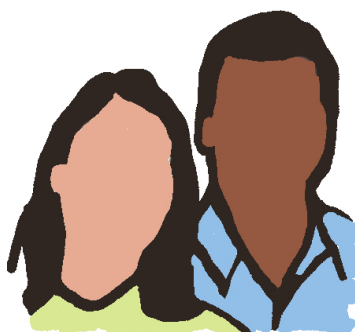




# JAARVERSLAG 2006



**GELIJKHEID EN DIVERSITEIT  
BIJ DE NMBS-GROEP**



## INHOUD

1. Voorwoord	5
2. Wat is diversiteit ?	6
3. Waarom een diversiteitbeleid bij de NMBS-Groep ?	7
4. Diversiteit: een engagement	9
5. Het Comité Gelijkheid en Diversiteit	11
6. De diversiteitcel	14
7. Focusgroepen op de werkvloer	15
8. Label Gelijkheid Diversiteit	16
9. De spoorwegsector: een geval apart	18
10. Gelijke kansen voor vrouwen en mannen	21
11. Gelijke kansen ongeacht je origine	32
12. Veranderde validiteit is niet noodzakelijk een probleem	35
13. Ook oog voor de oudste werknemers	37
14. Diversiteitplan en doelstellingen	40
15. Het ESF-project “Diversiteit op de rails”	42



## 1. VOORWOORD

Einde 2005 stelde het Directiecomité van de NMBS Holding binnen zijn Human Resources Directie een “gelijkheidsambtenaar” aan met de opdracht voor de NMBS-Groep een diversiteitbeleid op te zetten

In hoofdstuk 3 van deze brochure trachten we uiteen te zetten wat voor de NMBS-Groep de meerwaarde van zo’n diversiteitbeleid kan zijn.

De resultaten van een beleidsoptie kunnen maar gemeten worden bij wijze van vergelijking in de tijd. Daarom wordt deze brochure voorgesteld als verslag van het eerste werkingsjaar van de structuur die werd opgezet rond het thema diversiteit. Er wordt vooral gebruik gemaakt van de bestaande middelen en instrumenten van de Human Resources processen, naast een belangrijk aandeel aan externe middelen, zoals een project in het teken van het Europees Sociaal Fonds, waaraan de naam “diversiteit op de rails” werd gegeven.

2007 werd trouwens uitgeroepen tot het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen, naar een rechtvaardige samenleving. Doel van het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen is het grote publiek attent te maken op de voordelen van een rechtvaardige samenleving waarin mensen solidair met elkaar zijn. Gepland is om mensen in campagnes bewust te maken van discriminerende gedragingen en houdingen en voorlichting te geven over hun wettelijke rechten en plichten. Het Europees Jaar maakt deel uit van een brede non-discriminatieaanpak, die op correcte en uniforme toepassing van de Europese wetgeving in heel Europa gericht is. De belangrijkste beginselen van die wetgeving zullen voor het voetlicht worden gebracht. Daarnaast zal het grote publiek om actieve ondersteuning van de wetgeving worden gevraagd.

Het uitdrukkelijk verklaarde diversiteitbeleid waarmee de NMBS-Groep in 2006 een aanvang nam, en de structuur die hiervoor werd opgezet, samen met de projecten die in uitvoering zijn, sluiten volledig aan bij de initiatieven van de verschillende overheden, beginnend bij Europa. Ook voor ons is 2007 het jaar van de diversiteit.

## 2. WAT IS DIVERSITEIT ?



Diversiteit betekent verscheidenheid. Diversiteit uit zich op alle vlakken: geslacht, afkomst, handicap, uiterlijk, opleidingsniveau, seksuele geaardheid, ...

Organisaties en bedrijven worden vandaag meer en meer geconfronteerd met situaties die gekenmerkt zijn door diversiteit. Ook bij de NMBS-Groep werken betekent samenwerken met mensen die een andere opleiding, ervaring, functie of waarden hebben. Dit vraagt om een beleid waar de verschillen tussen mensen erkend én gewaardeerd worden. Management van diversiteit betekent management dat niet enkel passieve tolerantie vertoont voor diversiteit, maar een management dat ertoe bereid is én ertoe in staat is om de toenemende heterogeniteit op een actieve manier te ondersteunen en te stimuleren. De uitdaging voor de NMBS-Groep bestaat erin om condities te creëren waarin elke medewerker de mogelijkheid heeft om alle relevante aspecten van zichzelf tot uiting te brengen. Of met andere woorden: de doelstelling is het volledig aanboren van het menselijk potentieel bij elke werknemer.

Het Comité Gelijkheid en Diversiteit (zie onder hoofdstuk 5) kwam tijdens een intensieve denksessie tot de volgende definitie vanuit het beleid van de NMBS-Groep:

Diversiteit wordt gezien als een verrijking door het hanteren en waarderen van verschillen. De strategie en het management moeten er in de eerste plaats van doordrongen zijn en het moet aanwezig zijn in de hoofden en harten van iedereen, zichtbaar in de gedragingen van allen. Vooral moet het diversiteitsbeleid terug te vinden zijn in de HR-systemen: selectie, rekrutering, opleiding, loopbaanevolutie en functioneringsgesprekken. Daarvoor is een gepland proces nodig.

De strategische doelstelling van het globale diversiteitproject is van de NMBS-Groep een bedrijf te maken dat op overtuigende wijze een voorbeeldfunctie wil vervullen op het vlak van de diversiteit. Als specifieke doelgroepen van het diversiteitsbeleid worden zowel vrouwen beschouwd als allochtonen, oudere werknemers, personen met een handicap, enz.

### 3. WAAROM EEN DIVERSITEITBELEID ?



In de eerste plaats is er een moreel-ethische reden. Ook de NMBS-Groep moet er aandacht voor hebben dat alle werknemers sociaal gelijk behandeld worden en dat haar beleid - in de eerste plaats het HR-beleid - sociaal rechtvaardig is. De beschikbare functies en posities moeten meer evenredig over de verschillende groepen verdeeld zijn. De NMBS-Groep heeft trouwens een belangrijke maatschappelijke rol te vervullen, als uitvoerder van belangrijke openbare dienstverlening, maar ook als grootste werkgever van België. Als de NMBS-Groep een personeelsbestand nastreeft dat beter een weerspiegeling is van de huidige, diverse arbeidsmarkt, en dus diversiteit respecteren, zullen ons imago en onze reputatie beter zowel klanten als potentiële werknemers aantrekken.

In verschillende landen zoals in de Verenigde Staten of in Nederland, heeft de overheid een wet- en regelgeving rond discriminatie en diversiteit ontwikkeld. De doelstelling is een moreel verantwoord beleid waar de ongelijkheid tussen minderheid en meerderheid wordt weggewerkt. Op Europees vlak zijn hiervoor twee richtlijnen uitgevaardigd. Terwijl de richtlijn van 29 juni 2000 duidelijke definities van directe en indirecte discriminatie bevat, is de richtlijn van 27 november 2000 specifiek gericht op arbeid. Deze richtlijn handelt over discriminatie op basis van godsdienstige of maatschappelijke overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Zij heeft als doel de eerbieding van gelijke behandeling in alle lidstaten van de Europese Unie.

Een derde argument is economisch van aard. Steeds meer groeit het besef dat diversiteit belangrijk is voor de rentabiliteit van de organisatie. Diversiteit wordt gezien als een weg om zo efficiënt en zo effectief mogelijk de bedrijfsdoelstellingen te realiseren. Het argument dat efficiëntie verhoogd kan worden door een divers personeelsbestand wordt vaak aangehaald in de idee van 'de juiste persoon op de juiste plaats.' Elke groep werknemers heeft eigen sterktes en het inzetten van personen op die plaatsen waar zij het best functioneren betekent een verhoogde efficiëntie voor de organisatie. Het gevaar van deze argumentatie bestaat er echter in dat verschillen gefixeerd en geïsoleerd worden. Bijvoorbeeld, laaggeschoolden worden aangeworven omdat zij blijkbaar langer gemotiveerd kunnen werken aan routinejobs, of vrouwen krijgen de productiejob voor hun vaardigheid tot fijne handelingen. De logica om verschillen te waarderen is specialisme en taakverdeling.

Dit is in tegenstelling tot andere economische argumentaties waar het waarderen van verschillen zijn oorsprong heeft in de meerwaarde die verschillen hebben als zij in interactie met elkaar treden. Een divers personeelsbestand betekent de aanwezigheid van verschillende perspectieven waardoor de nodige variatie aanwezig is om nieuwe ideeën te creëren of complexe problemen op te lossen. Het is de interactie en de crossfertilisatie van verschillende perspectieven die leidt tot creativiteit, innovatie of het produceren van hogere kwaliteitoplossingen. Net zoals vanuit ethisch-morele redenen, worden organisaties die openstaan voor de interactie van verschillen meer en meer beschouwd als een goed bedrijf om voor te werken. In zulke bedrijven is er immers ruimte voor elkeen waardoor mensen zich als persoon meer gewaardeerd voelen.

Het grote aantal aanwervingen in de komende jaren (tot 40 % van het personeelsaantal moet vernieuwd worden in 10 jaar) maakt een verruiming nodig van het segment op de arbeidsmarkt dat kan bereikt worden en is tevens een enorme opportuniteit om rond diversiteit te werken. Deze ruime personeelsvernieuwing maakt het immers mogelijk om in het personeelsbestand een betere afspiegeling te brengen van de in de maatschappij aanwezige groepen. Respect en hoffelijkheid in de onderlinge relaties worden ook in het statuut van het personeel en in de reglementering (tuchtreglement) vooropgesteld.



#### 4. DIVERSITEIT: EEN ENGAGEMENT



### *DIVERSITEIT WERKT*



De NMBS Holding is de werkgever voor de volledige NMBS-Groep en stelt bijna 38.000 personeelsleden tewerk (37.803 bezoldigde statutaire en niet-statutaire werknemers in december 2006).

Begin 2006 benadrukte het Directiecomité van de NMBS Holding zijn vastbeslotenheid om het personeelsbestand in de toekomst meer divers te maken en op die wijze zijn maatschappelijke taak nog beter dan voorheen waar te maken. Een belangrijk deel van de taken die de NMBS-Groep moet vervullen als openbaar vervoerder, maar ook als competitieve vervoerder van goederen, heeft immers te maken met de Belgische en internationale gemeenschap in zijn geheel. Het is dan ook niet meer dan normaal dat de nationale spoorwegmaatschappij zich beter dan nu het geval is, aanpast aan die gemeenschap. De maatschappelijke groepen waarnaar onze dienstverlening zich richt, moeten zichzelf ook kunnen herkennen in ons. Niet alleen in de personen die bij ons tewerkgesteld zijn, maar (en vooral ook) in de wijze waarop wij met hen omgaan. In het hart, in de ogen, in de handen van elk van onze medewerkers moet dat engagement kunnen weerspiegelen: diversiteit moet onze kracht zijn.

Bijgevolg heeft het management dat engagement ook vertaald in zijn besluit om meer vrouwelijke medewerkers aan te trekken en zo de verscheidenheid te vergroten aan ideeën en aanpak. Iedereen moet ook op een correcte wijze, met dezelfde middelen kunnen doorstromen naar een job die past en die de mogelijkheden van elk individu tot zijn laat recht komen in het geheel van de diverse teams en samenwerkingsverbanden.

Maar niet alleen vrouwelijke medewerkers zijn nodig om het capaciteiten- en kwaliteitengamma te verhogen. De NMBS-Groep wil op de markt een open beleid laten zien, dat verscheidenheid waardeert. Verschillen in afkomst, leeftijd, huidskleur, geslacht, gewoonten, godsdienst, zijn voor ons eerder positieve dan negatieve aspecten om tot een efficiënte groepswerking te komen.

Jaarlijks wil de NMBS-Groep een balans opmaken en de richting bijsturen die het diversiteitproject genomen heeft. Het jaarverslag "Gelijkheid en Diversiteit" baseert zich daartoe op kwantitatieve en kwalitatieve analyses en benchmarking met andere bedrijven in binnen- en buitenland. De doelstelling is een merkbare vooruitgang.

Het belangrijkste is echter niet dat wij honderd keer verklaren dat we in diversiteit geloven, maar wel dat het zichtbaar is in wat we doen. In de eerste plaats moet dan ook het geheel van het personeel achter zo'n beleid kunnen staan. Daarom zette het Directiecomité zich volledig achter een prioritaire diversiteitanpak in al de aspecten van de Human Resources. De informatie en de communicatie zijn daarbij uiteraard zeer belangrijke factoren. Het Comité Gelijkeid en Diversiteit en de Diversiteitcel zullen de komende jaren dus de handen vol hebben. Maar nu al is de gunstige evolutie duidelijk.

## 5. HET COMITE GELIJKHEID EN DIVERSITEIT



Het Directiecomité van de NMBS Holding besliste einde 2005, in samenspraak met Infrabel en de NMBS, een Comité Gelijkheid en Diversiteit op te richten en bepaalde er in juni 2006 de samenstelling van. Het Comité omvat vertegenwoordigers van de voornaamste directies van de NMBS-Groep. Daarnaast hebben ook een aantal externe experts zitting, zoals een vertegenwoordiger van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de partners in de verschillende projecten rond diversiteit.

### De samenstelling van het Comité

Guido Holemans	diversiteitambtenaar en voorzitter van het Comité
Kellee Smet	preventie-adviseur CPS
Geert Vandroogenbroeck	eerste adviseur-afdelingschef H-HR.15
Mireille Protin	eerste adviseur-afdelingschef H-HR.14
Leen Uyterhoeven	eerste adviseur H-CO
Katrien Hoebeke	hoofd Managementschool H-HR.52
Luc Hastir	dienstchef B-GB
Petra Wijnants	adjunct eerste adviseur B-GD08
Fanny Bouillon	adjunct eerste adviseur B-GB01
Karen Letten	adjunct eerste adviseur B-RZ093
Jacques Capelleman	eerste inspecteur B-M08
Christiaan Dobbelaere	hoofdingenieur-dienstchef B-TR03
Eric Noë	general manager I-GB3
Lucien De Keersmaecker	bureauchef I-N008
Pierre Duvivier	eerste industrieel ingenieur-afdelingschef I-I63
Henri Syben	ACOD
Rudy Verleysen	ACOD
Marc Van Laethem	ACV-TRANSCOM
Carla Rijmenams	Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
Prof. Hilda Martens	Universiteit Hasselt
Joke Manshoven	Universiteit Hasselt
Katlijn De Muynck	Flora

## **Opdracht van het Comité: advies en onderzoek**

- het voorbereiden van beleidsopties inzake een gelijke kansenbeleid en een diversiteitbeleid;
- een grondige analyse over de aanwezigheid op de werkvloer van verschillende groepen (vrouwen, allochtonen en jongeren);
- de studie van de relationele problematiek op de werkvloer (o.m. opvolging van specifieke klachten);
- het opvolgen van initiatieven in andere bedrijven, zowel in binnen- als in buitenland;
- de samenwerking met de communicatiediensten en de diensten HR in verband met de verbetering van de communicatie en het imago, in de eerste plaats op de arbeidsmarkt;
- het voorbereiden van een gedragscode inzake hoffelijkheid en gelijkheid.

## **Vergaderingen**

In zijn eerste jaargang (2006) vergaderde het Comité Gelijkheid en Diversiteit tweemaal: op 28 september 2006 en op 29 november 2006.

Tijdens die vergaderingen kwamen alle aspecten van het diversiteitbeleid aan bod.

Zo werd ruim ingegaan op de vraag waarom van diversiteit een prioriteit maken in het HR-beleid en volgde het Comité van nabij de kwantitatieve en kwalitatieve statistische onderzoeken die door de diversiteitcel werden voorbereid en die elders in dit verslag ruimer worden behandeld. Daarbij besloot het Comité geen quota voorop te stellen, wel doelstellingen, die verder zowel kwantitatief als kwalitatief zullen getoetst en bijgestuurd worden.

Het Comité nam zich voor diepgaand te werken rond aanwervingen, selecties, onthaal en samenwerken op de werkvloer. Daartoe zullen in 2007 en de volgende jaren verschillende projecten opgezet worden. Het Comité meent dat de aanwervingen zich inderdaad meer naar gendergelijkheid en allochtone medeburgers moeten richten, maar dat die inspanningen maar zinvol zijn als ook intens aan de bedrijfscultuur gewerkt wordt. Alleen een blijvende invloed kan tot resultaten leiden.

Alleszins kan vastgesteld worden dat de in het laatste kwartaal van 2006 gevoerde aanwervingscampagne duidelijk een diversiteitstempel meekreeg en op die wijze ook cijfermatig en qua cultuurverandering al enige invloed heeft teweeggebracht.

Deze opstelling wordt belangrijk geacht in verband met het aantrekken en het behoud van de juiste competenties op de arbeidsmarkt (imago van het bedrijf), en is tevens een schakel in het preventiebeleid tot het voorkomen van pesten en discriminatie op de werkvloer. In een volgende fase zal een ontwerp van gedragscode uitgewerkt worden, die nadien ter bespreking aan de paritaire organen van de NMBS Holding zal worden voorgelegd.

Een belangrijk accent dient uiteraard te worden gelegd op zowel informatie (communicatie) als opleiding.

Het Comité Gelijkheid en Diversiteit volgt ook het ESF-project “Diversiteit op de rails” op de voet en heeft hierin een belangrijke rol.

Begin 2007 zal het intraweb van de NMBS-Groep uitgebreid worden met een specifieke webruimte “Diversiteit”. Doelstelling is informeren en vooral sensibiliseren, mogelijk ook het organiseren van bevestigingen rond deelaspecten van het diversiteitsbeleid. De inhoud van deze diversiteit-site zal ook op cd-rom kunnen verspreid worden. Dezelfde informatie zal ook dienen voor andere publicaties (brochures, artikelen).

Het Comité Gelijkheid en Diversiteit begeleidde eveneens het opstellen van het kandidaatsdossier voor het behalen van het label Gelijkheid en Diversiteit, waarvoor de Federale Overheid een consultant ter beschikking stelde. Mevrouw Katrijn De Muynck van FLORA woonde in die voorbereidende periode dan ook als raadgeefster de vergaderingen van het Comité bij.

## 6. DE DIVERSITEITCEL



De diversiteitcel is belast met de dagelijkse opvolging van de diversiteitprojecten. Ze organiseert bevestigingen en volgt de evolutie op van de verhoudingen waarin de verschillende kansengroepen (vrouwen, allochtonen, ...) in het personeelsbestand van de NMBS-Groep opgenomen zijn.

Ze brengt aan het Comité Gelijkheid en Diversiteit verslag uit over haar activiteiten en doet aan dit Comité ook voorstellen voor nieuwe projecten en voor de voortgang van de bestaande projecten.

### Samenstelling van de diversiteitcel:

- **GUIDO HOLEMANS** hoofdinspecteur-afdelingschef H-HR.11, diversiteitambtenaar
- **KELLEEE SMET** preventie-adviseur CPS

Vanaf begin 2007 bestaat de vaste kern van de diversiteitcel uit:

- **GUIDO HOLEMANS** hoofdinspecteur-afdelingschef H-HR.11, diversiteitambtenaar
- **KELLEEE SMET** preventie-adviseur CPS
- **CINDY KERTEUX** administratief secretaresse H-HR.111
- **FRÉDÉRIC VANTHOURNOUT** adviseur, B-GB

In december 2006 werd de toevoeging van een webruimte “Diversiteit” aan het intraweb (NMBS Holding – Human Resources) voorbereid.

De diversiteitcel volgt alle projecten, zoals het ESF-project “Diversiteit op de rails” en het FOD-project “label Gelijkheid Diversiteit”, op de voet en geeft er, samen met interne en externe medewerkers, vorm aan. Tot einde 2007 zal de meeste aandacht gaan naar gerichte bevestigingen van personeelsleden over deelaspecten van het diversiteitbeleid (onthaal, samenwerken, ...). De doelstelling is op korte termijn het draagvlak voor diversiteit uitbreiden naar de werkvloer.

## 7. FOCUSGROEPEN OP DE WERKVLOER



Bevragingen werden voorbereid in het kader van de projecten “diversiteit op de rails” en “label diversiteit”, eveneens met ondersteuning van 2 projecten “integreerend ondernemen” die uitgevoerd worden door studenten van universiteit Hasselt, in samenwerking met de diversiteitcel.

Vanaf januari 2007 worden in een aantal werketels “focusgroepen” georganiseerd rond gerichte thema’s. Zo zal een overzicht worden gemaakt van wat werknemers vinden over onthaal, samenwerken, samengaan van werk; gezin en vrije tijd, ...

De werkmethode is het inrichten van groepsgesprekken met 8 tot 10 werknemers. Per werketel worden gedurende één werkdag vier groepsgesprekken ingericht. Door de diversiteitcel wordt gezorgd voor een voorbereiding ten opzichte van de onmiddellijke oversten en feedback, zowel naar de hiërarchische leiding als naar de deelnemers aan de gesprekken.

De analyse per thema (zoals onthaal) dient voor het opstellen van aanbevelingen over het onderwerp in het licht van de diversiteit, die aan het Comité Gelijkheid en Diversiteit zullen voorgelegd worden.

De doelstelling van deze focusgroepen is tweërlei. Op deze wijze wordt informatie ingewonnen die bruikbaar is voor het diversiteitbeleid, maar eveneens voor de verschillende deelaspecten van het HR-beleid. Zo zal de bijkomende informatie over de kwaliteit van het onthaal en de perceptie hierover bij het personeel worden overgemaakt aan de verantwoordelijken op de verschillende vlakken voor het onthaal. De diversiteitcel neemt uiteraard alleen de zuivere diversiteitsaspecten voor haar rekening. Het bekomen beeld is trouwens slechts fragmentarisch en moet worden gezien in combinatie met andere bevindingen rond hetzelfde onderwerp. Anderzijds zijn deze focusgroepen een uitstekend middel tot bewustmaking rond diversiteit.

## 8. LABEL GELIJKHEID DIVERSITEIT



Omwille van de aangekondigde inhoudelijke aanpak van het project schreef de NMBS-Groep zich volledig in het voorbereidende proefprogramma in. Samen met 14 andere bedrijven en organisaties van diverse aard (Belgacom Groep, de Federale Politie, de steden Gent, Luik en Leuven, Randstad, Sodexho, IBM, Age d'Or, Boulot vzw, Center Parcs, Ethias, OIVO en Trace!) werden maandelijks vergaderingen georganiseerd ter voorbereiding van de eerste uitreiking van diversiteitslabels door de Federale Overheid.

Het algemene doel van het Label is het versterken van de diversiteit op de werkvloer en het bestrijden van discriminatie en stereotypen door het uitwerken en uitvoeren van een diversiteitsbeleid.

Om het label te verwerven, moet een onderneming 4 vereisten naleven:

1. de wetgeving inzake gelijke kansen en niet-discriminatie naleven;
2. een diversiteitsbeleid uitwerken en uitvoeren dat bestaat uit het scheppen van een diversiteitsvriendelijke bedrijfscultuur en het organiseren van een diversiteitsvriendelijk personeelsmanagement;
3. inzake het eigen diversiteitsbeleid met participatie van de eigen werknemers een proces van analyse en planning doorlopen hebben;
4. een continue verbetering van de diversiteitsituatie nastreven.

Deze vereisten vallen zeer goed samen met de doelstellingen die door de NMBS-Groep voordien reeds werden vooropgesteld. Daarom was de deelname aan het pilootprogramma evident.

Het Label schrijft voor een diversiteitsbeleid 11 prioritaire actieterreinen voor:

- 1- Formaliseren en intern en extern bekend maken van de belofte van de organisatie om binnen de eigen organisatie te streven naar diversiteit en te strijden tegen discriminatie;
- 2- De werknemers informeren over het diversiteitsbeleid van de organisatie ;



- 3- Uitvoeren van een programma om de werknemers gevoelig te maken voor diversiteit en non-discriminatie ;
- 4- Uitwerken van een aanwervingsprocedure die diversiteit bevordert ;
- 5- Voorbereidingen treffen voor een aangepast onthaal van nieuwe werknemers ;
- 6- Alle werknemers een gelijke toegang bieden tot opleidingen en vorming ;
- 7- Alle werknemers eenzelfde toegang bieden tot interne mobiliteit op basis van hun professionele kwaliteiten en hun motivatie ; rekening houden met het gevoel voor diversiteit bij de selectie van bevorderde personen ;
- 8- Aanpassen van de werkomstandigheden rekening houdend met de verschillende doelgroepen zodat ze in staat zijn om hun werk in de best mogelijke omstandigheden uit te oefenen ;
- 9- In kaart brengen van vrijwillig en niet-vrijwillig personeelsverloop en de redenen ervoor ontleden ;
- 10- Zorgen voor een gelijke bezoldiging van de werknemers en een gelijke definitie van de functies;
- 11- Het afstemmen van beroeps- en privé-leven bevorderen door de werkomstandigheden aan te passen.

De deelname aan het project had vooral als voordeel de steun die op die wijze van buiten de onderneming voor het diversiteitproject gegenereerd wordt, maar eveneens de mogelijkheid om de eigen projecten te toetsen aan wat in andere bedrijven op dat vlak gebeurt en de samenwerking in het ontwikkelen van adequate instrumenten.

De uitreiking van de eerste diversiteitlabels gebeurt in maart 2007.

## 9. DE SPOORWEGSECTOR: EEN GEVAL APART

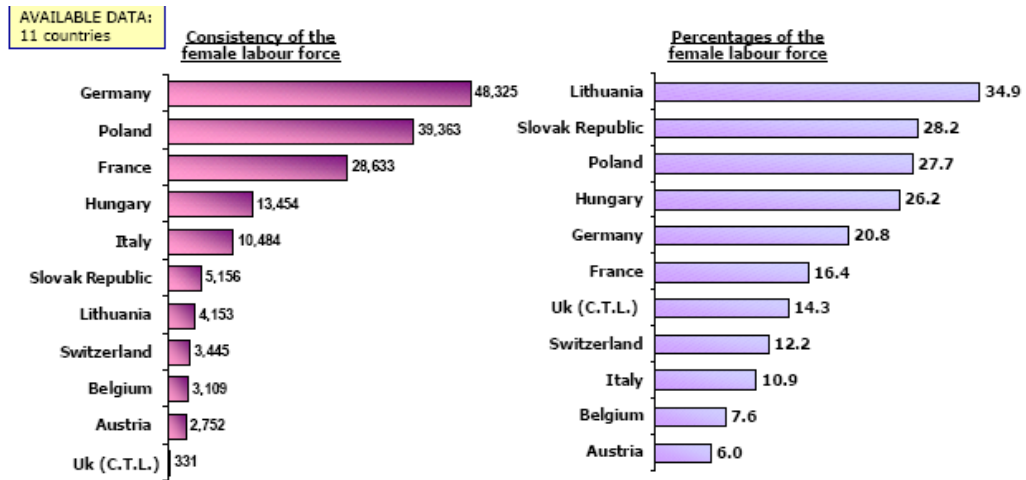


De spoorwegen vormen een specifiek ingewikkelde sector. Eigenlijk omvat een bedrijvengroep zoals de NMBS - Groep verschillende segmenten, die elk tot een andere industriële sector zouden kunnen behoren (transport enerzijds, maar ook bouwnijverheid en dienstensector). Daarom is het belangrijk citroenen met citroenen te vergelijken, appels met appels, en dus gingen we in verband met de vertegenwoordiging van de vrouwen in het personeelsbestand op zoek naar vergelijkende punten bij de andere Europese spoorwegbedrijven.

Hiervoor konden we ons baseren op de resultaten van een studie die werd uitgevoerd door de sociale partners in de sociale dialoog binnen de spoorwegsector op het vlak van en met de werking van de Europese Commissie, en die in mei 2005 werd afgesloten. De studie behandelt specifiek de toestand op het gebied van gendergelijkheid in het grootste gedeelte van de Europese spoorwegsector, namelijk bij de volgende bedrijven:

	Country	Structural
1	Italy	Ferrovie dello Stato S.p.A.
2	Italy	Trenitalia S.p.A.
3	Italy	RFI S.p.A.
4	Italy	Italferr S.p.A.
5	Italy	Ferservizi S.p.A.
6	Austria	Osterreichische Bundesbahnen
7	UK	Central Trains Limited
8	Lithuania	JSC Lithuanian Railways
9	Poland	PKP JSC - Polish State Railways
10	Slovak Republic	Zeleznicna spolocnost a.s.
11	Switzerland	SBB Swiss Federal Railways
12	Hungary	Hungarian State Railways Co.
13	France	SNCF
14	Belgium	NMBS
15	Germany	Deutsche Bahn AG

Gezamenlijk stellen deze bedrijven ongeveer 850.000 mensen tewerk, van wie zowat 160.000 vrouwen, of 18,8 %. Per bedrijf zijn de vrouwelijke werknemers als volgt verdeeld (toestand 2003):



Hieruit blijkt dat België niet bepaald de meest gunstige situatie kent qua participatie van vrouwelijke werkkrachten in de spoorwegsector.

De duidelijk hogere aanwezigheid van vrouwelijke personeelsleden in Centraal en Oost-Europese spoorwegmaatschappijen wordt verklaard door:

- de algemeen reeds hogere participatiegraad van vrouwen op de actieve arbeidsmarkt;
- het bestaan van sterke netwerken voor de bevordering van die vrouwelijke tewerkstelling, met specifieke verwezenlijkingen, zoals kinderdagverblijven en flexibele arbeidstijdregelingen;
- het ontbreken van culturele belemmeringen voor vrouwen om spoorwegberoepen te aanvaarden die elders als specifiek mannenberoepen worden aanzien, zoals treinbestuurder en rangeerpersoneel.

Als we de vergelijking maken met de participatiegraad van vrouwen in de globale Belgische arbeidsmarkt zien we hoe specifiek de spoorwegsector wel is (bron: *Vrouwen en mannen in België, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, 2006*) : vrouwen participeren voor 43,1 %, mannen voor 56,9 % op de arbeidsmarkt, terwijl de bevolkingscijfers er als volgt uitzien:

**TABEL 1:**  
Aantal en aandeel vrouwen en mannen per leeftijdsklasse, totale bevolking op 01.01.2004<sup>2</sup>

Leeftijdsklasse	Aantal			Aandeel		
	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
0-14	878.838	918.601	1.797.439	48,9	51,1	100,0
15-64	3.386.294	3.432.568	6.818.862	49,7	50,3	100,0
65+	1.044.113	736.007	1.780.120	58,7	41,3	100,0
Totaal	5.309.245	5.087.176	10.396.421	51,1	48,9	100,0

De specifieke situatie heeft alles te maken met een historische achtergrond. Tot enkele jaren geleden op Europees vlak voorschriften uitgevaardigd werden voor de gelijkschakeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt, konden in België voor nachtarbeid geen vrouwelijke personeelsleden ingezet worden, tenzij voor bepaalde beroepen waarvoor de wet uitzondering maakte, zoals verplegend personeel.

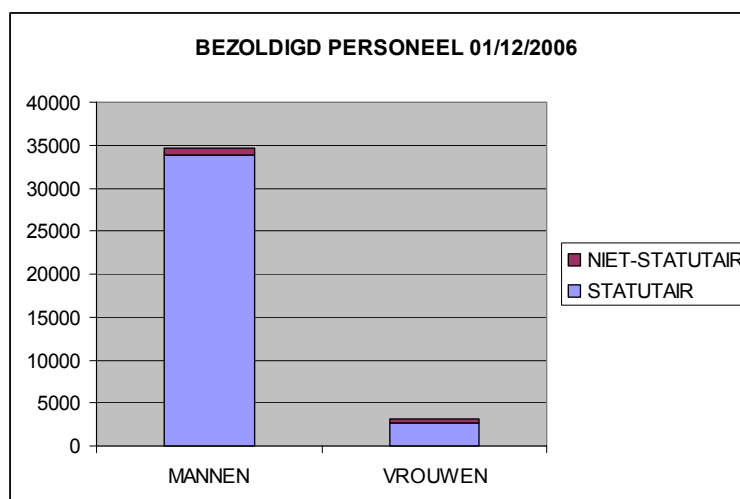
Aangezien 24 uren op 24 treinen rijden werden door de nationale spoorwegmaatschappij op die manier maar heel weinig vrouwen aangeworven, zoals bij het administratief personeel. Vandaar dat je bij het personeel van de beweging (stationspersoneel) en zeker bij het treinbesturingspersoneel nog maar weinig vrouwelijke personeelsleden tegenkomt.

Bovendien heeft onderzoek uitgewezen dat jongeren op de arbeidsmarkt dat beeld nog kennen en veel van hen zich nog een spoorwegmaatschappij voorstellen die alleen voor mannen aantrekkelijk kan zijn. Als je daar nog aan toevoegt dat veel van onze vacante betrekkingen technische beroepen betreffen, is het duidelijk dat de spoorwegsector in België zeker een hele kluif is voor een diversiteitsproject.

## 10. GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN



Het aandeel van de vrouwelijke personeelsleden in het personeelsbestand van de NMBS-Groep

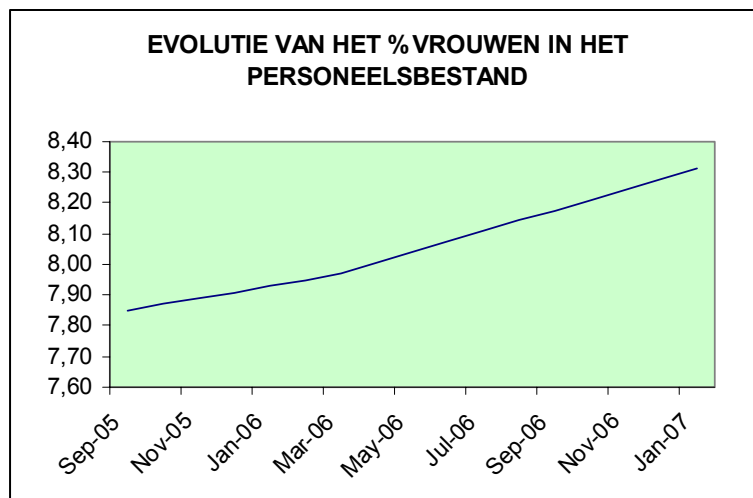
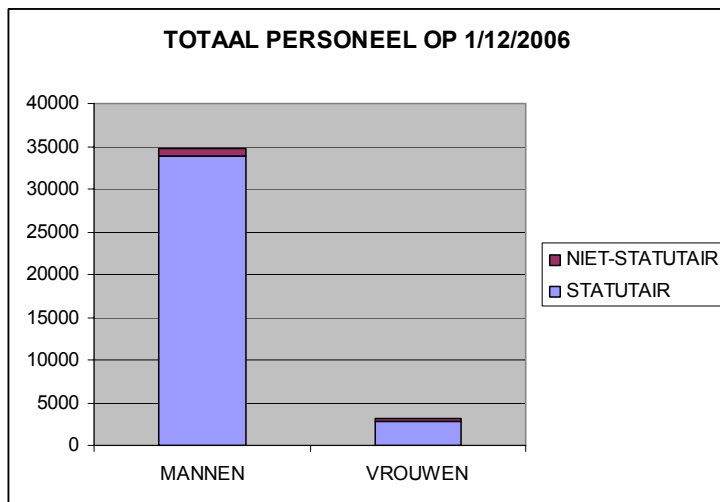


Op 1 december 2006 heeft de NMBS-Groep 37.958 personeelsleden in dienst, onbezoldigde afwezigheden meegerekend. We tellen daarbij 8,70 % vrouwen. Van de 37.803 bezoldigde personeelsleden zijn 8,28 % vrouw.

97 % van de mannelijke en 88 % van de vrouwelijke werknemers zijn statutair personeelslid.

RANG	01/09/2005				01/12/2006				verhoging %
	m	v	totaal	% v	m	v	totaal	% v	
0	14	1	15	6,67	14	1	15	6,67	0,00
1	69	5	74	6,76	75	8	83	9,64	2,88
hogere 2	41	1	42	2,38	40	2	42	4,76	2,38
2	108	10	118	8,47	122	13	135	9,63	1,16
hogere 3	311	25	336	7,44	344	35	379	9,23	1,79

RANG	01/09/2005				01/12/2006				verhoging %
	m	v	totaal	% v	m	v	totaal	% v	
3	1324	245	1569	15,62	1327	286	1613	17,73	2,12
4	4953	678	5631	12,04	5111	729	5840	12,48	0,44
5	10058	1206	11264	10,71	10309	1274	11583	11,00	0,29
6	775	29	804	3,61	779	20	799	2,50	-1,10
7	10034	717	10751	6,67	9550	706	10256	6,88	0,21
8	1700	8	1708	0,47	1642	8	1650	0,48	0,02
9	5630	46	5676	0,81	5361	47	5408	0,87	0,06
<b>Totaal</b>	<b>35017</b>	<b>2971</b>	<b>37988</b>	<b>7,82</b>	<b>34674</b>	<b>3129</b>	<b>37803</b>	<b>8,28</b>	<b>0,46</b>



In de periode september 2005 – december 2006 is een hoger inzetten van vrouwelijke personeelsleden merkbaar, vooral bij de hogere rangen en het middenkader. Vooral in de rangen 5 tot 9 bevinden zich de meeste jobs die moeilijker vrouwelijke kandidaten aantrekken.

Bij 442 van de 464 verschillende graden en functies vinden we mannelijke personeelsleden, terwijl dit cijfer voor de vrouwen op 160 ligt. M.a.w. 22 graden/functies worden uitsluitend door vrouwen bekleed, 304 (of 65 %) uitsluitend door mannen.

In de eerste 11 maanden van 2006 werden 1079 nieuwe personeelsleden aangeworven: 890 mannen en 189 vrouwen (of 17,52 %). Vrouwelijke personeelsleden werden in die periode aangetrokken in de volgende personeelscategorieën:

BETITELING	RANG	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL	% Vrouwen In 2006	% Vrouwen totaal
Treinbestuurder	5	177	7	184	3,80	1,33
Onderstationschef	5	96	19	115	16,52	10,18
bestuurder rangeringen	7	60	1	61	1,64	2,26
rangerder	8	42	1	43	2,33	0,68
Wachter	7	40	26	66	39,39	35,57
Onthaalbediende	5	29	37	66	56,06	57,46
ind. Ingenieur	3	28	4	32	12,50	16,67
seingever 1e kl.	7	16	5	21	23,81	2,26
burgerlijk ingenieur	3	9	2	11	18,18	17,53
schrijnwerker-meubelmaker	7	9	1	10	10,00	0,75
treinbegeleider (-ster)	5	9	6	15	40,00	15,94
Adviseur	3	8	16	24	66,67	55,81
commerc. secret.	4	6	11	17	64,71	53,66
Anderen van rang 2	2	0	1	1	100,00	-
Anderen van rang 3	3	26	29	55	52,72	-
Anderen van rang 4	4	6	15	21	71,43	-
Anderen van rang 5	5	7	4	11	36,36	-
Anderen van rang 7	7	0	5	5	100,00	-

Voor de meeste aangeworven betitelingen lag het percentage in de aanwerving 2006 dus hoger dan bij het totaal aantal bezoldigde personeelsleden.

In deze personeelscategorieën werden dus 568 mannen en 189 vrouwen (of zowat 25 %) aangeworven. In de overige betitelingen werden uitsluitend mannen aangeworven, namelijk 322.

Volgens leeftijd zien de verhoudingen binnen de NMBS-Groep er in december 2006 als volgt uit:

LEEFTIJD	M	V	TOTAAL	% V
64	21	0	21	0,00
63	36	0	36	0,00

LEEFTIJD	M	V	TOTAAL	% V
62	48	1	49	2,04
61	63	2	65	3,08
60	112	2	114	1,75
59	188	7	195	3,59
58	280	10	290	3,45
57	458	8	466	1,72
56	780	17	797	2,13
55	1274	29	1303	2,23
54	1761	36	1797	2,00
53	1927	59	1986	2,97
52	1940	60	2000	3,00
51	2136	69	2205	3,13
50	2191	89	2280	3,90
49	2232	110	2342	4,70
48	2417	163	2580	6,32
47	2457	194	2651	7,32
46	2369	176	2545	6,92
45	2032	139	2171	6,40
44	1454	102	1556	6,56
43	671	65	736	8,83
42	264	49	313	15,65
41	253	40	293	13,65
40	231	55	286	19,23
39	277	39	316	12,34
38	310	61	371	16,44
37	349	75	424	17,69
36	395	77	472	16,31
35	454	91	545	16,70
34	470	111	581	19,10
33	496	113	609	18,56
32	492	123	615	20,00
31	424	117	541	21,63
30	461	123	584	21,06
29	501	157	658	23,86
28	496	143	639	22,38
27	466	122	588	20,75
26	428	106	534	19,85
25	351	71	422	16,82
24	258	50	308	16,23
23	170	33	203	16,26
22	100	15	115	13,04
21	70	15	85	17,65
20	58	4	62	6,45
19	36	1	37	2,70
18	17	0	17	0,00



En als we rekening houden met de duur van de tewerkstelling binnen de NMBS-Groep vinden we op 1 januari 2007 de volgende toestand:

1/01/2007 jaar van aanwer- ving	BEZOLDIGD PERSONEEL					
	STATUTAIR		NIET-STATUTAIR		TOTAAL	% vrouwen
	M	V	M	V		
1959	1	0	0	0	1	0,00
1960	0	0	0	0	0	0,00
1961	3	0	0	0	3	0,00
1962	14	0	0	0	14	0,00
1963	13	0	0	0	13	0,00
1964	26	0	0	0	26	0,00
1965	33	0	0	0	33	0,00
1966	35	0	1	0	36	0,00
1967	24	0	0	0	24	0,00
1968	28	0	0	0	28	0,00
1969	110	0	1	0	111	0,00
1970	574	7	5	0	586	1,19
1971	1060	7	12	0	1079	0,65
1972	910	0	4	0	914	0,00
1973	975	15	7	0	997	1,50
1974	2215	28	14	0	2257	1,24
1975	1627	29	4	0	1660	1,75
1976	1530	29	4	0	1563	1,86
1977	2015	30	18	0	2063	1,45
1978	2250	65	18	0	2333	2,79
1979	4141	156	41	10	4348	3,82
1980	4291	274	30	2	4597	6,00
1981	2286	225	20	2	2533	8,96
1982	398	102	9	0	509	20,04
1983	278	66	4	0	348	18,97
1984	2	0	2	0	4	0,00
1985	2	0	0	0	2	0,00
1986	685	41	2	0	728	5,63
1987	174	8	1	0	183	4,37
1988	69	12	1	0	82	14,63
1989	89	8	2	0	99	8,08
1990	97	21	1	2	121	19,01
1991	231	47	5	7	290	18,62
1992	292	45	1	4	342	14,33
1993	258	18	0	1	277	6,86
1994	146	15	1	0	162	9,26
1995	195	24	1	1	221	11,31
1996	192	42	1	2	237	18,57
1997	399	44	22	7	472	10,81

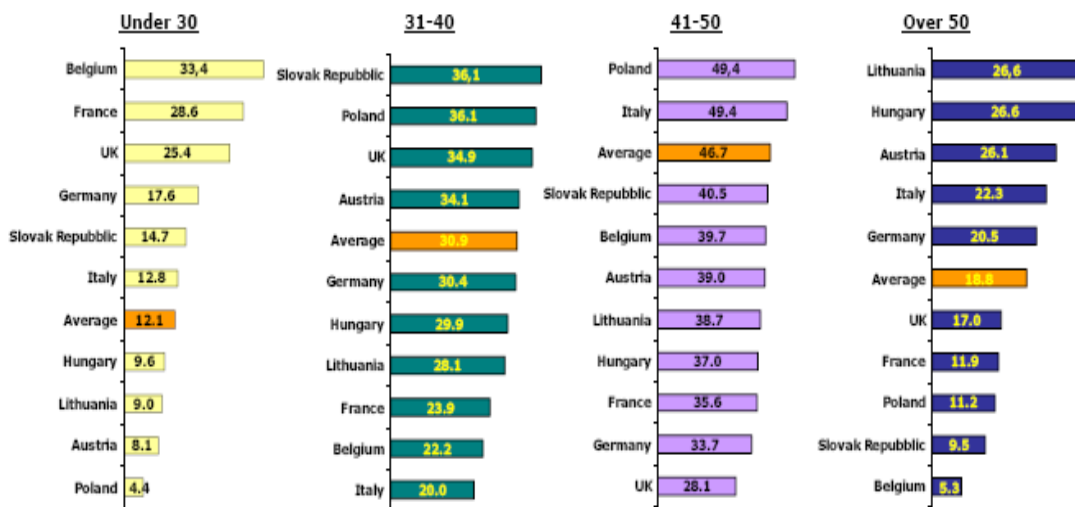
jaar van aanwer- ving					TOTAAL	% vrouwen
	M	V	M	V		
1998	574	170	46	22	812	23,65
1999	1042	167	72	52	1333	16,43
2000	1312	191	108	67	1678	15,38
2001	1054	275	153	75	1557	22,48
2002	754	278	57	36	1125	27,91
2003	155	46	4	0	205	22,44
2004	100	16	4	4	124	16,13
2005	233	74	49	12	368	23,37
2006	947	183	173	79	1382	18,96
TOTAAL	33839	2758	898	385	37880	8,30

Bij de graden en functies met minimum 10 effectieven (dit wil zeggen 297 graden/functies op 467) zijn in 137 graden/functies tot nog toe alleen mannelijke personeelsleden in dienst. Een totaal van 10.347 uitsluitend mannelijke personeelsleden. Naast een aantal betrekkingen van hoger ambtenaar in de hoedanigheid van directeur-generaal, adjunct-directeur, general manager, hoofdingenieur-dienstchef, hoofdingenieur-afdelingschef, eerste inspecteur-afdelingschef, eerste industrieel ingenieur-afdelingschef, (adjunct) eerste industrieel ingenieur en eerste ingenieur, vinden we hier vooral technische en lager geschoolde betrekkingen terug: 16 graden van rang 9 (859 betrekkingen), 6 graden van rang 8 (454 betrekkingen), 29 graden van rang 7 (4423 betrekkingen).

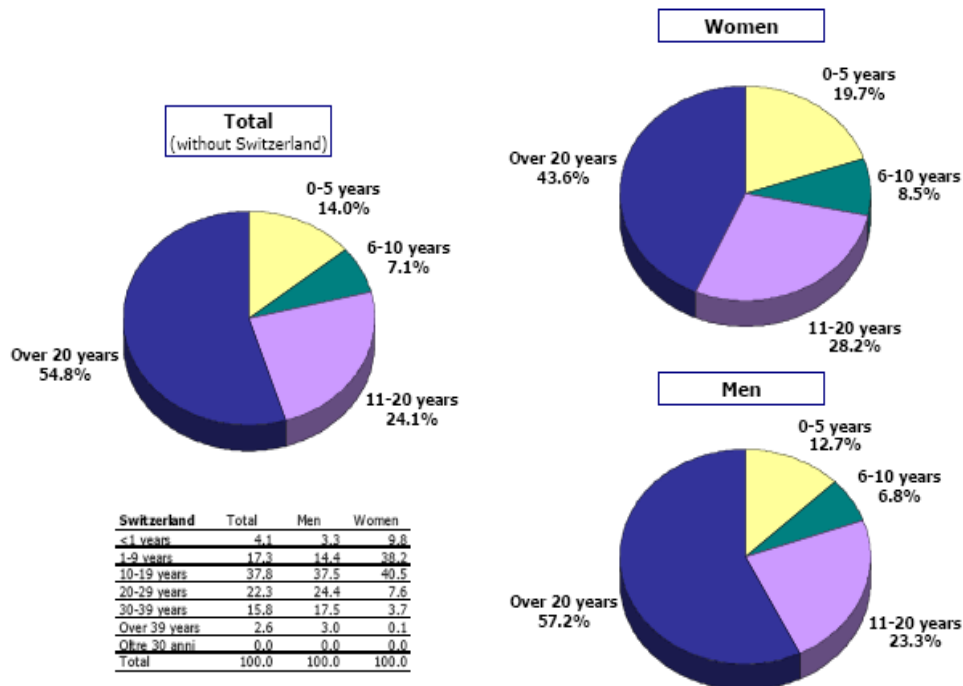
Maar gelijkheid van kansen gaat natuurlijk niet alleen over cijfers !

### De loopbaanmogelijkheden binnen de NMBS-Groep

Laten we de vergelijking maken van de situatie in die verschillende Europese spoorwegbedrijven (2004) qua vertegenwoordiging van de vrouwen in de verschillende leeftijdsgroepen:



In deze eerste grafiek kunnen we zien dat het aanwervingbeleid van de NMBS-Groep ten opzichte van vrouwen nog zeer jong is. Bijna een derde van de vrouwelijke werknemers is jonger dan 30 jaar.



De tweede grafiek toont dat globaal genomen, over de hele Europese spoorwegsector, de aanwezige vrouwen een lagere gemiddelde anciënniteitsgraad hebben.

In december 2006 vinden we binnen de NMBS-Groep de volgende verhoudingen tussen de leeftijdsgroepen:

	% vrouwen t.o.v. totaal vrouwen	% mannen t.o.v. totaal mannen	% mannen + vrouwen t.o.v. globaal totaal aantal
Tot 30 jaar	26,85 %	9,84 %	11,25 %
31 tot 40 jaar	27,55 %	11,24 %	12,59 %
41 tot 50 jaar	36,02 %	47,12 %	46,21 %
51 tot 65 jaar	9,59 %	31,79 %	29,96 %

Als we dan de situatie van de vrouwelijke personeelsleden 2006 vergelijken met 2004 krijgen we:

	<b>2004</b>	<b>2006</b>
Tot 30 jaar	33,4 %	26,9 %
31 tot 40 jaar	22,2 %	27,6 %
41 tot 50 jaar	39,7 %	36,0 %
51 tot 65 jaar	5,3 %	9,6 %

Deze evolutie hangt van een veelvoud van factoren af: het aantal aanwervingen - in de laatste jaren vóór 2006 heel laag -, de categorieën die aangeworven worden, enz.

Het feit dat (in het algemeen, dus ook internationaal en in andere industrieën) minder vrouwen een lange loopbaan maken, heeft vooral te maken met de algemene sociale rollenpatronen die (nog) niet doorbroken worden.

Als we dan het overzicht per rang terugnemen:

<b>RANG</b>	<b>m</b>	<b>v</b>	<b>totaal</b>	<b>% v</b>
<b>0</b>	14	1	15	6,67
<b>1</b>	75	8	83	9,64
<b>hogere 2</b>	40	2	42	4,76
<b>2</b>	122	13	135	9,63
<b>hogere 3</b>	344	35	379	9,23
<b>3</b>	1327	286	1613	17,73
<b>4</b>	5111	729	5840	12,48
<b>5</b>	10309	1274	11583	11,00
<b>6</b>	779	20	799	2,50
<b>7</b>	9550	706	10256	6,88
<b>8</b>	1642	8	1650	0,48
<b>9</b>	5361	47	5408	0,87
<b>Totaal</b>	<b>34674</b>	<b>3129</b>	<b>37803</b>	<b>8,28</b>

Bij de hogere ambtenaren (rangen 0 tot hogere rang 3) vinden we op een totaal van 654 hogere ambtenaren 9,17 % vrouwen, wat duidelijk hoger is dan het algemene percentage van 8,28 %. Hier speelt echter geenszins in dezelfde mate het argument van “technische” jobs als voor de laagste rangen en zou in principe het aantal vrouwen moeten kunnen vergelijkbaar zijn met andere sectoren dan bijvoorbeeld de bouwnijverheid.

Anderzijds is echter het feit dat de instroom van hogere kaderleden voor het grootste gedeelte gebeurt door promotie vanuit het bestaande effectief een verklaring voor de trage evolutie, die echter wel duidelijk merkbaar is.

## Bezoldiging binnen de NMBS-Groep

Aangaande de verschillen in bezoldiging tussen vrouwen en mannen, konden op Europees vlak de volgende gegevens genoteerd worden:

AVAILABLE DATA: 8 countries  
(Missing: Switzerland, Germany and Hungary)

Managers	Women/Men*100
Belgium	100.5
Poland	100.5
Austria	98.4
France	95.6
Lithuania	93.5
Italy	92.2
UK	91.1
Slovak Republic	88.0

Clerical Workers	Women/Men*100
UK	100.5
Lithuania	90.8
Italy	89.3
Poland	85.4
Austria	83.7
Slovak Republic	82.4
Belgium	80.0

Technicians	Women/Men*100
Poland	92.6
Slovak Republic	90.3
Lithuania	81.7
Italy	81.2
Belgium	72.6

Workers	Women/Men*100
Poland	89.6
Austria	89.1
Italy	87.4
Slovak Republic	79.6
Belgium	79.2
UK	77.1
Lithuania	71.3

De lagere ratio voor vrouwen bij technici (72,6) ligt vooral in de hogere prestatie van overwerk door de mannen en het miniem aantal vrouwelijke technici, bij het administratief personeel gaat het om een hoger beroep op vrijwillige vermindering van prestaties door deeltijds werk.

De bezoldiging van het personeel binnen de NMBS-Groep gebeurt op basis van strikte barema's en regels die de gelijke behandeling van iedereen waarborgt, met inbegrip van gendergelijkheid. Een uitzondering vormen de "contractuele" personeelsleden. Daarbij gaat het echter om een zeer kleine minderheid van personen met een doorgedreven ervaring en expertise.

De invloed van overwerk, specifieke premies, deeltijds werk dient verder te worden onderzocht en gaat samen met de harmonisering van werk en gezin.

## Samengaan van werk en gezin bij de NMBS-Groep

In 2006 werd onderzoek verricht naar de gevolgen van het uitvoeren van prestaties in een opeenvolgende ploegenstelsel en van zeer onregelmatige dienstroosters (treinpersoneel).

De resultaten hiervan zullen weldra kunnen gepubliceerd worden.

Uit de hiernavolgende grafiek blijkt dat door vrouwen wordt in heel wat landen meer een beroep gedaan op ouderschapsverlof dan door mannen.



Bij de NMBS-Groep, zoals bij andere bedrijven, worden de wettelijke – en een aantal extra-wettelijke – verlofregelingen toegepast die te maken hebben met familiale omstandigheden.

Wat de “**dienstvrijstelling bij geboorte van een kind**” betreft, wordt voor het niet-statutair personeel de wettelijk voorziene periode toegekend, met bezoldiging zoals wettelijk voorzien is. Het statutair personeel heeft automatisch recht op tien dagen dienstvrijstelling met behoud van bezoldiging en geldigmaking als actieve dienst voor de loopbaan.

Bij de NMBS-Groep bestaan ook een aantal vormen van verlof op aanvraag die te maken hebben met familiale omstandigheden.

**Deeltijds werk** bestaat (buiten een zeer beperkt aantal contractuele personeelsleden) alleen op vrijwillige basis. Er zijn twee vormen van vrijwillige vermindering van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur: 32 uren per week en halftijdse arbeid. Deze twee soorten komen ook voor in het kader van de loopbaanonderbreking, onder de vorm van “gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking”, “ouderschapsverlof”, “verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid” en “palliatief verlof”.

Bij ontleding van de situatie op het vlak van deeltijds werk (alle voornoemde vormen samen genomen) voor december 2006 komen we tot de volgende vaststellingen:

		Mannen	Vrouwen	Totaal	% vrouwen
<b>32 uren</b>	<b>tot 30 jaar</b>	80	141	221	63,80
	<b>31-40 jaar</b>	249	242	491	49,29
	<b>41-50 jaar</b>	2118	478	2596	18,41
	<b>&gt; 50 jaar</b>	3643	133	3776	3,52
<b>halftijds</b>	<b>tot 30 jaar</b>	6	15	21	71,43
	<b>31-40 jaar</b>	7	54	61	88,52
	<b>41-50 jaar</b>	160	133	293	45,39
	<b>&gt; 50 jaar</b>	315	38	353	10,76
<b>totaal</b>		<b>6578</b>	<b>1234</b>	<b>7812</b>	<b>15,80</b>

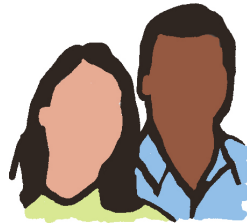
Of als we het gebruik van vrijwillig deeltijds werk bekijken voor elk gender apart:

	<b>M</b>	<b>V</b>	<b>TOT</b>	<b>% V</b>	<b>% vd M</b>	<b>% vd V</b>
<b>VOLTIJDS</b>	28096	1900	29996	6,33	81,03	60,72
<b>HALFTIJD</b>	488	240	728	32,97	1,41	7,67
<b>32 UREN</b>	6090	989	7079	13,97	17,56	31,61
<b>TOTAAL</b>	<b>34674</b>	<b>3129</b>	<b>37803</b>	<b>8,28</b>		

Deze cijfers bevestigen de algemene tendens dat maatschappelijk gezien de vrouwen meer voor deeltijds werk kiezen of daartoe aangezet worden. Binnen de gezinnen wordt blijkaar inderdaad meer voor de loopbaan van de man gekozen. Dit heeft uiteraard direct gevolgen voor de bezoldiging van de vrouw en eveneens voor de loopbaan en het pensioen.

Hierover zal verder onderzoek gebeuren.

## 11. GELIJKE KANSEN ONGEACHT JE ORIGINE



Het Statuut van het Personeel van de NMBS-Groep bepaalt de voorwaarden van aanneming:

### HOOFDSTUK II. TOEWIJZING VAN DE BETREKKINGEN

#### B. VOORWAARDEN VAN AANNEMING

##### Art. 4

Om toegelaten te worden tot de aanvangsbetrekkingen, dus de betrekkingen die toegankelijk zijn voor alle kandidaten, moet de kandidaat de volgende voorwaarden vervullen:

- **Algemene voorwaarden**
  - Belg zijn of burger van een andere staat die deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;
  - van onbesproken gedrag zijn ;
  - voldoen aan de minimum en maximum leeftijdsvoorwaarden die voorzien zijn in het ARPS – Bundel 501 ;
  - de voor de toe te kennen betrekking vereiste lichamelijke geschiktheid bezitten, zoals die bepaald is door het ARPS – Bundels 577 en 578 ;
  - kunnen lezen en schrijven in de voor de betrokken tewerkstelling vereiste taal.
- **Bijzondere voorwaarden**

De bijzondere voorwaarden betreffende de toegang tot de betrekkingen worden nader bepaald in het ARPS – Bundel 501.

De nationaliteitsvoorwaarde die hierin is opgenomen, is identiek aan die van het Openbaar Ambt.

Tot voor kort was het trouwens nodig de Belgische nationaliteit te bezitten, om bij de vroegere Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen te worden aangenomen.



Begin 2006 waren de volgende nationaliteiten in dienst:

NATIONALITEIT	M	V	TOTAAL	STAT	NSTAT	% v	nat %
BELGIE	34717	3007	<b>37724</b>	36403	1321	7,97	99,73
DUITSLAND	1	1	<b>2</b>	2	0	50,00	0,01
FRANKRIJK	23	3	<b>26</b>	23	3	11,54	0,07
GRIEKENLAND	6	2	<b>8</b>	5	3	25,00	0,02
GROOT-BRITTANNIE	1	0	<b>1</b>	1	0	0,00	0,00
ITALIE	48	2	<b>50</b>	41	9	4,00	0,13
MAROKKO	2	0	<b>2</b>	0	2	0,00	0,01
NEDERLAND	4	0	<b>4</b>	3	1	0,00	0,01
PORTUGAL	2	0	<b>2</b>	2	0	0,00	0,01
SPANJE	6	0	<b>6</b>	5	1	0,00	0,02
<b>totaal</b>	<b>34810</b>	<b>3015</b>	<b>37825</b>	<b>36485</b>	<b>1340</b>	<b>7,97</b>	<b>100,00</b>

In december 2006 vinden we het volgende beeld:

NATIONALITEIT	M	V	TOTAAL	STAT	NSTAT	% v	nat %
BELGIE	34530	3106	<b>37636</b>	36397	1239	8,25	99,56
DUITSLAND	1	1	<b>2</b>	2	0	50,00	0,01
FRANKRIJK	29	3	<b>32</b>	29	3	9,38	0,08
GRIEKENLAND	5	2	<b>7</b>	5	2	28,57	0,02
GROOT-BRITTANNIE	1	0	<b>1</b>	1	0	0,00	0,00
ITALIE	51	2	<b>53</b>	45	8	3,77	0,14
MAROKKO	2	0	<b>2</b>	1	1	0,00	0,01
NEDERLAND	6	1	<b>7</b>	6	1	14,29	0,02
PORTUGAL	2	0	<b>2</b>	2	0	0,00	0,01
SPANJE	6	1	<b>7</b>	5	2	14,29	0,02
POLEN	1	0	<b>1</b>	1	0	0,00	0,00
?	22	5	<b>27</b>	25	2	18,52	0,07
ONBEPAALD	18	8	<b>26</b>	24	2	30,77	0,07
<b>totaal</b>	<b>34674</b>	<b>3129</b>	<b>37803</b>	<b>36543</b>	<b>1260</b>	<b>8,28</b>	<b>99,94</b>

Als we het land van geboorte onderzoeken vinden we dat tussen 877 en 1.437 personeelsleden buiten België geboren zijn.

GEBOORTELAND	AANTAL	GEBOORTELAND	AANTAL
Albanië	1	Canada	9
Algerije	6	Chili	2
Angola	4	China	1
Argentinië	1	Columbia	2
België	36.366	Congo	241
Bosnië	1	Congo Brazzaville	1
Botswana	1	Costa Rica	1
Brazilië	1	Cuba	1
Burundi	9	Duitsland	149
Cameroun	8	Filipijnen	2

<b>GEBOORTELAND</b>	<b>AANTAL</b>	<b>GEBOORTELAND</b>	<b>AANTAL</b>
Frankrijk	129	Nederland	18
Frans Guinea	1	Oeganda	1
G D Luxembourg	42	Polen	10
Gabon	1	Portugal	2
Ghana	1	Roemenië	6
Griekenland	6	Rwanda	16
Groot-Brittannië	3	Singapore	1
Hongarije	2	Spanje	11
India	4	Thailand	2
Indonesië	1	Tunesië	10
Iran	4	Turkije	10
Italië	41	USA	3
Joegoslavië	1	Vietnam	7
Laos	3	Zambia	2
Libanon	2	Zuid-Afrika	2
Macedonië	2	Zuid-Korea	6
Marokko	83	Zwitserland	1
Mauritius	2		
Nader te onderzoeken: 560			

Er wordt verder onderzocht in hoever dit feit relevant kan zijn voor de analyse van het personeelsbestand qua origine en de evolutie op dit vlak.

## 12. VERANDERDE VALIDITEIT IS NIET NOODZAKELIJK EEN PROBLEEM



De NMBS-Groep heeft een sterk uitgebouwde regeling voor de wederaanstelling van personeelsleden die ongeschikt werden wegens ziekte of een ongeval.

Deze regeling is in het personeelsstatuut opgenomen onder het hoofdstuk XI – Wedertewerkstelling van personeelsleden die ongeschikt zijn wegens gezondheidsredenen:

### **Art. 1**

Het personeelslid dat tijdelijk of definitief en volledig of gedeeltelijk ongeschikt is om zijn normale functies uit te oefenen, maar geschikt blijft om te werken, kan onderworpen worden aan het stelsel van de wedertewerkstelling overeenkomstig de bepalingen van het ARPS – Bundel 575.

Met deze maatregel wordt ernaar gestreefd het personeelslid zijn normale functies te laten hervatten, weder aan te stellen of te herklasseren overeenkomstig de geschiktheid die het heeft kunnen behouden of verwerven.

### **Art. 2**

Het kader van elk van de ondernemingen van de NMBS-Groep omvat minstens 1,25% posten die voorbehouden zijn voor de herklassering van personeelsleden die volledig en definitief ongeschikt verklaard zijn voor hun normale functies.

### **Art. 3**

Het personeelslid dat onderworpen is aan het stelsel van de wedertewerkstelling behoudt de globale wedde die verbonden is aan zijn graad overeenkomstig de bepalingen van het ARPS – Bundel 575.

#### **Art. 4**

Daar niemand gedwongen wordt andere dan de normale functies te aanvaarden, mag het personeelslid de wederopleiding met het oog op een herklassering in andere functies weigeren.

In dat geval wordt het personeelslid in de wachtafdeling geplaatst om de eerste dag van de maand volgend op die van zijn weigering op pensioen gesteld te worden.

#### **Art. 5**

Het personeelslid dat ongeschikt is om zijn normale functies uit te oefenen, geniet in geval van herklassering de administratieve en geldelijke loopbaan zoals bepaald is in het ARPS - Bundel 575 en in het reglement van de aan-schrijving en de bevordering.

In 2005 werden 391 personeelsleden volledig en definitief ongeschikt verklaard, terwijl 53 gedeeltelijk en definitief ongeschikt verklaard werden.

Begin 2006 waren 1.310 personeelsleden wedertewerkgesteld in een andere dan hun eigen functie, 414 waren wedertewerkgesteld in hun eigen functie, maar met beperkingen.

### 13. OOK OOG VOOR DE OUDSTE WERKNEMERS

In december 2006 ziet de situatie van het personeelsbestand qua leeftijd er als volgt uit (zie ook blz. 32 en volgende):

LEEFTIJD	M	V	TOTAAL	% V
64	21	0	21	0,00
63	36	0	36	0,00
62	48	1	49	2,04
61	63	2	65	3,08
60	112	2	114	1,75
59	188	7	195	3,59
58	280	10	290	3,45
57	458	8	466	1,72
56	780	17	797	2,13
55	1274	29	1303	2,23
54	1761	36	1797	2,00
53	1927	59	1986	2,97
52	1940	60	2000	3,00
51	2136	69	2205	3,13
50	2191	89	2280	3,90
49	2232	110	2342	4,70
48	2417	163	2580	6,32
47	2457	194	2651	7,32
46	2369	176	2545	6,92
45	2032	139	2171	6,40
44	1454	102	1556	6,56
43	671	65	736	8,83
42	264	49	313	15,65
41	253	40	293	13,65
40	231	55	286	19,23
39	277	39	316	12,34
38	310	61	371	16,44
37	349	75	424	17,69
36	395	77	472	16,31
35	454	91	545	16,70
34	470	111	581	19,10
33	496	113	609	18,56
32	492	123	615	20,00
31	424	117	541	21,63
30	461	123	584	21,06
29	501	157	658	23,86
28	496	143	639	22,38
27	466	122	588	20,75
26	428	106	534	19,85
25	351	71	422	16,82
24	258	50	308	16,23

LEEFTIJD	M	V	TOTAAL	% V
23	170	33	203	16,26
22	100	15	115	13,04
21	70	15	85	17,65
20	58	4	62	6,45
19	36	1	37	2,70
18	17	0	17	0,00
<b>totaal</b>	<b>34674</b>	<b>3129</b>	<b>37803</b>	<b>8,28</b>

Dit geeft de volgende verhoudingen tussen de leeftijdsgroepen:

	% vrouwen t.o.v. totaal vrouwen	% mannen t.o.v. totaal mannen	% mannen + vrouwen t.o.v. globaal totaal aantal
Tot 30 jaar	26,85 %	9,84 %	11,25 %
31 tot 40 jaar	27,55 %	11,24 %	12,59 %
41 tot 50 jaar	36,02 %	47,12 %	46,21 %
51 tot 65 jaar	9,59 %	31,79 %	29,96 %

Ten opzichte van begin 2006 zien we de volgende verhoudingen (globaal genomen) :

	Begin 2006	Einde 2006
Tot 30 jaar	10,83	11,25 %
31 tot 40 jaar	11,78	12,59 %
41 tot 50 jaar	50,27	46,21 %
51 tot 65 jaar	27,12	29,96 %

Uit deze cijfers blijkt duidelijk het effect van de aanwervingsinspanning die vooral vanaf de tweede helft van 2006 werd ingezet. Blijkt echter ook dat de groep boven vijftig jaar nog groter wordt en de golf aanwervingen dus nog zal toenemen.

We leren immers uit de bovenstaande gegevens dat de leeftijdsgroep 44 tot 55 jaar niet minder dan 67 % van het personeelsaantal uitmaakt. 36,62 % zijn van 44 tot 49 jaar oud en zullen dus binnen een tijdsspanne van 6 à 7 jaar de groep boven 50 jaar vervoegen.

Er zijn dus heel wat redenen om voldoende oog te hebben voor de omstandigheden waarin de werknemers boven 50 jaar tewerkgesteld worden.

LEEFTIJD	AANTAL	LEEFTIJD	AANTAL	LEEFTIJD	AANTAL
55	1303	51	2205	47	2651
54	1797	50	2280	46	2545
53	1986	49	2342	45	2171
52	2000	48	2580	44	1556

## Deeltijds werken

Voor de vrijwillige stelsels van deeltijds werk, namelijk halftijdse arbeid en 32 uren per week, ligt de nadruk onder meer bij werknemers boven 50 jaar, temeer daar bij de deeltijdse loopbaanonderbreking de bij Koninklijk Besluit vastgestelde onderbrekingsuitkeringen voor die leeftijdscategorie ook hoger zijn.

	32 uren/week	Halftijds	Voltijds	TOTAAL
<b>Tot 49 jaar</b>	2.710	326	21.163	24.163
<b>Vanaf 50 jaar</b>	4.369	402	8.833	13.604
<b>TOTAAL</b>	7.079	728	29.996	37.803

Of in percentages t.o.v. het totale personeelsbestand:

	32 uren/week	Halftijds	Voltijds	TOTAAL
<b>Tot 49 jaar</b>	7,17 %	0,86 %	55,98 %	64,01 %
<b>Vanaf 50 jaar</b>	11,56 %	1,06 %	23,37 %	35,99 %
<b>TOTAAL</b>	18,73 %	1,92 %	79,35 %	100,00 %

Van het personeel boven 50 jaar (bijna 36 % van het effectief) heeft dus 12.62 % een deeltijdse tewerkstelling gevraagd en gekregen: 11,56 % in het stelsel van 32 uren per week en 1,06 % met halftijdse arbeid.

In werkelijke verhouding tot voltijdse betrekkingen kunnen de 37.803 bezoldigde personeelsleden dus als volgt omgerekend worden:

	32 uren/week	Halftijds	Voltijds	TOTAAL
<b>Tot 49 jaar</b>	2.282	163	21.163	23.608
<b>Vanaf 50 jaar</b>	3.679	201	8.833	12.713
<b>TOTAAL</b>	5.961	364	29.996	36.321

## Impact van onregelmatige prestatie-uren voor oudere werknemers

In de loop van 2006 werd in samenwerking met Universiteit Hasselt een studie verricht die de invloed van onregelmatige diensturen bestudeerde, inzonderheid voor oudere werknemers. Dit gebeurde, naast een literatuuronderzoek, aan de hand van gesprekken op de werkvloer.

De resultaten van deze studie zullen eerstdaags bekend zijn.

## 14. HET ESF-PROJECT “DIVERSITEIT OP DE RAILS”



In samenwerking met de Universiteit Hasselt en met de steun van het Europees Sociaal Fonds werd door de diversiteitcel een project opgezet dat **van 1 september 2006 tot 31 december 2007** loopt en waarin we naar instrumenten zoeken om bij het personeel in een bedrijf zoals de NMBS-Groep een bewustmaking te verwezenlijken over de waarde van een diversiteitbeleid.

Het project wordt gecoördineerd door Prof. Hilda Martens en onderzoekster Joke Manshoven (Universiteit Hasselt), in samenwerking met diversiteitambtenaar Guido Holemans en preventie-adviseur Kelle Smet.

Voor de begeleiding van het project werd een stuurgroep opgericht met de volgende leden:

Prof. Hilda Martens	Universiteit Hasselt
Joke Manshoven	Universiteit Hasselt
Guido Holemans	diversiteitambtenaar en voorzitter van het Comité
Kellee Smet	psychologe, preventie-adviseur CPS, lid diversiteitcel
Tony Van den Berghen	Directeur-Generaal H-HR
Mireille Protin	eerste adviseur-afdelingschef H-HR.14
Eric Sclep	Verantwoordelijke Communicatie NMBS Holding
Katrien Hoebeke	hoofd Managementschool H-HR.52

Het ESF wil bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van de inzetbaarheid en door ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen. Daarvoor wil ESF investeren in menselijke hulpbronnen.

Van die gelegenheid werd bij het indienen van ons project gebruik gemaakt om externe ondersteuning te bekomen en op korte termijn een grotere inspanning qua onderzoek te genereren.

In dit project willen we vooral stapsgewijs tewerk gaan: plannen, uitvoeren, opvolgen en bijsturen. Daarvoor zorgt vooral de stuurgroep. Samen met het Comité Gelijkelijkheid en Diversiteit vormt zij het draagvlak van de actie.

De stuurgroep heeft in een eerste fase naar een bruikbare definitie gezocht voor “diversiteit”. Diversiteit wordt gezien als een verrijking door het waarderen en het hanteren van verschillen. Ze bepaalde ook de doelstellingen van het diversiteitproject.



Als **bevorderende factoren** voor een diversiteitbeleid binnen de NMBS-Groep zag de stuurgroep:

- Het feit dat de NMBS-Groep met objectieve systemen werkt voor selectie en loopbaanplanning.
- Het ontwikkelen voor de toekomst van een competentiebenadering en een feedback procedure voor beoordeling en bijsturing.
- Het opzetten van de structuur en de projecten rond diversiteit.
- Het feit dat er reeds een draagvlak bestaat bij de top van het bedrijf.
- De grootte van de NMBS-Groep zelf is bevorderlijk.
- Het jobaanbod is zeer divers en biedt mogelijkheden om de volledige maatschappij te weerspiegelen.
- Er zijn veel mogelijkheden tot reïntegratie.
- De mogelijkheid om flexibele dienstroosters op te stellen.
- Er zijn bij de leidinggevenden heel wat goede voorbeelden aanwezig inzake gedragspatronen.
- De aanwezigheid van vrouwen, allochtonen, ... kan goed gemeten worden.

Er zijn natuurlijk ook **belemmerende factoren**:

- Er is een gebrek aan opleiding voor onmiddellijke chefs.
- Ervaringen met allochtonen zijn er vooral in minder gewaardeerde beroepen, waardoor een verkeerd beeld kan ontstaan inzake diversiteit.
- De bedrijfscultuur is overgestructureerd.
- Opleiding wordt soms teveel als een verplichting gezien.
- De moeilijkheid om zoveel verschillend medewerkers te sensibiliseren.
- Beperkend wettelijk kader en de soms enge vertaling ervan.
- De wijze waarop het selectie- en proevensysteem wordt ingevuld.
- Vaak het gebrek aan de goede infrastructuur (toiletten, toegang voor mensen met een handicap)
- Overheersend belang van technische kennis.
- Weinig aandacht voor de relationele vaardigheden van leidinggevenden.
- Traditionele vooroordelen blijven bestaan (man-vrouw-moppen e.d.).

Met de verdere uitwerking van het ESF-project “Diversiteit op de rails” wordt 2007 voor de NMBS-Groep werkelijk het jaar van de diversiteit.

## **15. DIVERSITEITPLAN EN DOELSTELLINGEN**

De NMBSgroep wil op het vlak van de diversiteit een voorbeeldfunctie vervullen. Op elk niveau staat het management metterdaad achter deze keuze, die tot in de hoofden, de harten en de daden van al het personeel (leidinggevenden, medewerkers, collega's) moet kunnen doordringen, ook bij de doelgroepen zelf (vrouwen, allochtonen, ouderen, mensen met een handicap, ...).

Deze beleidsoptie moet gesteund zijn door en geïntegreerd zijn in de personeelsystemen (selectie, aanwerving, opleiding, loopbanen, functioneringsgesprekken, ...) en in de cultuur.

Om dit te realiseren moet een veranderingsproces gepland en doorgemaakt worden. Daarom werd door de stuurgroep van het ESF-project "Diversiteit op de rails" ook een planning opgemaakt:

In fase 1 werd naast het Comité Gelijkheid en Diversiteit een stuurgroep opgericht, werden duidelijke afspraken gemaakt en werd een literatuurverzameling opgesteld.

In fase 2 werden de verbanden bestudeerd tussen de doelstellingen van de NMBS-Groep en het diversiteitbeleid.

Fase 3 dient om een groter draagvlak te creëren en een breder deel van het personeel te sensibiliseren. De concrete acties worden in fase 4 gerealiseerd, terwijl fase 5 het diversiteitbeleid definitief wil verankeren in de NMBS-Groep.

We willen dus van het jaar 2007 werkelijk een jaar van de diversiteit maken en tegen december 2007 (voltooiing van het ESF-project "diversiteit op de rails") een definitieve diversiteitbenadering zien.



