Track“ (DB, Nemecko; SBB CFF FFS, Švajčiarsko; SNCF, Francúzsko)

Osoby, ktoré uviedli, že majú v spoločnosti stratégiu na podporu žien pri uchádzaní sa o vyššie pozície, mali takéto stratégie aj bližšie opísať. Odpovede sú súhrnne uvedené v nasledujúcej tabuľke a zoskupené podľa prierezových tém.

STRATÉGIE NA MOTIVOVANIE ŽIEN PRI UCHÁDZANÍ SA O VYŠŠIE POZÍCIE

Mentoring a vytváranie sietí

Súčasťou novej stratégie EDI sú programy mentoringu a vodcovstva. (IE, Írsko)

Mentoring prostredníctvom SNCF Mixité (SNCF, Francúzsko)

Interná sieť mentoriek (Eurostar, Belgicko)

Vytvorenie databázy kvalifikovaných žien a zmienka o mentorovaní (RENFE, Španielsko)

Zamestnanecké platformy pre dialóg a vytváranie sietí: DB Women's Network s viac ako 6 500 členkami ako interná komunikačná platforma; mentoringový program „Women at DB“ a „Women in Executive Program“ (DB, Nemecko)

Vzdelávanie a rozvoj

Pohovory založené na kompetenciách a školenia pre personál zamerané na pohovory; mapovanie kariéry prostredníctvom Oracle, aby ženy videli, aká kvalifikácia a skúsenosti sú potrebné pre ich požadovanú pozíciu. (IE, Írsko; DB, Nemecko)

Príslušné možnosti odbornej prípravy; štruktúrované monitorovanie (FS Italiane, Taliansko)

Príležitosti na rozvoj vrátane zdieľania so ženskými vodcovskými vzormi a stáží (ÖBB, Rakúsko)

Programy odbornej prípravy manažérov a manažérok a vedúcich pracovníkov a pracovníčok (SNCF, Francúzsko)

Vzory a zviditeľnenie

Interná kampaň „LeadHership“ prezentujúca ženy líderky, ktoré inšpirujú ostatných. (CFL, Luxembursko)

Podpora ženských vzorov prostredníctvom zdieľania a stáží zameraných na rozvoj (ÖBB, Rakúsko)

Komunikácia o vzoroch a kariérnych dráhach žien (SNCF, Francúzsko)

Zviditeľnenie žien v riadiacich pozíciách a zverejnenie portrétov žien na DB Planet (DB, Nemecko)

Kvóty a postupy na rodovo vyvážený kariérny postup

Vyvážené postupy vrátane aspoň jednej ženy v užšom výbere na manažérske pozície a pozície vedúcich tímov; táto prax sa týka pozícií na plný a čiastočný úväzok. (DB, Nemecko)

Povinné kvóty, uprednostňovanie žien s rovnakou kvalifikáciou; pracovné ponuky nabádajú ženy, aby sa u nás uchádzali o zamestnanie. (ÖBB, Rakúsko)

Manažment musí zabezpečiť „vyváženú“ skupinu talentov na vedúce pozície, zákon Rixain na zabezpečenie zastúpenia žien vo vedení a vyššom manažmente. (SNCF, Francúzsko)

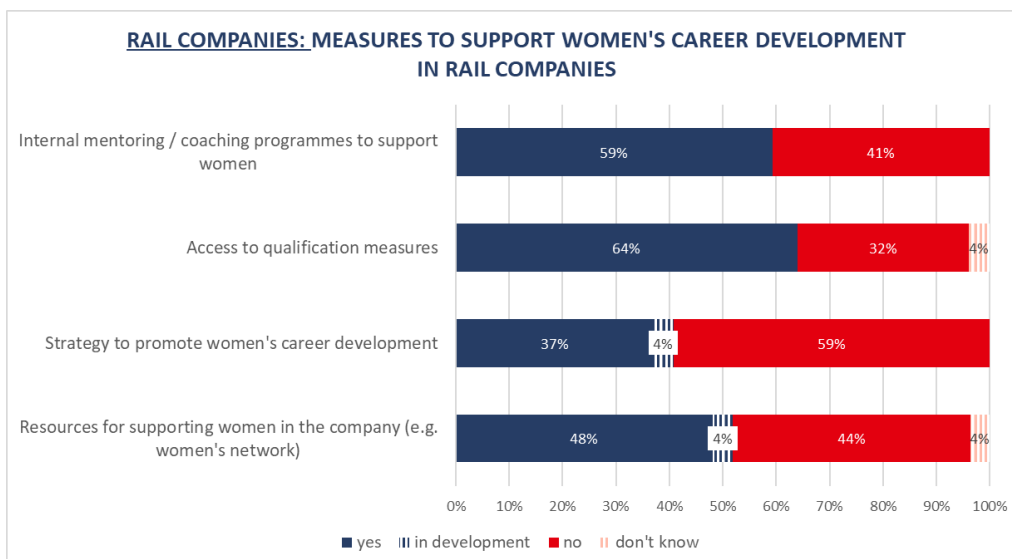
Motivujúca pracovná kultúra

Pravidlá zakazujúce obťažovanie, psychologicky bezpečné prostredie a zapojenie mužov do diskusií o rodovej rovnosti s cieľom podporiť inkluzívnu kultúru. (FS Italiane, Taliansko; SNCF, Francúzsko)

Zástupcovia odborových zväzov, ktorí spomínajú konkrétne opatrenia svojich spoločností, zároveň uvádzajú podobné prístupy, pričom jedinou kritikou je, že personál na čiastočný úväzok sa dostatočne nezohľadňuje.

OPATRENIA NA PODPORU KARIÉRNEHO ROZVOJA ŽIEN V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

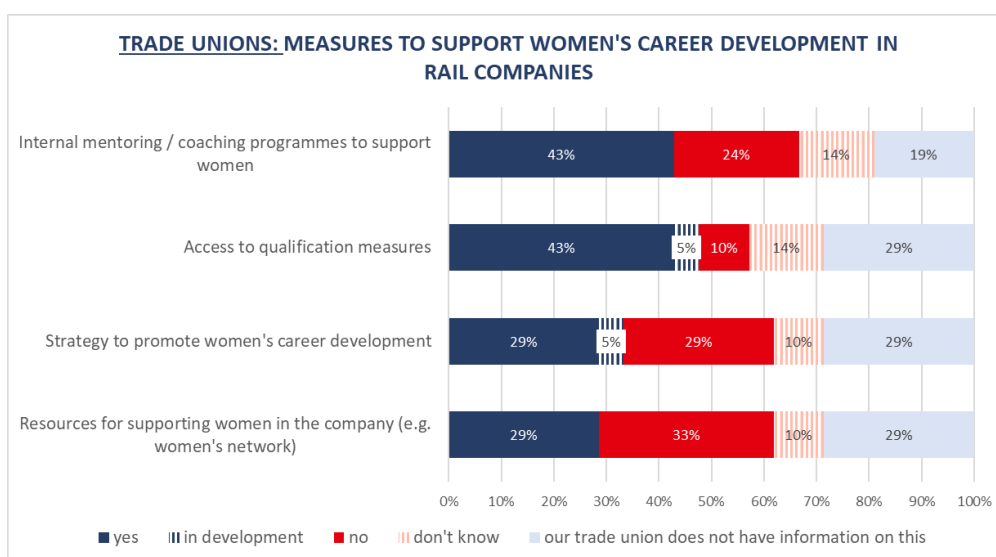
Nasledujúci graf znázorňuje, aké opatrenia a v akom rozsahu uplatňujú spoločnosti na podporu kariérneho rozvoja žien – bez osobitného zamerania na interné povýšenie. Najpopulárnejšou odpoveďou je, že sa poskytuje prístup ku kvalifikačným opatreniam (64 % spoločností), po ktorých nasledujú interné mentorské/koučovské programy na podporu žien (59 %). Poskytovanie zdrojov na podporu žien v spoločnosti – napr. na vytvorenie siete žien, uvádza ako stratégiu 48 % respondentov. Najmenšiu podporu získala otázka týkajúca sa existencie stratégie na podporu kariérneho rozvoja žien (37 %).



Obrázok 44, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n medzi 28 a 29

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: OPATRENIA NA PODPORU KARIÉRNEHO ROZVOJA ŽIEN V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
Interný mentoring/koučing na podporu žien	
Prístup k opatreniam v oblasti kvalifikácie	
Stratégia na propagáciu kariérneho rozvoja žien	
Zdroje na podporu žien v spoločnosti (sieť žien)	
áno v procese nie nevedia	

Odpovede odborových zväzov opäť naznačujú, že majú skeptickejší názor: približne štvrtina uvádza, že nemá informácie o týchto záležitostiach, zatiaľ čo menej ako polovica odborových zväzov súhlasila s tým, že ich príslušné spoločnosti podporujú prístup ku kvalifikačným opatreniam, ako aj interným mentorským/koučovacím programom. Pokiaľ ide o ďalšie dve možnosti, o iniciatívach spoločností v týchto oblastiach vie len o niečo menej ako 30 %.



Obrázok 45, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=19

ODBOROVÉ ZVÄZY:: OPATRENIA NA PODPORU KARIÉRNEHO ROZVOJA ŽIEN V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
Interný mentoring/koučing na podporu žien	
Prístup k opatreniam v oblasti kvalifikácie	
Stratégia na propagáciu kariérneho rozvoja žien	
Zdroje na podporu žien v spoločnosti (sieť žien)	
áno v procese nie nevedia náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie	

Päť spoločností podrobnejšie opísalo svoje stratégie na podporu kariéry žien. Jedna zo spoločností – Lietuvos Geležinkeliai (LTG) – zdôrazňuje, že nemá osobitnú stratégiu kariérneho rozvoja žien, ale podporuje kariérny rast všetkých prostredníctvom ročných hodnotení výkonnosti, 360° spätnej väzby pre personál manažmentu, rozsiahlych vzdelávacích programov a spravodlivých výberových procesov na vedúce pozície. Spoločnosť podporuje povedomie o rozmanitosti a rodovej rovnosti s cieľom zabezpečiť rovnaké príležitosti.

STRATÉGIE SPOLOČNOSTÍ NA PODPORU KARIÉRNEHO ROZVOJA ŽIEN

Programy rozvoja vedúcich pracovníkov a mentoring

Podpora vedúcich pozícií žien prostredníctvom špecializovaných programov, mentoringu, koučingu a seminárov zameraných na budovanie vodcovských zručností a kariérny postup (IÉ, Írsko; ÖBB, Rakúsko; DB, Nemecko; SNCF, Francúzsko)

Iniciatívy vzájomného mentoringu a zdieľania medzi vedúcimi pracovníčkami a mladými talentovanými ženami na podporu zviditeľnenia a vytvárania sietí (ÖBB, Rakúsko; SNCF, Francúzsko)

Štruktúrované siete talentov a absolventov pre ženy s vysokým potenciálom na podporu kariérneho rastu a udržania žien v spoločnosti (DB, Nemecko)

Mentoring, zdieľanie medzi vedúcimi ženami a mladými talentmi; podpora žien prostredníctvom odbornej prípravy, certifikácie a internej siete pre rodovú rovnosť (SNCF, Francúzsko)

Stratégie a zodpovednosť v oblasti diverzity, rovnosti a inklúzie (DEI)

Zavedenie zásad DEI do procesov prijímania zamestnancov a zamestnankýň, spravodlivého odmeňovania, transparentných kariérnych postupov a hodnotenia na základe zásluh (FS Italiane, Taliansko; SNCF, Francúzsko)

Aktívne úsilie v boji proti rodovým stereotypom a podpora inkluzívneho správania na všetkých organizačných úrovniach (FS Italiane, Taliansko; SNCF, Francúzsko)

Zodpovednosť manažmentu za plnenie cieľov v oblasti rodovej vyváženosti (napr. zvýšenie počtu žien vo vedúcich funkciách na 40 % do roku 2035) sledovaná prostredníctvom kľúčových ukazovateľov výkonnosti (DB, Nemecko; ÖBB, Rakúsko)

Spravodlivé prijímanie nového personálu, rovnosť v odmeňovaní, transparentný kariérny postup a hodnotenie na základe zásluh; zvýšenie podielu žien na riadiacich pozíciách na minimálne 30 % do roku 2026 a 40 % do roku 2029 (v súlade so zákonom Rixain z roku 2021) (SNCF, Francúzsko)

Získavanie talentov a vytváranie interných sietí

Rozširovanie tímov špecializovaných na vyhľadávanie talentov a zavádzanie iniciatív (ako sú ročné rozvojové programy pre ženy) s cieľom zvýšiť pripravenosť na vedúce pozície (IÉ, Írsko)

Propagácia voľných pracovných miest a kariérnych príležitostí v rámci sietí a komunít zameraných na ženy (SBB CFF FFS, Švajčiarsko; DB, Nemecko)

Priame oslovenie talentovaných žien s ponukou kariérnych príležitostí (SBB CFF FFS, Švajčiarsko; SNCF, Francúzsko)

Odborové zväzy v prípade DB zdôraznili, že manažéri musia aspoň raz ročne podávať správy o tom, čo robia, aby do DB prilákali viac žien. Ďalší odborový zväz z Bulharska výslovne uvádza, že v súčasnosti

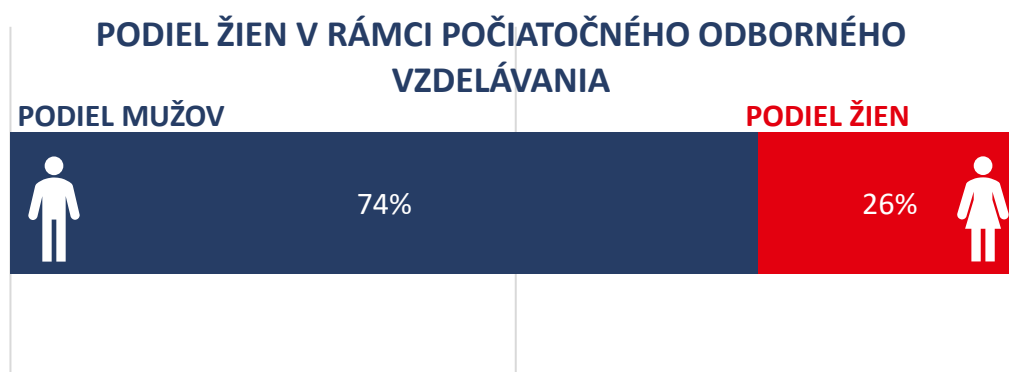
vedie kampaň za to, aby sa v podniku zakotvila stratégia na podporu kariérneho rozvoja žien. Na tento účel sa organizujú informačné kampane a konferencie za účasti zamestnávateľov.

PODIEL ŽIEN V RÁMCI POČIATOČNÉHO ODBORNÉHO A ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA

V tejto súvislosti je dôležitou témou účasť zamestnankýň na počiatocnom a ďalšom vzdelávaní. Ak zhrnieme údaje, ktoré uviedli spoločnosti, konkrétne údaje o účastníkoch týchto dvoch typov vzdelávania, dostaneme nasledujúci obraz:

- V roku 2023 bolo v počiatocnom odbornom vzdelávaní 104 530 zamestnancov, z toho 26 % žien.
- v roku 2023 bolo na kontinuálnom vzdelávaní 281 745 osôb, z toho 23 % žien.

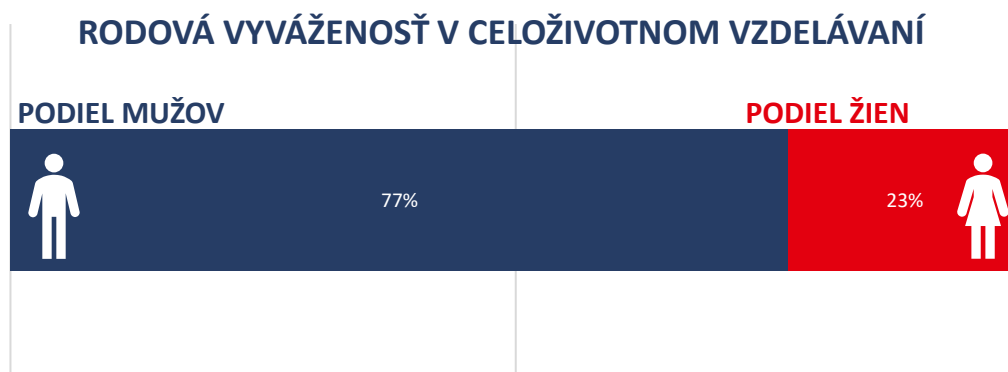
Začneme podrobnejšie pri počiatocnom odbornom vzdelávaní: vzhľadom na to, že v mnohých krajinách sa počiatocné odborné vzdelávanie ponúka pri nástupe do zamestnania s cieľom získať príslušnú kvalifikáciu na výkon zamestnania, zdá sa, že porovnanie podielu žien v rámci novo prijatého personálu a účastníkov vzdelávania je primerané a logické. Ako sa uvádza v 3. oblasti politiky, podiel žien medzi novými zamestnancami je 25 %, čo približne zodpovedá 26 % žien v počiatocnom odbornom vzdelávaní. Podiel žien v počiatocnej odbornej príprave sa v jednotlivých spoločnostiach líši a pohybuje sa od 0 % do 47 % (tieto krajné hodnoty sa týkajú spoločností s pomerne malým počtom zamestnancov a zamestnankýň; v spoločnostiach s aspoň 500 účastníkmi počiatocnej odbornej prípravy sa tento podiel pohybuje od 7 % do 40 %).



Obrázok 46, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n medzi 28 a 29

V ďalšom grafe sa zameriavame na podiel zamestnancov a zamestnankýň v kontinuálnom vzdelávaní. Miera účasti žien medzi všetkými zamestnancami je nižšia a dosahuje len 23 %. Keďže táto kvóta presne zodpovedá podielu žien v pracovnej sile (tiež 23 %), naznačuje to, že v rámci opatrení odbornej prípravy zrejme nedochádza k výslovnej podpore žien.

V jednotlivých železničných spoločnostiach sa miera účasti žien na vzdelávacích programoch výrazne líši a pohybuje sa od 9 % do 55 %. V porovnaní s príslušnými podielmi žien v spoločnostiach existuje niekoľko spoločností, ktoré povyšujú výrazne viac žien, ako je obvykle v podobne veľkých spoločnostiach. Vyniká tu najmä MÁV (Maďarsko), IÉ (Írsko) a ŽSR (Slovensko) (pričom je potrebné poznamenať, že posledné dve prekvapivo nezapájajú takmer žiadne ženy do počiatocného odborného vzdelávania).



Obrázok 47, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n medzi 28 a 29

Celkovo tieto oblasti politiky ukazujú zmiešaný obraz: približne polovica spoločností opísala a implementovala mnoho konkrétnych opatrení (v niektorých oblastiach dokonca ešte viac spoločností ako polovica), zatiaľ čo zároveň existujú aj spoločnosti, ktoré v tomto smere nevyvíjajú žiadne konkrétne iniciatívy. Podiel žien zúčastňujúcich sa na školeniach je zhruba rovnaký ako podiel zo všetkých zamestnancov, pričom podiel žien, ktorým sa podarí dosiahnuť interné povýšenie je mierne vyšší, a to vrátane všetkých pozícií a úrovní.

INŠPIRATÍVNE POSTUPY: KARIÉRNY ROZVOJ

SBB (ŠVAJČIARSKO): MEETING POINT ONESBB 2025 („TREFFPUNKT ONESBB 2025“, LEADERSHIP – STRETNUTIA SO ZAMERANÍM NA DIVERZITU A INKLÚZIU)

Cieľové skupiny opatrenia/iniciatívy: cieľovou skupinou sú „Führungskräfte der SBB“ (vedúci pracovníci SBB). Účasť je dobrovoľná, ale vedenie spoločnosti ju dôrazne odporúča. Časový harmonogram implementácie opatrenia/iniciatívy:

Harmonogram implementácie prebieha od apríla 2025 do októbra 2025. Počas tohto obdobia bude približne 50 príležitostí na stretnutia a do týchto stretnutí sa zapojí približne 1 000 lídrov. Každé stretnutie je moderované samostatne, s účasťou niekoho z vrcholového manažmentu a dvoch ďalších vedúcich pracovníkov, ktorí stretnutia facilitujú.

Opis: obsah opatrenia/iniciatívy:

Opatrenie „Treffpunkt OneSBB 2025“ je navrhnuté tak, aby odrážalo rozmanitosť a súvisiace výzvy a prínos s pridanou hodnotou. Zameriava sa na zdieľanie a výmenu skúseností medzi vedúcimi pracovníkmi naprieč všetkými divíziami s cieľom porozumieť rôznym perspektívam a naštartovať celkovú optimalizáciu. Tento rok sa dôraz kladie na hodnotu SBB „úcty“ a posilnenia hnutia OneSBB. Aktivity zahŕňajú moderované stretnutia, diskusie o osobných skúsenostiach, dynamike tímu a firemných perspektívach týkajúcich sa rozmanitosti a rešpektu. Okrem toho vznikla sada kariet s rôznymi scenármi z reálneho života, ktoré predstavujú výzvy pri každodennom vedení v kontexte rozmanitosti a inklúzie. Tieto sady kariet umožňujú lídrom zapojiť sa do výmeny skúseností a navzájom sa obohacovať skúsenosťami a nápadmi na prekonanie týchto výziev. Prostredníctvom takejto komunikácie sa posilňuje sebareflexia a empatia, ako aj vodcovské schopnosti a podporuje sa úctivé a inkluzívne prostredie.

Aktivita sa zameriava na reflexiu vedenia, rozmanitosť a podporu inkluzívnosti v rámci tímov – v súlade s iniciatívami kariérneho rozvoja. Zdôrazňuje rozvoj vedúcich pracovníkov: povzbudzuje lídrov, aby uvažovali o výzvach v oblasti rozmanitosti, zdieľali perspektívy a presadzovali rešpektujúce postupy vedenia, ktoré sú nesmierne dôležitými zložkami kariérneho postupu a rozvoja.

Zistenia: vplyv opatrenia/iniciatívy (napr. na základe správ, hodnotení):

Opatrenie zdôrazňuje rešpektujúce vedenie a rozmanitosť ako ústredné komponenty na dosiahnutie stratégie SBB. Táto stratégia stavia do centra pozornosti jednotlivca a povzbudzuje zamestnancov, aby vnímali rozmanitosť ako pridanú hodnotu, čo podporuje stratégiu inklúzie a spolupatričnosti. Takýto prístup je obzvlášť dôležitý pre ženy, ktoré bývajú často v menšine. Dôraz na psychologickú bezpečnosť a inklúziu slúži ako prevencia pred sexizmom. Okrem toho sa rozmanitosť v rámci tímov pozitívne odráža pri rozvoji nových nápadov a inovácií, čo podporuje riešenia, ktoré sú inkluzívne, orientované na zákazníka a udržateľné.

LTG (LITVA): ŽENSKÝ KLUB A MENTORSKÝ PROGRAM V ŽELEZNIČNOM SEKTORE – POSILNENIE ŽENSKÉHO TALENTU ZVNÚTRA

Spustením ženského klubu LTG a pridruženého mentorského programu spoločnosť Lithuanian Railways (LTG) prijala proaktívny prístup k podpore rodovej rovnosti a budovaniu inkluzívnejšej kultúry v rámci organizácie. Tieto iniciatívy sú zakotvené v širšej stratégii diverzity a inklúzie spoločnosti, ktorá si za prioritu stanovila rodovú vyváženosť, zapojenie mladých talentov a zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím.

Ženský klub, ktorý bol založený v roku 2020, sa rozrástol na približne 230 žien a zameriava sa na vodcovstvo, osobný a profesionálny rozvoj, zdravie a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Jej poslaním je prepájať ženy v rámci skupiny LTG, podporovať ich rozvoj a v konečnom dôsledku pretransformovať LTG na najatraktívnejšieho zamestnávateľa pre ženy v európskom železničnom sektore.

Ústredným pilierom iniciatívy je mentorský program, ktorý bol spustený v roku 2021 a ktorý prepája zamestnankyne so skúsenými mentormi zo všetkých úrovní manažmentu – vrátane mužských mentorov. Program trvá šesť mesiacov a zahŕňa školenia, partnerskú podporu od predchádzajúcich mentorov a diskusie vedené odborníkmi. Účasť je dobrovoľná a vytvára podporný priestor na kariérny rozvoj, výmenu a posilnenie postavenia.

Výsledky sú už viditeľné: podiel žien vo vedúcich pozíciách sa neustále zvyšuje – z 25 % v roku 2021 na 29 % v roku 2024. Cieľom je 35 % do roku 2029. Zmenšil sa aj rozdiel v odmeňovaní žien a mužov a budúce plány zahŕňajú meranie korelácií medzi angažovanosťou žien, blahobytom a kariérnou mobilitou.

Kombináciou interného budovania komunity so štruktúrovanou kariérnou podporou vytvorili litovské železnice škálovateľný model postupov, ako podporiť vodcovstvo žien a vyvrátiť rodové stereotypy v železničnom sektore.

RDG (SPOJENÉ KRÁĽOVSTVO): KRUH MENTORINGU NA PODPORU POSILNENIA POZÍCIE ŽIEN

Cieľové skupiny opatrenia/iniciatívy: personál, ktorý v súčasnosti nepôsobí na pozíciách vrcholového manažmentu. Zatiaľ čo mentorský kruh je iniciatíva vedená našou sieťou na podporu rodovej rovnosti „Empower“, je otvorený pre každého a nie je obmedzený len na ženský personál.

Časový harmonogram implementácie opatrenia/iniciatívy: Mentorský kruh sa koná počas šiestich mesiacov – jedno 1-hodinové sedenie mesačne.

Opis: obsah opatrenia/iniciatívy:

Naša sieť na podporu rodovej rovnosti „Empower“ je sponzorovaná naším generálnou riaditeľkou Jac Starrovou. Na podporu zamestnancov pri kariérnom postupe usporiadala skupinové mentorské stretnutia, z ktorých každé malo inú tému. Počas týchto stretnutí sa Jac podelila o svoje skúsenosti z pozície ženy na senior pozícii a vo výkonnom vedení. Hovorila o výzvach i príležitostiach, s ktorými sa na svojej kariérnej ceste stretla. Účastníci a účastníčky stretnutí sa tak môžu navzájom učiť z perspektív a skúseností ostatných. Zorganizovali sme dve „kolá“ mentorského kruhu s 10 účastníkmi a účastníčkami z celej spoločnosti v rámci každého kola.

Zistenia: vplyv opatrenia/iniciatívy (napr. na základe správ, hodnotení):

Spätná väzba od účastníkov a účastníčok bola veľmi pozitívna – poskytla im príležitosť rozvíjať svoju sebadôveru, naučiť sa, ako sa stať odolnejšími, a dala im príležitosť viesť hĺbkové rozhovory s naším generálnym riaditeľom.

Úspech mentorského krúžku viedol k vytvoreniu ďalšieho, ktorý vedie naša sieť pre zamestnancov z etnických menšín „Embrace“ a ktorého účastníkov bude mentorovať naša finančná riaditeľka Ola Ogun.

BLS AG (ŠVAJČIARSKO): MENTORING ZAMERANÝ NA DIVERZITU

Cieľové skupiny opatrenia/iniciatívy: najmä ženy, ale aj iné nedostatočne zastúpené skupiny obyvateľstva

Časový harmonogram vykonávania opatrenia/iniciatívy: Prvé kolo sa končí v januári 2026, po vyhodnotení prechádzame do druhého kola.

Opis:

Cieľom je posilniť postavenie žien vo vedúcich pozíciách a zvýšiť povedomie o prekážkach v kariérnom raste žien (a ďalších zastúpených skupín obyvateľstva).

Zistenia: vplyv opatrenia/iniciatívy (napr. na základe správ, hodnotení):

Zatiaľ nebolo vyhodnotené.

**DB, ODBOROVÝ ZVÄZ EVG, AGV MOVE (NEMECKO): ROKOVANIE O BUDÚCNOSTI –
POSILNENIE POSTAVENIA ŽIEN S VYSOKÝM POTENCIÁLOM PROSTREDNÍCTVOM
SPOLUPRÁCE ODBOROVÝCH ZVÄZOV A SPOLOČNOSTÍ**

V rámci priekopníckej spolupráce spustili Deutsche Bahn (DB), odborový zväz EVG a AGV MOVE spoločný program zameraný na vodcovské zručnosti „Rokovanie o budúcnosti!“ v roku 2024 s cieľom posilniť postavenie žien s vysokým potenciálom na strane zamestnávateľov aj zamestnancov. V rámci programu sa vybralo desať účastníčok – po päť z každej strany. Dôraz sa kládol na pripravenosť na vedenie už v počiatočnom štádiu, a to prostredníctvom zlepšovania vzájomného porozumenia a zdieľanej kvalifikácie presahujúcej organizačné hranice. Počas jedného roka účastníčky absolvovali päť modulov zameraných na komunikáciu, rokovanie, odborné znalosti a kooperatívne vedenie, pričom značný dôraz sa kládol na rozvoj zachovania identity. Kľúčovou zásadou programu bolo podporovať ženy vo vedúcich pozíciách bez toho, aby ich nútili prispôsobovať sa tradičným mužským normám – uznávajúc, že úspech môže prameniť z autenticity a „vedenia v ženskom štýle“.

Osobitná pozornosť sa venovala interpersonálnym zručnostiam, ako je empatia, aktívne počúvanie a komunikácia zameraná na cieľ, spolu so strategickým chápaním železničného systému naprieč oddeleniami. Posledný modul sa zaoberal vedením rôznorodých a skúsených tímov – čo je obzvlášť dôležité pre mladších, netradičných alebo začínajúcich vedúcich pracovníkov. Školenia dopĺňali pravidelné digitálne nadväzujúce aktivity a neformálne príležitosti na nadväzovanie kontaktov. Zároveň sa vytvorila sieť absolventiek, ktorá podporuje pokračujúcu vzájomnú podporu, sparing v nových manažérskych rolách a poradenstvo medzi jednotlivými rolami – obzvlášť cenná pridaná hodnota pre všetky talenty, ktoré sa potrebujú zorientovať v povinnostiach zamestnancov aj zamestnávateľov. Táto iniciatíva nielenže zvyšuje rodovú rozmanitosť vo vedení, ale je aj modelom efektívnej spolupráce medzi manažmentom a odborovými zväzmi pri transformácii organizačnej kultúry.



6. OBLASŤ POLITIKY: ROVNAKÉ ODMEŇOVANIE A ROZDIELY V ODMEŇOVANÍ ŽIEN A MUŽOV

Právo na rovnakú odmenu pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je jednou zo základných zásad EÚ zakotvených v Rímskych zmluvách a musí sa uplatňovať. Základom účinného uplatňovania tohto práva na rovnaké odmeňovanie je zabezpečiť, aby politika odmeňovania spoločnosti bola transparentná pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne.¹⁸



© CFL

¹⁸ Dohoda WiR, strana 12.

Napriek tomu, že dosiahnutie rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je základnou zásadou Európskej únie, rozdiely v odmeňovaní mužov a žien v mnohých odvetviach vrátane železničného priemyslu stále pretrvávajú. Transparentné a spravodlivé politiky odmeňovania sú nevyhnutné na zabezpečenie rovnosti, spravodlivosti a vytvorenie pracoviska, kde je ocenenie za prínos pre ženy aj mužov rovnaké. V tejto súvislosti má nesmierny význam prijatie smernice EÚ o transparentnosti odmeňovania z roku 2023¹⁹. Jeho cieľom je posilniť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty medzi mužmi a ženami prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania.

Táto časť sa zaoberá uplatňovaním opatrení uvedených v Dohode WiR, ktoré sú zamerané na odstránenie diskriminácie v odmeňovaní na základe pohlavia a na zavedenie transparentnosti odmeňovania. Tieto opatrenia vyžadujú nasledujúce pravidlá:

- ✓ *Spoločnosti nesmú diskriminovať na základe pohlavia, pokiaľ ide o úroveň odmeňovania, zvyšovanie plátov a udeľovanie bonusov.*
- ✓ *Zamestnávateľia sledujú úroveň miezd mužov a žien na porovnateľných pozíciách.*

Preto sa železničným spoločnostiam odporúča, aby pravidelne prehodnocovali svoje pravidlá odmeňovania s cieľom zabezpečiť spravodlivosť a dodržiavanie zásad nediskriminácie. V rámci tohto prehodnotenia by mali posudzovať hodnotu práce na základe jasných a objektívnych kritérií, ako sú zručnosti, zodpovednosť a povaha vykonávaných úloh, čím sa zníži riziko zaujatosti v platových tabuľkách. Ďalším dôležitým krokom pri riešení nerovností je monitorovanie úrovne odmeňovania mužov a žien na porovnateľných pozíciách. Transparentné platové štruktúry a spravodlivé procesy zvyšovania plátov a prémie sú nevyhnutné na budovanie dôvery a dosiahnutie rodovej rovnosti na pracovisku.

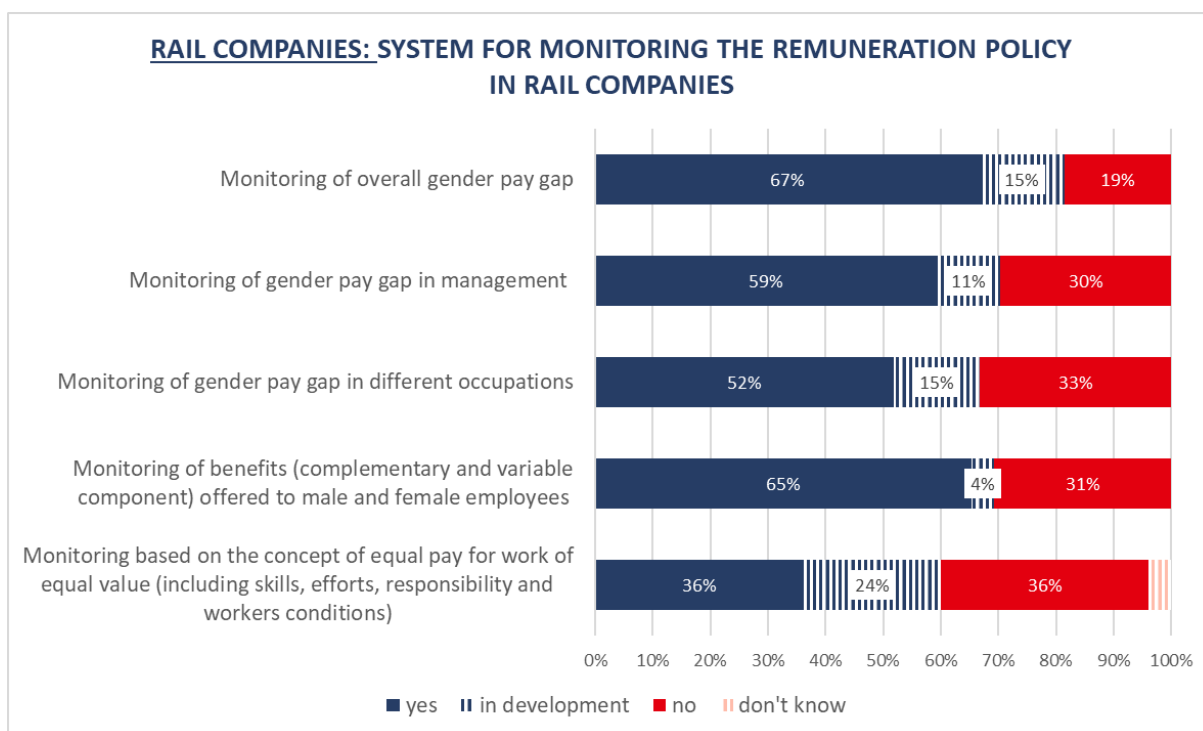
Zavedením týchto opatrení môže železničný sektor podniknúť zmysluplné kroky na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a vytvoriť spravodlivé a inkluzívne prostredie, ktoré bude prínosom pre celý personál. V tejto časti sa bude analyzovať pokrok, výzvy a osvedčené postupy pri dosahovaní rovnosti v odmeňovaní v tomto odvetví.

¹⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023 na posilnenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty medzi mužmi a ženami, a to prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. Dostupné online na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> (posledný prístup: 12. 6. 2025).

MONITOROVANIE PRAVIDIEL ODMEŇOVANIA V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

V Dohode WiR sa zdôrazňuje význam a nevyhnutnosť práva na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, pričom sa požaduje transparentnosť odmeňovania a pravidelné monitorovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Kľúčové poznatky získavame predovšetkým z analýzy rôznych systémov monitorovania pravidiel odmeňovania v železničných spoločnostiach – z pohľadu samotných železničných spoločností a na základe potvrdenia zo strany odborových zväzov.

Na základe vykonanej analýzy monitorovania pravidiel odmeňovania v železničných spoločnostiach sa dospelo k záveru, že: celkovo 67 % skúmaných spoločností v súčasnosti monitoruje celkové rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, zatiaľ čo ďalších 15 % pracuje na vývoji takéhoto monitorovacieho systému. Zároveň 59 % železničných spoločností monitoruje rodové rozdiely v odmeňovaní na úrovni manažmentu a 52 % na úrovni povolania. Pokiaľ ide o vývoj benefitov, ako sú prémie alebo pohyblivé zložky mzdy, len 65 % železničných spoločností, ktoré sa zúčastnili na prieskume, uviedlo, že tento aspekt sleduje. Najpozoruhodnejšie však je, že len 36 % opýtaných spoločností vykonáva monitorovanie na základe teórie rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty, pričom používa objektívne kritériá hodnoty práce a zohľadňuje zručnosti, úsilie, zodpovednosť a podmienky personálu. Keďže smernica EÚ o transparentnosti odmeňovania, ktorá upravuje tieto aspekty, je stále pomerne nová, môže železničným spoločnostiam trvať dlhšie, kým ju plne začlenia do svojich monitorovacích systémov. To naznačuje aj pomerne vysoký podiel železničných spoločností, ktoré v súčasnosti pracujú na vývoji takéhoto systému (24 %).

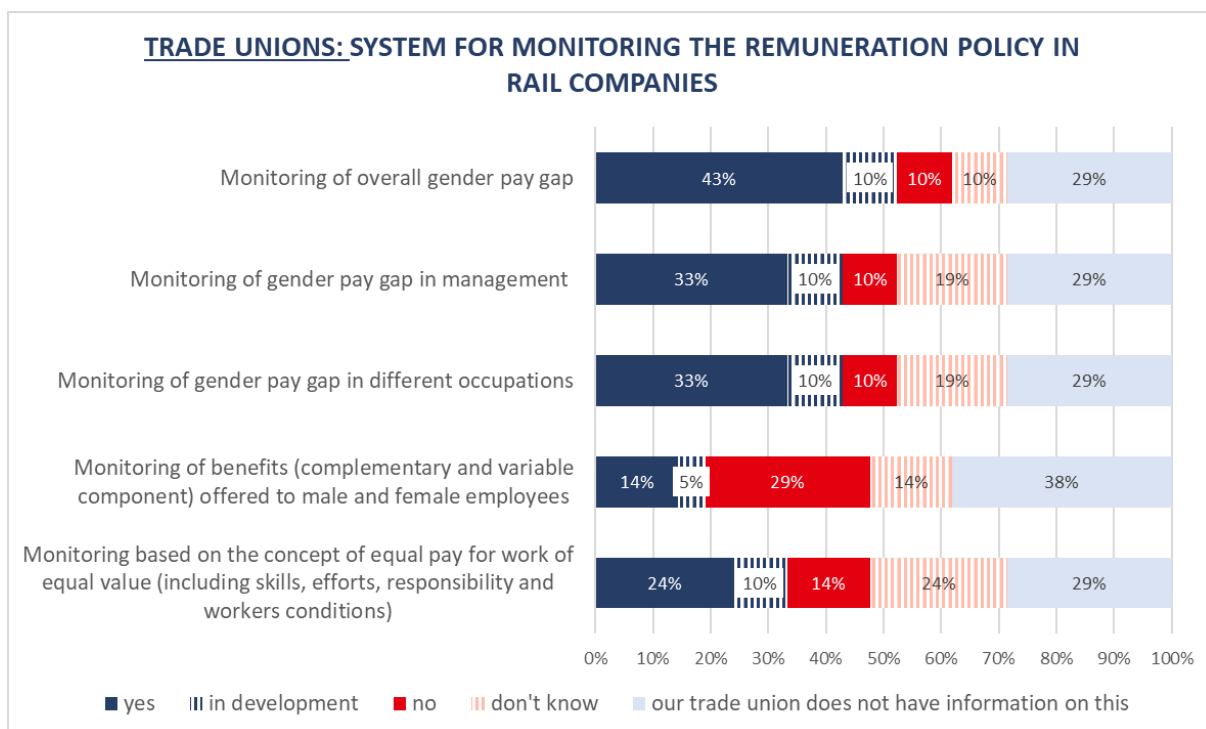


Obrázok 48, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n medzi 25 a 27

Monitorovanie celkového rozdielu v odmeňovaní žien a mužov	
Monitorovanie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v manažmente	
Monitorovanie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v rôznych profesiách	
Monitorovanie benefitov (odmena, pohyblivá zložka platu) poskytovaných zamestnancom a zamestnankyniam	
Monitorovanie z hľadiska pravidla rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (vrátane zručností, úsilia, zodpovednosti a pracovných podmienok)	
áno v procese nie nevedia	

Hoci bol pri monitorovaní celkových rozdielov v odmeňovaní žien a mužov zaznamenaný relatívne pozitívny trend, rozdiely v transparentnosti pretrvávajú v dôsledku obmedzeného prístupu odborových zväzov k informáciám. Nedostatočné sú aj poznatky o monitorovaní rodových rozdielov v manažmente, čo poukazuje na nedostatočnú pozornosť venovanú hierarchickej nerovnosti. Kritickým nedostatkom je nedostatok informácií poskytnutých skúmaným odborovým zväzom o sledovaní benefitov a pohyblivej zložky mzdy v železničných spoločnostiach. V spoločnostiach je veľmi nedostatkové aj uplatňovanie objektívnych kritérií na hodnotenie rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty, čo je základná zásada EÚ. Značné nedostatky sa identifikovali aj v znalostiach skúmaných odborových zväzov o týchto aktivitách.

Z prieskumu medzi odborovými zväzmi vyplýva, že súčasný stav monitorovania politík odmeňovania v železničných spoločnostiach, najmä pokiaľ ide o rodovú rovnosť v odmeňovaní, si zaslúži zvýšenú pozornosť. Ak sa pozrieme na čísla: len 43 % opýtaných odborových zväzov vie o tom, že železničné spoločnosti monitorujú celkové rozdiely v odmeňovaní žien a mužov. Ďalších 39 % o takejto iniciatíve nemá žiadne informácie. Podľa vedomostí opýtaných odborových zväzov len tretina železničných spoločností, ktorých zamestnancov zastupujú, monitoruje rozdiely v odmeňovaní mužov a žien v riadiacich funkciách a rôznych ďalších profesiách a takmer polovica z nich o takýchto snahách nevie. Podobné percento opýtaných odborových zväzov uviedlo, že nemajú k dispozícii žiadne informácie o tom, že železničné spoločnosti majú zavedené systémy monitorovania benefitov alebo systémy založené na koncepcii rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty, pričom len 24 % mohlo potvrdiť druhú možnosť a len 14 % prvú.



Obrázok 49, zdroj: databáza L&R „Dohoda WIR“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: SYSTÉM MONITOROVANIA PRAVIDIEL ODMEŇOVANIA V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH				
Monitorovanie celkového rozdielu v odmeňovaní žien a mužov				
Monitorovanie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v manažmente				
Monitorovanie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v rôznych profesiách				
Monitorovanie benefitov (odmena, pohyblivá zložka platu) poskytovaných zamestnancom a zamestnankyniam				
Monitorovanie z hľadiska pravidla rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (vrátane zručností, úsilia, zodpovednosti a pracovných podmienok)				
áno	v procese	nie	nevedia	náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

Skúmané železničné spoločnosti a odborové zväzy uviedli aj ďalšie prvky monitorovacích systémov, ktoré sa v súčasnosti plánujú alebo už v spoločnostiach fungujú a ktoré sa používajú na hodnotenie a porovnávanie hodnoty práce na základe objektívnych kritérií.

ĎALŠIE PRVKY SYSTÉMOV MONITOROVANIA ROVNAKÉHO ODMEŇOVANIA V SPOLOČNOSTIACH

LTG, Litva

Zohľadnenie informácií o trhu odmeňovania pri určovaní minimálnej a maximálnej peňažnej výšky základnej mzdy priradenej k úrovni pozície v rámci spoločnosti vrátane informácií o výbere zamestnancov alebo miere fluktuácie z medzinárodne uznávaných a často používaných prieskumov trhu odmeňovania, ako aj z verejne publikovaných ekonomických prehľadov, správ spoločností a iných zdrojov.

SBB CFF FFS, Švajčiarsko

Poverenie Univerzity St. Gallen externou kontrolou rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a následné udelenie označenia „we pay fair“ („platíme spravodlivo“)

NS, Holandsko

Výskum údajne potvrdzuje, že v spoločnosti neexistujú rozdiely v odmeňovaní žien a mužov.

Vykonávanie polročného monitorovania rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v spoločnosti od roku 2019

IÉ, Írsko

Sledovanie podielu žien v rámci personálu spoločnosti s najvyššími a najnižšími príjmami

Aplikovanie kategorizácie na zabezpečenie rovnakého odmeňovania všetkých zamestnancov, ako aj ustanovení týkajúcich sa transparentnosti pri zverejňovaní pracovných miest, stanovovaní platov a pravidiel pre zvyšovanie platov ako súčasti transparentnej politiky odmeňovania

SNCB/NMBS, Belgicko

Vypracovanie systému kategorizácie pracovných miest pre riadiace/odborné funkcie, v budúcnosti aj pre personál obsluhy a prevádzky

ÖBB, Rakúsko

Vypracovanie systému na hodnotenie pracovných podmienok rôznych pracovných miest a funkcií – v súlade so smernicou EÚ o transparentnosti odmeňovania

Správa o príjmoch spoločnosti ÖBB Holding je zo zákona povinná, a preto sa na úrovni spoločnosti vypracúva každé dva roky (Vida, Rakúsko).

DB, Nemecko

Pracovné podmienky a odmeňovanie sa vo veľkej miere zakladajú na kolektívnych zmluvách uzatvorených s príslušnými odborovými zväzmi, ako aj na zákonných predpisoch platných v jednotlivých krajinách.

Rodovo neutrálne dohody a iné predpisy skupiny týkajúce sa podmienok zamestnávania, hodnotenie a úrovne odmeňovania založené výlučne na požiadavkách príslušných pracovných miest

MÁV, Maďarsko

Platy založené na systéme klasifikácie pracovných miest ako opatrenie na zamedzenie diskriminácie

Infraštruktúra ŽRSM, Severné Macedónsko

Platy určené podľa pracovných miest v rámci štruktúry spoločnosti

SNCF, Francúzsko

Národná kolektívna zmluva pre železničný sektor obsahuje Dohodu o zaradení a odmeňovaní; podpísaná v roku 2021 francúzskou profesijnou organizáciou UTPF v mene jej členov a zastupujúcich odborových zväzov sektora

Úrovne odmeňovania sú založené výlučne na požiadavkách pracovného zaradenia, a preto sú rodovo neutrálne.

Vlastný systém kategorizácie pracovných miest a mriežka

Monitorovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v rámci porovnávacej správy o situácii, ktorá porovnáva aj úroveň odmeňovania žien a mužov a zahŕňa informácie o odmeňovaní na vyšších (senior) pozíciách. Toto monitorovanie sa člení podľa kvalifikácie a druhu zamestnania (na čiastočný alebo plný úväzok). (CGT Cheminots, Francúzsko)

FS Italiane a FNM Group, Taliansko

Nie je potrebný žiadny monitorovací systém, pretože platy sú jasne definované v národnej kolektívnej zmluve (CCNL), a preto každej odbornej pozícii zodpovedá konkrétny plat a príplatky bez potreby ďalšieho objektívneho hodnotenia. (FILT CGIL, Taliansko)

Dôležité míľniky sú zaznamenané pre všetky funkcie, ktoré nie sú striktne zmluvne viazané, keďže v rámci FS Italiane sú manažérske pozície upravené individuálnymi dohodami, v ktorých sa môžu uplatňovať rozdiely, napríklad pokiaľ ide o príplatky alebo odmeny (FILT CGIL, Taliansko).

BDŽ Holding, Bulharsko

Platy sú jasne opísané v zozname pracovných charakteristík, a preto nie je rozdiel v platoch medzi pohlaviami bez ohľadu na pozíciu. (Federácia odborových zväzov v doprave v Bulharsku)

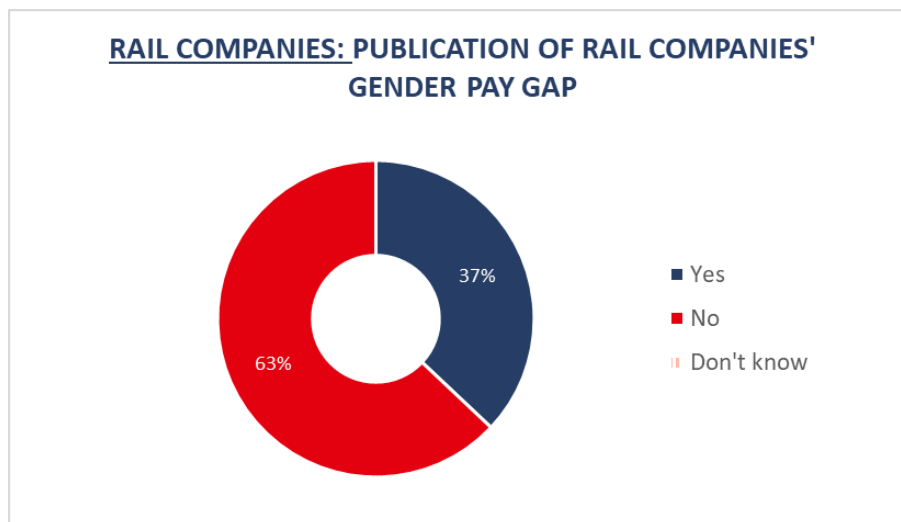
LDZ, Lotyšsko

Odborový zväz má úplný prístup k analytike platov v železničnej spoločnosti, a tak môže transparentne kontrolovať prípadné rozdiely. (Lotyšský odborový zväz železničného a dopravného priemyslu)

ZÁSADY TRANSPARENTNOSTI ODMEŇOVANIA V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

Prijatím Dohody WiR európski sociálni partneri uznávajú transparentnosť odmeňovania ako kľúčový mechanizmus na presadzovanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tento prístup upevnilo aj prijatie smernice EÚ o transparentnosti odmeňovania a Dohoda WiR.

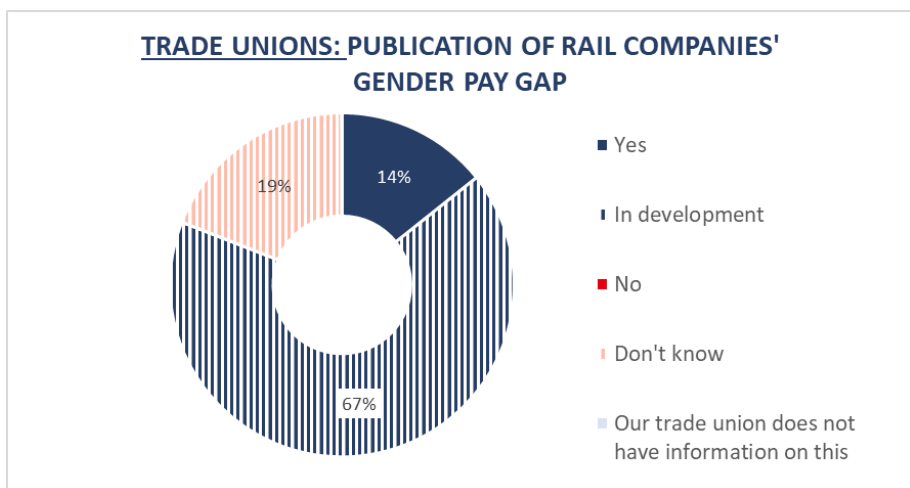
Dôležitým ukazovateľom transparentnosti odmeňovania je to, či sa železničné spoločnosti dobrovoľne rozhodnú zverejňovať rozdiely v odmeňovaní žien a mužov. Z 27 železničných spoločností, ktoré sa zúčastnili na prieskume, iba 37 % zverejňuje svoje údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov, zatiaľ čo 63 % sa takéto údaje nezverejňuje.



Obrázok 50, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=27

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: ZVEREJŇOVANIE ROZDIELOV V ODMEŇOVANÍ ŽIEN A MUŽOV V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
	Áno
	Nie
	Nevedia

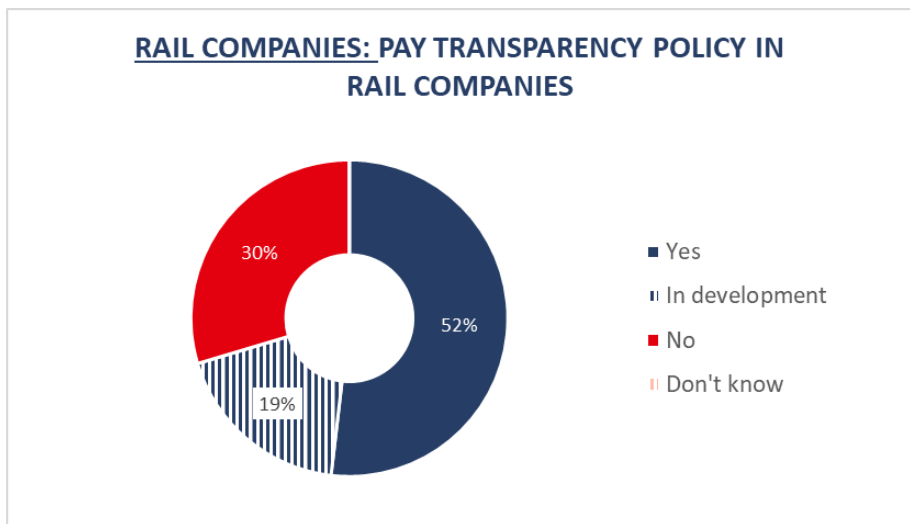
Odborové zväzy, ktoré sa zúčastnili na prieskume, uviedli, že len 14 % z nich vie zverejňovať údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov zo strany železničných spoločností. 67 % opýtaných odborových zväzov však predpokladá, že v železničných spoločnostiach sa v súčasnosti vyvíjajú procesy a systémy na podporu zverejňovania rodových rozdielov v odmeňovaní, čo naznačuje určitý pokrok v oblasti transparentnosti odmeňovania.



Obrázok 51, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: ZVEREJŇOVANIE ROZDIELOV V ODMEŇOVANÍ ŽIEN A MUŽOV V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
	Áno
	Nie
	Nevedia
	Náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

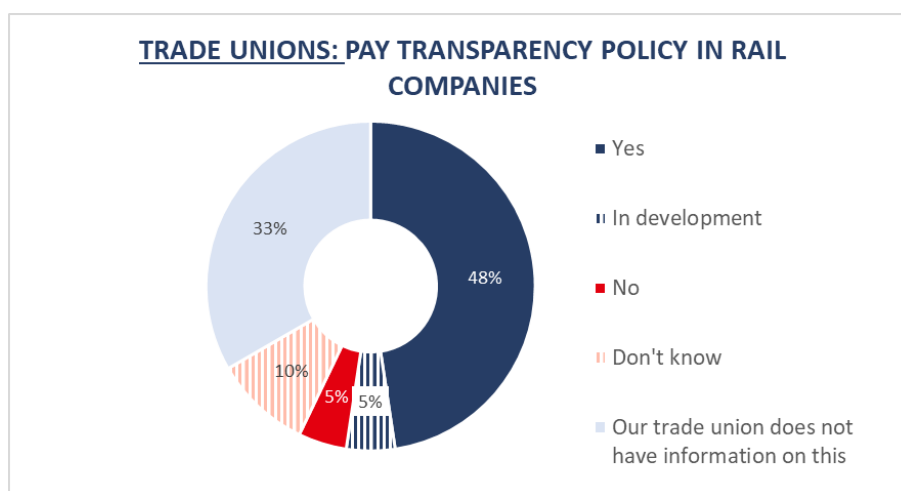
Podľa prieskumu 52 % železničných spoločností už zaviedlo politiku transparentnosti odmeňovania, 19 % ju práve pripravuje. Zvyšných 30 % uvádza, že takúto politiku nemá.



Obrázok 52, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=27

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: ZÁSADY TRANSPARENTNOSTI ODMEŇOVANIA V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia

Podobne je to aj v prípade odborových zväzov, ktoré v prieskume uviedli, že 48 % z nich vie o politike transparentnosti odmeňovania v železničných spoločnostiach, ktorých zamestnancov zastupuje, a po 5 % uviedlo, že takáto politika sa pripravuje alebo momentálne ešte chýba. Zároveň značná časť odborových zväzov (43 %) nemala informácie o žiadnej politike transparentnosti odmeňovania v železničných spoločnostiach.

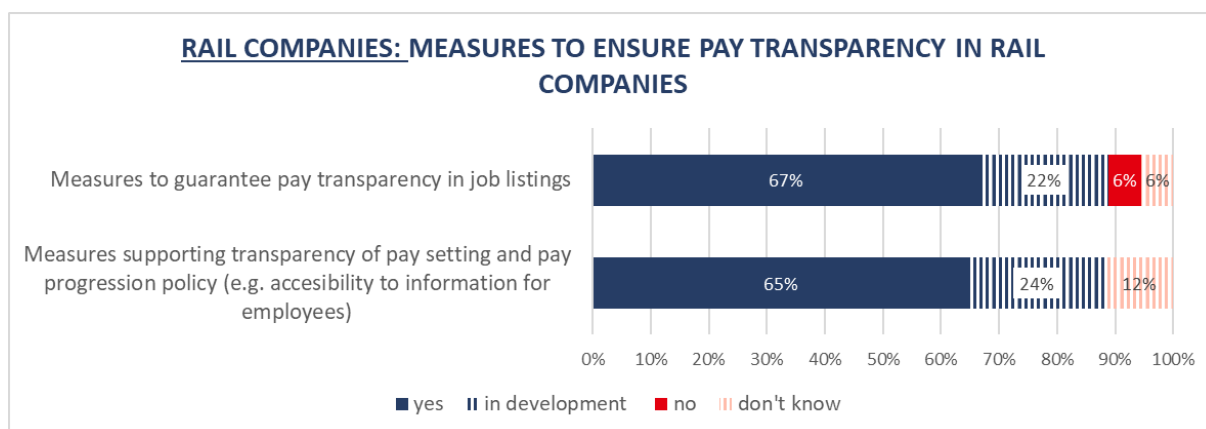


Obrázok 53, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: ZÁSADY TRANSPARENTNOSTI ODMEŇOVANIA V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia
	Náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

Hoci väčšina železničných spoločností, ktoré sa zúčastnili na prieskume, už prijala opatrenia na transparentnosť odmeňovania alebo ich práve prijíma, 30 % spoločností, ktoré takúto politiku nemajú, zostáva významnou prekážkou pri zabezpečovaní spravodlivého a nediskriminačného odmeňovania. Rozdiel medzi pohľadmi spoločností a odborových zväzov na implementáciu politiky naznačuje nedostatočnú koordináciu a komunikáciu, ako aj nejednotnosť pri uplatňovaní zásad transparentnosti v celom sektore.

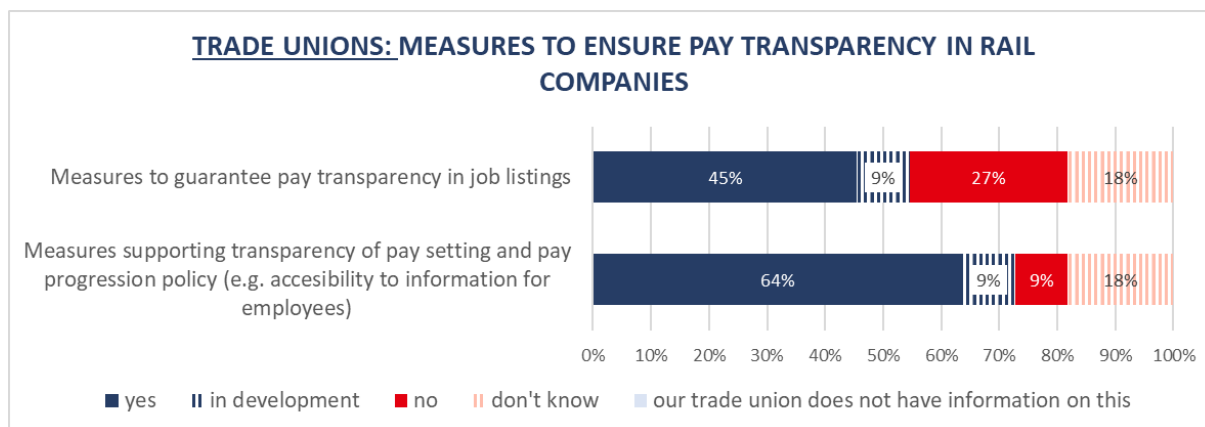
V súlade s politikou EÚ v oblasti transparentnosti odmeňovania a ustanoveniami Dohody WiR sú európski sociálni partneri povinní prijať konkrétne opatrenia na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania a zaviesť konkrétne opatrenia na dosiahnutie týchto cieľov. Podľa opýtaných železničných spoločností 67 % z nich už uplatňuje opatrenia na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania v pracovných ponukách a ďalších 22 % na príprave takýchto opatrení v súčasnosti pracuje. Iba 6 % spoločností uvádza, že v súčasnosti takéto opatrenia nemá. Podobne 65 % železničných spoločností, ktoré sa zúčastnili na prieskume, uvádza, že má zavedené opatrenia na podporu transparentnosti v oblasti stanovovania a vývoja miezd, ako je napríklad prístupnosť informácií pre personál, a 24 % spoločností uvádza, že takéto opatrenia v súčasnosti pripravujú.



Obrázok 54, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n= 17 a 18

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: OPATRENIA NA ZABEZPEČENIE TRANSPARENTNÉHO ODMEŇOVANIA V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH			
Opatrenia na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania v pracovných inzerátoch			
Opatrenia na podporu transparentného nastavovania odmeny za prácu a pravidiel zvyšovania odmeny za prácu			
	áno	v procese	nie nevedia

Naproti tomu len 45 % opýtaných odborových zväzov potvrdilo, že v železničných spoločnostiach, ktorých zamestnancov zastupujú, už boli zavedené opatrenia na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania v inzercii pracovných miest, a 9 % potvrdilo, že sa na takýchto opatreniach pracuje. Oveľa vyšší podiel – 27 % odborových zväzov – však uvádza, že železničné spoločnosti v daných krajinách takéto opatrenia nemajú. Pokiaľ ide o opatrenia na podporu transparentnosti v oblasti stanovovania miezd a pravidiel platového postupu v železničných spoločnostiach, názory opýtaných odborových zväzov a železničných spoločností sa vo veľkej miere zhodujú: 64 % odborových zväzov vie o tom, že sa takéto opatrenia v súčasnosti uplatňujú, a ďalších 9 % vie o tom, že sa takéto opatrenia pripravujú. Napriek tomu 9 % priznáva, že takéto opatrenia v ich železničných spoločnostiach v súčasnosti chýbajú.



Obrázok 55, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=11

ODBOROVÉ ZVÄZY: OPATRENIA NA ZABEZPEČENIE TRANSPARENTNÉHO ODMEŇOVANIA V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH				
Opatrenia na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania v pracovných inzerátoch				
Opatrenia na podporu transparentného nastavovania odmeny za prácu a pravidiel zvyšovania odmeny za prácu				
áno	v procese	nie	nevedia	naš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

Záverom možno konštatovať, že nedostatočná transparentnosť postupov odmeňovania predstavuje viacero problémov a bráni identifikácii systémových nerovností v odmeňovaní a štrukturálnych predsudkov. Okrem toho obmedzuje možnosť personálu domáhať sa svojich práv, najmä pokiaľ ide o rovnaké odmeňovanie. Zároveň oslabuje schopnosť odborových zväzov monitorovať, posudzovať a účinne reagovať na rodové rozdiely v odmeňovaní. Celkovo to narúša vykonávanie smernice EÚ o transparentnosti odmeňovania, ktorá nariaďuje transparentné štruktúry odmeňovania a prístup k mechanizmom nápravy. Zistenia do určitej miery poukazujú na nesúlad medzi niektorými súčasnými postupmi v sektore a právnymi normami EÚ, čo ohrozuje dosiahnutie cieľov v oblasti rovnakého odmeňovania v celom sektore železníc. Napriek tomu je potrebné poznamenať, že významná väčšina železničných spoločností už zaviedla základné opatrenia transparentnosti (viac ako 65 % v oboch kategóriách). Približne štvrtina spoločností je v procese vývoja svojich rámcov, čo naznačuje pozitívnu dynamiku, ale aj potrebu podpory. Pretrvávajúca menšina buď stále nemá žiadne opatrenia transparentnosti, alebo o nich nevie.

Presné opatrenia, ktoré železničné spoločnosti využívajú na zaručenie transparentnosti odmeňovania v inzercii pracovných miest alebo na podporu transparentnosti v oblasti stanovovania odmeňovania a pravidiel platového postupu, sú podrobnejšie opísané nižšie. Okrem toho mnohé z týchto opatrení prispievajú aj k úsiliu železničných spoločností zabezpečiť rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ako zdôraznili viaceré z opýtaných spoločností.

PRÍKLADY OPATRENÍ ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTÍ NA PODPORU TRANSPARENTNOSTI ODMEŇOVANIA

PODMIENKY TRANSPARENTNÉHO ODMEŇOVANIA NOVO PRIJATÉHO PERSONÁLU

Pravidlá odmeňovania, podľa ktorých sa ku každej inzerovanej pozícii priraduje rozpätie/úroveň odmeňovania alebo presný plat, ktorý sa zverejňuje spolu s inzerátom. (LTG, Litva; RDG, Spojené kráľovstvo; SNCF, Francúzsko; ŽRSM Infrastructure, Severné Macedónsko)

Vývoj modelu zverejňovania rozsahu platov v pracovných inzerátoch, pilotné pokusy vo vybraných oblastiach/iniciatívach (SNCB/NMBS, Belgicko; DB, Nemecko)

Minimálny plat v pracovných inzerátoch podľa príslušnej kolektívnej zmluvy. V niektorých prípadoch, napr. pri riadiacich pozíciách, sa uvádza reálny plat. (ÖBB, Rakúsko)

Zverejňovanie základného platu v inzerátoch bez ohľadu na pohlavie a zverejňovanie odmien (ŽSSK Cargo, Slovensko)

Smernica spoločnosti pre obsadzovanie voľných pracovných miest (ČD, Česko)

Zverejňovanie pracovných profilov s opisom zručností, skúseností a požiadaviek na vzdelanie v pracovných inzerátoch a definované pracovné kategórie a platové rozpätie pre každé pracovné miesto (SBB CFF FFS, Švajčiarsko; SNCF, Francúzsko)

Zahrnutie platového zaradenia alebo ohodnotenia na pracovnom mieste do interných inzerátov (DB, Nemecko; SNCF, Francúzsko)

Monitorovanie rovnakého odmeňovania žien a mužov pri prijímaní do zamestnania a nápravné opatrenia v prípade nerovného odmeňovania (SNCF, Francúzsko)

PODMIENKY TRANSPARENTNÉHO ODMEŇOVANIA PRE SÚČASNÝ PERSONÁL

Pravidlá odmeňovania, ktoré stanovujú odmenu na základe úrovne stanovenej pre danú pozíciu v rámci spoločnosti, výsledkov dosiahnutých zamestnancom či zamestnankyňou v danom ročnom hodnotení výkonnosti, situácie na trhu odmeňovania a rozpočtu prideleného na mzdy. (LTG, Litva)

Mzdy na jednotlivých pozíciách upravujú interné predpisy alebo smernice. (ŽSSK Cargo, Slovensko; ŽSSK, Slovensko)

Systém indexácie, ktorý stanovuje postavenie a plat stáleho personálu CFL pre každú úroveň a stupeň v súlade s klasifikačnou tabuľkou pracovných miest, tabuľkami platových indexov a ďalšími ustanoveniami. Hodnota zodpovedajúca indexu sto v indexovaných tabuľkách odmeňovania je hodnota, ktorá je alebo bude platná pre štátnych zamestnancov. Dôchodkové zložky platov personálu podliehajú zrážkam na dôchodok vo výške platnej pre štátnych zamestnancov. (CFL, Luxembursko)

Transparentné platové stupnice (napr. platová tabuľka) a vývoj v rámci platových stupníc. Platy stanovené na základe funkcie, zručností a odbornej praxe (SNCB/NMBS, Belgicko; e.g.o.o., Nemecko; ŽSSK Cargo, Slovensko)

Uplatňovanie zásady rovnakého a spravodlivého odmeňovania, keď sú podmienky na určenie odmeny za rovnakú alebo rovnocennú prácu rovnaké, ale zohľadňujú sa aj znalosti, zručnosti a skúsenosti zamestnanca či zamestnankyne. (EVR, Estónsko; PKP, Poľsko)

Kritériá na stanovenie a zvyšovanie platov stanovené oddelením ľudských zdrojov, ktoré sa zdieľajú so zástupcami personálu, a celkový rozpočet jednotlivých návrhov na zvýšenie platov sa zdieľajú so zástupcami personálu v osobitných výboroch. (SNCF, Francúzsko)

Katalóg pracovných miest alebo funkcií v záujme lepšej transparentnosti (ČD, Česko; BLS, Švajčiarsko; SNCF, Francúzsko)

Závazok k rovnosti v odmeňovaní: zákaz diskriminácie v odmeňovaní na základe pohlavia. Pravidelné preskúmanie štruktúry odmeňovania s cieľom zabezpečiť spravodlivé odmeňovanie (DB, Nemecko; SNCF, Francúzsko)

VNÚTROPODNIKOVÉ NÁSTROJE A ĎALŠIA PODPORA PRI PRESADZOVANÍ ROVNOSTI V ODMEŇOVANÍ

Personálny nástroj znázorňujúci osobný mzdový vývoj zamestnancov (SBB CFF FFS, Švajčiarsko)

Monitorovanie pomocou ukazovateľov požadovaných v rámci nástrojov „Index rovnosti“ (každoročné zverejňovanie výsledkov na webových stránkach spoločnosti) a výročná porovnávacia správa o rodovej rovnosti; vylúčenie materskej dovolenky ako faktora, ktorý negatívne ovplyvňuje prémie a povýšenie. (SNCF, Francúzsko)

Vlastný systém hodnotenia pracovných miest, v ktorom má personál možnosť požiadať o zmenu zaradenia. (IE, Írsko)

Podpora pracovníkov oddelenia ľudských zdrojov a oddelenia Comp & Ben v procese stanovovania miezd (BLS, Švajčiarsko)

ZAČLENENIE VNÚTROŠTÁTNYCH PRÁVNÝCH PREDPISOV ALEBO PRÁVNÝCH PREDPISOV EÚ DO PRAVIDIEL ODMEŇOVANIA V SPOLOČNOSTIACH

Implementácia smerníc o rovnakom odmeňovaní plánovaná v rokoch 2025/26 (ČD, Česko)

Platy podľa príslušnej kolektívnej zmluvy v závislosti od konkrétnych pozícií (ÖBB, Rakúsko; ŽS Infrastructure, Srbsko)

Zohľadnenie štruktúry platov v tíme a v celej skupine v procese stanovovania platov (môže byť predmetom revízie na základe informácií zo smernice EÚ o transparentnosti odmeňovania). (ÖBB, Rakúsko)

Právna povinnosť dodržiavať zásadu rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty vyplývajúca z vnútroštátnych právnych predpisov a kolektívnych zmlúv (FS Italiane, Taliansko)

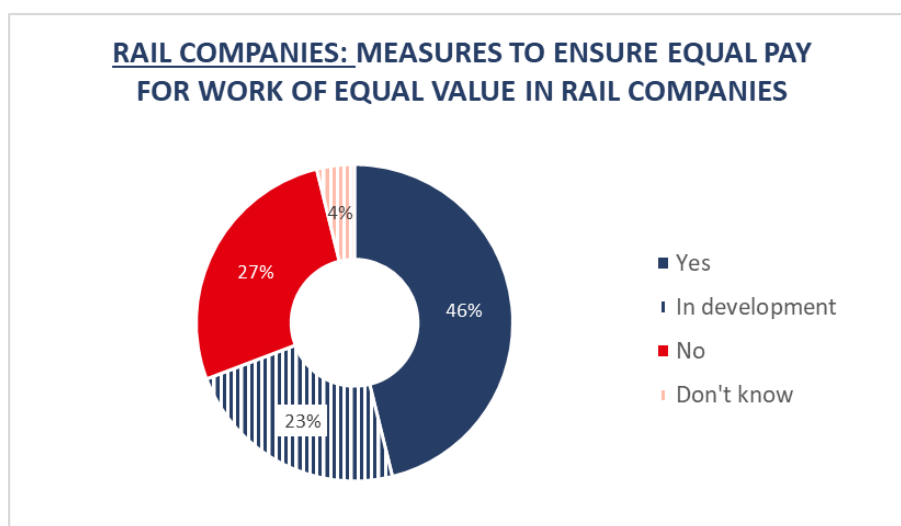
Zákonné právo personálu požadovať informácie o mediáne hrubej mesačnej mzdy personálu opačného pohlavia v ich platovej skupine podľa nemeckého práva. (Entgelttransparenzgesetz) (DB, Nemecko)

Hoci príslušné odborové zväzy tieto opatrenia väčšinou potvrdzujú, zároveň upozorňujú aj na určité slepé miesta alebo nedostatky. Rakúsky odborový zväz Vida tvrdí, že na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov by bola žiaduca väčšia transparentnosť na základe reálnych miezd v ÖBB.

Podobne francúzsky odborový zväz CGT Cheminots pozoruje v prípade nových zamestnancov SNCF v roku 2020 stratu transparentnosti od ukončenia štatútu a jeho jednotného modelu. V tejto súvislosti taliansky odborový zväz FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL) tiež poukazuje na to, že napriek tomu, že platy sú vo všeobecnosti jasne definované v národnej kolektívnej zmluve (CCNL), v prípade FS Italiane môže byť ťažké dôsledne zaradiť do platovej triedy úlohy, ktoré nie sú striktne zmluvne upravené, ako napríklad manažérske pozície upravené individuálnymi dohodami.

ROVNAKÁ ODMENA ZA ROVNAKÚ PRÁCU ALEBO PRÁCU ROVNAKEJ HODNOTY V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

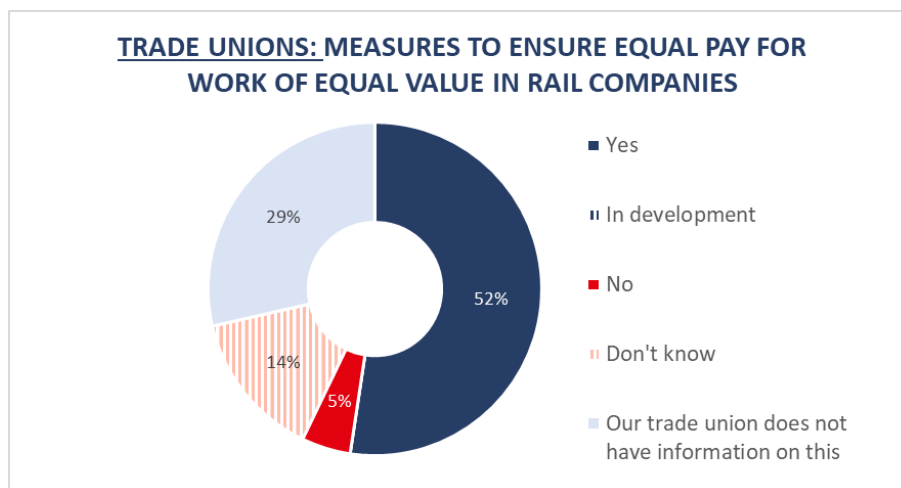
V súvislosti s pravidlami spravodlivého odmeňovania sa v železničných spoločnostiach skúmali opatrenia zavedené na účel zabezpečenia rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Z 26 zúčastnených železničných spoločností 46 % potvrdilo existenciu takýchto opatrení a ďalších 23 % uviedlo, že tieto opatrenia sa v ich spoločnostiach v súčasnosti pripravujú. Celkovo 27 % respondentov uviedlo, že v súčasnosti takéto opatrenia nie sú zavedené ani plánované.



Obrázok 56, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=26

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: OPATRENIA NA ZABEZPEČENIE ROVNAKEJ ODMENY ZA ROVNAKÚ PRÁCU ALEBO PRÁCU ROVNAKEJ HODNOTY V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia

Tieto zistenia do veľkej miery potvrdzujú aj opýtané odborové zväzy, z ktorých viac ako polovica potvrdila, že takéto opatrenia sa zavádzajú v železničných spoločnostiach, ktorých zamestnancov zastupujú (52 %). Avšak 29 % opýtaných odborových zväzov opäť pociťuje nedostatok informácií o tejto téme, čo možno signalizuje slabú komunikáciu na úrovni národných sociálnych partnerov alebo nedostatočné zapojenie personálu do činnosti odborových zväzov.



Obrázok 57, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: OPATRENIA NA ZABEZPEČENIE ROVNAKEJ ODMENY ZA ROVNAKÚ PRÁCU ALEBO PRÁCU ROVNAKEJ HODNOTY V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia
	Náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

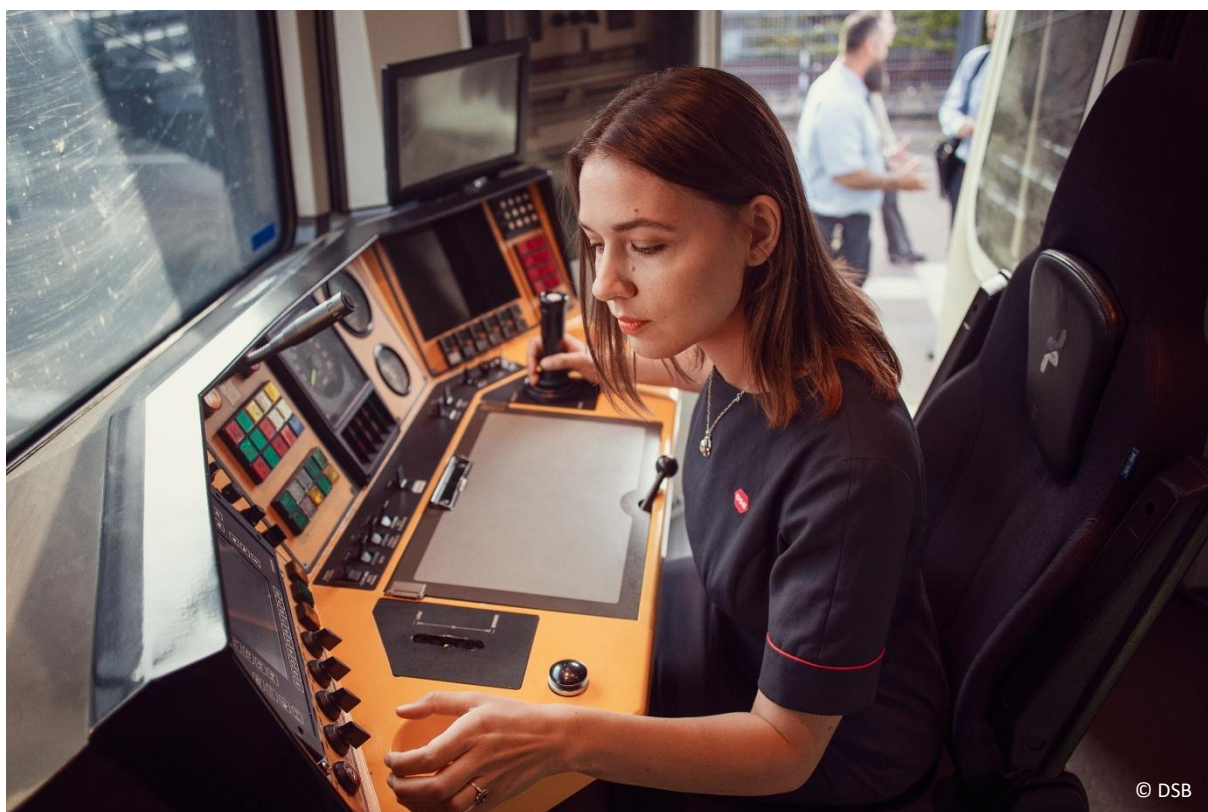
Hoci základné prvky kľúčových pravidiel rovnakého odmeňovania sú už zavedené vo väčšine skúmaných železničných spoločností, úplný súlad so smernicou EÚ o transparentnosti odmeňovania si vyžaduje systémové zlepšenie monitorovania, transparentnosti a spolupráce so zástupcami personálu. Transparentnosť odmeňovania nie je len zákonnou povinnosťou, ale aj strategickou hnacou silou štrukturálnych zmien, ktorá podporuje dôveru, motiváciu a spravodlivú kultúru na pracovisku. Hoci viac ako 65 % železničných spoločností zaviedlo opatrenia na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania, stále je potrebné, aby všetky spoločnosti dodržiavali transparentné, dobre zdokumentované a dostupné mzdové pravidlá, ktoré obsahujú prvky založené na rodovej rovnosti a umožňujú rovnaký prístup k informáciám a možnostiam kariérneho postupu pre celý personál. Dosiahnutie dôsledného a komplexného uplatňovania takýchto pravidiel bude vyžadovať koordinované úsilie o zvýšenie transparentnosti, posilnenie monitorovacích mechanizmov, aktívne zapojenie odborových

zvázov a zvýšenie povedomia o rovnosti v odmeňovaní na všetkých organizačných úrovniach. Po odstránení týchto nedostatkov sa postupy zosúladiť s európskymi normami a prispeje to aj k budovaniu spravodlivejších, inkluzívnejších a zodpovednejších pracovísk v železničnom sektore.



7. OBLASŤ POLITIKY: ZDRAVIE A BEZPEČNOSŤ PRI PRÁCI A PRACOVNÉ PROSTREDIE

Preventívne pravidlá spoločností na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a bezpečného pracovného prostredia si vyžadujú aj rodové hľadisko. Cieľom je totiž zohľadniť aj špecifické potreby žien. To takisto pomáha udržať ženy v železničnom sektore.²⁰



²⁰ Dohoda WiR, strana 13.

Zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je základnou povinnosťou železničných spoločností. Ak chceme vytvárať inkluzívne a podporné pracovné prostredie, musia tieto pravidlá zahŕňať aj rodové hľadisko a riešiť špecifické potreby žien. Pracovisko, ktoré kladie na prvé miesto bezpečnosť a zohľadňuje požiadavky špecifické pre jednotlivé pohlavia, nielenže zvyšuje pohodu personálu, ale prispieva aj k úsiliu o udržanie žien v železničnom sektore.

V tejto časti sa podrobne pozrieme na vykonávanie zásad a opatrení uvedených v Dohode WiR so zvláštnym zreteľom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a pracovné prostredie. Jedným z kľúčových aspektov je poskytovanie osobných ochranných prostriedkov (OOP), ktoré sú nielen bezpečné a účinné, ale aj navrhnuté tak, aby vyhovovali rôznorodej pracovnej sile vrátane fyzických požiadaviek žien. Pre bezpečnosť a pohodlie pri práci je nevyhnutné zabezpečiť, aby OOP správne sedeli.

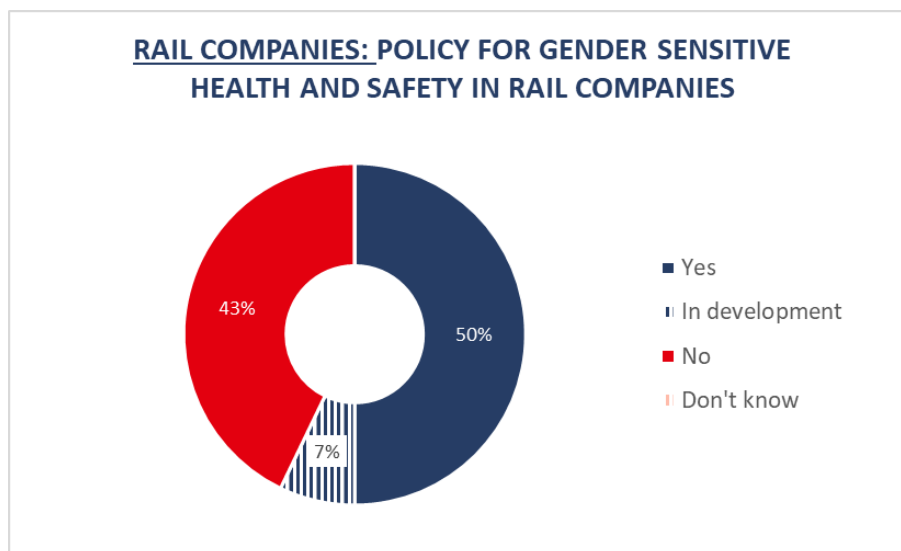
Ďalším dôležitým opatrením je zlepšenie hygienických zariadení tak, aby spĺňali normy súkromia a bezpečnosti pre všetkých zamestnancov a všetky zamestnankyne, s osobitným dôrazom na potreby žien. Rodovo citlivý prístup v tejto súvislosti zdôrazňuje význam dôstojnosti a rešpektu na pracovisku.

Okrem toho sa pre ženy pracujúce vo vlakoch v palubnom personáli, najmä v neskorých alebo nočných hodinách, vyžadujú osobitné opatrenia na vytvorenie bezpečných pracovných podmienok. Riešenie týchto výziev je prejavom záväzku podporovať prostredie, v ktorom sa palubný personál cíti bezpečne a vypočutý.

V tejto kapitole sa hodnotí, ako sa realizujú rôzne iniciatívy v záujme vyššie uvedených cieľov, pričom sa zdôrazňuje pokrok, výzvy a príležitosti na ďalšie zlepšenie. Cieľom je zabezpečiť bezpečné a inkluzívne pracovné prostredie pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne v železničnom sektore.

OPATRENIA V ZÁJME RODOVO CITLIVEJ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI

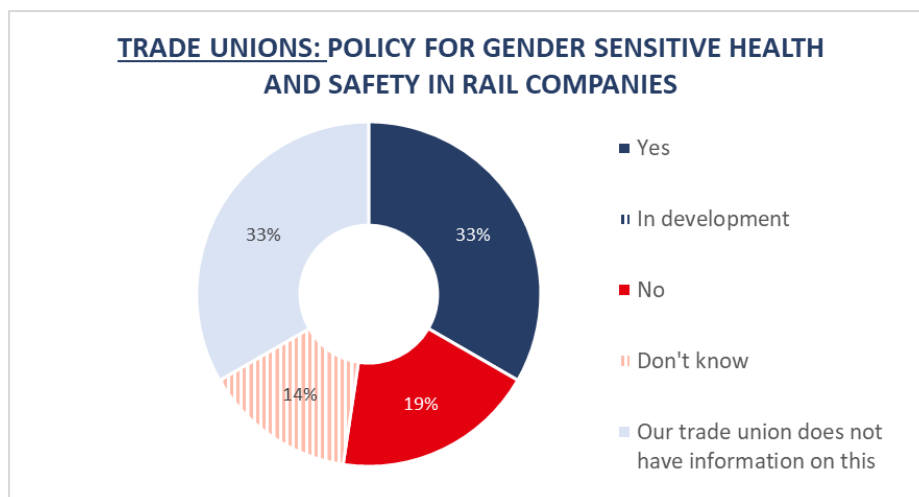
V počiatočnej fáze sa analýza zameriava na to, či železničné spoločnosti majú zavedené opatrenia na plnenie rodovo citlivých noriem bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a či zabezpečujú bezpečné pracovné prostredie pre celý personál. Zatiaľ čo polovica (50 %) železničných spoločností už zaviedla takéto opatrenia, významný podiel (43 %) v súčasnosti nemá zavedenú žiadnu formu takýchto opatrení. Okrem toho malé percento železničných spoločností, ktoré sú v procese vytvárania takýchto opatrení (7 %), naznačuje pomalý pokrok smerom k prístupom, ktoré sú viac zamerané na zdravie a bezpečnejšie pracovné prostredie.



Obrázok 58, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=28

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: OPATRENIA V ZÁUJME RODOVO CITLIVEJ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia

Skúmané odborové zväzy vyjadrujú odlišné vnímanie rodovo citlivých opatrení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v železničných spoločnostiach, pričom len jedna tretina si je vedomá existencie takýchto opatrení a 19 % dokonca uviedlo, že žiadne takéto opatrenia v súčasnosti neexistujú. Významný podiel (47 %) odborových zväzov, ktoré sa zúčastnili na prieskume, buď nevie o žiadnych takýchto opatreniach, alebo nemá vôbec žiadne informácie o tejto téme.



Obrázok 59, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: OPATRENIA V ZÁUJME RODOVO CITLIVEJ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia
	Náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

KONKRÉTNE OPATRENIA TÝKAJÚCE SA RODOVO CITLIVEJ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

Okrem politík sú v záujme vytvorenia inkluzívnych, spravodlivých a bezpečných pracovísk v železničnom sektore rovnako dôležité aj konkrétne opatrenia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zohľadňujúce rodové hľadisko. Železničné spoločnosti, ktoré riešia rodové potreby prostredníctvom vhodných hygienických zariadení, vybavenia a bezpečnostných protokolov, preukazujú záväzok k spokojnosti personálu a rodovej rovnosti.

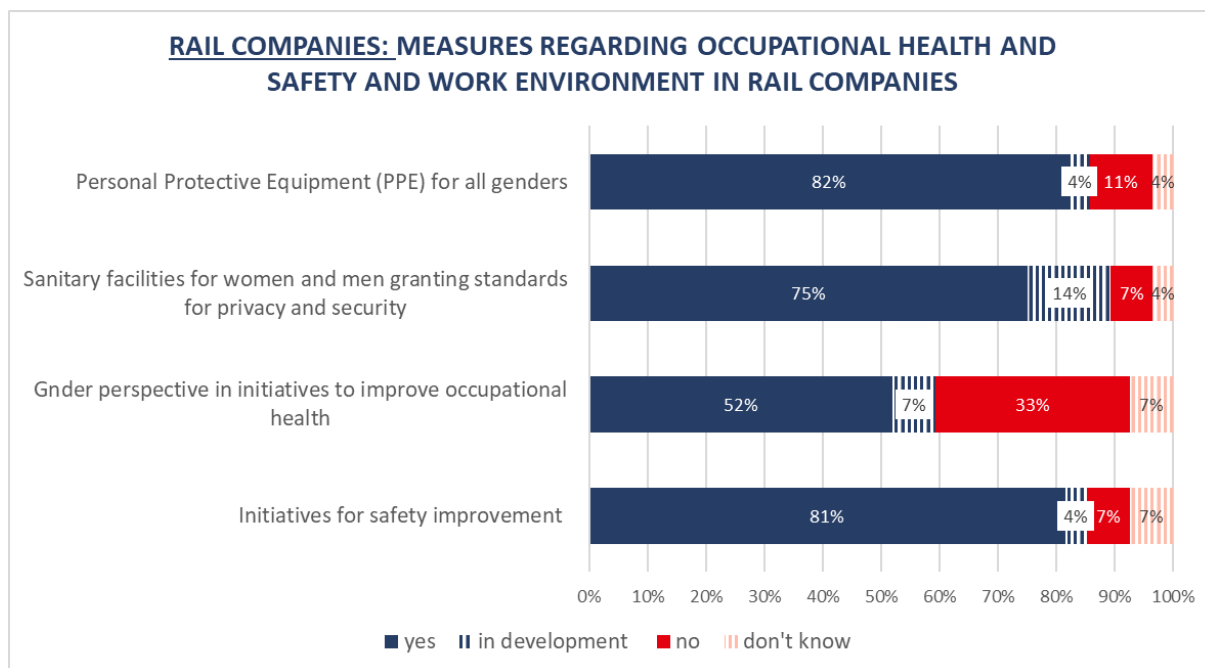
V nasledujúcej tabuľke je uvedený prehľad o aktuálnom stave rôznych zdravotných a bezpečnostných opatrení v železničných spoločnostiach z rodového hľadiska. Ukazuje, do akej miery doteraz tieto postupy jednotlivé železničné spoločnosti zapojené do rozsiahleho prieskumu implementovali, a zároveň identifikuje oblasti, ktoré si vyžadujú väčšiu pozornosť. Pokiaľ ide o poskytovanie osobných ochranných prostriedkov (OOP) vhodných pre jednotlivé pohlavia, veľká väčšina opýtaných

železničných spoločností (82 %) potvrdila, že poskytujú OOP spĺňajúce potreby všetkých pohlaví. Ide o významný krok smerom k inkluzívnym bezpečnostným normám, ktoré uznávajú dôležitosť správneho prispôsobenia, pohodlia a ochrany pre každého člena personálu bez ohľadu na pohlavie. Zohľadnenie rodových rozdielov v tvare postavy a proporcií pri navrhovaní OOP je dôležité pre pohodlie aj prevenciu nebezpečenstva. Napriek tomu až 11 % opýtaných železničných spoločností uvádza, že zatiaľ neponúkajú rodovo prispôsobené OOP. Táto skupina predstavuje významnú bezpečnostnú medzeru, ktorá potenciálne vystavuje personál, najmä ženy, nepohodliu alebo dokonca fyzickým rizikám v dôsledku nesprávne prispôsobeného vybavenia.

Podľa prieskumu 75 % železničných spoločností už nainštalovalo vhodné sanitárne zariadenia, čo naznačuje, že tento dôležitý štandard je už všeobecne uznávaný. Okrem toho 14 % skúmaných železničných spoločností je v súčasnosti v procese vývoja alebo zlepšovania týchto podmienok, čo naznačuje pozitívne výsledky pri odstraňovaní zostávajúcich medzier. 7 % spoločností však pripustilo, že nemajú adekvátne podmienky a ďalšie 4 % nedokážu posúdiť situáciu, čo predstavuje až 11 % železničných spoločností, kde nedostatok podmienok môže ohroziť dôstojnosť a pohodu personálu, predovšetkým žien a rodovo nekonformných osôb.

Len o niečo viac ako polovica opýtaných železničných spoločností (52 %) uviedla, že aktívne začlenili rodové hľadisko do svojich stratégií bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Tento údaj naznačuje, že napriek rastúcemu povedomiu zostáva prijatie špecifických rodovo citlivých prístupov k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci nerovnomerné. Ďalších 7 % v súčasnosti pracuje na takýchto iniciatívach, 33 % však uviedlo, že ich zásady bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súčasnosti nezohľadňujú rodové aspekty.

Zdá sa, že celkovo záväzok k bezpečnosti na pracovisku berú spoločnosti vážne: až 81 % z nich totiž uviedlo, že zaviedli všeobecné bezpečnostné opatrenia. Toto úsilie odráža všeobecné uznanie, že bezpečnosť je základom výkonu a pohody personálu. Ďalšie 4 % spoločností v súčasnosti vyvíjajú takéto iniciatívy. 7 % však uviedlo, že sa im nepodarilo dosiahnuť žiadne zlepšenie týkajúce sa bezpečnosti. Bezpečnostné iniciatívy môžu zahŕňať pravidelné školenia, ergonomické hodnotenia, analýzu rizík alebo zavedenie digitálnych systémov monitorovania bezpečnosti.



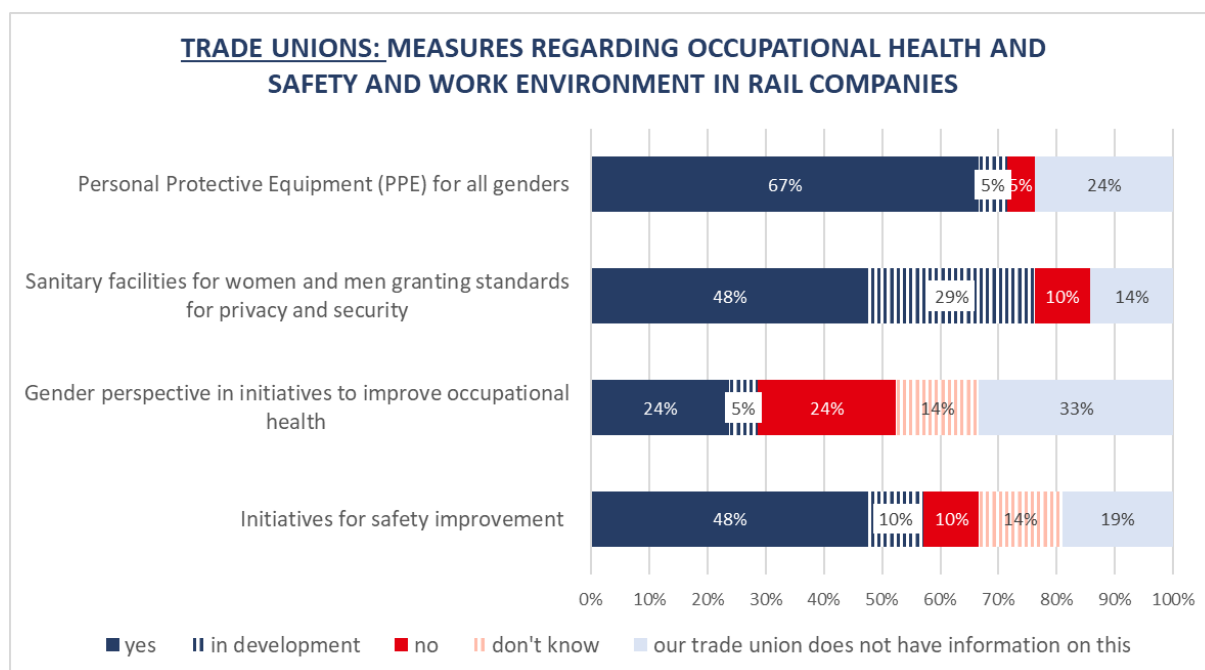
Obrázok 60, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n medzi 27 a 28

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: OPATRENIA TÝKAJÚCE SA BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI A PRACOVNÉHO PROSTREDIA V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
Osobné ochranné prostriedky (OOP) pre všetky pohlavia	
Hygienické zariadenia pre ženy a mužov rešpektujúce súkromie a bezpečie	
Rodové hľadisko v iniciatívach na zlepšenie ochrany zdravia pri práci	
Iniciatívy zamerané na zlepšenie bezpečnosti	
áno v procese nie nevedia	

Nižšie je uvedená analýza odpovedí poskytnutých odborovými zväzmi, ktorá zdôrazňuje dosiahnutý pokrok, ako aj oblasti ďalšieho zlepšenia, pokiaľ ide o rodovo citlivé opatrenia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v železničných spoločnostiach. Údaje predstavujú zmiešaný obraz: Zatiaľ čo mnohé železničné spoločnosti preukazujú silný záväzok k inkluzívnym bezpečnostným normám, kritické medzery pretrvávajú. Za zmienku stojí opäť nedostatok informácií poskytovaných odborovým zväzom o kľúčových opatreniach v tejto oblasti – je to dôkaz toho, že v tomto ohľade niektoré železničné spoločnosti v súčasnosti neplnia svoje záväzky v súvislosti s Dohodou WiR.

Podľa odborových zväzov je najrozšírenejším opatrením v železničných spoločnostiach poskytovanie osobných ochranných prostriedkov (OOP) pre všetky pohlavia, pričom 67 % z nich potvrdilo ich dostupnosť. Sociálne zariadenia, ktoré spĺňajú štandardy ochrany súkromia a bezpečnosti pre ženy aj mužov v železničných spoločnostiach, potvrdzuje 48 % opýtaných odborových zväzov, pričom ďalších

29 % tvrdí, že takéto zariadenia sú vo výstavbe. Oveľa menší podiel odborových zväzov – iba 24 % – uvádza, že železničné spoločnosti začlenili rodové hľadisko do iniciatív v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ide o významnú medzeru, najmä vzhľadom na širší význam inkluzívnej ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci. Iniciatívy na zlepšenie všeobecnej bezpečnosti v železničných spoločnostiach potvrdzuje 48 % opýtaných odborových zväzov.



Obrázok 61, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_union“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: OPATRENIA TÝKAJÚCE SA BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI A PRACOVNÉHO PROSTREDIA V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH				
Osobné ochranné prostriedky (OOP) pre všetky pohlavia				
Hygienické zariadenia pre ženy a mužov rešpektujúce súkromie a bezpečie				
Rodové hľadisko v iniciatívach na zlepšenie ochrany zdravia pri práci				
Iniciatívy zamerané na zlepšenie bezpečnosti				
áno	v procese	nie	nevedia	náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

Rastúci počet európskych železničných spoločností uznáva dôležitosť začlenenia rodového hľadiska do politik a pracovného prostredia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP). Zatiaľ čo celková úroveň inštitucionalizácie sa líši, úspešné iniciatívy v niekoľkých krajinách ilustrujú rastúce úsilie o riešenie špecifických potrieb rôznorodých skupín v rámci personálu. Nižšie je uvedený prehľad prijatých opatrení, ktoré zdôrazňujú pokrok aj inovácie.

OPATRENIA TÝKAJÚCE SA RODOVO CITLIVÉHO BOZP A PRACOVNÉHO PROSTREDIA V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

PRACOVNÉ PODMIENKY ZOHĽADŇUJÚCE RODOVÉ HĽADISKO

Ponuka pracovných priestorov na mieru (osvetlenie, hluk, fyzická námaha) (LTG, Litva)

Inkluzívne opatrenia pre personál s opatrovateľskými povinnosťami (IE, Írsko)

Poskytujeme rodovo citlivé osobné ochranné prostriedky. (ŽSSK, Slovensko; Rakúsko; SNCF, Francúzsko; CFL, Luxembursko)

Existujú právne požiadavky, aby sa určité riziká súvisiace s prácou (napr. zdvíhanie a prenášanie ťažkých bremien) posudzovali s prihliadnutím na rodovú príslušnosť a aby sa implementovali vhodné opatrenia. (DB, Nemecko; SNCF, Francúzsko)

Prístup k externým partnerom pre služby starostlivosti o deti a rodiny – prispievanie k holistickému a inkluzívnemu pracovnému prostrediu (SBB CFF FFS, Švajčiarsko)

Služby starostlivosti o deti a rodiny poskytované interne (SNCF, Francúzsko)

Zavádzame postupy zohľadňujúce rodové hľadisko prostredníctvom interných hodnotení a flexibilného plánovania a prispôbujeme pracovné podmienky tak, aby vyhovovali rodičovským alebo opatrovateľským povinnostiam. (SŽ, Slovinsko)

Zavedli sme sociálny systém zameraný na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, peer-to-peer podporu pre opatrovateľov. (FS Italiane, Taliansko)

Opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok pracovníkov v doprave vrátane návrhu ženského pracovného odevu, digitalizácie (BDŽ Holding, Bulharsko; SNCF, Francúzsko)

OPATRENIA NA PODPORU ZDRAVIA

Zdravotné poistenie a prístup k súkromnej zdravotnej starostlivosti (LTG, Litva; SNCF, Francúzsko)

Interné lekárske oddelenie a športové príležitosti (SNCF, Francúzsko)

Aktívna podpora psychického a duševného zdravia (ČD, Česko; LTG, Litva; SBB CFF FFS, Švajčiarsko; SNCF, Francúzsko)

Proaktívne ergonomické hodnotenie (LTG, Litva; ŽSSK, Slovensko; SNCF, Francúzsko)

Pracovný výbor pre menopauzu. Program Chemist on Call, schéma zdravotného poistenia GP, oddelenie spokojnosti personálu, program pomoci personálu (EAP) a podpora príjmu pre osoby s dlhodobým zdravotným postihnutím (IE, Írsko)

Prebiehajú prípravy iniciatív na podporu žien, ktoré prechádzajú menopauzou a endometriózou. (SNCF, Francúzsko)

Poskytovanie menštruačných pomôcok zamestnankyniam (ÖBB, Rakúsko; SNCF, Francúzsko)

Posúdenie rizika podľa pohlavia (napr. počas tehotenstva) prostredníctvom interného lekárskeho oddelenia (IÉ, Írsko; SNCB/NMBS, Belgicko; SNCF, Francúzsko)

Prispôsobujeme prácu tehotným ženám alebo osobám s dočasnými zdravotnými obmedzeniami. (ŽSSK, Slovensko; SNCF, Francúzsko)

Organizujeme dni zdravia, očkovacie kampane a workshopy BOZP s dôrazom na pohlavie. (ČD, Česko; SNCF, Francúzsko)

Poskytujeme pravidelné lekárske prehliadky. (SBB CFF FFS, Švajčiarsko; SNCF, Francúzsko)

Opatrenia týkajúce sa fyzickej a duševnej pohody, napr. školenie o odolnosti, znižovanie stresu, možnosť očkovania, športové príležitosti, pokyny týkajúce sa bezpečnosti počas tehotenstva na pracovisku (BLS, Švajčiarsko)

Opatrenia na zlepšenie prevencie zdravotných problémov (napr. elektronické školenie o povinnostiach zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, digitálne nástroje na vybavovanie termínov návštev a hodnotení pre konzultácie v oblasti zdravia pri práci), pravidelné stretnutia na tému zdravia, digitálne a miestne preventívne opatrenia, digitálny týždeň zdravia, rôzne komunikačné kanály na tému zdravia (DB, Nemecko)

Prechodné voľno, osobitné podmienky počas menštruácie a poskytovanie hygienických pomôcok pre zamestnankyne (NS, Holandsko)

OPATRENIA NA ZAISTENIE BEZPEČNOSTI A OCHRANY

Zaviedli sme komplexnú bezpečnostnú stratégiu, ktorá zahŕňa pravidelné školenia (napr. sebaobranu, boj proti násiliu), prediktívnu analýzu na identifikáciu rizík a anonymný systém podávania správ na udržanie kultúry dôvery a otvorenosti. Medzi ďalšie opatrenia patrí sprevádzanie počas kontroly cestovných lístkov, informácie o používaní telových kamier a zákaz prepravy pre osoby, ktoré sa dopustili priestupku či násilia. (ÖBB, Rakúsko)

Zabezpečujeme bezpečné pracovné podmienky pre všetky pohlavia a podporujeme otvorené podávanie správ o bezpečnostných otázkach. (SNCB/NMBS, Belgicko)

Podporujeme nahlasovanie nebezpečných postupov. (ČD, Česko)

Školenia o riadení konfliktov pre personál, workshopy sebaobrany, workshopy o tom, ako reagovať na sexistické alebo sexuálne útoky, interný barometer sexistického a sexuálneho násilia a akčný plán. (SNCF, Francúzsko)

Poskytujeme špeciálne školenie zamerané na zlepšenie bezpečnostných podmienok pre palubný personál. Skúšobné použitie telových kamier na ochranu personálu. (DB, Nemecko)

Zavádzame špecifické preventívne a ochranné opatrenia týkajúce sa rizika agresie a násilia v súlade s Dohovorom MOP (ILO) č. 190 z roku 2019 (napríklad špecifické vzdelávacie a informačné aktivity pre personál). (FS Italiane, Taliansko)

Navrhovanie kurzov sebaobrany a školení pre palubný personál vo vlaku (CFL, Luxembursko; BLS, Švajčiarsko; SNCF, Francúzsko)

Vývoj nástrojov na pomoc pri sledovaní incidentov voči personálu vo vlakoch a na staniciach. v 12 % vlakov palubný personál sprevádza (súkromná) ochranka. (CFL, Luxembursko)

Kurzy sebaobrany, monitorovanie incidentov a bezpečnostné stráže sprevádzajú personál v 12 % vlakov (cieľ pre rok 2025 je 15 %). Video monitoring je zavedený vo všetkých vlakoch, autobusoch a na všetkých staniciach. Opatrenia sa vzťahujú na celý personál vrátane vodičov, sprievodcov, predajcov lístkov a zamestnancov stanice (CFL, Luxembursko).

Zvýšená policajná kontrola na rizikových trasách na zlepšenie bezpečnosti (BDŽ Holding, Bulharsko)

Organizujeme pravidelné školenia, semináre a hodnotenia rizík a priebežne revidujeme systém riadenia bezpečnosti. (IÉ, Írsko)

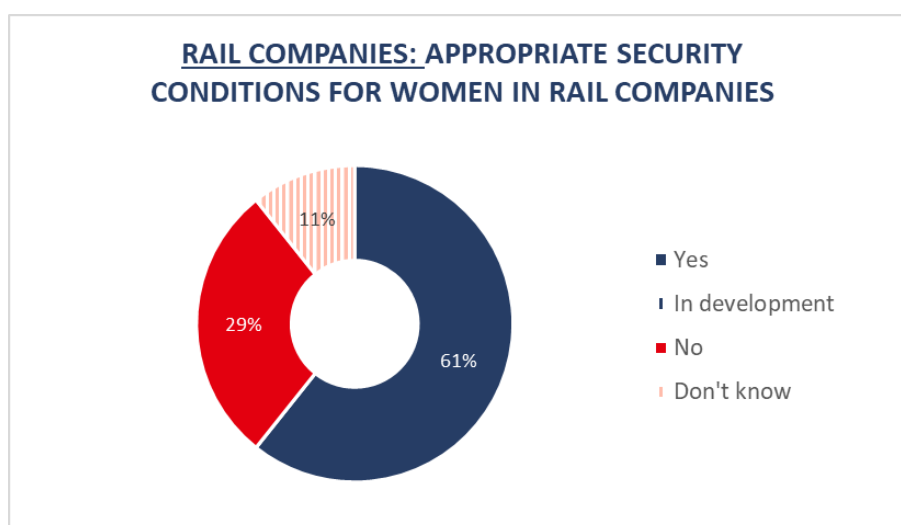
Tieto príklady poukazujú na rozvíjajúce sa prostredie, v ktorom železničné spoločnosti čoraz viac uznávajú, že rodová rovnosť a spokojnosť zamestnancov sú neoddeliteľnou súčasťou bezpečnosti na pracovisku. Napriek tomu absencia špecifických rodových opatrení v niektorých spoločnostiach zdôrazňuje potrebu ďalšieho začleňovania, štruktúrovaných auditov a zdieľania overených postupov v celom sektore.

Podľa opýtaných odborových zväzov európske železničné spoločnosti zavádzajú rôzne opatrenia na zabezpečenie bezpečného, zdravého a inkluzívneho pracovného prostredia a dôraz na prístupy zohľadňujúce rodové hľadisko sa celkovo zvyšuje. K uvedenému zoznamu pridávajú odborové zväzy ďalšie príklady opatrení zameraných na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v železničných spoločnostiach so zameraním na spoločné iniciatívy, v rámci ktorých spoločnosti spolupracujú s odborovými zväzmi. Nižšie je uvedený stručný prehľad kľúčových postupov ilustrovaný príkladmi z jednotlivých spoločností.

RODOVO CITLIVÉ BEZPEČNOSTNÉ PODMIENKY V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

Poskytovanie bezpečného pracovného prostredia je nevyhnutné na podporu rodovej rovnosti a prilákanie väčšieho počtu žien do odvetví, v ktorých tradične prevládajú muži, ako je železničná doprava. Nižšie uvedené výsledky odrážajú súčasný stav implementácie vhodných bezpečnostných podmienok pre ženy v skúmaných železničných spoločnostiach.

Podľa prieskumu väčšina železničných spoločností (61 %) uviedla, že už vytvorili primerané bezpečnostné podmienky pre zamestnankyne. Je to významný krok vpred pri riešení otázok bezpečnosti súvisiacich s rodovou rovnosťou na pracovisku a jasný signál záväzku k inkluzívnosti a rovnakému zaobchádzaniu. Takmer tretina opýtaných železničných spoločností (29 %) však uviedla, že takéto opatrenia ešte nezaviedli.

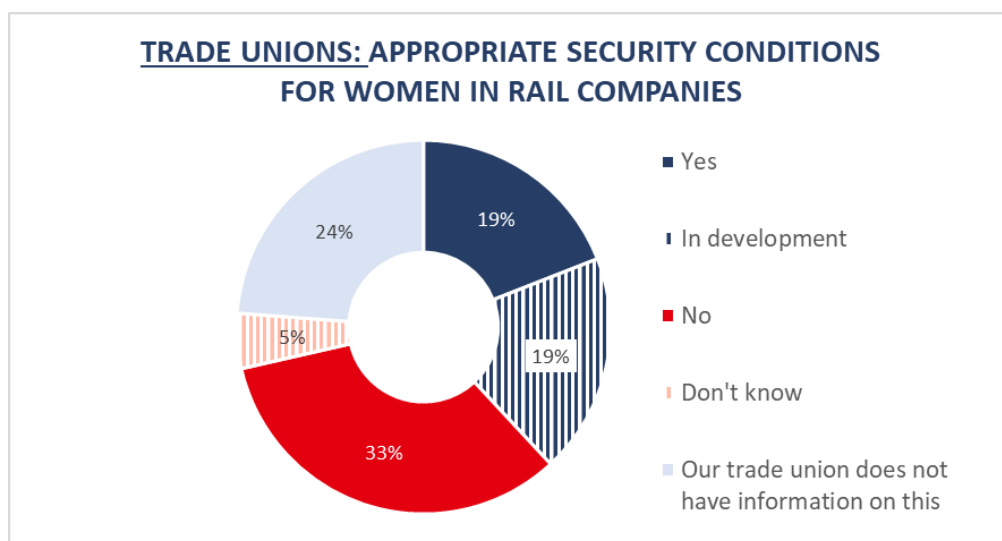


Obrázok 62, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=28

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: ADEKVÁTNE BEZPEČNOSTNÉ PODMIENKY PRE ŽENY V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia

Názor opýtaných odborových zväzov však s týmito tvrdeniami opäť nekorešponduje: Len 19 % odborových zväzov potvrdzuje, že v súčasnosti sú v železničných spoločnostiach, ktorých zamestnancov zastupujú, zavedené primerané bezpečnostné podmienky pre ženy. Podobný podiel odborových zväzov (19 %) naznačuje, že takéto opatrenia sa vyvíjajú. Jedna tretina opýtaných odborových zväzov však uvádza, že v súčasnosti nie sú v železničných spoločnostiach zavedené žiadne takéto opatrenia

a ďalších 24 % vyhlasuje, že nemá informácie o tejto téme, čo opäť odzrkadľuje obmedzenú transparentnosť vykonávania takýchto opatrení v železničných spoločnostiach.



Obrázok 63, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: ADEKVÁTNE BEZPEČNOSTNÉ PODMIENKY PRE ŽENY V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia
	Náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

Na základe analýzy údajov zozbieraných od železničných spoločností a odborových zväzov sa podarilo identifikovať niekoľko oblastí na zlepšenie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia. Kľúčovým problémom, ktorý sa objavil v otvorených odpovediach, je otázka nepravidelného pracovného času a rozvrhnutia smien. Práve tento aspekt predstavuje osobitnú výzvu pre ženy, ktoré sa snažia zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti. Tieto poznatky naznačujú naliehavú potrebu zaviesť flexibilnejšie, inkluzívnejšie a rodovo citlivejšie pracovné opatrenia s cieľom zaistiť bezpečnejšie a priaznivejšie pracovné prostredie v celom železničnom sektore. Absencia špecifických rodových opatrení v niektorých skúmaných železničných spoločnostiach zdôrazňuje potrebu ďalšieho začleňovania, štruktúrovaných auditov a zdieľania overených postupov v celom sektore.

INŠPIRATÍVNE POSTUPY: BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI A BEZPEČNÉ PRACOVNÉ PROSTREDIE

NS A FNV UNION (HOLANDSKO): MENŠTRUAČNÉ ZDRAVIE A MENŠTRUAČNÉ POMÔCKY, HOLANDSKO

Cieľové skupiny opatrenia/iniciatívy: ženy

Časový harmonogram vykonávania opatrenia/iniciatívy: 1. štvrtrok 2025

Opis:

Podpora pri menštruačných ťažkostiach a/alebo ťažkostiach súvisiacich s menopauzou. NS chce podporovať zamestnankyne, ktoré čelia obmedzeniam z dôvodu menštruačných ťažkostí alebo ťažkostí súvisiacich s menopauzou.

Výskum ukazuje, že aj v Holandsku existuje menštruačná chudoba, t. j. situácia, keď žena si nemôže dovoliť kúpu menštruačných pomôcok alebo len v obmedzenom rozsahu. NS bude bezplatne poskytovať menštruačné pomôcky na dámskych toaletách v blízkosti pracoviska. Cieľom je eliminovať tabu súvisiace s menštruáciou, znížiť absencie súvisiace s menštruáciou a bojovať proti menštruačnej chudobe. Tému pôvodne propagovala Holandská únia FNV v roku 2023 a napokon ju schválila holandská železničná spoločnosť. Obaja partneri sa dohodli na zaradení problematiky menštruačného zdravia do programu. Následne mohol odborový zväz v roku 2024 požadovať zaradenie menštruačných opatrení do Kolektívnej zmluvy. Spoločná dohoda stanovuje, že ženy môžu so svojimi nadriadenými konzultovať zaobchádzanie v práci, ak majú počas svojej menštruácie problémy v práci. Na každom pracovisku sú navyše k dispozícii menštruačné pomôcky pre ženy.

Webový odkaz (ak je k dispozícii): [63697-akkoord-caon-s-2024-2025.pdf](https://www.fnv.nl/onderwerpen/maandverbanden) (v holandčine), pozri odsek 8 „Rôzne“.

DB (NEMECKO): NEBINÁRNE FIREMNÉ OBLEČENIE V SPOLOČNOSTI DEUTSCHE BAHN

Cieľová skupina: personál v priamom kontakte so zákazníkmi, t. j. na vlakových staniciach, vo vlakoch, cestovných centrách a autobusoch DB.

Opis: Od roku 2022 si už personál Deutsche Bahn nemusí obliekať nevhodné oblečenie, ale môže si vybrať firemné oblečenie, ktoré vyhovuje ich postave a vkusu. To platí bez ohľadu na ich biologické pohlavie alebo rodovú identitu. Teraz je už možné kombinovať približne 80 rôznych firemných kusov odevu – od nohavíc, sukní a šiat až po saká, vesty a prešívane bundy, ako aj kravaty, šatky a klobúky. Dôvodom je, že čoraz viac zamestnancov a zamestnankýň sa vyslovuje za zrušenie rodovej segregácie. To nielen zvyšuje pohodu v práci, ale zároveň aj podporuje identifikáciu s prácou a firemnou kultúrou. Tento krok vysiela silný signál otvorenosti a rozmanitosti, pretože odráža pozíciu DB ako kozmopolitného a rôznorodého zamestnávateľa.

Odkaz: <https://www.deutschebahn.com/de/konzern/Menschen-Einziganders-/DB-Unternehmensbekleidung-feiert-Non-Binary-10439104#>



8. OBLASŤ POLITIKY: PREDCHÁDZANIE SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU A SEXIZMU

Bezpečnosť a vzájomný rešpekt sú rozhodujúce pre spokojnosť personálu a následne pre jeho výkon v práci. Správanie s prvkami obťažovania, sexuálneho obťažovania a sexizmu poníža, degraduje a poškodzuje pohodu, hodnotu alebo dôstojnosť osoby. Môže tak nepriaznivo ovplyvniť kvalitu pridelenej práce a je preto neprijateľné. Okrem toho majú takéto formy správania reálny ekonomický vplyv z hľadiska absencií, fluktuácie a pohody personálu. Obťažovanie sa považuje za diskrimináciu.²¹



²¹ Dohoda WiR, strana 13.

Zabezpečenie bezpečného, rešpektujúceho a podporného pracovného prostredia je nevyhnutné pre spokojnosť a produktivitu personálu v železničnom sektore. Sexuálne obťažovanie, obťažovanie a sexizmus nielen znevažujú dôstojnosť jednotlivca, ale narúšajú aj harmóniu na pracovisku, zvyšujú absencie, fluktuáciu personálu a zhoršujú jeho morálku. Takéto správanie je neprijateľné a malo by sa jednoznačne zastaviť.

V tejto časti analyzujeme, ako železničné spoločnosti implementujú ustanovenia Dohody WiR na boj proti obťažovaniu a sexizmu na pracovisku. Kľúčový dôraz sa kladie na vypracovanie a presadzovanie jasných zásad, ktoré definujú nevhodné správanie, odrádzajú od takého konania a trestajú ho, vytvárajú bezpečný priestor pre obeť, aby sa nebáli ozvať a sťažovať, a zavádzajú transparentné disciplinárne postupy. Tieto zásady musia vytvoriť kultúru nulovej tolerance a zabezpečiť, aby všetci zamestnanci a zamestnankyne pochopili svoje práva a povinnosti.

Manažéri v tomto úsilí zohrávajú dôležitú úlohu, pretože sa môžu stať pozitívnym príkladom a vzorom, implementovať stratégie proti obťažovaniu a prijímať rýchle nápravné opatrenia, keď dôjde k incidentom. Ich vedenie je rozhodujúce pri podpore kultúry na pracovisku, ktorá si cení dôstojnosť a vzájomný rešpekt.

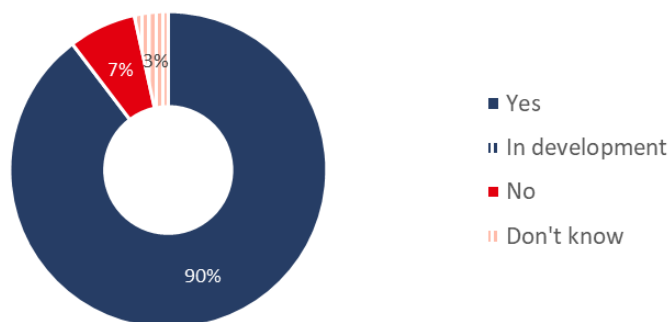
V správe sa zároveň zdôrazňuje dôležitosť ochrany obetí pri oznamovaní incidentov, zabezpečovaní súkromia a predchádzaní odvetným opatreniam. Pravidelné monitorovanie a hodnotenie účinnosti stratégie sú nevyhnutné na zabezpečenie neustáleho zlepšovania a zodpovednosti pri riešení obťažovania a sexizmu.

Aktívnou prevenciou a riešením nevhodného správania môžu železničné spoločnosti vybudovať bezpečnejšie a inkluzívnejšie pracovné prostredie, ktoré prispieva k dlhodobému úspechu a udržateľnosti železničného sektora.

STRATÉGIE BOJA PROTI SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU A SEXIZMU V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

Prieskumy železničných spoločností a odborových zväzov sa podrobnejšie zaoberali tým, aké zásady stratégie sú zavedené v železničnom sektore na boj proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu, ako aj ich špecifikami a jednotlivými prvkami, ktoré by ich mohli rozlišovať. Veľmi vysoký podiel opýtaných železničných spoločností (90 %), ktoré potvrdili, že takéto zásady a stratégie už majú v svojich organizáciách zavedené, je jednoznačným dôkazom toho, že táto téma je nesmierne dôležitá, a zároveň je prejavom ich záväzku prispievať k pozitívnej zmene.

RAIL COMPANIES: POLICY AGAINST SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM IN RAIL COMPANIES

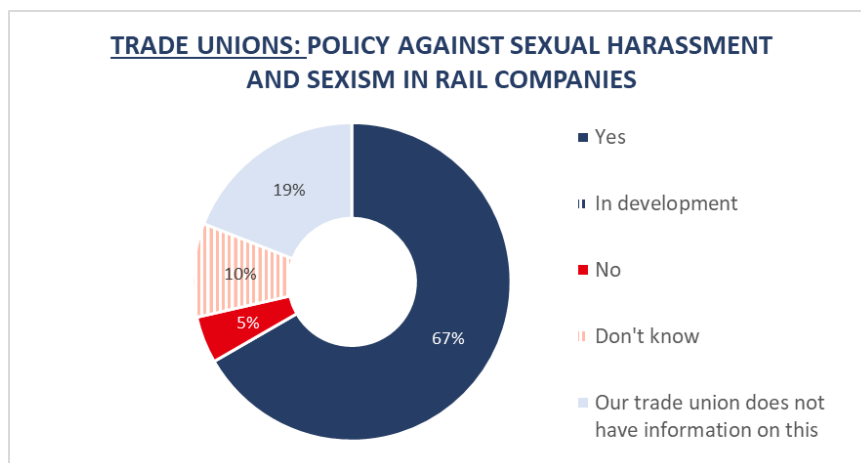


Obrázok 64, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=29

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: STRATÉGIE BOJA PROTI SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU A SEXIZMU V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia

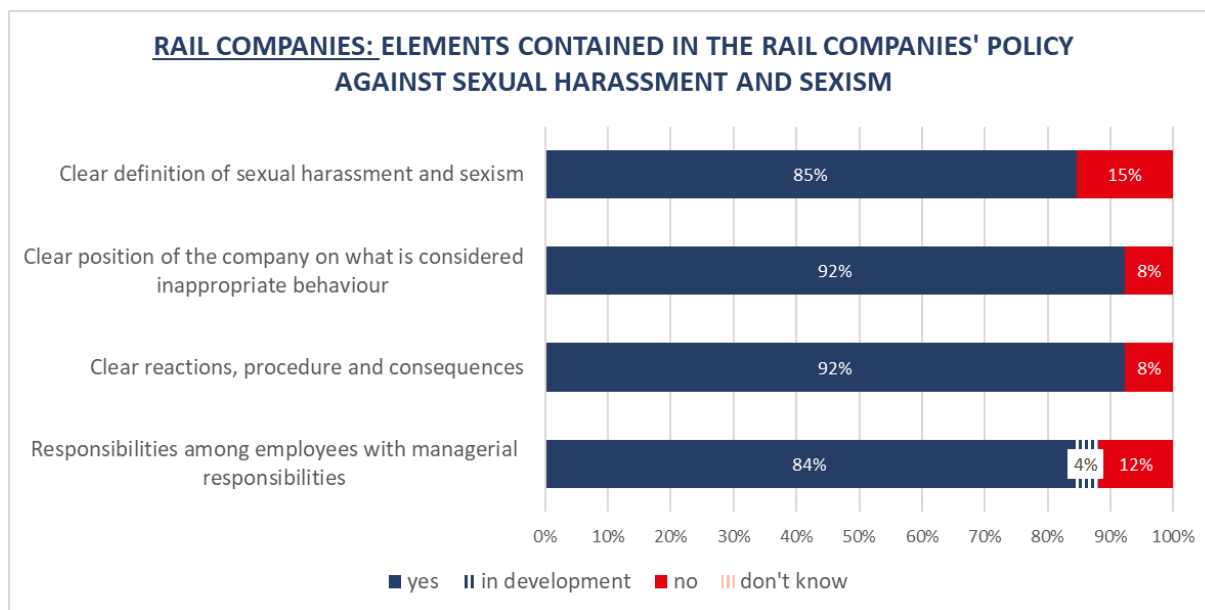
V trochu menšej miere toto zistenie jednoznačne podporujú aj odborové zväzy, ktoré sa zúčastnili na prieskume: z nich až 67 % potvrdzuje, že vie o takýchto zásadách a stratégiách zavedených v železničných spoločnostiach, ktorých zamestnancov zastupujú. Rovnako ako v prípade predchádzajúcich odpovedí odborových zväzov, značná časť (29 %) naznačuje, že nemá žiadne informácie o tejto téme alebo o takýchto opatreniach nevie.



Obrázok 65, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=21

ODBOROVÉ ZVÄZY: STRATÉGIE BOJA PROTI SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU A SEXIZMU V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
	Áno
	V procese
	Nie
	Nevedia
	Náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie

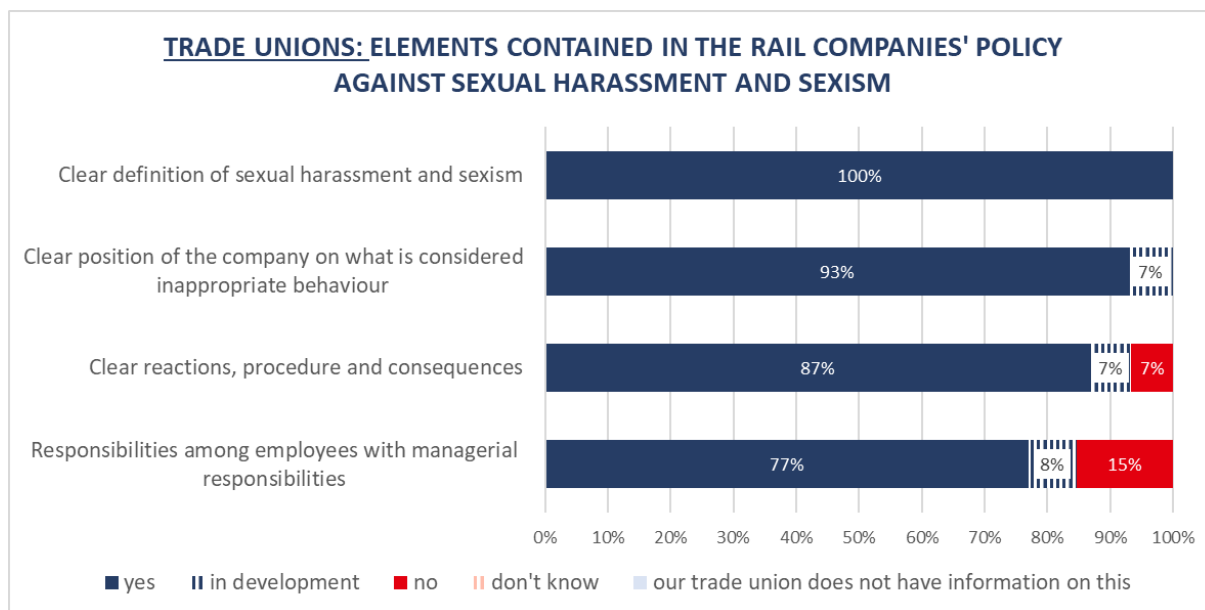
V súlade so silným záväzkom, ktorý prostredníctvom firemných zásad a stratégií preukázali opýtané železničné spoločnosti v oblasti boja proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu, vyjadrili aj odborové zväzy jednoznačný súhlas s rôznymi prvkami takýchto stratégií. To naznačuje, že spoločnosti majú zavedené nielen stratégie proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu, ale aj to, že sú zrelé a dôsledné. V súlade s týmto zistením 85 % opýtaných železničných spoločností uvádza, že ich zásady a stratégie obsahujú jasnú definíciu sexuálneho obťažovania a sexizmu – kľúčový východiskový bod pre ďalšie kroky. Okrem toho 92 % uvádza, že v rámci svojich stratégií si definovali jasné stanoviská k tomu, čo sa považuje za nevhodné správanie, ako aj jasné reakcie, postupy a dôsledky. Jasné povinnosti pre personál a manažérske funkcie sú už navyše definované v 84 % zúčastnených železničných spoločností, pričom ďalšie 4 % v súčasnosti pracujú na ich návrhu.



Obrázok 66, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n medzi 25 a 26

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: PRVKY ZAHRNUTÉ DO STRATÉGIE ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTÍ V BOJI PROTI SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU A SEXIZMU	
Jasná definícia sexuálneho obťažovania a sexizmu	
Jasný postoj spoločnosti k tomu, čo je nevhodné správanie	
Jasné reakcie, jednoznačný postup a dôsledky	
Zodpovednosť personálu s manažérskymi kompetenciami	
áno v procese nie nevedia	

Podľa odborových zväzov je obsah zásad a stratégií železničných spoločností proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu dobre známy. Všetky odborové zväzy uvádzajú, že vedia o existencii jasných definícií sexuálneho obťažovania a sexizmu, ktoré sú zahrnuté v týchto stratégiách. Podobne 93 % zúčastnených odborových zväzov vie o jasných stanoviskách železničných spoločností k tomu, čo sa považuje za nevhodné správanie, a 87 % vie o presne stanovených reakciách, postupoch a následkoch. Pridelenie zodpovednosti za boj proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu na riadiacej úrovni potvrdil nižší, no stále významný podiel opýtaných odborových zväzov (77 %).

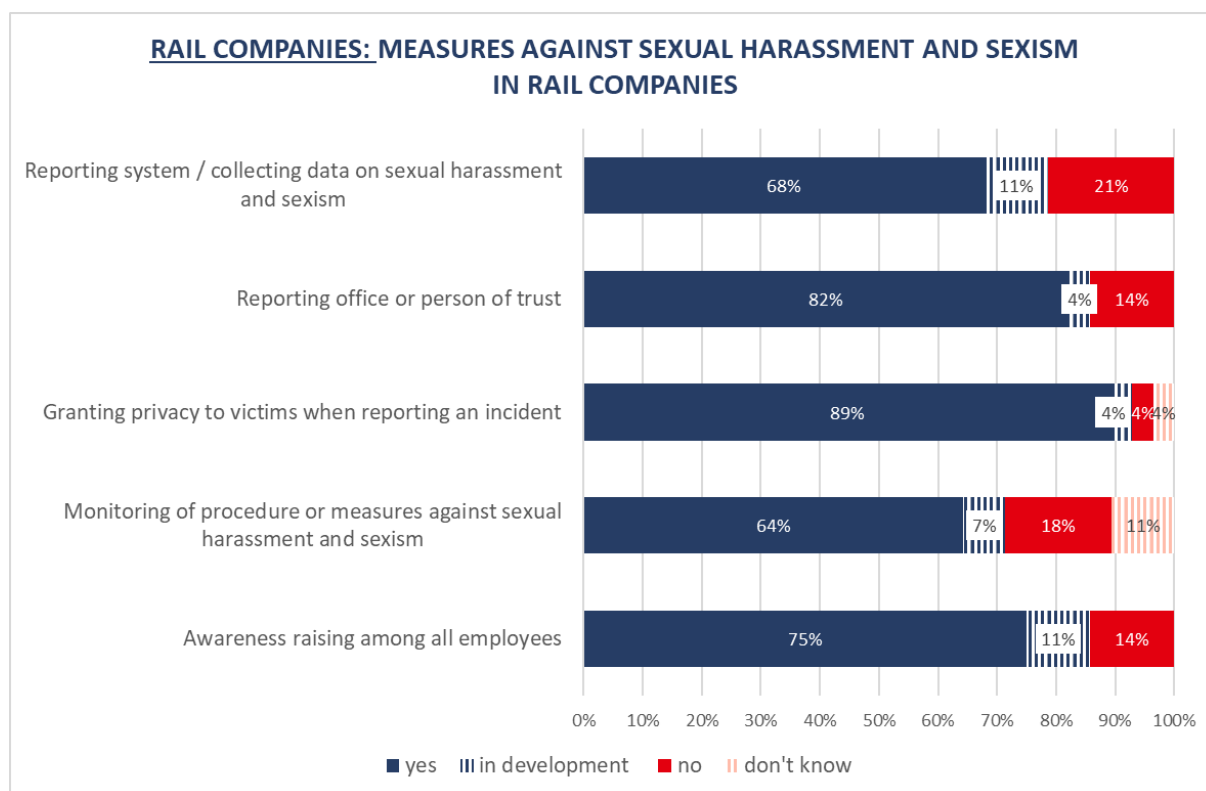


Obrázok 67, zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n medzi 13 a 15

ODBOROVÉ ZVÄZY: PRVKY ZAHNUTÉ DO STRATÉGIE ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTÍ V BOJI PROTI SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU A SEXIZMU				
Jasná definícia sexuálneho obťažovania a sexizmu				
Jasný postoj spoločnosti k tomu, čo je nevhodné správanie				
Jasné reakcie, jednoznačný postup a dôsledky				
Zodpovednosť personálu s manažérskymi kompetenciami				
áno v procese nie nevedia Náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie				

OPATRENIA PROTI SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU A SEXIZMU V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

Zúčastnené železničné spoločnosti sa však nezastavujú len pri prijímaní zásad boja proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu, ale do značnej miery na tento účel navrhujú a implementujú aj konkrétne opatrenia. 89 % opýtaných železničných spoločností sa jednoznačne zhodlo na pravidle, že poskytnutie súkromia obetiam pri nahlásovaní incidentu je nanajvýš dôležité. Okrem toho 82 % spoločností zriadilo pre takéto incidenty ohlasovaciu službu alebo dôveryhodnú osobu. Systémy nahlásovania na zhromažďovanie údajov o sexuálnom obťažovaní a sexizme, ako aj opatrenia na zvyšovanie povedomia medzi všetkými zamestnancami a zamestnankyňami sú medzi železničnými spoločnosťami takisto rozšírenými opatreniami – s podielom 68 % a 75 %. Na druhej strane však menej železničných spoločností zaviedlo mechanizmy monitorovania postupov alebo opatrení proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu (len 64 %).

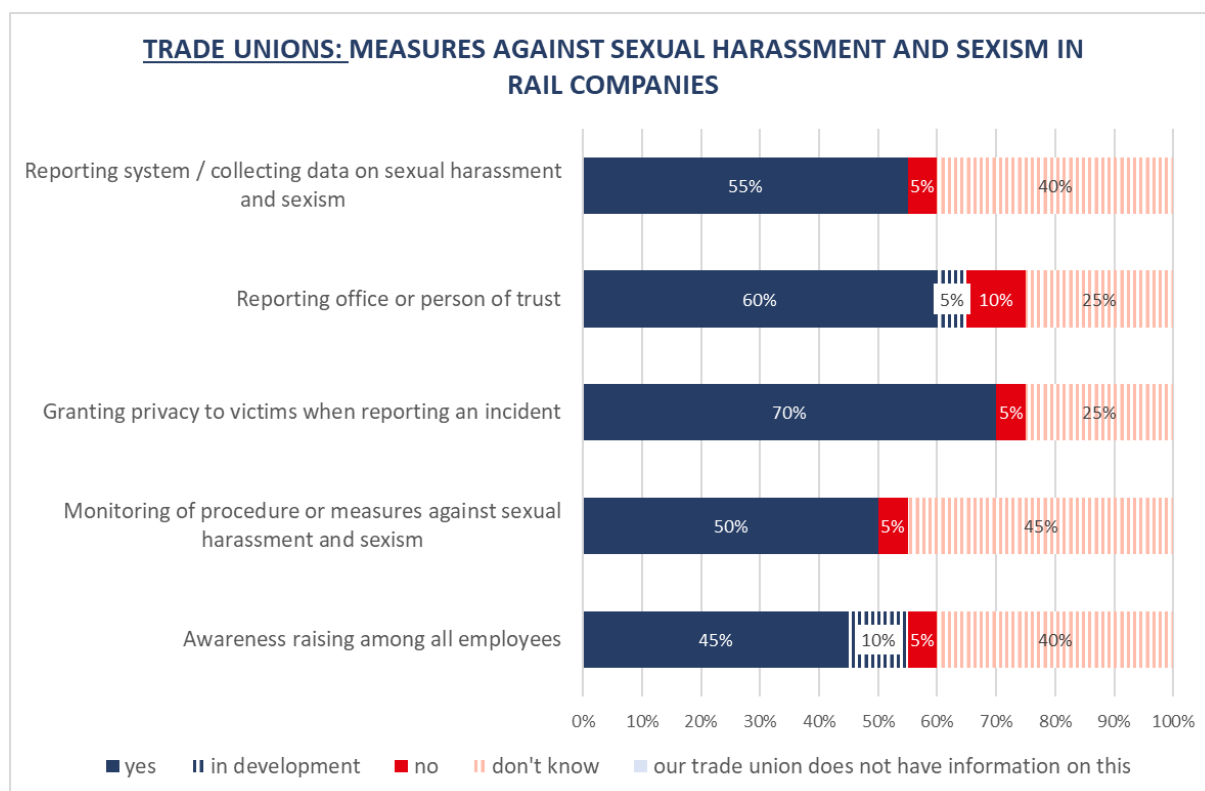


Obrázok 68, zdroj: databáza L&R „WIR_companies“, n=28

ŽELEZNIČNÉ SPOLOČNOSTI: OPATRENIA PROTI SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU A SEXIZMU V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH	
Systém nahlásovania/zber údajov o sexuálnom obťažovaní a sexizme	
Centrum nahlásovania alebo dôverná osoba	
Poskytnutie súkromia obetiam v procese nahlásovania incidentu	

Monitorovanie postupu alebo opatrení v boji proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu	
Zvyšovanie povedomia o problematike v rámci personálu	
áno v procese nie nevedia	

Výsledky prieskumu medzi odborovými zväzmi zrejme potvrdzujú zavádzanie týchto opatrení len v malej miere, pričom veľmi vysoký podiel odborových zväzov uvádza, že o týchto opatreniach nemá dostatok informácií. V prípade monitorovacích systémov proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu iba polovica opýtaných odborových zväzov potvrdila ich existenciu, pričom až 45 % o takýchto opatreniach vôbec nevie. Podobne 55 % zúčastnených odborových zväzov mohlo potvrdiť, že v železničných spoločnostiach existujú systémy hlásenia na zber údajov o sexuálnom obťažovaní a sexizme, a iba 45 % mohlo potvrdiť úsilie o zvyšovanie povedomia u všetkých zamestnancov a zamestnankyň. Na druhej strane 40 % z nich opäť nevedelo o implementácii takýchto opatrení v železničných spoločnostiach, ktorých zamestnancov zastupujú. O niečo vyššie skóre boli zaznamenané v súvislosti s úsilím o poskytnutie súkromia obetiam pri nahlásovaní incidentu: 70 % odborových zväzov potvrdzuje toto vyhlásenie a o existencii nahlasovacej služby a dôverníkovi v železničných spoločnostiach vie 60 % opýtaných odborových zväzov. V oboch prípadoch však 25 % odborových zväzov opäť nemalo vedomosť o takýchto opatreniach v rámci železničných spoločností.



Obrázok 69, Zdroj: databáza L&R „WIR_trade_unions“, n=20

ODBOROVÉ ZVÄZY: OPATRENIA PROTI SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU A SEXIZMU V ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTIACH

Systém nahlasovania/zber údajov o sexuálnom obťažovaní a sexizme	
Centrum nahlasovania alebo dôverná osoba	
Poskytnutie súkromia obetiam v procese nahlasovania incidentu	
Monitorovanie postupu alebo opatrení v boji proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu	
Zvyšovanie povedomia o problematike v rámci personálu	
áno v procese nie nevedia náš odborový zväz k tejto téme nemá žiadne informácie	

Nižšie je uvedený prehľad rôznych opatrení, ktoré prijali železničné spoločnosti a ktoré selektívne doplnili odborové zväzy zúčastnené na prieskume.

PRÍKLADY OPATRENÍ ŽELEZNIČNÝCH SPOLOČNOSTÍ PROTI SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU A SEXIZMU

Systémy nahlasovania incidentov a dôveryhodné kontaktné miesta

Anonymné alebo dôverné systémy nahlasovania incidentov vrátane osobitnej schránky, interných platforiem na podávanie hlásení (napr. CIRAS, MyEthic), formálnych etických výborov (IÉ, Írsko; BDŽ Holding, Bulharsko; SNCF, Francúzsko)

Určené dôveryhodné osoby, ako napríklad personál pre rovnosť príležitostí, regionálne centrá riešení alebo referenti pre obťažovanie nominovaní odborovými zväzmi v radoch zamestnancov (ÖBB, Rakúsko; SNCF, Francúzsko)

Služby psychologickkej podpory pre obete obťažovania alebo napadnutia poskytované na úrovni spoločnosti (ÖBB, Rakúsko); s psychologickou podporou, zdravotníckymi službami a oddelením sociálnych opatrení (SNCF, Francúzsko)

Zriadenie konzultačného a nahlasovacieho kontaktného centra v spoločnosti a definovanie procesov (SBB CFF FFS, Švajčiarsko); s oddelením etiky (SNCF, Francúzsko)

Poskytovanie „Programu podpory duševného zdravia“ vrátane individuálneho psychosociálneho poradenstva, ktoré je prísne dôverné, dostupné nepretržite a bez poplatkov za poradenstvo; prístup k dôverným právnikom (kancelária ombudsmana), s ktorými možno prediskutovať rôzne témy vrátane sexuálneho obťažovania; riadenie hrozieb vrátane nepretržitej horúcej linky pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne s poskytovaním okamžitej pomoci v núdzových situáciách a podporných služieb v ostatných prípadoch (DB, Nemecko)

Kampane na zvyšovanie povedomia a proti obťažovaniu

Interné komunikačné kampane na zvýšenie povedomia o sexuálnom obťažovaní, sexizme a nevhodnom správaní (plagáty, letáky, videá, osobné príbehy alebo posolstvá vedenia (ÖBB, Rakúsko; SNCF, Francúzsko; CFL, Luxembursko; SNCB/NMBS, Belgicko)

Iniciatívy vedené generálnym riaditeľom alebo podporované vrcholovým manažmentom, ako sú verejné vyhlásenia alebo videopríhovory (SNCF, Francúzsko; ÖBB, Rakúsko)

Kampane zamerané na rešpekt a inklúziu na pracovisku, ktoré sa zaoberajú širšími témami, ako je diskriminácia, riešenie konfliktov a rešpektujúca komunikácia. (SNCF/NMBS, Belgicko; SNCF, Francúzsko)

Plagátové kampane a vizuálne prvky, ktorých cieľom je pripomínať potrebu rešpektujúceho správania sa na pracovisku. (SNCF, Francúzsko)

Príručka o domácom násilí a celopodnikové podujatia s konferenciou 25. novembra (SNCF, Francúzsko)

Školenie a nástup do zamestnania

Povinné alebo dobrovoľné moduly elektronického vzdelávania, webináre alebo osobitné školenia pre celý personál a manažment o témach, ako je sexuálne obťažovanie a úctivé správanie (ÖBB, Rakúsko; SNCF, Francúzsko; CFL, Luxembursko; BLS, Švajčiarsko; FS Italiane, Taliansko; DB, Nemecko)

Workshopy o dôstojnosti a rešpekte: Konali sa na celoštátnej úrovni s cieľom riešiť štandardy správania sa na pracovisku. (IE, Írsko)

Zahrnutie obsahu týkajúceho sa obťažovania do programov nástupu do zamestnania a školení manažérov a manažérok (CFL, Luxembursko); a takisto pre nových zamestnancov (SNCF, Francúzsko)

Školenie pre interných pracovníkov zodpovedných za rodovú rozmanitosť zamerané na spôsob komunikácie so zamestnancami, ktorí sú obeťami alebo svedkami rodovo podmieneného a sexuálneho násillia. (SNCF, Francúzsko)

Aktualizácie zásad a etických postupov

Pravidelná aktualizácia interných stratégií a postupov týkajúcich sa obťažovania a diskriminácie (CFL, Luxembursko; SNCF, Francúzsko)

Etické komisie, ktoré sa zvolávajú na riešenie sťažností zamestnancov alebo odborových zväzov. (BDŽ Holding, Bulharsko; SNCF, Francúzsko)

Osobitné pravidlá zakazujúce nevhodný obsah, napr. zákaz pornografických plagátov/obrázkov na pracovisku. (CFL, Luxembursko)

Vypracovanie a uverejnenie usmernenia na riešenie sexuálneho obťažovania (DB, Nemecko)

Pravidelné školenia a semináre, na ktorých sa môže zúčastniť personál manažmentu a zamestnanci a zamestnankyne s cieľom rozpoznať, predchádzať a zasahovať v prípadoch diskriminácie a sexuálneho násillia. (DB, Nemecko)

Vymenovanie pracovníkov zodpovedných za prevenciu a riešenie sexuálneho obťažovania vo všetkých zamestnaneckých radách (SNCF, Francúzsko)

Podporné opatrenia pre zamestnancov a zamestnankyne, ktoré sú obeťami domáceho násillia (poskytnutie trojdňového mimoriadneho plateného voľna na podanie sťažnosti, núdzové ubytovanie, podpora od interných sociálnych pracovníkov atď.). (SNCF, Francúzsko)

Prieskumy a monitorovanie

Každoročné prieskumy medzi zamestnancami (napr. „Hlas zamestnancov“, po angl. Employee Voice) zamerané na špecifické otázky o psychosociálnych rizikových faktoroch, násillí a obťažovaní, po ktorých na základe zistení nasleduje plánovanie opatrení. (LTG, Litva)

Vykonanie uceleného prieskumu o diskriminácii, šikanovaní a sexizme v roku 2023; zakotvenie kódexu správania sa v zmluve (SBB CFF FFS Švajčiarsko)

Realizácia interného barometra o rodovo podmienenom a sexuálnom násillí od roku 2015, zvyšovanie informovanosti u všetkých členoch riadiacich výborov, cielené workshopy a konferencie organizované počas celého roka, zavedenie elektronického vzdelávania povinného pre celý personál, kampaň o politike nulovej tolerancie, workshopy zamerané na zvyšovanie povedomia o virtuálnej realite, v rámci prevencie aj príručka o nahlasovaní a riešení sexistického a sexuálne zameraného správania. (SNCF, Francúzsko)

Partnerstvá a externé zapojenie

Účasť na medzinárodných kampaniach ako „Orange the World“ alebo „16 dní aktivizmu proti rodovo podmienenému násilliu“, ktoré často zahŕňajú interné diskusné fóra a partnerstvá s externými podpornými centrami. (ÖBB, Rakúsko)

Partnerstvo so združením „OneInThreeWoman“ na podporu boja proti domácejmu a rodinnému násilliu, v spolupráci s „Fondation des Femmes“ (SNCF, Francúzsko)

V nadväznosti na príklad, ktorý uviedla talianska železničná spoločnosť Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane), odborový zväz FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL) informoval o vlastných snahách o väčšie zapojenie železničnej spoločnosti do opatrení týkajúcich sa problematiky sexuálneho obťažovania a sexizmu prostredníctvom spoločných projektov s externými organizáciami alebo skupinou, ktoré sa touto témou zaoberajú.

Okrem toho luxemburský odborový zväz FCPT-SYPROLUX potvrdil vyjadrenia železničnej spoločnosti CFL, že aktualizácia interných postupov v oblasti diskriminácie a obťažovania v roku 2024, ale aj rozsiahle komunikačné kampane na predchádzanie sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu sú jedným z najdôležitejších úspechov v tejto oblasti a že v tomto smere treba oceniť aj luxemburskú železničnú spoločnosť Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL).

INŠPIRATÍVNE POSTUPY: PREDCHÁDZANIE SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU A SEXIZMU

SNCF (FRANCÚZSKO): AKČNÝ PLÁN NA BOJ PROTI SEXIZMU

Cieľové skupiny opatrenia/iniciatívy: všetci zamestnanci a všetky zamestnankyne

Časový harmonogram vykonávania opatrenia/iniciatívy: trojročný akčný plán (november 2022 až november 2025)

Opis:

ZVYŠOVANIE POVEDOMIA: Zvyšovanie povedomia o sexizme, ako aj o rodovo podmienenom a sexuálnom násilí.

o Národná kampaň na zvýšenie povedomia s množstvom plagátov týkajúcich sa sexizmu

o 100 % členov správnych rád SNCF sa do konca roka 2024 zúčastní na školení „Mixité en jeu“, aby porozumeli otázkam rodovej diverzity, podelili sa o osvedčené postupy a implementovali akčné plány v rámci svojich tímov.

o Povinný modul elektronického vzdelávania na zvýšenie informovanosti (prístupný a jednoduchý) pre celý personál spoločnosti.

SLOBODA PREJAVU: posilnenie našich mechanizmov nahlasovania incidentov

o Proces nahlasovania rodovo podmieneného a sexuálneho násillia s cieľom zlepšiť spôsob, ako sa tieto hlásenia interpretujú a spracúvajú.

o Príručka s návodom a tipmi, ako spracúvať hlásenia o sexuálnom obťažovaní a sexistickom správaní, plus školenie zástupcov pracovnej rady zodpovedných za riešenie problematiky sexuálneho obťažovania.

o Anonymná platforma varovaní, ktorá ľuďom umožňuje explicitne hovoriť o svojich problémoch a incidentoch.

ZAVEDENIE ZÁSADY NULOVEJ TOLERANCIE voči sexizmu a sexuálnemu a rodovo podmienenému násilliu

o Video vyhlásenie generálneho riaditeľa SNCF Jeana-Pierra Farandoua a ostatných generálnych riaditeľov spoločností SNCF o zásade nulovej tolerancie

o Oznámenie o počte prijatých disciplinárnych opatrení.

Zistenia: vplyv opatrenia/iniciatívy (napr. na základe správ, hodnotení):

Od roku 2015 sa každé dva roky vykonáva interný prieskum zameraný na sexizmus a sexuálne násillie na pracovisku. Posledný prieskum uskutočnený v januári 2025 na vzorke zamestnancov a zamestnankýň SNCF, ktorá je reprezentatívna pre celú pracovnú silu SNCF, ukázal okrem iného tieto vplyvy akčného plánu:

– V rámci svojho subjektu väčšina personálu zaznamenala pozitívne zmeny v správaní kolegov a kolegyň (menej komentárov, menej sexistických postojov atď.).

– Väčšina personálu uznáva užitočnosť opatrení prijatých spoločnosťou.

Webový odkaz: [Sexisme: zéro tolérance à la SNCF – YouTube](#)

SKUPINA FS/VÝBOR PRE ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ CPO (TALIANSKO): ZÁSADY SPRÁVANIA SA PRI SEXUÁLNOB OBŤAŽOVANÍ NA PRACOVISKU

CPO je spoločný podnikovo-odborový orgán zložený zo šiestich zložiek z rôznych spoločností skupiny FS a šiestich zložiek z odborových zväzov.

Cieľové skupiny opatrenia/iniciatívy: Všetci zamestnanci a zamestnankyne spoločností skupiny FS, ktoré uplatňujú kolektívnu zmluvu skupiny FS.

Časový harmonogram implementácie opatrenia/iniciatívy: Zásady správania už bol implementovaný vo všetkých fázach: informácie, školenia, distribúcia, identifikácia a vymenovanie dôverného konzultanta.

Dôverný konzultant zasiela každý rok v januári CPO (Výboru pre rovnosť príležitostí) správu s podrobnosťami a číselnými údajmi rozdelenými podľa geografickej oblasti vrátane prípadov riešených v predchádzajúcom roku. Ten istý výbor po náležitom vyhodnotení údajov zašle zhrnutie správy riadiťovi ľudských zdrojov s príslušnými návrhmi nových iniciatív týkajúcich sa sexuálneho obťažovania na pracovisku. Oddelenie ľudských zdrojov FS Italiane počas celého roka nepretržite podporuje iniciatívy na zvyšovanie povedomia a poznatkov o problematike sexuálneho obťažovania na pracovisku a na upevnenie funkcie dôverného konzultanta.

Opis:

- dôverný konzultant: činnosti helpdesku (osobne a online): počúvanie (osoby, ktoré sa obrátia na konzultanta so žiadosťou o radu, ako situáciu zvládnuť z psychologického a právneho hľadiska a ako sa vysporiadať s kolegami a manažérmi); akčné plány (konfrontácia s osobami, ktoré sa údajne dopustili obťažovania, s manažérmi, vyhodnotenie situácie a incidentu s cieľom v prípade potreby aktivovať všeobecné opatrenia v pracovnom tíme atď.); presadzovanie riešení na zastavenie incidentu a jeho predchádzanie do budúcnosti;
- osvetové aktivity na tému sexuálneho obťažovania na pracovisku (propagácia na firemnom intranete, distribúcia informačných plagátov medzi zamestnancami);
- zaškolenie manažérov na danú tému;
- stretnutia v danom regióne (v celom Taliansku) s cieľom informovať a propagovať dôležitosť každej osoby pri zabezpečovaní bezpečných pracovísk bez sexuálneho obťažovania a význam dôverného konzultanta ako ambasádora pre aktiváciu neformálneho postupu.

Zistenia: vplyv opatrenia/iniciatíva (napr. na základe správ, hodnotení):

Len v roku 2024 dostal dôverný konzultant od personálu až 54 žiadostí o vypočutie (aktivita Help Desk), čo je v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi značný nárast. To dokazuje, že osvetová činnosť tohto ambasádora uviedla tento problém do centra pozornosti a poskytla konkrétne odpovede na potreby zamestnancov talianskej skupiny FS.

Z údajov vyplýva, že po 5 rokoch činnosti sa medzi pracovníkmi a pracovníčkami výrazne zvýšila informovanosť o role konzultanta. Synergická práca medzi CPO, dôverným konzultantom a tímom starostlivosti o ľudí v posledných rokoch umožnila:

- osvetu o Zásadách správania;
- vytvorenie siete medzi národnými a lokálnymi CPO s cieľom identifikovať kritické situácie a šíriť osvetu v celom regióne pôsobnosti tímu podpory Listening and Support Desk;
- návrh a implementáciu iniciatívy „Learning Pills“ s cieľom zvýšiť informovanosť personálu o problematike sexuálneho obťažovania na pracovisku a ilustrovať úlohu dôverného konzultanta a spôsoby prístupu k príslušným službám.

ÖBB (RAKÚSKO): „VENUJEME POZORNOSŤ PROBLÉMOM“/„WIR SCHAUEN HIN“ – INTERNÁ KAMPAŇ PROTI SEXUÁLNEMU OBŤAŽOVANIU

Cieľové skupiny opatrenia/iniciatívy: celá spoločnosť (zamestnanci a zamestnankyne, vedúci pracovníci, vrcholový manažment)

Časový harmonogram vykonávania opatrenia/iniciatívy: interná kampaň – začiatok: september 2024 až september 2025

Opis: Obsah: záväzok celej spoločnosti proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku

Aktivita: plagáty s príbehmi vrcholového manažmentu a zamestnancov a zamestnankýň, používanie digitálnych obrazoviek, letáky pre vedúcich pracovníkov a personál, školenia a hlboké reflexie pre vedúcich pracovníkov a zamestnancov, e-learning, podujatia a diskusie.

Zistenia: vplyv opatrenia/iniciatívy (napr. na základe správ, hodnotení):

Základom je bilancia v oblasti rovnakého zaobchádzania s nárastom prípadov sexuálneho obťažovania, ktorá sa raz ročne predkladá manažmentu ľudských zdrojov a vrcholovému manažmentu.

Cieľom internej kampane je zvýšiť povedomie a garantovať podporu role pre všetky osoby, ktorých sa incident týka, ako aj pre manažérov a manažérky. O zvyšovanie povedomia sa usiluje v každej regionálnej pobočke a zapájajú sa všetky skupiny: od učňov až po vedúcich pracovníkov.

Hodnotenie internej kampane sa uskutoční v septembri 2025.

Webový odkaz: [Hinschaun statt wegsehen - ÖBB Konzern](#), [Gleichbehandlung macht den Unterschied - ÖBB Konzern](#), [Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Thema? – ÖBB Konzern](#)

DOBROVOĽNÉ VYJADRENIE ODBOROVÉHO ZVÄZU ŽELEZNIČIAROV A PRACOVNÍKOV DOPRAVNÝCH STAVIEB UKRAJINY

Odborový zväz železničiarov a pracovníkov dopravných stavieb Ukrajiny dostal príležitosť podeliť sa o svoje skúsenosti z implementácie rodovej rovnosti v rámci JSC „Ukrajinské železnice“. Spoločnosť však pozvánku zúčastniť sa na prieskume napokon odmietla a požiadala o pochopenie v súvislosti s vojnou proti Ukrajine. V dôsledku tejto udalosti železnice a jej zamestnanci každodenne čelia veľkým problémom a výzvam, a preto sa v súčasnosti uprednostňujú iné priority, ako je integrácia osôb so zraneniami a zdravotným postihnutím súvisiacimi s vojnou. Spoločnosť však zdôraznila, že úsilie a cieľ, ktoré je predmetom prieskumu, podporuje.

Nasledujúce zistenia preto odrážajú len perspektívu odborových zväzov.

KONTEXTUÁLNE INFORMÁCIE A SÚBOR OPATRENÍ

Od roku 2025 zamestnáva Ukrzaliznytsia približne 185 000 osôb, z čoho 38 % (71 000) sú ženy. V porovnaní s rokom 2021 (predvojnový rok) dosiahol počet zamestnancov 241 000., z toho 96 000 žien, t. j. 39,9 %. Keďže medzi členmi odborových zväzov sú nielen pracovníci železníc, ale aj pracovníci metra a stavbári v odvetví dopravy, počet pracujúcich členiek odborov je v súčasnosti takmer 77 000.

V spoločnosti Ukrzaliznytsia antidiskriminačné opatrenia upravuje Etický kódex a Zásady obchodného správania sa. Tieto sa v spoločnosti zaviedli v decembri 2018. Ich pravidlá sú záväzné pre predsedov a členov dozornej rady, predsedu a členov predstavenstva, riaditeľov, ostatných predstaviteľov zastupujúcich spoločnosť a celý personál.

V septembri 2021 sa spoločnosť Ukrzaliznytsia pripojila k Deklarácii o rodovej rovnosti a predchádzaní domácejmu násiliu, ktorú na Ukrajine inicioval Populačný fond Spojených národov (UNFPA). Spoločnosť tým deklarovala svoj zámer navrhnuť stratégiu na presadzovanie práv žien, rodovej rovnosti a prostredia, ktoré je priaznivé pre rodinný život. Cieľom Deklarácie je podpora prevencie domáceho násilia a boj proti rodovo podmienenému násiliu na pracovisku, ako aj vo vlakoch a na železničných staniciach.

Spoločnosť Ukrzaliznytsia spolupracuje s Populačným fondom Spojených národov (UNFPA) na implementácii rodovo citlivých prístupov do pracovného procesu v rámci spoločnosti. Medzi hlavné ciele tejto spolupráce patrí vytvorenie podmienok na dôstojnú prácu a rovnaké príležitosti na zamestnanie, implementácia politík priaznivých pre rodiny a podpora prevencie domáceho násilia.

Na prevenciu chorôb a odhalenie chorôb v počiatočných štádiách majú všetky železnice zriadené ženské zdravotné strediská.

Prevažná väčšina štrukturálnych jednotiek spoločnosti Ukrzaliznytsia a železničných dopravných podnikov spustila evidenciu zamestnankýň v preferenčných kategóriách, napríklad s dvoma alebo

viacerými deťmi mladšími ako 15 rokov alebo s dieťaťom so zdravotným postihnutím. Slobodným matkám sa navyše poskytuje platená sociálna dovolenka.

V Odborovom zväze železničiarov a pracovníkov dopravných stavieb Ukrajiny platia antidiskriminačné opatrenia upravené v bode 4.1 Predpisu – všetci členovia odborového zväzu majú rovnaké práva. Odsek 3.10 takisto stanovuje zachovanie členstva v únii v prípade dočasného prerušenia pracovného pomeru z dôvodu starostlivosti o dieťa alebo starostlivosti o chorého či zdravotne postihnutého rodinného príslušníka.

Ku koncu roka 2024 bolo na rodičovskej dovolenke 4 111 zamestnancov a zamestnankyň zo spoločnosti Ukrzaliznytsia (v porovnaní so 6 205 zamestnancami a zamestnankyňami zo začiatku roka 2022).

Odborový zväz sa vo svojej činnosti riadi Konceptiou odborovej politiky na zlepšenie sociálno-ekonomickej a právnej ochrany žien prijatou v roku 2009. Zahŕňa tieto hlavné tematické oblasti: zamestnanosť, ochrana práce, zdravotná starostlivosť, rodinné povinnosti a výchova detí.

Prostredníctvom rodových kvót odborový zväz zároveň aktívne pracuje na zapájaní žien do volených odborových zväzov.

Pri vypracúvaní odvetvových dohôd a dohôd o kolektívnom vyjednávaní sa navrhujú opatrenia na zosúladenie pracovných a životných podmienok žien s príslušnými štátnymi a odvetvovými normami. Napríklad niektoré kolektívne zmluvy poskytujú ženám finančnú podporu pre veľké rodiny.

CIELE NA ZLEPŠENIE ZAMESTNANECKEJ SITUÁCIE ŽIEN

1. Posilnenie dohľadu odborového zväzu nad týmito oblasťami:
 - dodržiavanie pracovnoprávných predpisov týkajúcich sa zamestnávania žien, zabezpečenie plného poskytovania ročnej a sociálnej dovolenky a predchádzanie diskriminácii v odmeňovaní;
 - dodržiavanie predpisov o pracovnom čase a čase odpočinku pre ženy;
 - dodržiavanie právnych predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre ženy vrátane vytvárania riadnych pracovných, hygienických a sociálnych podmienok, poskytovania špeciálnej obuvi a odevu v súlade s normami a zabezpečenia hygienických zariadení pre ženy.
2. Podpora menovania žien do manažérskych pozícií.
3. Obnovenie súťaží profesionálnych zručností pre ženy.
4. Propagácia železničnej profesie na verejnosti s osobitným dôrazom na rolu žien v tejto oblasti – prostredníctvom informačných kampaní v médiách, sociálnych sieťach a iných komunikačných platformách.

HLAVNÉ PREKÁŽKY V ZLEPŠOVANÍ SITUÁCIE ZAMESTNANOSTI ŽIEN V ŽELEZNIČNOM SEKTORE A ZVYŠOVANÍ PODIELU ŽIEN

- Existencia takzvaných „sklenených stropov“ – bariér, ktoré bránia rozvoju kariéry žien. Ženy, ktoré majú rovnakú alebo vyššiu úroveň vzdelania a odbornej prípravy ako ich

kolegovia – muži, často zostávajú v podriadených pozíciách alebo v lepšom prípade dosahujú úroveň zástupcu manažéra.

- Nevyhovujúce pracovné podmienky pre ženy vrátane neprimeraných hygienických a sociálnych zariadení v mnohých pobočkách spoločnosti a absencia cieľných opatrení na zlepšenie pracovného prostredia pre zamestnankyne železníc.
- Skreslené postoje k fyzickým schopnostiam žien, ktoré obmedzujú ich prístup k vykonávaniu zložitých prác na železnici alebo k technickým profesiám.
- Nedostatočná informovanosť žiačok a študentiek o povolaniach v železničnom sektore, najmä z hľadiska technických špecializácií, a absencia cieľných informačných kampaní pre toto publikum.
- Absencia mentorských programov a podporných systémov pre profesionálny rozvoj žien.
- Nedostatok podrobného nahlasovania v súvislosti s rodovými záležitosťami v spoločnosti, ako aj hĺbkovej analýzy interných štatistík z rodového hľadiska.

DÔLEŽITÉ OPATRENIA, KTORÉ TREBA PRIJAŤ NA ZLEPŠENIE ZAMESTNANOSTI ŽIEN A ZVÝŠENIE PODIELU ŽIEN V ŽELEZNIČNOM SEKTORE

- Na prekonanie prekážok kariérneho postupu je vhodné zaviesť komplexné opatrenia, ako sú povinné rekvalifikácie alebo programy profesijného rozvoja pre ženy – najmä tie, ktoré sa vracajú do práce po materskej dovolenke, a podporovať ženy pri získavaní druhého vyššieho vzdelania alebo pri postgraduálnom štúdiu. Tieto opatrenia si vyžadujú podporu vedúcich pracovníkov pobočiek, dodatočné financovanie a organizačné zdroje.
- V záujme zlepšenia pracovných podmienok žien je vhodné zriadiť a posilniť osobitné komisie alebo úseky v rámci odborových výborov zamerané na záležitosti žien (ak takéto ešte v spoločnosti neexistujú). Mali by sa vykonávať pravidelné prieskumy medzi zamestnankyňami v rôznych divíziách spoločnosti s cieľom posúdiť ich potreby týkajúce sa pracovných podmienok, sociálnych zariadení a bezpečnosti práce. Zistenia by sa mali premietnuť do návrhu ročných pracovných plánov podniku.
- Spustiť programy rozvoja vodcovských zručností žien naprieč podnikmi v železničnom sektore.
- Spustiť mentorské programy a systémy na podporu profesijného rozvoja žien so zapojením príslušných komisií alebo zástupcov odborových zväzov.
- Vedenie informačných kampaní na podporu železničných profesií medzi mladými ľuďmi, organizovanie prezentácií, dní otvorených dverí a podujatí kariérneho poradenstva na školách, vysokých školách a inštitúciách vysokoškolského vzdelávania.
- Informovanie verejnosti o príkladoch úspešného profesijného rozvoja a kariérneho rastu žien pracujúcich v železničnom sektore.
- Pokračovanie implementácie rodovej stratégie spoločnosti so zapojením väčšieho počtu žien do procesov plánovania a implementácie.
- Zaviesť do praxe rodový reporting, ktorý zahŕňa hĺbkovú analýzu interných štatistík spoločnosti s ohľadom na rodovú rovnosť, ako aj nepretržité monitorovanie relevantných ukazovateľov.

ZÁVEREČNÉ POZNÁMKY

Podpísaním [Dohody európskych sociálnych partnerov o ženách v železničnom sektore](#) v roku 2021 sa CER a ETF zaviazali podporovať zamestnanosť žien v železničnom sektore, prilákať viac žien do tohto sektora, ako aj podporovať bezpečnosť, príležitosti na rozvoj kariéry a rovnaké zaobchádzanie na pracovisku.

V rámci správy „Nové ženy v železničnom sektore“ je tento prieskum prvým komplexným posúdením súčasnej situácie v európskom železničnom sektore na základe oblastí politiky stanovených v Dohode o ženách v železničnom sektore. Údaje boli zhromaždené za rok 2023 s cieľom získať predstavu o tom, ako sa situácia vyvíjala počas druhého roka po podpísaní tejto dohody. Na základe cieľov, zásad a opatrení definovaných v tejto dohode predchádzajúce kapitoly prezentujú fakty a čísla o stave rodovej rovnosti a implementácii opatrení posilňujúcich rodovú rovnosť v európskom železničnom sektore – a to z pohľadu železničných spoločností, ako aj odborových zväzov.

Z porovnania s existujúcimi údajmi z roku 2018 – zozbieranými v⁶ výročnej správe o vývoji zamestnanosti žien v európskom železničnom sektore – vyplýva, že podiel žien sa v niektorých kľúčových oblastiach výrazne zvýšil. Bližší pohľad na čísla a opatrenia, ktoré sa majú zaviesť, ako aj začlenenie perspektívy odborových zväzov zároveň umožňuje identifikovať oblasti, v ktorých je ešte potrebné zlepšenie.

STRUČNE POVEDANÉ: Celkový podiel žien v železničnom sektore, ako aj podiel v rámci konkrétnych povolání v rokoch 2018 až 2023 vzrástol: zatiaľ čo v roku 2018 bol priemerný podiel žien na úrovni 21 %, v roku 2023 to bolo 23 %. Rovnaký vývoj možno pozorovať aj v oblasti konkrétnych povolání, ako sú vodiči lokomotív, riadenie dopravy alebo personál vo vlaku, alebo aj na podiele žien na rôznych úrovniach riadenia. Aj keď je potrebné vziať do úvahy, že nie všetky rovnaké spoločnosti boli zapojené do oboch prieskumov, možno predpokladať pozitívny trend – aj keď v niektorých prípadoch na relatívne skromnej úrovni.

Z prieskumu vyplýva, že vykonávanie príslušných opatrení sa líši v závislosti od oblasti politiky:

Všeobecnú politiku rodovej rovnosti – definovanú v dokumente na úrovni vrcholového manažmentu – uvádzajú takmer všetky spoločnosti. Odborové zväzy však niekedy spochybňujú špecifické prvky stratégií rodovej rovnosti, najmä otázku zodpovednosti v rámci železničných spoločností a konkrétnych opatrení (1. oblasť politiky: Politika celkovej rodovej rovnosti).

2. oblasť politiky – ciele pre rodovo vyvážené zastúpenie – ukazuje, že menej ako štvrtina zamestnancov železníc sú ženy, s veľkými rozdielmi medzi skupinami zamestnancov: 5 % rušňovodičov sú ženy v porovnaní so 40 % žien v palubnom personáli vo vlaku. Ženy v súčasnosti tvoria necelých 30 % vrcholového a stredného manažmentu (28 % a 29 %) a v predstavenstvách spoločností majú zastúpenie 34 %. Približne 60 % spoločností má konkrétne ciele pre podiel žien, ešte viac pre podiel žien vo vedení spoločnosti.

Nábor – 3. oblasť politiky – odhaľuje, že podiel žien medzi zamestnancami, ktorí vstúpili do železničného sektora v roku 2023, je mierne nad priemerným celkovým podielom. 25 % nových zamestnancov v roku 2023 boli ženy (celkovo 23 %). Podobný model možno pozorovať pri väčšine konkrétnych povolání. V tejto oblasti politiky železničné spoločnosti veľmi často zavádzajú konkrétne

PR opatrenia, zatiaľ čo programy odbornej prípravy zamerané na nediskriminačný nábor sa zavádzajú o niečo menej často.

Zosúladenie pracovného a súkromného života – 4. oblasť politiky – je o niečo zložitejšie na posúdenie, pričom sa zohľadňujú aj osobitné právne rámce, a to napriek spoločnej smernici EÚ. 4 % zamestnaných žien a 2 % zamestnaných mužov boli v roku 2023 na rodičovskej dovolenke. Niektoré reintegračné opatrenia po ukončení rodičovskej dovolenky má zavedené len približne polovica spoločností. Hoci flexibilné formy organizácie práce, možnosť skrátenia pracovného času a/alebo práce na diaľku sú k dispozícii takmer vo všetkých skúmaných železničných spoločnostiach, situácia v prípade prevádzkových a profesií a profesií v oblasti obsluhy je zložitejšia, pretože nie všetky možnosti sú k dispozícii vo všetkých spoločnostiach konkrétnym skupinám pracovníkov. V tejto súvislosti odborové zväzy tiež vidia väčšiu potrebu podporovať rodičov s opatrovateľskými povinnosťami pri práci na smeny a/alebo v prevádzkových profesiách.

Pokiaľ ide o rozvoj kariéry – 5. oblasť politiky – vzhľadom na celkové zastúpenie žien v železničnom sektore interná miera povýšenia žien 25 % naznačuje, že ženy sú zrejme rovnako motivované a podporované, aby po kariérnom rebríčku postupovali vyššie, ako ich kolegovia. Napriek tomu existuje priestor na zlepšenie, pretože len približne polovica opýtaných železničných spoločností na tento účel implementuje nejaké konkrétne opatrenia. Prístup ku kvalifikácii je stratégia, ktorú v súvislosti s podporou kariérneho rozvoja žien zavádza väčšina spoločností. Podiel 26 % žien v rámci počiatočného odborného vzdelávania a 23 % v rámci priebežného vzdelávania však možno interpretovať len ako náznak posilnenia tohto úsilia.

To isté možno konštatovať v súvislosti so 6. oblasťou politiky: Rovnaké odmeňovanie a rozdiely v odmeňovaní žien a mužov. Zatiaľ čo zber aktuálnych údajov o samotnom rozdiely v odmeňovaní žien a mužov nebol súčasťou prieskumu, riešila sa otázka príslušných monitorovacích opatrení. Monitorovanie celkového rozdielu v odmeňovaní žien a mužov zaviedla väčšina skúmaných železničných spoločností, ale pokiaľ ide o novú smernicu EÚ o transparentnosti odmeňovania, príslušné opatrenia sa prijali alebo sa plánujú zaviesť len v približne polovici spoločností. Odborové zväzy sú obzvlášť kritické v súvislosti s otázkou, či sa monitorujú prínosy: len niekoľko z opýtaných odborových zväzov uviedlo, že sa tento aspekt sleduje. Opatrenia týkajúce sa transparentnosti odmeňovania implementujú dve tretiny spoločností, pričom ďalšia štvrtina je v súčasnosti takéto opatrenia vypracúva. Celkové hodnotenie vedie k predpokladu, že rovnaká odmena za rovnakú prácu alebo rovnaká práca rovnakej hodnoty sa zdá byť témou, ktorá si stále vyžaduje intenzívnejšie úsilie.

Ochrana zdravia pri práci, bezpečnosť a pracovné prostredie (7. oblasť politiky) je jednou z oblastí, v ktorých sú zúčastnené odborové zväzy oveľa kritickejšie. Zatiaľ čo mnohé železničné spoločnosti preukazujú silný záväzok voči inkluzívnym bezpečnostným normám, hygienickým zariadeniam, ktoré spĺňajú normy ochrany súkromia a bezpečnosti pre ženy aj mužov, a začlenili rodové hľadisko do iniciatív v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, viac opýtaných odborových zväzov vidí, že ich implementácia ešte nie je dokončená alebo im úplne chýbajú informácie o týchto témach. Železničné spoločnosti, ako aj odborové zväzy sa však zhodujú na tom, že poskytovanie osobných ochranných prostriedkov (OOP) pre všetky pohlavia je problémom, ktorým sa zaoberá väčšina spoločností.

Pokiaľ ide o 8. oblasť politiky – predchádzanie sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu – väčšina opýtaných železničných spoločností súhlasí s tým, že prijali stratégie proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu a zaviedli konkrétne opatrenia, pričom opäť zaznievajú skeptickejšie hlasy zo strany odborových zväzov. Celkovo Správa Nové ženy v železničnom sektore naznačuje, že sa úspešne

podnikli mnohé kroky a v súčasnosti možno badať pokrok a v oblasti, v ktorej tradične dominujú najmä muži, sa postupne prejavuje štruktúra odzrkadľujúca rodovú rovnosť. Napriek tomu v niektorých oblastiach a najmä v kľúčovej oblasti povolání v železničnom sektore bol napriek všetkému úsiliu zaznamenaný len malý posun smerom k štruktúre pracovnej sily odzrkadľujúcej rodovú rovnosť. Je teda zrejmé, že stále chýbajú vhodné iniciatívy. Neustála podpora implementácie Dohody WiR preto aj naďalej predstavuje veľmi dôležitý cieľ.



FACT-SHEETS: MEASURING DEVELOPMENT ON COMPANY LEVEL

One of the main aims of this report is to make the railway companies and their efforts to achieve greater gender equality visible and to capture developments in the coming years. In addition to the European level, the presentation at the company level is particularly helpful for measuring improvements.

Therefore, the following part will give insights in each participating company along selected Key Performance Indicators as well as measures taken per policy area. The aim of these fact sheets is not to compare individual companies, but to provide an overview per company that allows the long-term tracking and presentation of developments within the eight policy areas at company level.

In addition to company characteristics (such as country, number of employees, and business fields), key indicators are outlined for each policy area. Where data is missing, this is indicated accordingly ("missing data" or "n.d."). The following indicators are highlighted per company.

INDICATORS IN EIGHT POLICY AREAS



Policy Area 1:
Elements of company's
policy for gender equality



Policy Area 5:
Gender balance in promotions/
trainings and measures taken



Policy Area 2:
Share of women in
company overall



Policy Area 6:
Measures for equal pay
and gender pay gap



Policy Area 3:
Share of women among
entries (recruitment)



Policy Area 7:
Measures for occupational
health and safety



Policy Area 4:
Gender balance in part-
time/parental leave and
measures taken



Policy Area 8:
Measures to prevent sexual
harassment and sexism

LIST OF ALL COMPANIES

The fact sheets are presented for the following companies in alphabetical order by country.

COUNTRY	COMPANY NAME
Austria	ÖBB-Holding
Belgium	Eurostar
Belgium	Société Nationale des Chemins de Fer Belges/Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (SNCB/NMBS BELGIUM)
Czechia	České Dráhy (CD)
Denmark	Danske Statsbaner (DSB)
Estonia	Eesti Raudtee (EVR)
Finland	VR-Yhtymä Oy (VR Group)
France	Société Nationale des Chemins de Fer Français (SNCF)
Germany	Deutsche Bahn (DB)
Germany	e.g.o.o. Eisenbahngesellschaft
Germany	eurobahn GmbH Co. KG
Hungary	Magyar Államvasutak (MÁV)
Ireland	Iarnród Éireann (IÉ)
Italy	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Italy	FNM Group
Lithuania	Lietuvos Geležinkeliai (LTG)
Luxembourg	CFL
Netherlands	Nederlandse Spoorwegen (NS)
North Macedonia	ŽRSM Infrastructure
Poland	Polskie Koleje Państwowe (PKP)
Serbia	ŽS Infrastructure
Slovakia	Železnice Slovenskej Republiky (ŽSR)
Slovakia	Železničná Spoločnosť Cargo Slovakia (ZSSK Cargo)
Slovakia	Železničná Spoločnosť Slovensko (ŽSSK)
Slovenia	Slovenske Železnice (SŽ)
Spain	Renfe Operadora (RENFE)
Switzerland	BLS
Switzerland	Schweizerische Bundesbahnen / Chemins de Fer Fédéraux Suisses / Ferrovie Federali Svizzere (SBB CFF FFS)
United Kingdom	Rail Delivery Group (RDG)

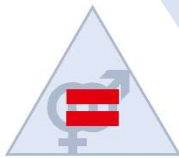
ÖBB-HOLDING (ÖBB)




40,452
employees

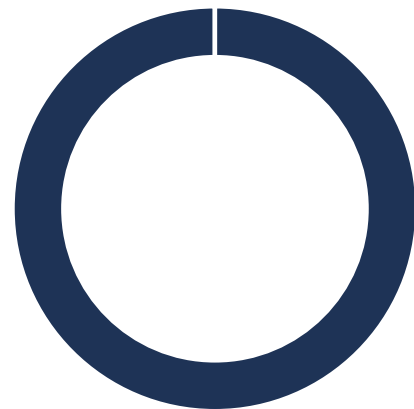
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

15%

Share of women in company overall



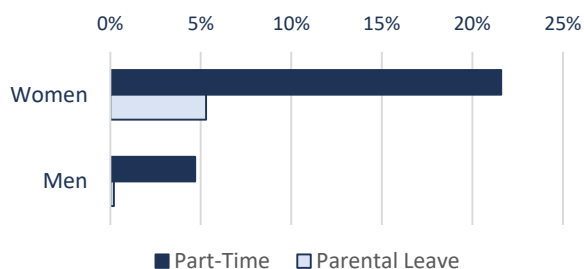
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

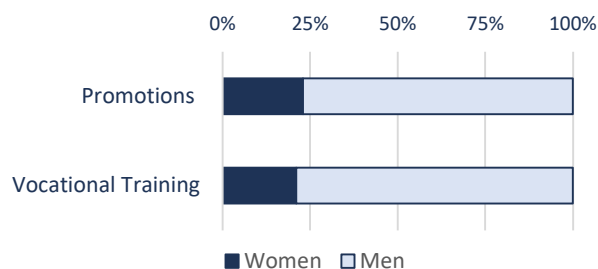


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



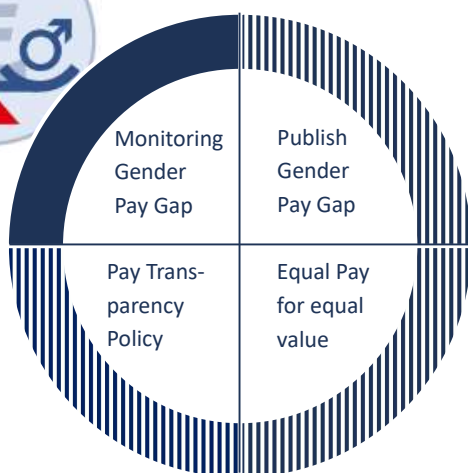
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

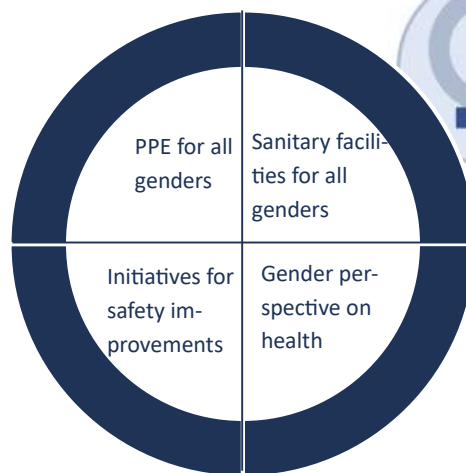
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



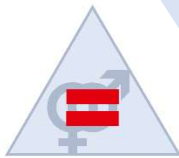
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



2,691
employees

BUSINESS FIELDS

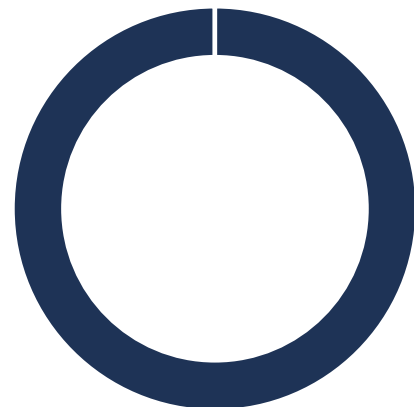
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

36%

Share of women in company overall



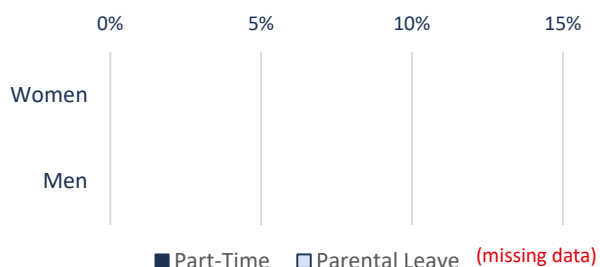
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

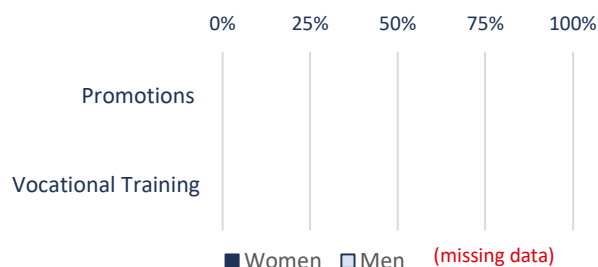


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



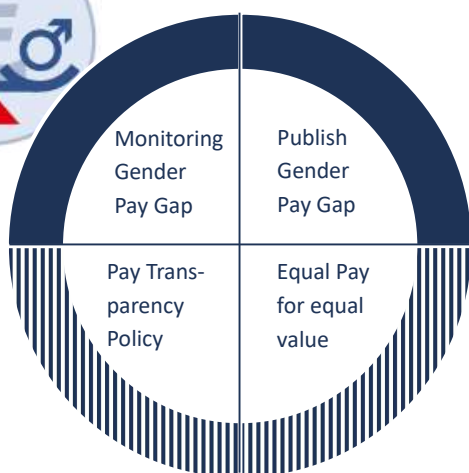
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

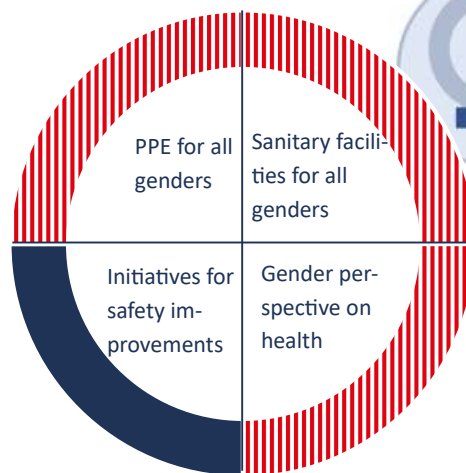
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



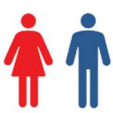
POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

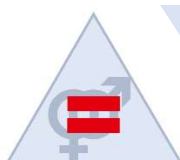
SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER BELGIQUE (SNCB)




17,512
employees

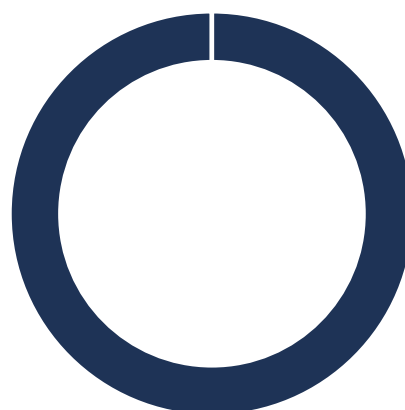
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

20%

Share of women in company overall



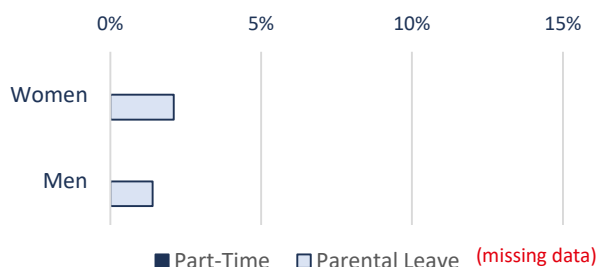
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

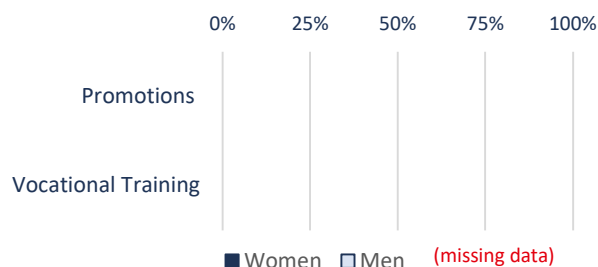


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



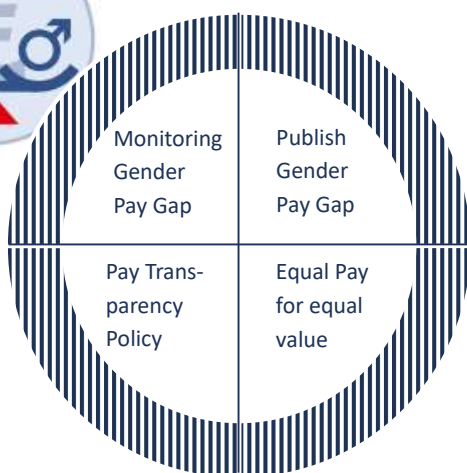
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

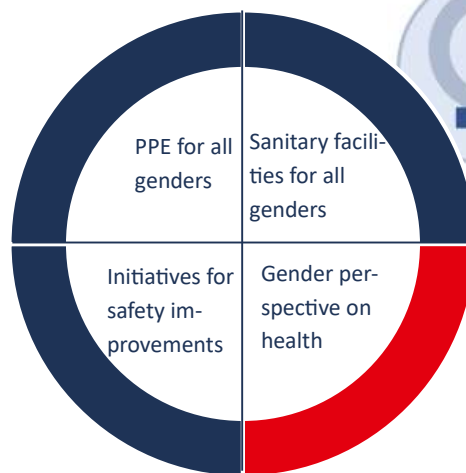
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

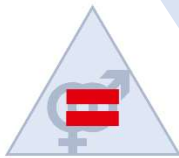
ČESKÉ DRÁHY (CD)




13,338
employees

BUSINESS FIELDS

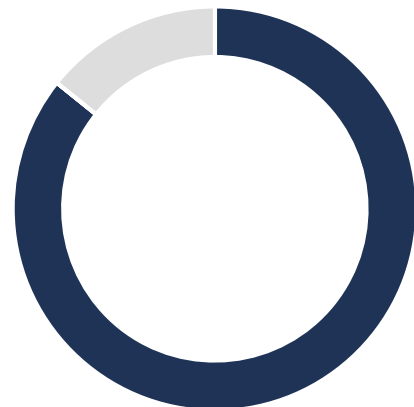
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

30%

Share of women in company overall



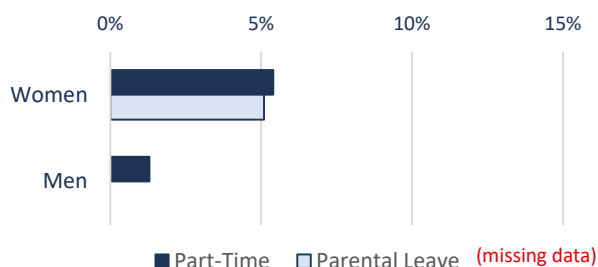
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

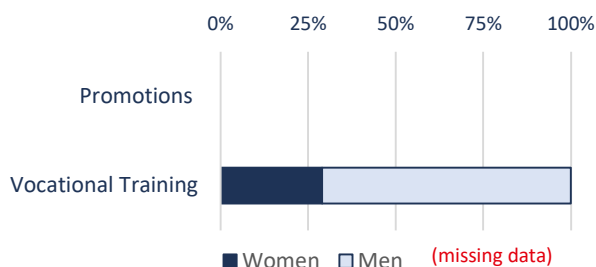


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



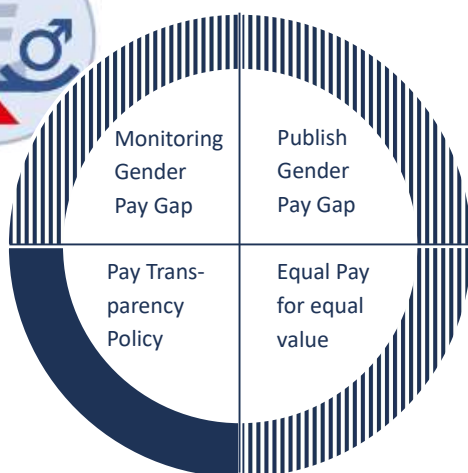
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

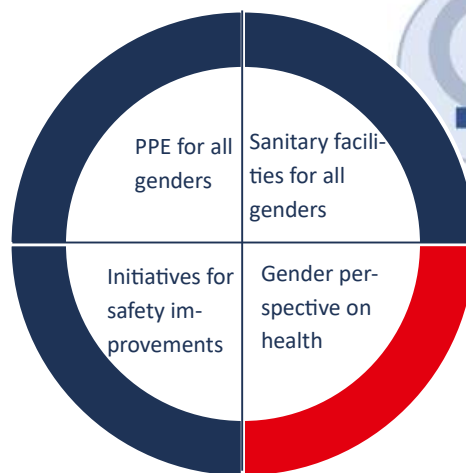
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

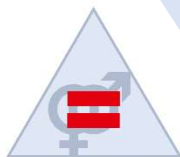
DANSKE STATSBANER (DSB)




6,500
employees

BUSINESS FIELDS

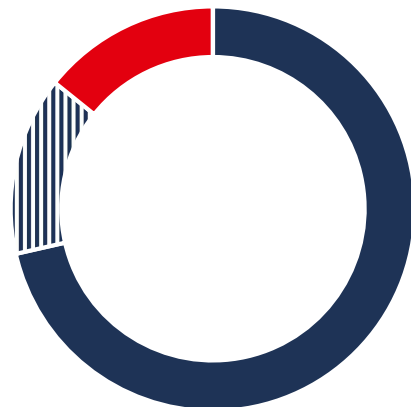
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

-  Vision on gender equality
-  Commitment to ensure gender equality
-  Commitment to implement measures
-  Statement to combat sexual harassment
-  Committed measures against sexual harassment
-  Communication strategy for company's policy
-  Strategy for monitoring and evaluation



 yes  in develop.  no  don't know  no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

30%

Share of women in company overall



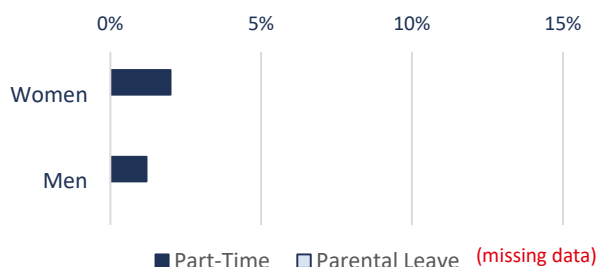
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.D.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

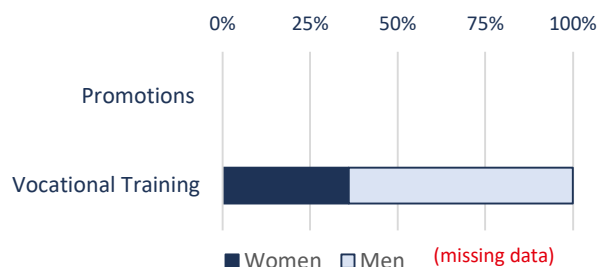


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



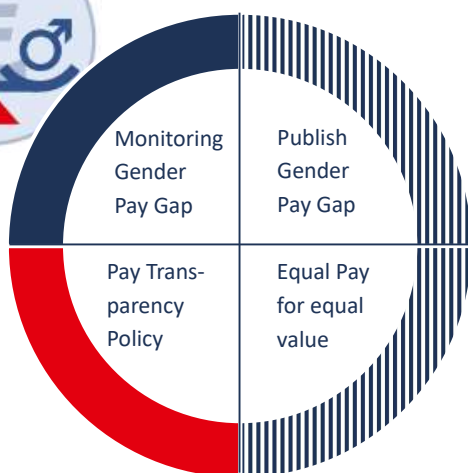
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

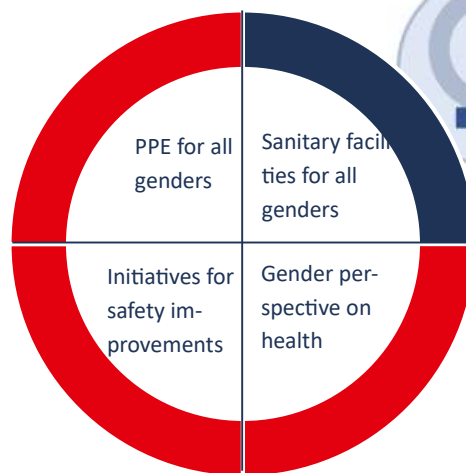
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

EESTI RAUDTEE (EVR)



703

employees

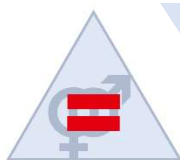
BUSINESS FIELDS

Freight Transport

Passenger Transport

✓ Infrastructure Management

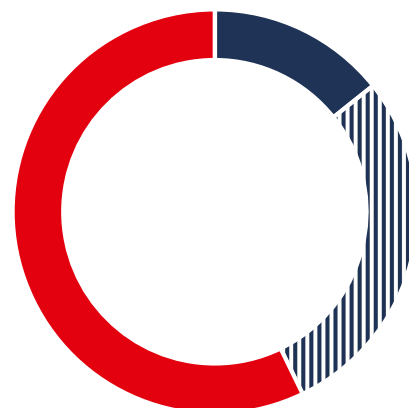
Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- ▤ Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ▤ Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ▤ in develop. ■ no ▤ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

42%

Share of women in company overall



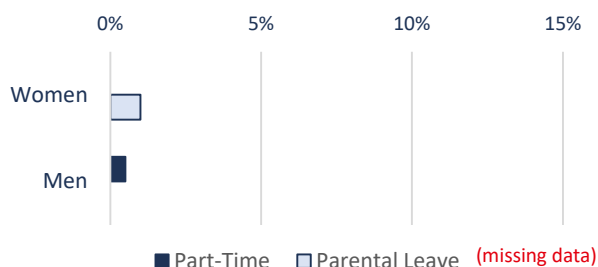
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

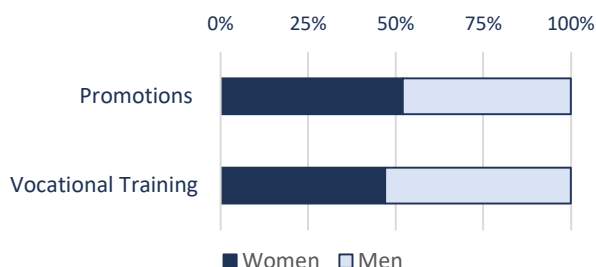


MEASURES TAKEN

- Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



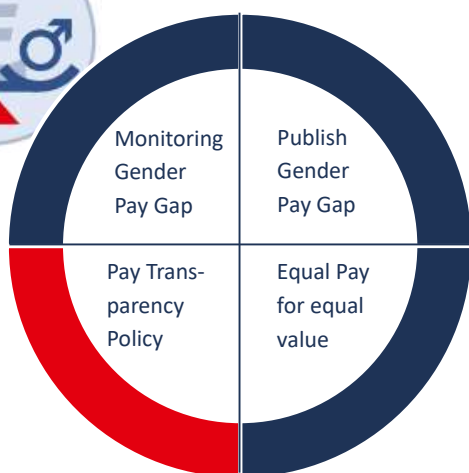
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



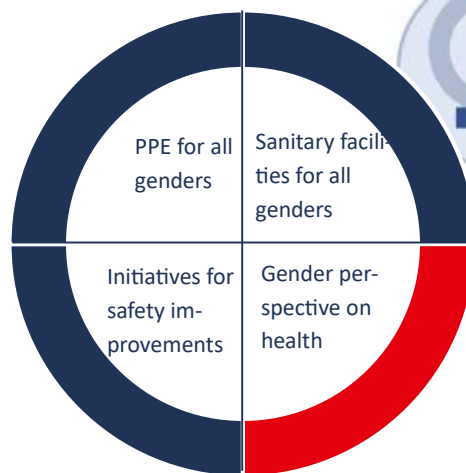
MEASURES TAKEN

- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

Monitoring of procedure / measures
Awareness raising

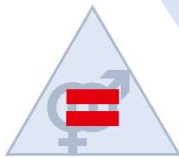
VR-YHTYMÄ OY (VR GROUP)




8,416
employees

BUSINESS FIELDS

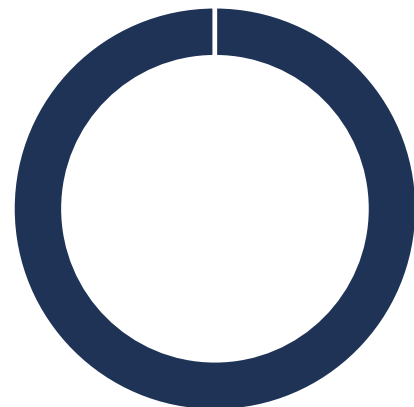
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall



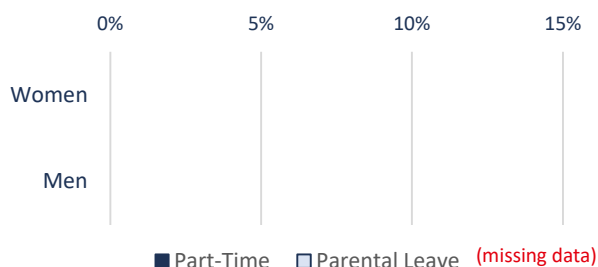
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

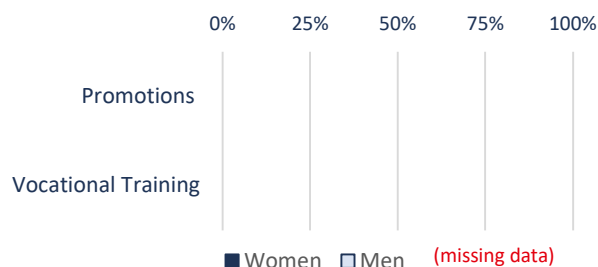


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



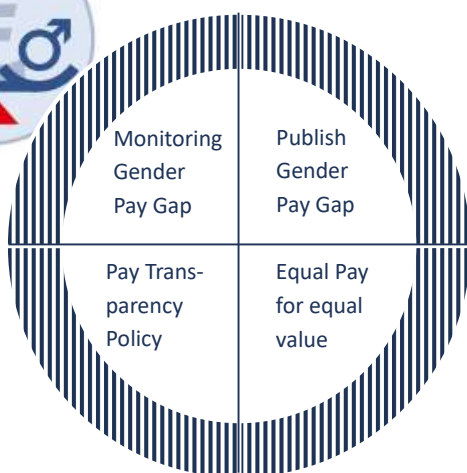
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

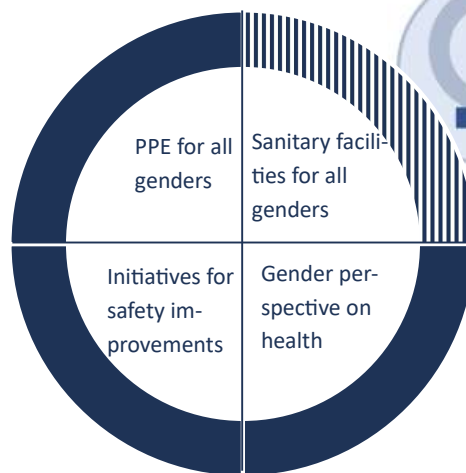
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

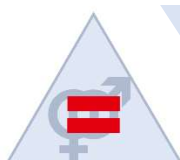
SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS (SNCF)




153,456
employees

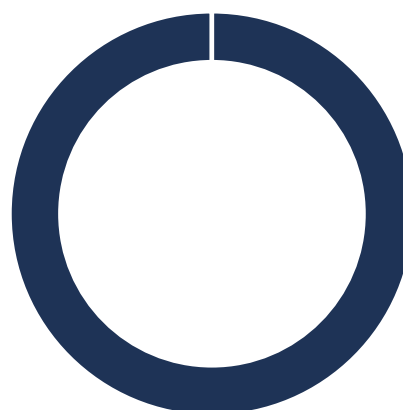
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

23%

Share of women in company overall



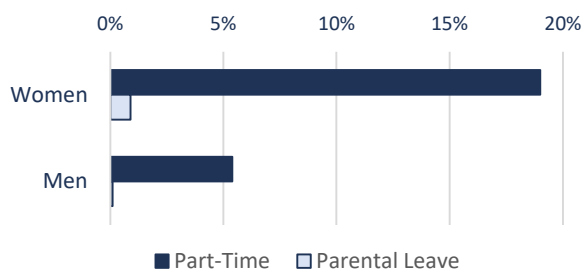
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

21%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

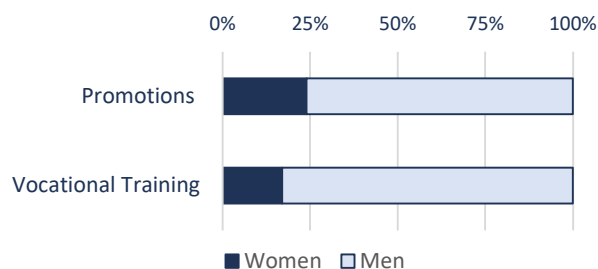


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



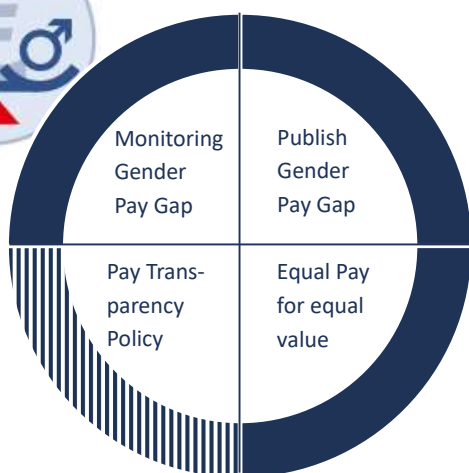
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

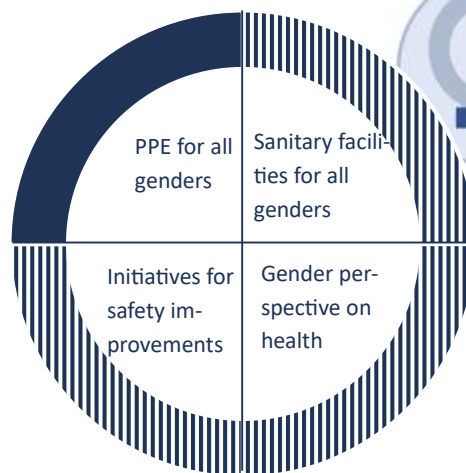
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

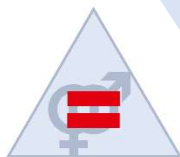
DEUTSCHE BAHN (DB)¹



231,080
employees

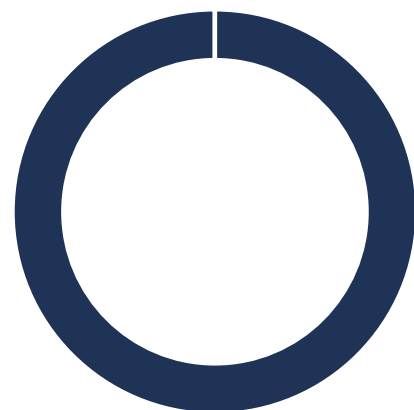
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

24%

Share of women in company overall



POLICY AREA 3: RECRUITMENT

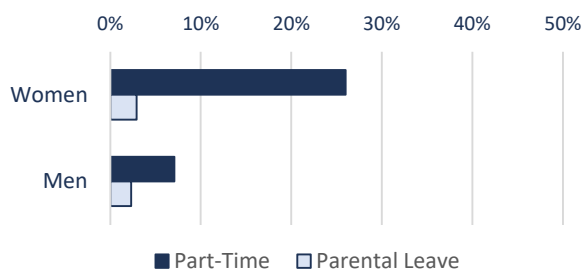
27%

Share of women among entries

¹ According to Deutsche Bahn Integrierter Bericht 2023, Region Deutschland
Women in Rail Report – Company Fact Sheet



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

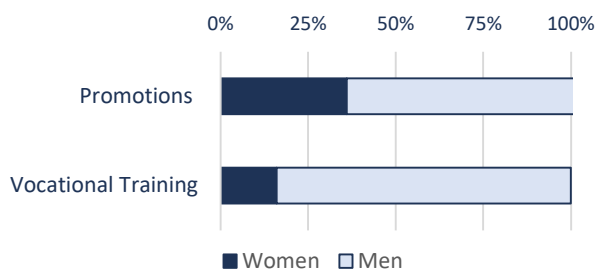


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



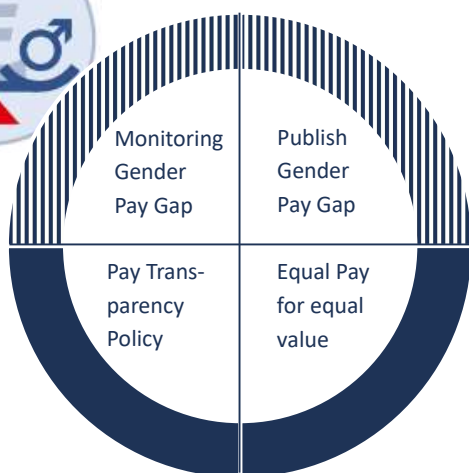
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

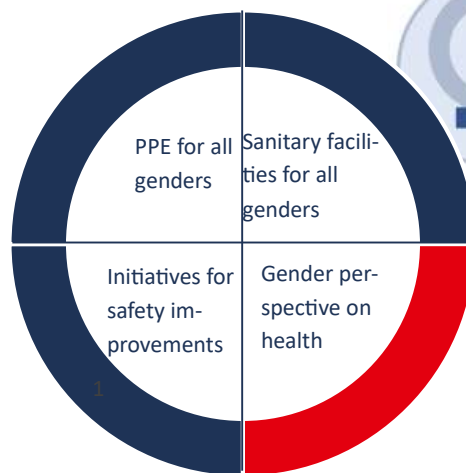
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

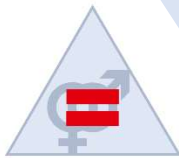
EISENBAHNGESELLSCHAFT OSTFRIESLAND – OLDENBURG (E.G.O.O)



55
employees

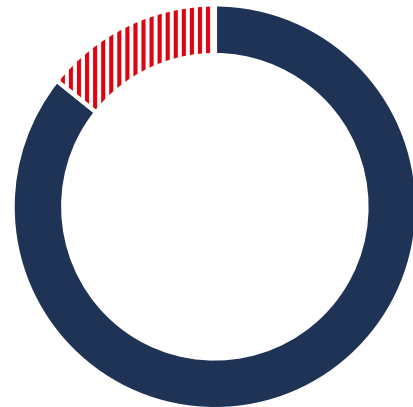
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

16%

Share of women in company overall



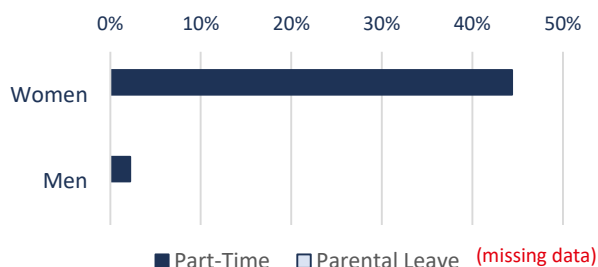
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

0%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

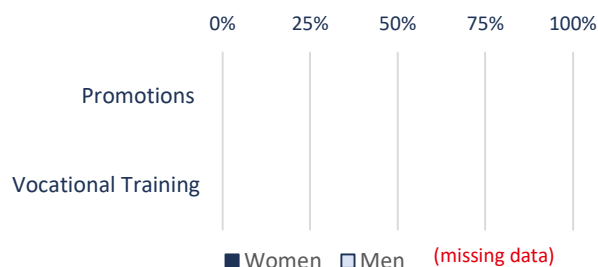


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



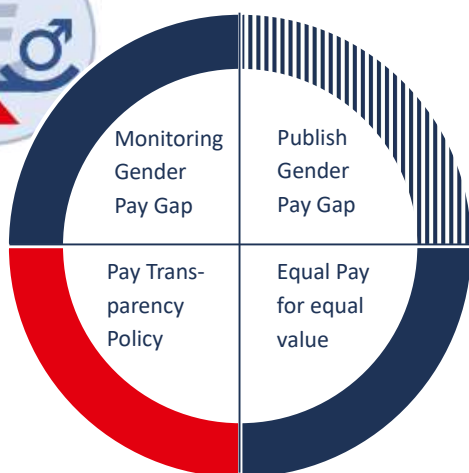
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

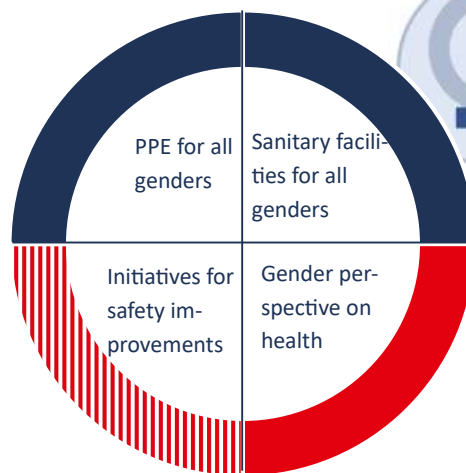
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

EUROBAHN GMBH CO KG

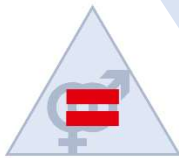


866

employees

BUSINESS FIELDS

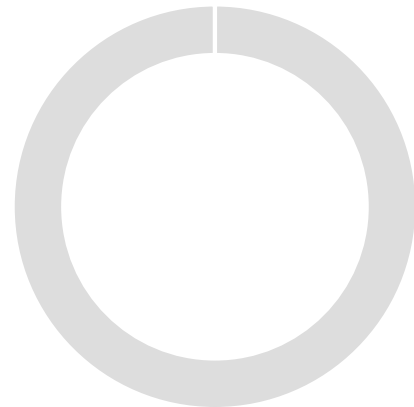
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



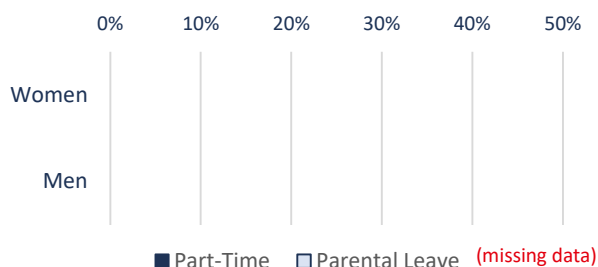
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

19%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

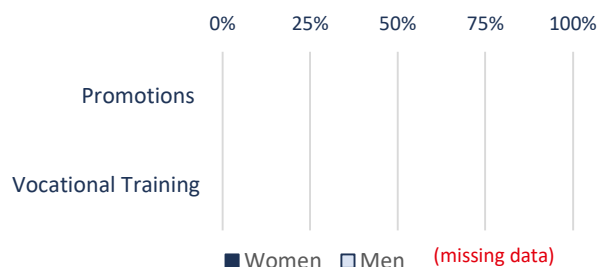


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



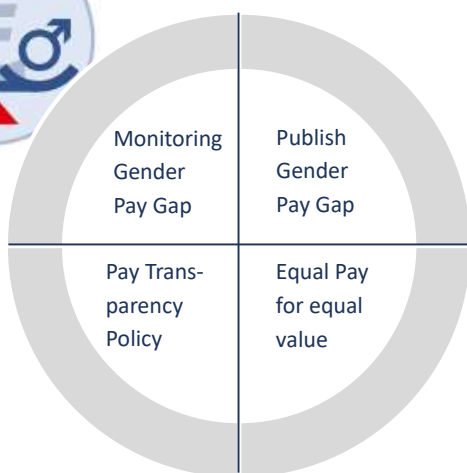
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



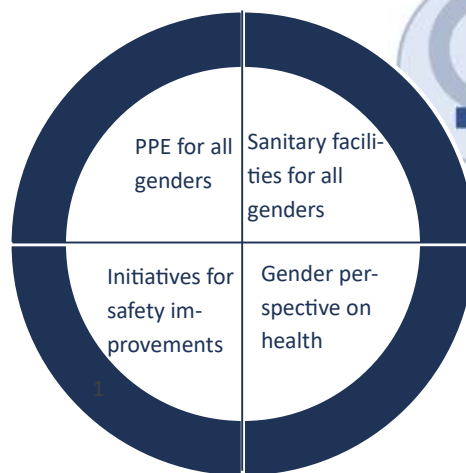
MEASURES TAKEN

- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- Reporting office / person of trust
- Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

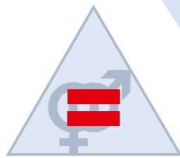
MAGYAR ÁLLAMVASUTAK (MÁV)




16,734
employees

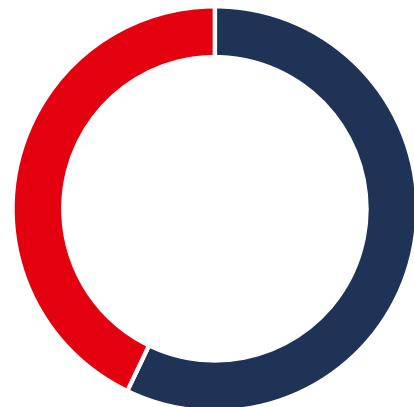
BUSINESS FIELDS

Freight Transport
Passenger Transport
✓ Infrastructure Management
Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

-  Vision on gender equality
-  Commitment to ensure gender equality
-  Commitment to implement measures
-  Statement to combat sexual harassment
-  Committed measures against sexual harassment
-  Communication strategy for company's policy
-  Strategy for monitoring and evaluation



 yes  in develop.  no  don't know  no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



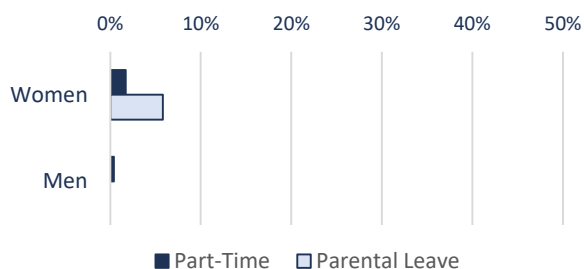
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

20%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

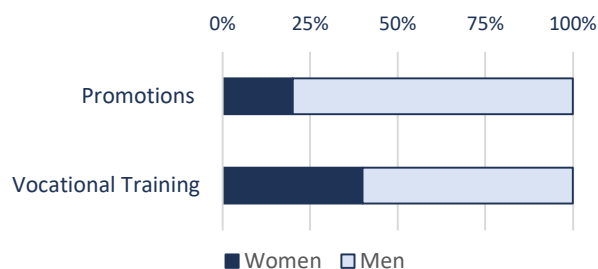


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



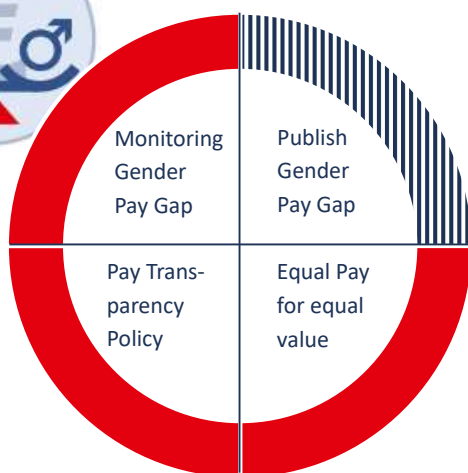
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

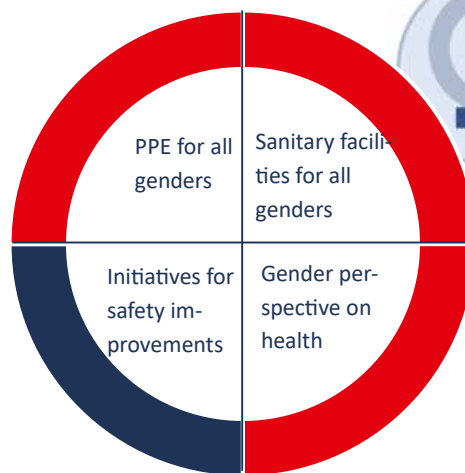
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes
 in develop.
 no
 don't know
 no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

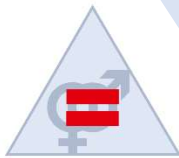
IARNRÓD ÉIREANN (IÉ)




4,689
employees

BUSINESS FIELDS

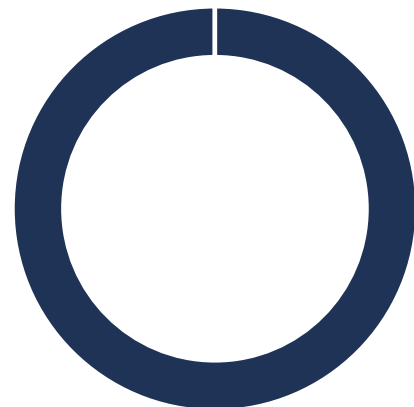
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

12%

Share of women in company overall



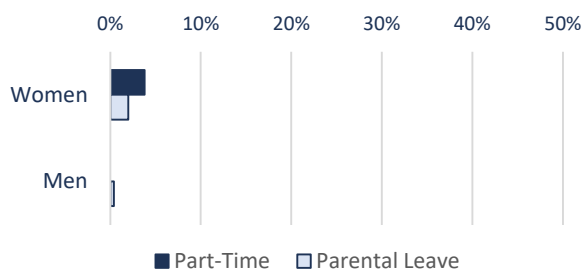
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

16%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

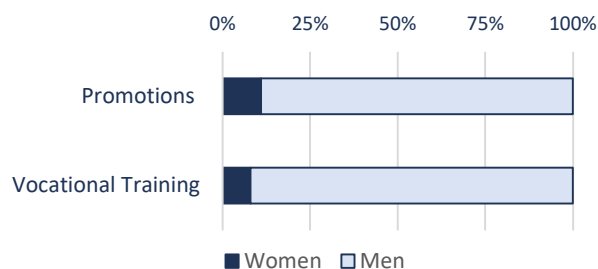


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



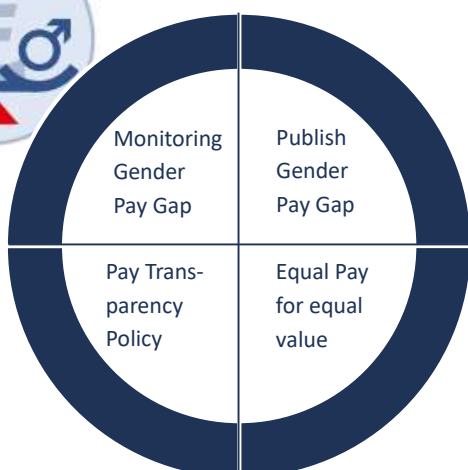
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



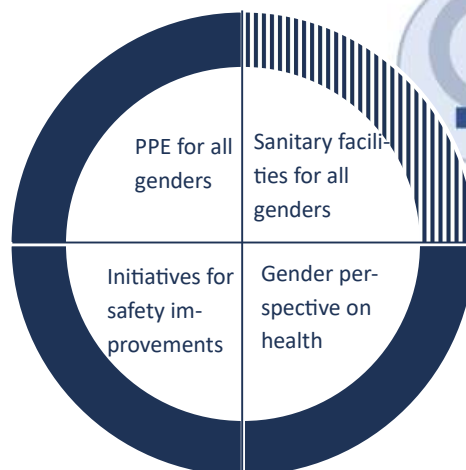
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



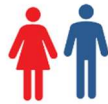
■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

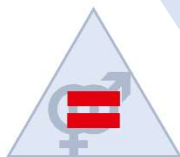
FERROVIE DELLO STATO ITALIANE (FS)



68,444
employees

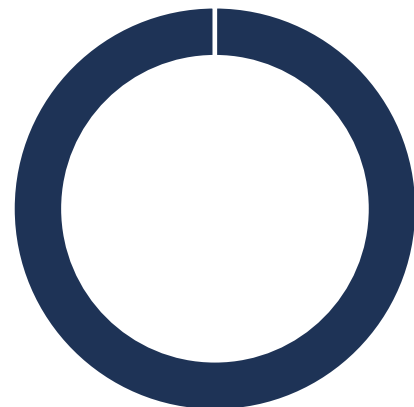
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

20%

Share of women in company overall



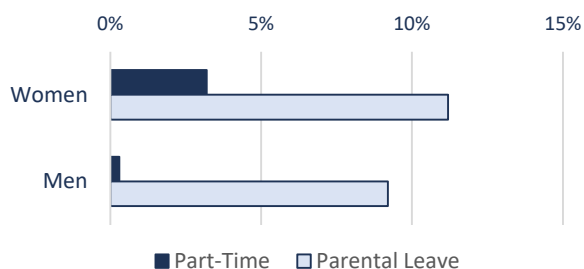
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

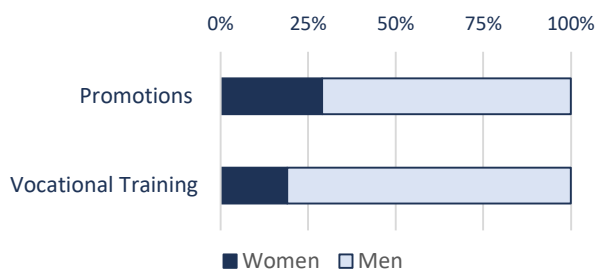


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



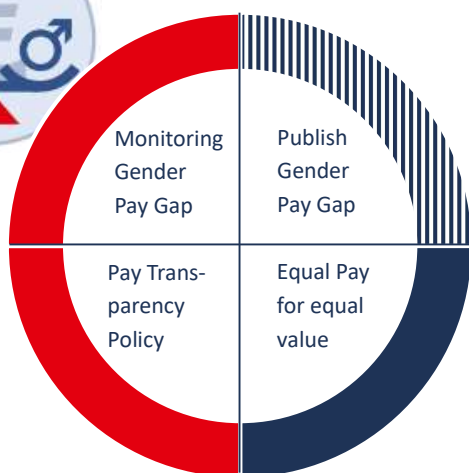
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

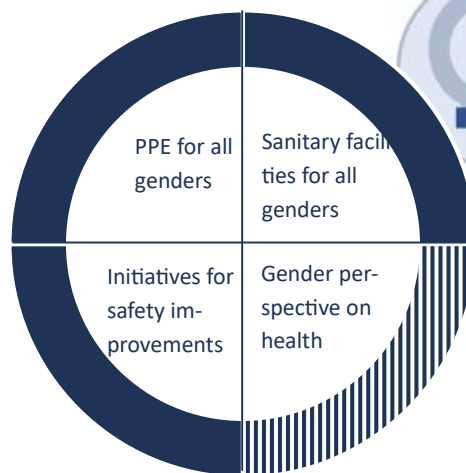
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

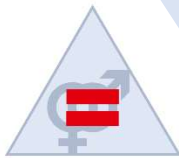
FNM GROUP



210
employees

BUSINESS FIELDS

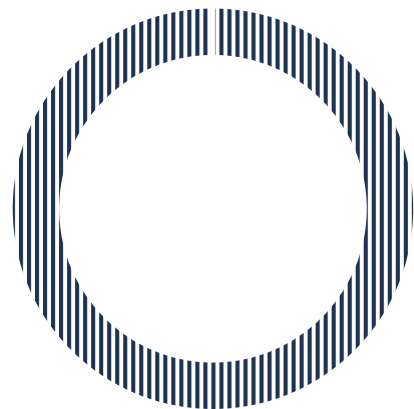
- Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- III Vision on gender equality
- III Commitment to ensure gender equality
- III Commitment to implement measures
- III Statement to combat sexual harassment
- III Committed measures against sexual harassment
- III Communication strategy for company's policy
- III Strategy for monitoring and evaluation



■ yes III in develop. ■ no III don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

59%

Share of women in company overall



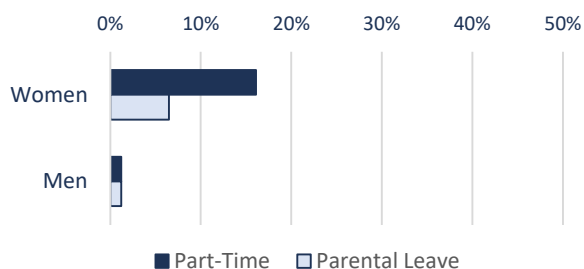
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

77%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

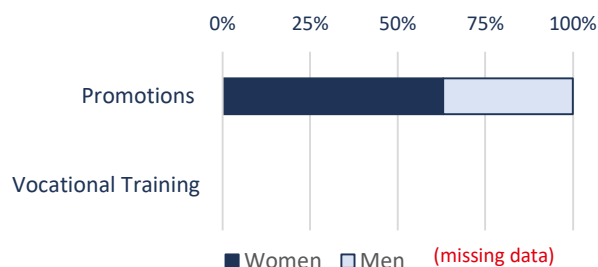


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



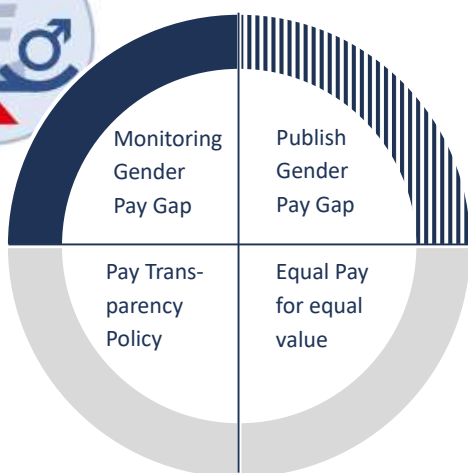
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

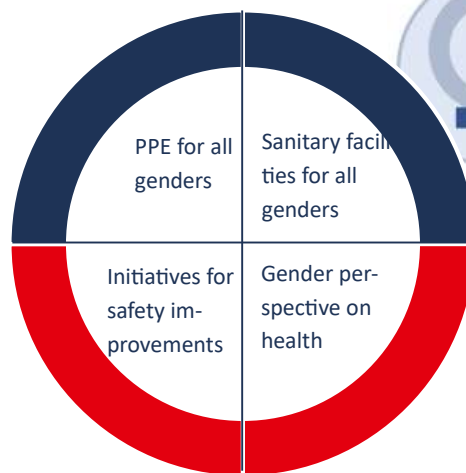
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ▨ in develop. ■ no ▨ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- Reporting office / person of trust
- Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

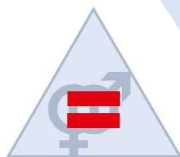
LIETUVOS GELEŽINKELIAI (LTG)




5,697
employees

BUSINESS FIELDS

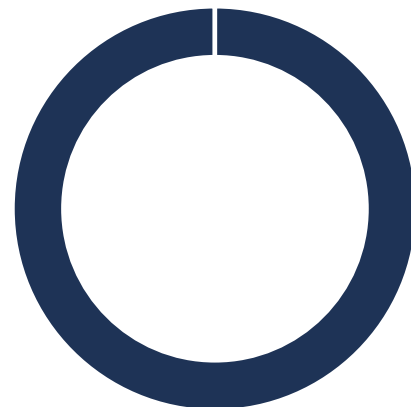
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

33%

Share of women in company overall



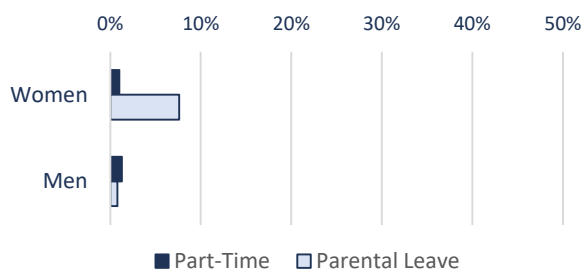
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

41%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

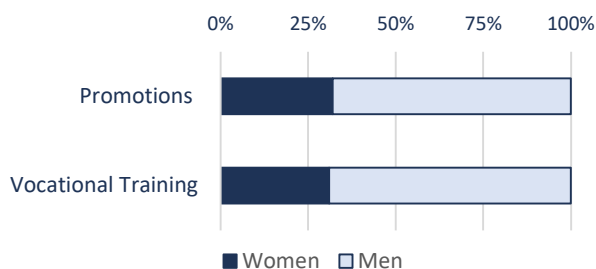


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



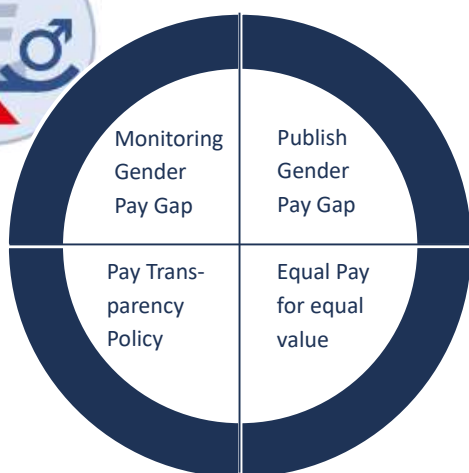
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



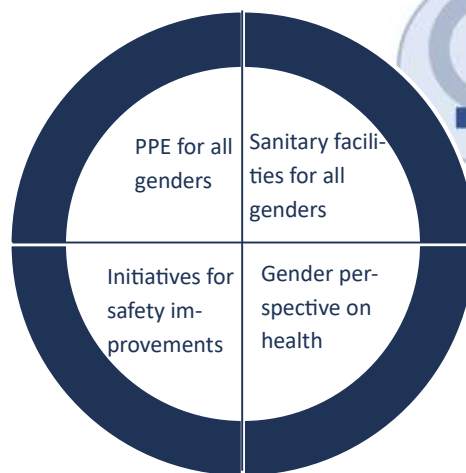
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



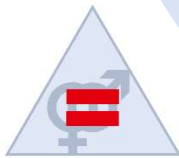
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



5,125
employees

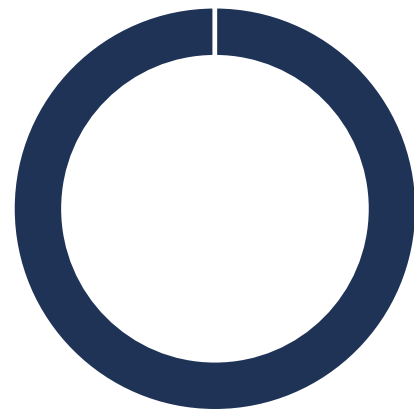
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ▤ in develop. ■ no ▤ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

15%

Share of women in company overall



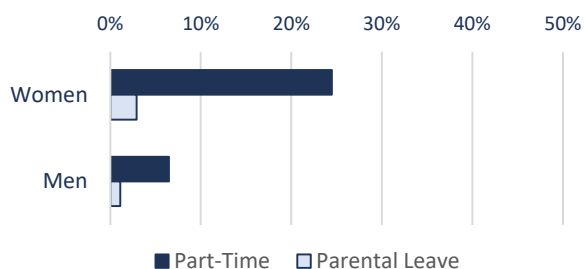
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

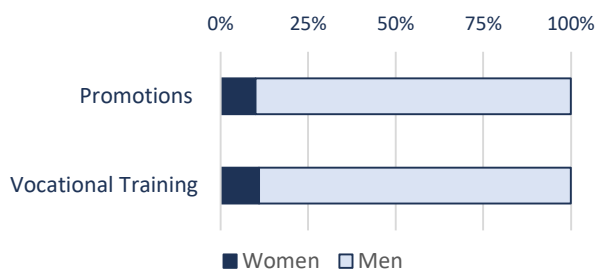


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



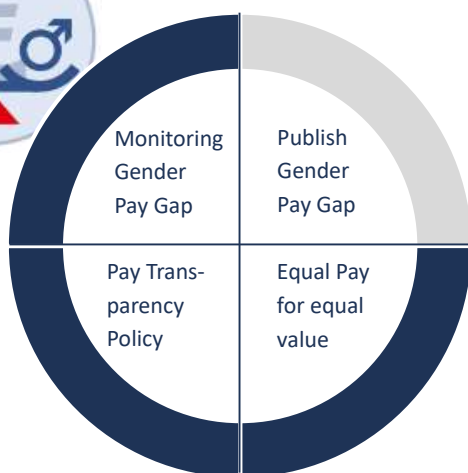
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



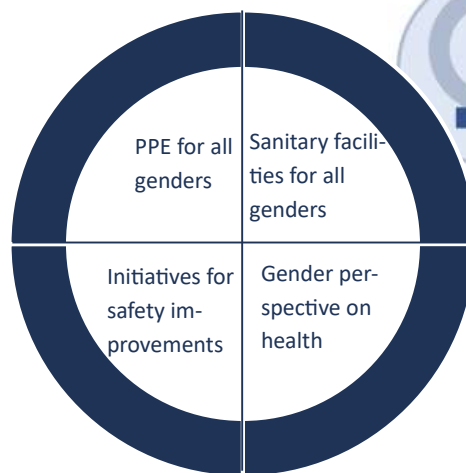
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



yes
 in develop.
 no
 don't know
 no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

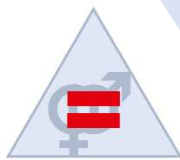
NEDERLANDSE SPOORWEGEN (NS)




20,559
employees

BUSINESS FIELDS

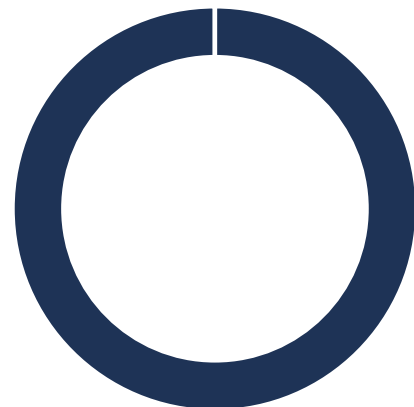
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

30%

Share of women in company overall



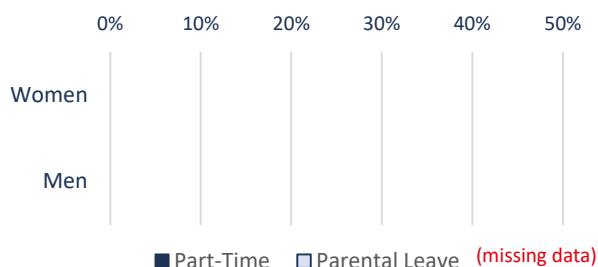
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

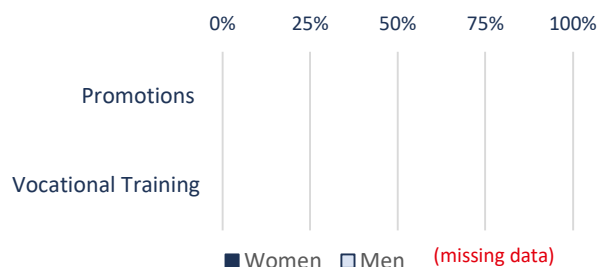


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



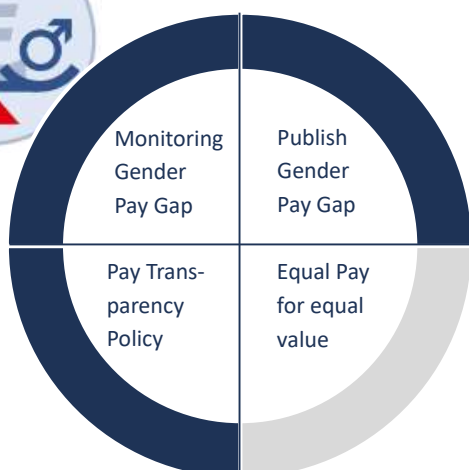
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

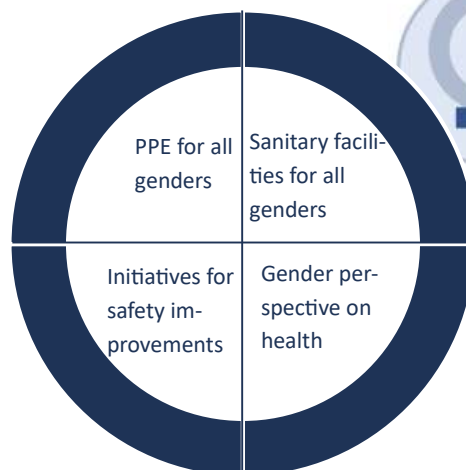
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

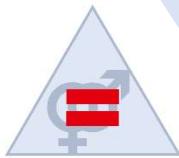
ŽRSM INFRASTRUCTURE



795
employees

BUSINESS FIELDS

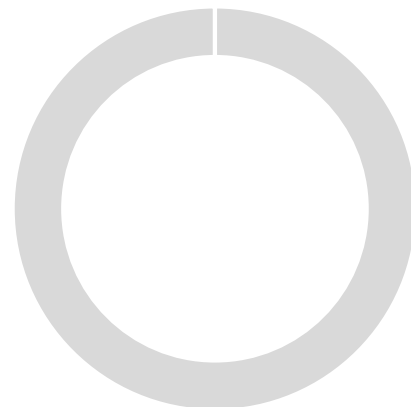
- Freight Transport
- Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

12%

Share of women in company overall



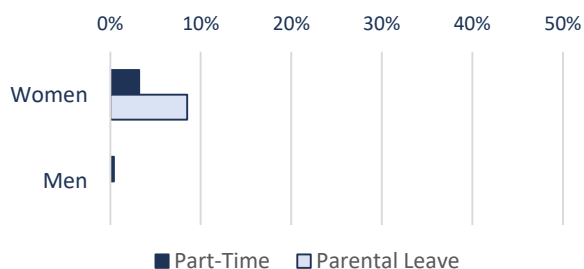
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

32%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

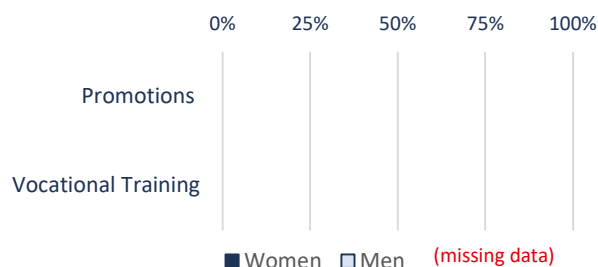


MEASURES TAKEN

- Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



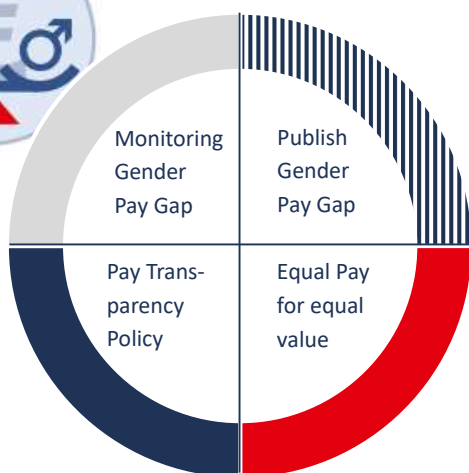
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

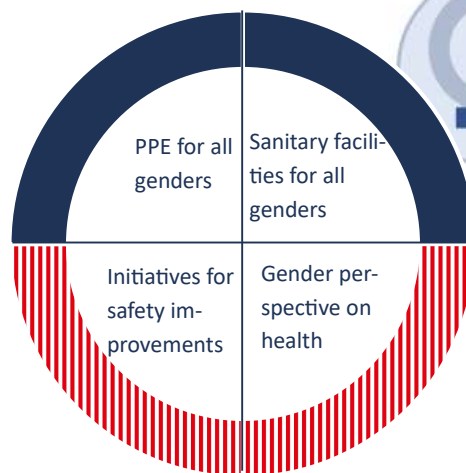
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ▨ in develop. ■ no ▨ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- Granting privacy to victim
- Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

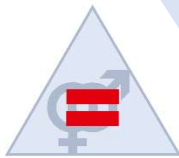
POLSKIE KOLEJE PAŃSTWOWE (PKP)



12,331
employees

BUSINESS FIELDS

Freight Transport
Passenger Transport
Infrastructure Management
✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- ▤ Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ▤ Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ▤ in develop. ■ no ▤ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

36%

Share of women in company overall



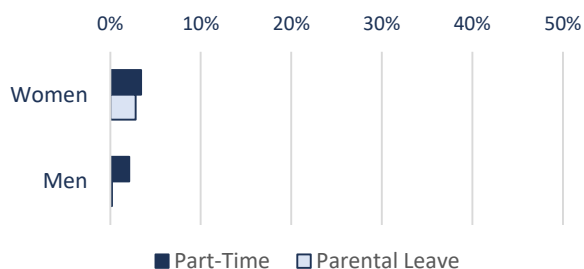
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

33%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

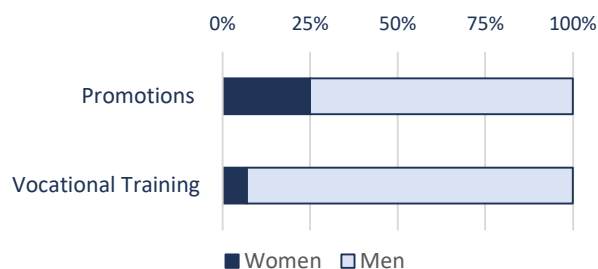


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



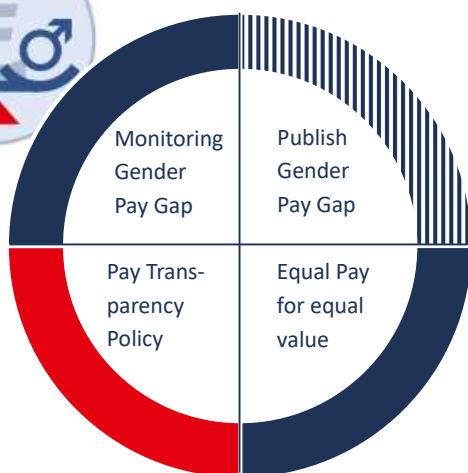
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

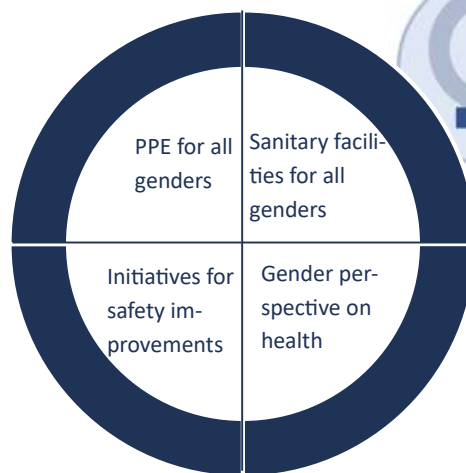
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

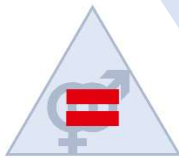
ŽS INFRASTRUCTURE




5,786
employees

BUSINESS FIELDS

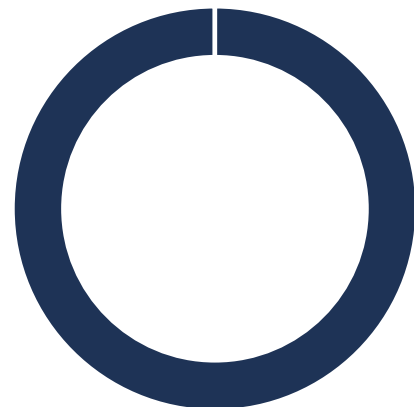
Freight Transport
Passenger Transport
✓ Infrastructure Management
Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall



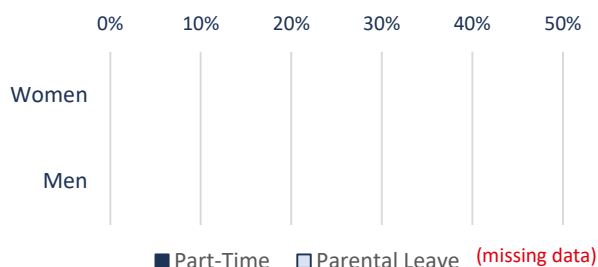
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

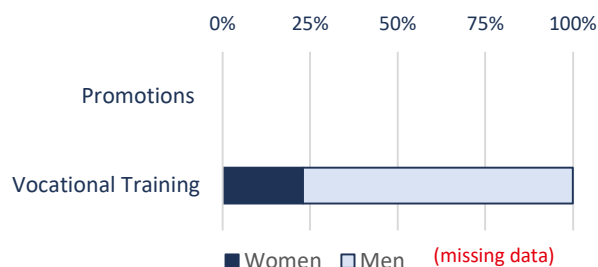


MEASURES TAKEN

Flexible working schedules
Reduction of working time
Remote working arrangements



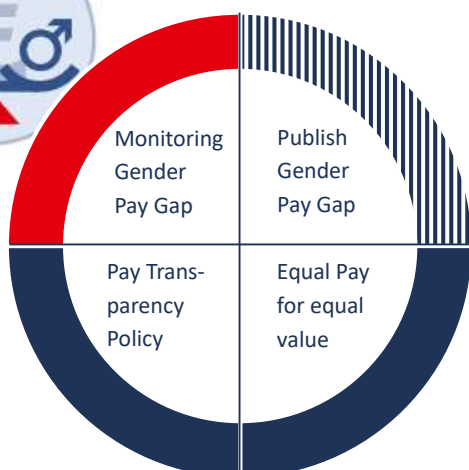
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

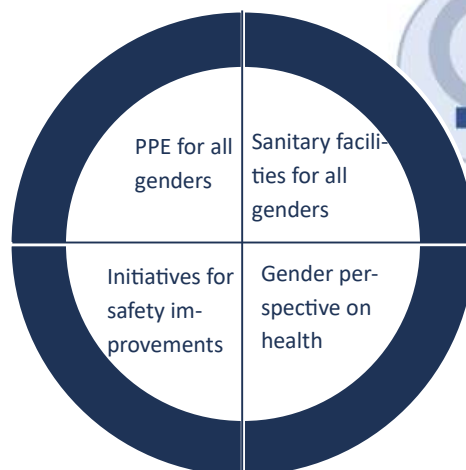
Internal mentoring programmes
Provide access to qualification measures
Strategy for women's career development
Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

Monitoring of procedure / measures
Awareness raising

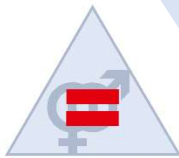
ŽELEZNIČNÁ SLOVENSKEJ REPUBLIKY (ŽSR)




12,707
employees

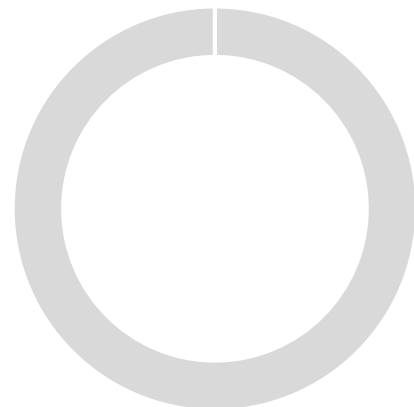
BUSINESS FIELDS

Freight Transport
Passenger Transport
✓ Infrastructure Management
Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

25%

Share of women in company overall



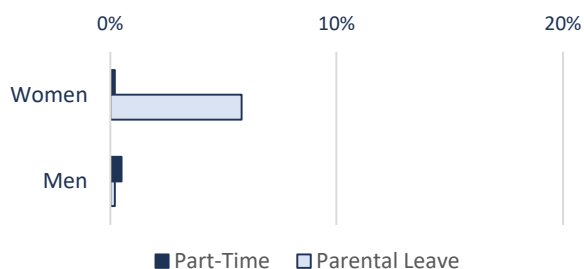
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

29%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

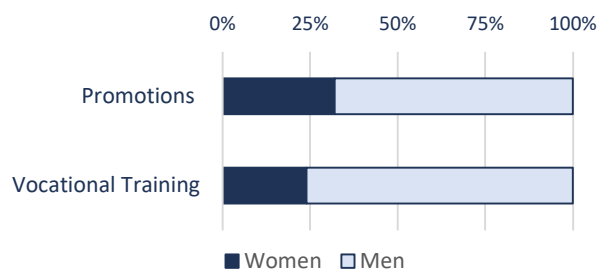


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



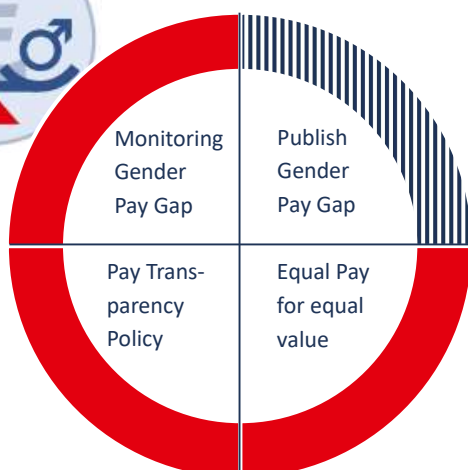
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

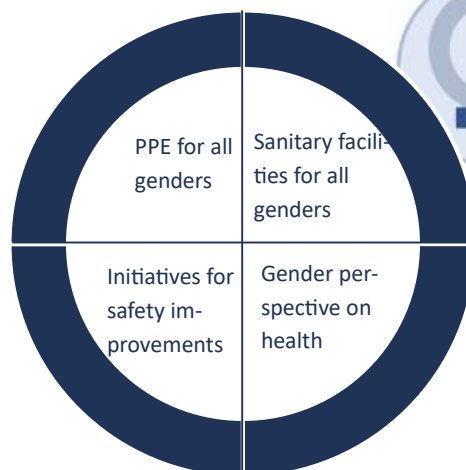
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ▨ in develop. ■ no ▨ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

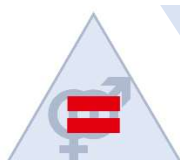
ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ CARGO



3,771
employees

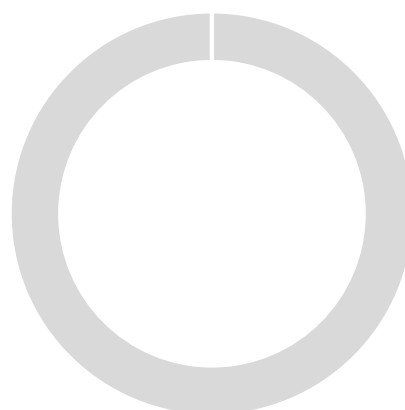
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

26%

Share of women in company overall



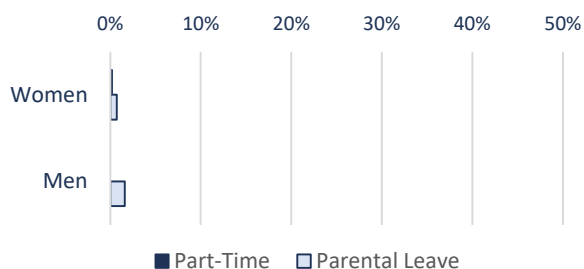
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

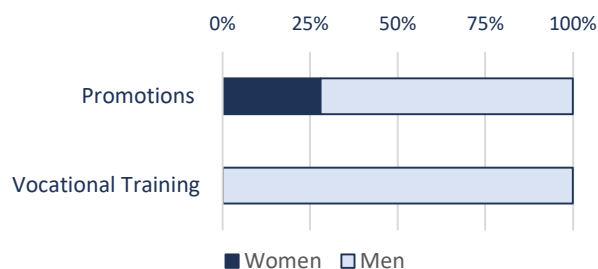


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



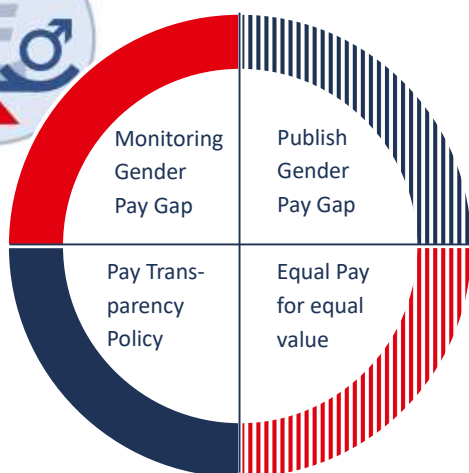
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

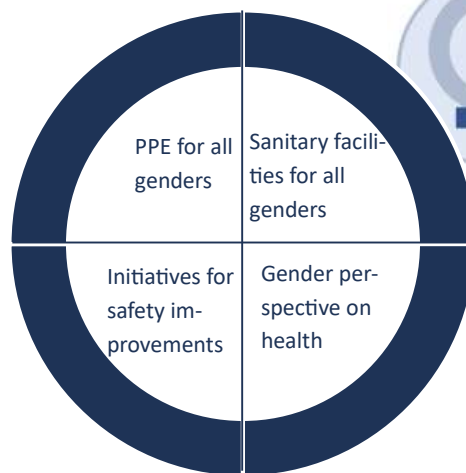
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ SLOVENSKO (ŽSSK)

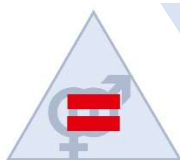


5,240

employees

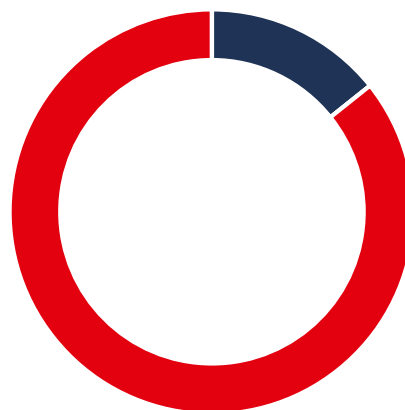
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

35%

Share of women in company overall



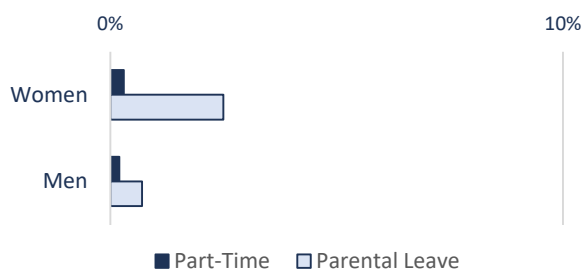
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

37%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

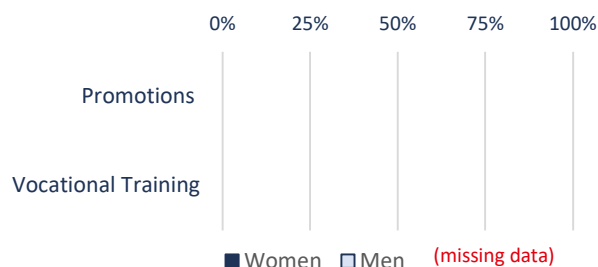


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



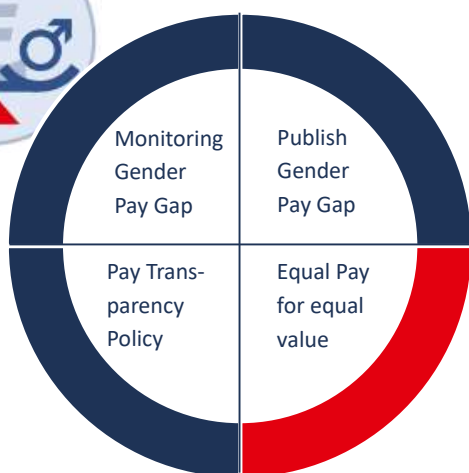
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



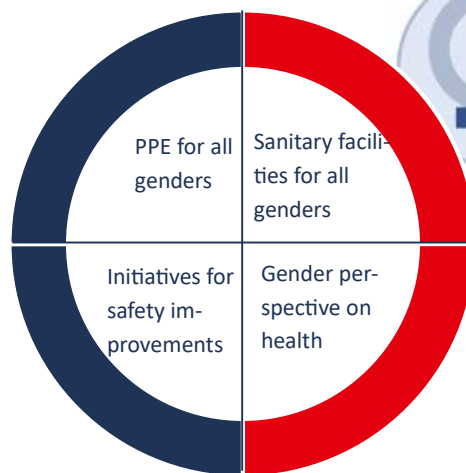
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



Reporting system
Reporting office / person of trust
Granting privacy to victim

Monitoring of procedure / measures
Awareness raising

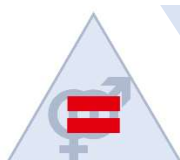
SLOVENSKE ŽELEZNICE (SŽ)



7,102
employees

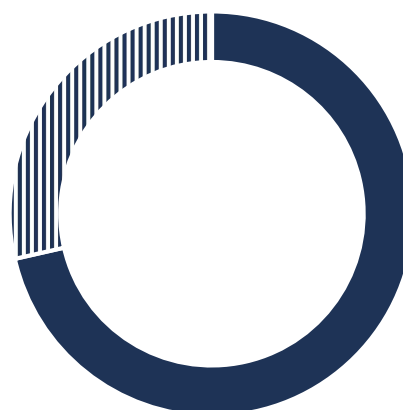
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ||| Communication strategy for company's policy
- ||| Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



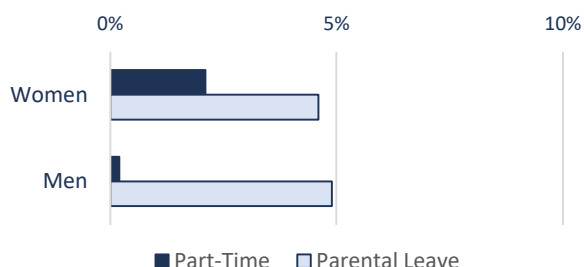
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

27%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

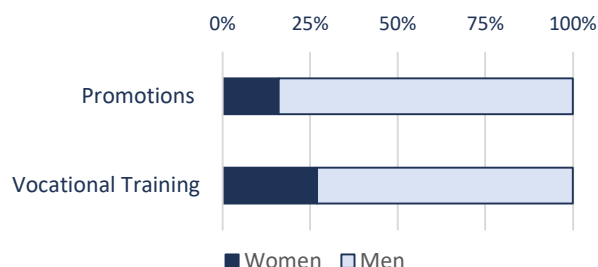


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



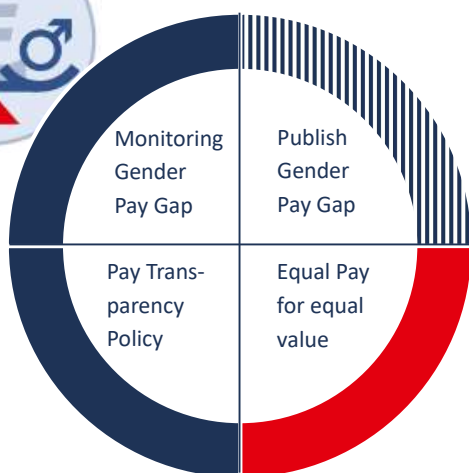
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

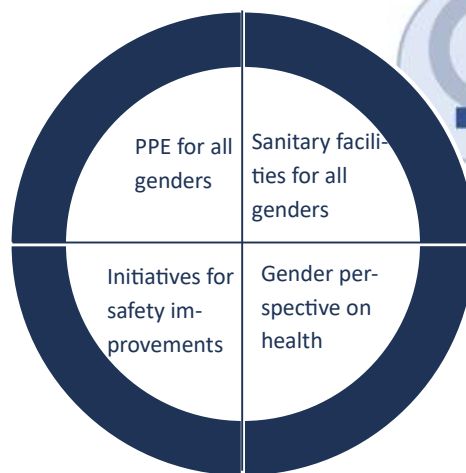
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

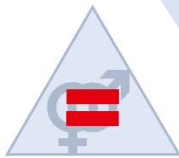
RENFE OPERADORA (RENFE)



15,872
employees

BUSINESS FIELDS

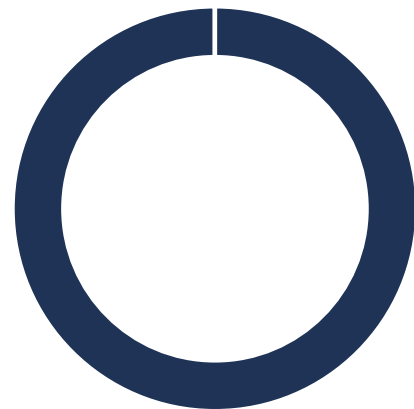
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall



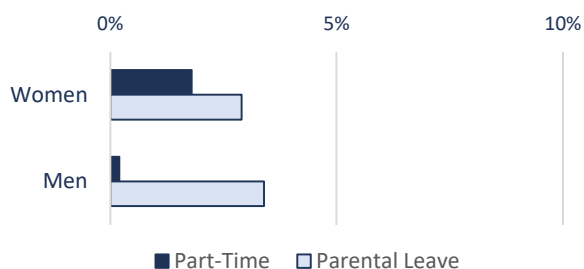
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

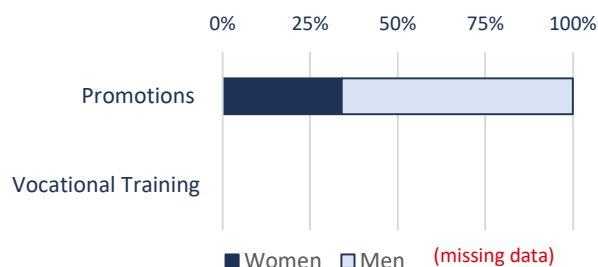


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



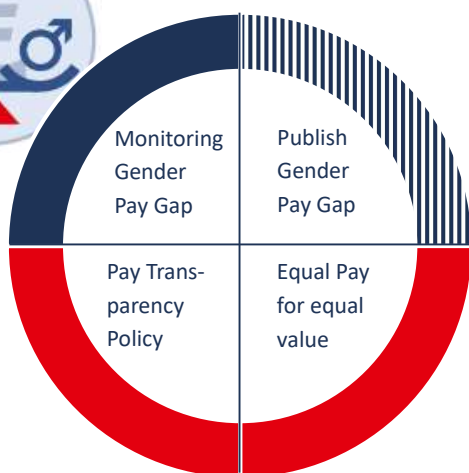
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

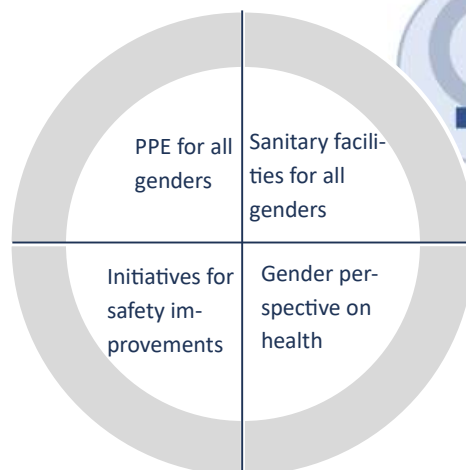
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



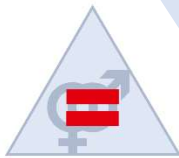
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



3,930
employees

BUSINESS FIELDS

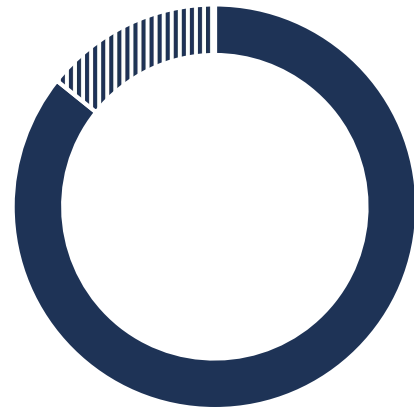
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ||| 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



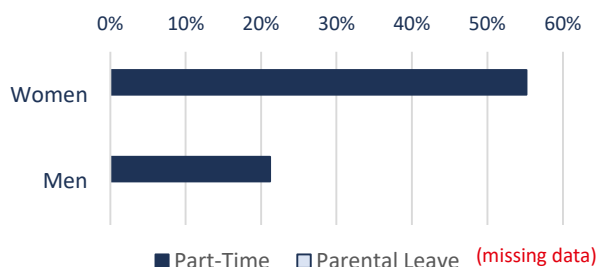
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

30%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

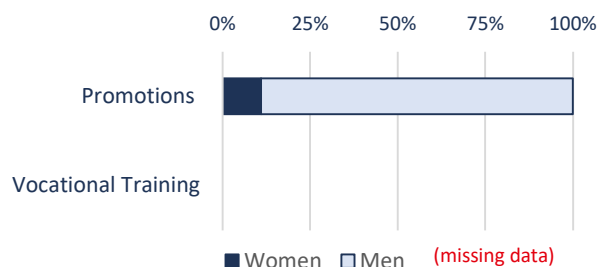


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



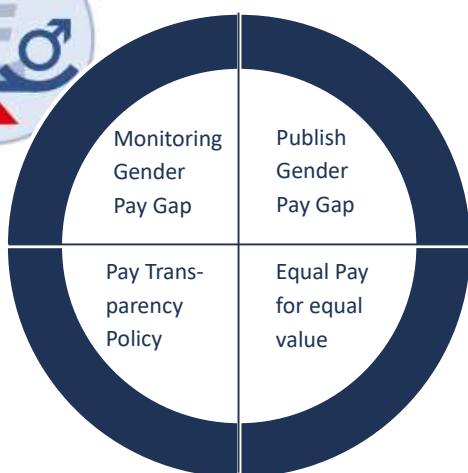
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



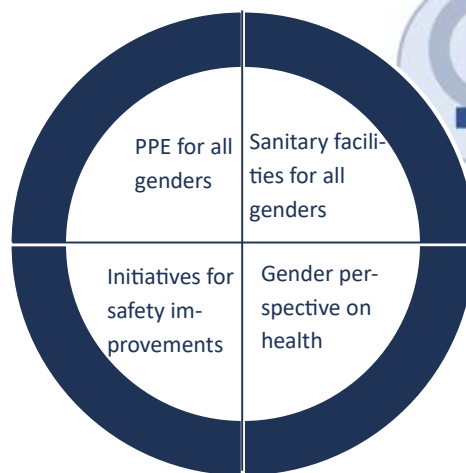
MEASURES TAKEN

- ✓ 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

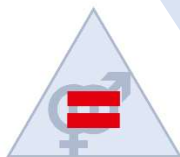
SCHWEIZERISCHE BUNDESBahn (SBB)




32,002
employees

BUSINESS FIELDS

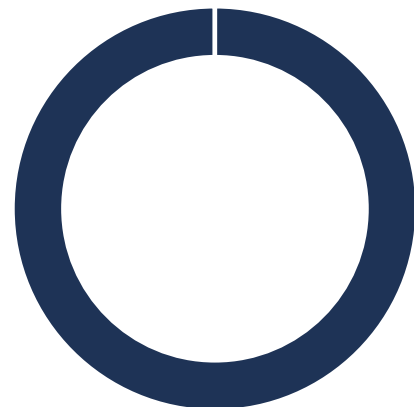
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



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



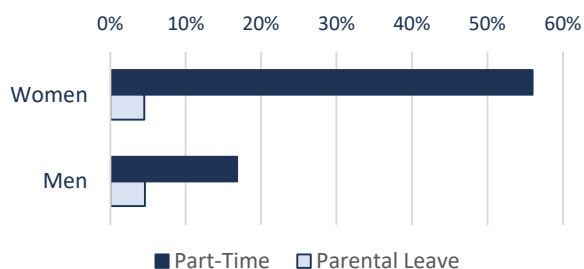
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

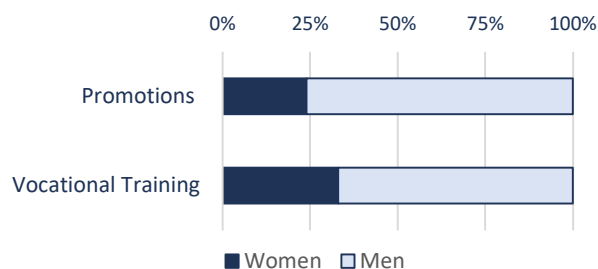


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



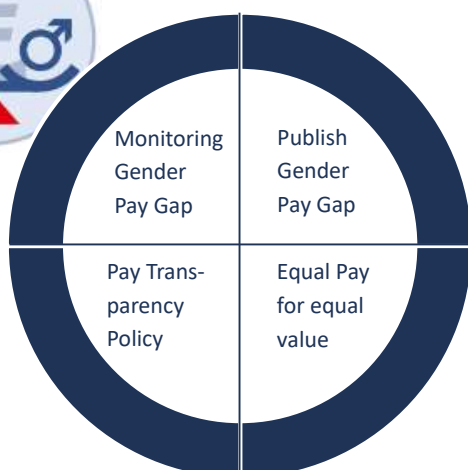
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



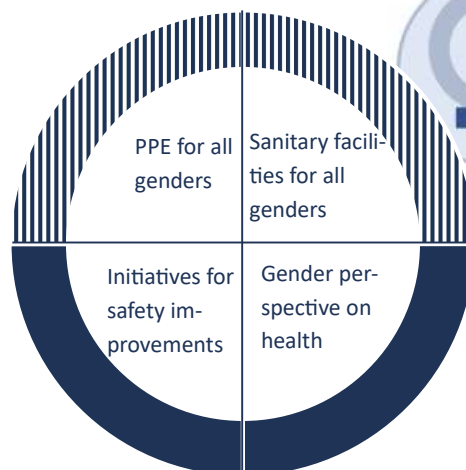
MEASURES TAKEN

- ✓ 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



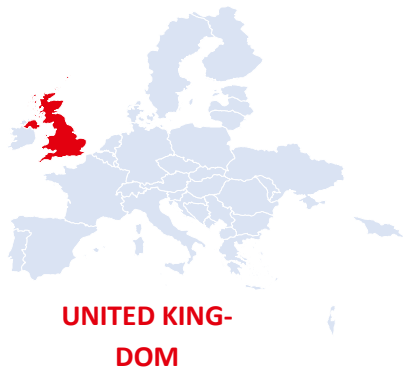
■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

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

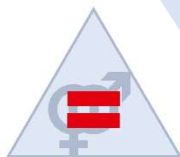
RAIL DELIVERY GROUP (RDG)



n.d.
employees

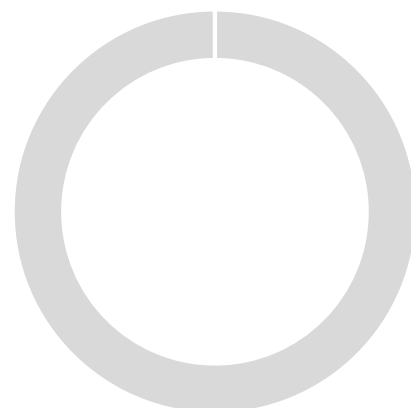
BUSINESS FIELDS

- ✓ 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



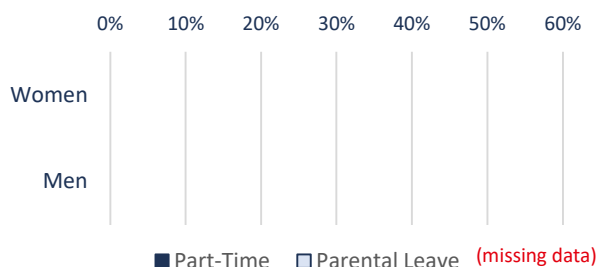
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

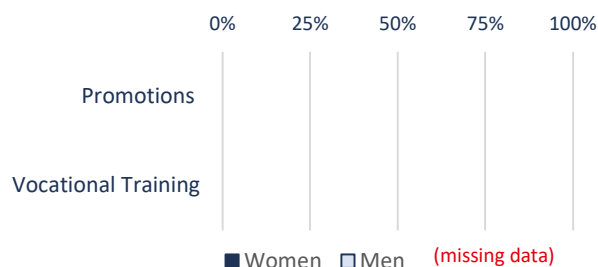


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



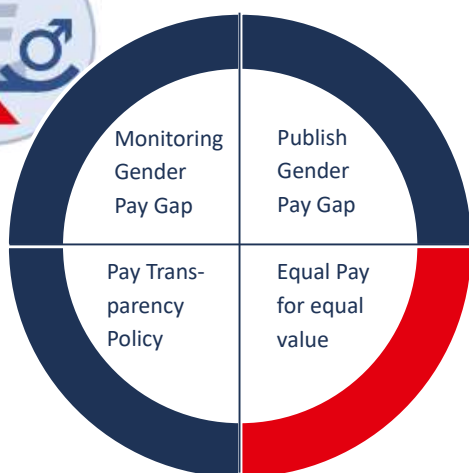
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

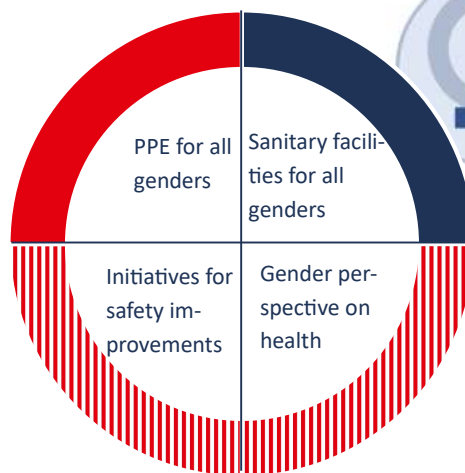
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

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