

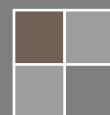
2012

Brochure

Vrouwen bij het Spoor

(WIR - Women In Rail - Een Europees project)

Opvolging van de "gezamenlijke aanbevelingen voor een betere vertegenwoordiging en integratie van vrouwen in de spoorwegsector"





Vrouwen bij het Spoor

(WIR – Women In Rail – Een Europees project)

Opvolging van de “gezamenlijke aanbevelingen voor een betere vertegenwoordiging en integratie van vrouwen in de spoorwegsector”

De Europese sociale partners, CER (Europese koepel van spoorwegondernemingen), EIM (Europese Infrastructuurmanagers) en ETF (Europese Transportfederatie), hebben zich tot doel gesteld de nodige initiatieven te nemen voor een betere vertegenwoordiging en integratie van vrouwen in de spoorwegsector. Hier voor moet een beleid van gelijke kansen worden gevoerd rekening houdend met de demografische ontwikkeling en de attractiviteit van de sector voor vrouwen.

Al in de periode 2004/2005 kwamen de sociale partners CER en ETF een eerste keer samen rond het thema. Aan de hand van een vraagstelling bij de verschillende leden aangesloten bij de beide organisaties werd de situatie gemeten van vrouwen in de spoorwegsector. Via de resultaten van een studie die erop volgde, en die in de loop van 2005 werd gepubliceerd, werden door de sociale partners een reeks aanbevelingen opgesteld. Deze aanbevelingen vormen de leidraad van het “Charter van Rome” dat in 2007 werd ondertekend. Met dit charter wou men streven naar een betere deelname van vrouwen aan de technische beroepen, een betere verdeling werk – privéleven, een betere veiligheid op het werk en veiligheidsmaatregelen om vrouwen toe te laten ploegenarbeid te verrichten, gelijke toegang tot de opleiding, een betere genderbewuste werkomgeving...

In de loop van 2010 werden in het Europese Comité van de Sociale Dialoog van de spoorwegsector de eerste voorbereidingen getroffen voor een evaluatie over de toepassing van de aanbevelingen van het charter. Uiteindelijk werd met toestemming van de Europese Gemeenschap het project ‘Women in Rail’ opgestart. Het project loopt over een periode van 15 maanden.

WIR is een gezamenlijk project van de Europese sociale partners in de spoorwegsector, CER, EIM en ETF.

Het project WIR staat voor “vrouwen in de spoorwegsector” en onderzoekt de evolutie van de vertegenwoordiging van vrouwen in de sector sinds 2003. In de loop van 2011 werden 3 werkgroepen gehouden met vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties aangesloten bij CER en EIM en vakbonden aangesloten bij ETF. Een sturingscomité, waar van ook ACOD deel uitmaakte, zorgde samen met KMU FORSCHUNG AUSTRIA (Austrian Institute for SME Research) voor de uitwerking en de logistieke ondersteuning van het project. Op 18 en 19 april 2012 wordt uiteindelijk in Brussel de finale conferentie gehouden met de voorstelling van de resultaten van het project.

Op 12 januari 2011 kwam een sturingscomité (met vertegenwoordigers van ETF, CER en EIM) een eerste keer samen om de krijtlijnen van het project uit te tekenen. Dit Sturingscomité is samengesteld uit 5 leden van ETF (waaronder acod) en 5 leden van CER en EIM. In een eerste fase zal een vergelijkende studie en analyse gemaakt worden over de toepassing van de aanbevelingen van het charter. Dit zal opnieuw gebeuren door een vraagstelling aan de organisaties aangesloten bij de sociale partners.

In een tweede fase zal worden overgegaan tot het organiseren van een drietal werkgroepen, uitgebreid met een grotere aanwezigheid van de sociale partners en interne en externe specialisten. Tijdens deze werkgroepen zal dan dieper onderzoek worden gevoerd naar een aantal specifieke discussiepunten over de toepassing van de aanbevelingen.

Via de werkgroepen is het de bedoeling op zoek te gaan naar “goede praktijken” die als voorbeeld kunnen dienen voor de spoorwegmaatschappijen en de vakbonden. Deze “goede praktijken” kunnen dan als inspiratie dienen om instrumenten en maatregelen te ontwikkelen ter bevordering van de gendergelijkheid in zo wel ondernemingen als vakbonden. Door o.a. het aanmoedigen om deze onderwerpen op te nemen in de sociale dialoog moeten we een werkomgeving bereiken waar vrouwen en mannen zich kunnen ontwikkelen onder dezelfde voorwaarden.

Uiteindelijk moet dit in de derde en laatste fase van het project leiden tot nieuwe aanbevelingen voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de spoorwegsector. Het project wordt afgesloten met een publicatie over de inhoud, de werking en de bevindingen van het sturingscomité en de werkgroepen

Het project WIR wordt opgebouwd rond 3 thematische werkgroepen:



- **Wergroep 1. Hoe vrouwen aantrekken en behouden in de spoorwegsector - vooral in technische beroepen? (13-14 april 2011, Berlijn)**
- **Wergroep 2. De werkorganisatie en de combinatie van werk en gezin / sociale leven (15-16 juni 2011, Brussel)**
- **Wergroep 3. Loonverschillen tussen mannen en vrouwen en de carrière mogelijkheden voor vrouwen in de spoorwegsector (19-20 september 2011, Rome)**

| Waarom zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de spoorwegsector? | Waarom meer vrouwen in de spoorwegsector? Welke mogelijkheden hebben ze? | Hoe kan de aantrekkelijkheid van de spoorwegsector en in het bijzonder de technische beroepen worden verbeterd voor vrouwen? |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> v de organisatie van de arbeidstijd v arbeidsomstandigheden v ploegendienst v het imago van de sector v fysiek veeleisend werk v wettelijke voorschriften v overwerken v door mannen gedomineerde werk-en bedrijfscultuur | <ul style="list-style-type: none"> v gemengde teams zijn innovatiever en beter om problemen op te lossen v de verbetering van de bedrijfscultuur v de demografische veranderingen maken een betere integratie van vrouwen noodzakelijk v verbetering van producten en diensten v Betrokkenheid van verschillende ervaringen en perspectieven | <ul style="list-style-type: none"> v verbetering van het imago van de spoorwegmaatschappijen v breken met vooroordelen / stereotypen v meer gender bekwaamheid op het gebied van HR v online-info-platform v trainingen in het bijzonder voor jonge vrouwen v verbetering van de arbeidsvoorwaarden v gender adequaat wervings-en selectieproces v reclame met behulp van brochures, internet etc. v het creëren van en het aanbieden van parttime banen |

Wat kunnen bedrijven doen?

- v **werknemers**: werknemers moeten bewust worden gemaakt van genderstereotypen. Dit kan gebeuren door middel van (gender-) trainingen of het verstrekken van conflict begeleiding.
- v **processen**: alle processen in de onderneming moeten worden bewezen in termen van stereotiepe veronderstellingen, bijvoorbeeld HR-processen (werving, assesement, ontwikkeling etc.).
- v **communicatie**: open communicatie kan breken met genderstereotypen bijv. aandacht over de manier waarop vrouwen worden gepresenteerd in interne media, of een gender-adequate taal te gebruiken.
- v **aanvullende regelgeving**: dit verwijst naar het creëren van extra regelgeving die stereotypering voorkomt in de onderneming bv. "gedragscode" of ethische normen, maar ook om waardering te signaleren.

- **Werkgroep 1. Hoe vrouwen aantrekken en behouden in de spoorwegsector - vooral in technische beroepen? (13-14 april 2011, Berlijn)**
- **Werkgroep 2. De werkorganisatie en de combinatie van werk en gezin / sociale leven (15-16 juni 2011, Brussel)**
- **Werkgroep 3. Loonverschillen tussen mannen en vrouwen en de carrièremogelijkheden voor vrouwen in de spoorwegsector (19-20 september 2011, Rome)**

- v vermindering van de werktijd; verschillende part-time modellen, part-time in het management
- v aanvullende releases met betrekking tot familiale verantwoordelijkheden: de omvang van het ouderschapsverlof, extra vakantiedagen (betaalt of niet)
- v methoden om de organisatie van het werk aan te passen aan verschillende behoeften in het leven / werkcyclus
- v samenwerking met externe kinderopvang
- v kinderopvang in de onderneming
- v de financiële steun voor kinderopvang
- v kinderopvang in geval van nood: weekends, 's avonds, in geval van ziekte
- v het ouderschapsverlof
- v planning van het ouderschapsverlof
- v contact tijdens het ouderschapsverlof: intern nieuws voorzien, opleidingsmogelijkheden, vakantie vervanging
- v hervatten na het ouderschapsverlof: flexibele organisatie
- v organisatie en HR-management
- v organisatie van de arbeidstijd processen: rekening houdend met de gezinstaken
- v werkplaats: telewerken
- v teamwork: bewustmaking van het team, tools voor zelforganisatie

- *Werkgroep 1. Hoe vrouwen aantrekken en behouden in de spoorwegsector - vooral in technische beroepen? (13-14 april 2011, Berlijn)*
- *Werkgroep 2. De werkorganisatie en de combinatie van werk en gezin / sociale leven (15-16 juni 2011, Brussel)*
- *Werkgroep 3. Loonverschillen tussen mannen en vrouwen en de carrièremogelijkheden voor vrouwen in de spoorwegsector (19-20 september 2011, Rome)*



- ♣ horizontale segregatie: oververtegenwoordiging van vrouwen in bepaalde sectoren en industrieën en een ondervertegenwoordiging in andere. Door vrouwen gedomineerde sectoren worden gekenmerkt door lagere lonen die het gevolg zijn van de onderwaardering van het werk van vrouwen.
- ♣ verticale segregatie: vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in hogere hiërarchische posities.
- ♣ Tradities en stereotypen (statistische discriminatie): de mannelijke werknemer model, de man als hoofdkostwinner. Vrouwen werkelijkheid verschilt van dat model en dus minder waardevol.
- ♣ Ongelijke balans van werk op de arbeidsmarkt en het familiale werk: vrouwen zijn verantwoordelijk voor het gezin werk en zorgtaken.
- ♣ Directe discriminatie
- ♣ Verschillende onderhandelingen gedragingen en doelstellingen: de vrouwen hebben de neiging om minder vaak te onderhandelen over de lonen - hebben de neiging om te onderhandelen voor andere prikkels (meer flexibiliteit, part-time werk, etc.).

Deze gebieden voor verandering werden geïdentificeerd binnen de werkgroepen

- ♣ **Gender mainstreaming** - voldoen aan de behoeften en eisen van burgers.
- ♣ **Goede arbeidsomstandigheden** - om structurele discriminatie uit te bannen door middel van het analyseren van werkprocessen die kunnen bijdragen aan discriminatie
- ♣ **Aanwerving**- processen zijn objectief en niet-discriminerend
- ♣ **Competentieontwikkeling** - ervoor te zorgen dat medewerkers en managers kennis over gender mainstreaming en gelijkheid
- ♣ **Talent-management en management development** - goed leiderschap met een capaciteit om hun taken uit te voeren en voldoet aan de regeringen politieke ambitie over gelijkheid
- ♣ vaststellen van gemeenschappelijke criteria voor goed bestuur binnen de centrale overheid en een gemeenschappelijk kader voor de beoordeling van managers

Evaluatie van de implementatie van de “gezamenlijke aanbevelingen voor een betere vertegenwoordiging en integratie van vrouwen in de spoorwegsector”

- Kleine vooruitgang in kwantitatieve zin, maar nog steeds niet genoeg;
- Bedrijven en vakbonden nemen over algemeen acties, maar met weinig succes, enkel maatregelen, zonder integratie in een algemeen strategisch bedrijfsbeleid;
- Een top-down benadering is noodzakelijk, het topmanagement moet worden overtuigd;
- De top-down benadering genereert onvoldoende resultaten zonder te vechten tegen hardnekkige stereotypen via een bottom-up benadering: verandering van bedrijfscultuur is nodig

Evaluatie van de ‘gezamenlijke aanbevelingen’

Het Handvest en de ‘gezamenlijke aanbevelingen’ ondertekend door de Europese sociale partners in 2007 omvatten alle relevante gebieden voor actie.

Ze kunnen gepreciseerd worden over onderwerpen besproken en geanalyseerd in de werkgroepen. Als alternatief is de "Implementatie en Gids voor Goede Praktijken», met meer uitleg en suggesties, een aanvulling op de ‘gezamenlijke aanbevelingen’.

De ‘gezamenlijke aanbevelingen’ zijn vaag geformuleerd met betrekking tot de methodologische aanpak. De besprekingen in de werkgroepen, de uitkomst van het onderzoek, de invoering van een aangepast beleid in een aantal bedrijven sinds het laatste project en het algemene politieke debat kan alles bij elkaar door een meer vastberaden aanbeveling ten gunste van een strategisch bedrijfsbeleid met kwantitatieve doelstellingen vandaag misschien tot meer consensus leiden

Wat kan gedaan worden voor een betere toepassing van de ‘gezamenlijke aanbevelingen’?

Op de basis van de ‘gezamenlijke aanbevelingen’ kunnen de spoorwegondernemingen, de infrastructuurbeheerders en de vakbonden overleg plegen via hun Europese organisaties om een jaarlijkse evaluatie te maken van een aantal indicatoren op Europees niveau.

5 indicatoren moeten gezamenlijk worden omschreven (bijvoorbeeld algemene vrouwen werkgelegenheid, vrouwen in operationele beroepen, vrouwen treinbestuurders, vrouwen in middenkader posities, vrouwen in top management posities, vrouwen in management opleidingen, vrouwen lidmaatschap van een vakbond, vrouwen vakbondsleiders, vrouwen in organen voor de collectieve onderhandelingen, enz.)

De ontwikkeling van vrouwen werkgelegenheid op basis van de 5 indicatoren die zullen worden gepubliceerd en jaarlijks gemeld bij de plenaire vergadering van het Comité voor Sociale Dialoog en de 'Algemene Vergadering' van CER, EIM, ETF;

‘gezamenlijke aanbevelingen’: «. Op basis van de evaluatie Europese sociale partners zullen verdere acties zoals gemeenschappelijke doelstellingen en / of de vaststelling van ad-hoc maatregelen overwegen»:

- ✓ Beslissen over regelmatige rapportering op Europees niveau op basis van 5 omschreven gemeenschappelijke indicatoren zou een "ad-hoc maatregel» kunnen zijn;
- ✓ Oprichting van een «Europese spoorwegen Equality Award»;
- ✓ «Gemeenschappelijke doelstellingen» bijvoorbeeld: de vaststelling van kwantitatieve doelstellingen op Europees niveau. Een discussie over dit onderwerp moet worden gestart;
- ✓ Herziening van de ‘gezamenlijke aanbevelingen’ en de «Jaarlijkse rapportering» 5 jaar van nu



ahvv acod spoor

acod plus punt uit

Acod-Spoor
Fontainasplein 9-11
1000 Brussel

☎ 02 508 59 18 📠 02 508 58 18

www.acod-spoor.be



ahvv
acod
spoor
acod plus punt uit

8-6-2012

