

Checkliste zur Prüfung der Umsetzung der Maßnahmen aus der Women in Rail Vereinbarung						
	Umgesetzt	Falls JA wie	In Planung	Bis wann umgesetzt	Anmerkungen	Verantwortliche
	JA/NEIN	erläutern, Dokumente / Nachweise beifügen	JA/NEIN	Datum	z. B. erläutern, warum nicht umgesetzt	z.B. Abteilung, BR, AG
Politikbereich 1: Gleichstellungspolitik im Allgemeinen						
Maßnahmen						
Verpflichtend						
1. Gleichstellung ist Teil der Politik, der Vision und der Ziele des Unternehmens.						
2. Gleichstellungsstrategie ist:						
* entwickelt, auf der Grundlage des Top-Down-Ansatzes.						
* umgesetzt.						
* überwacht.						
* von der obersten Führungsebene unterstützt (oberste Führungsebene trägt die Verantwortung).						
3. Strategiedokument angenommen.						
4. Strategiedokument beinhaltet:						
* Gleichstellungsvision, d. h. das Ziel, die Geschlechtergleichstellung und die Chancengleichheit für alle zu fördern und zu achten und Geschlechterstereotype aus der Unternehmenskultur zu beseitigen.						
* Verpflichtung zur Gewährleistung der Gleichstellung aller Beschäftigten und zur Umsetzung der Maßnahmen.						
* Verpflichtung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Sexismus zu bekämpfen, einschließlich entsprechender Maßnahmen.						
* Kommunikationsstrategie, um die Strategie bei allen Beschäftigten und auf allen Führungsebenen bekannt zu machen.						
* Überwachung und Evaluierung.						
* Ziele.						
* Zeitplan.						
* Maßnahmen.						
* Verantwortlichkeiten.						
* Berichterstattung.						
Freiwillig (Annex)						
1. Gleichstellungsfragen beim Eintritt der Beschäftigten in das Unternehmen angesprochen.						
2. Gespräche und Schulungen zu Gleichstellungsfragen mit anderen Schulungen kombiniert oder im Rahmen der Einführungsprozesses durchgeführt.						
3. Kontaktperson für Chancengleichheit benannt.						
4. ggf. Abteilung/Einheit/Kommission für Chancengleichheit benannt.						
5. ggf. eine gemeinsame Gleichbehandlungsstellen geschaffen.						
6. Gleichbehandlungsstellen treten mindestens einmal im Jahr zusammen.						
7. Interne Statistiken erstellt, zur Überwachung und Evaluierung der Gleichstellungsvision und-strategie (zur Anzahl der Beschäftigten, insgesamt, nach Berufsgruppen, nach Führungsebenen, in Bezug auf die Einstellung, Ausbildung und Gehalt nach Geschlecht).						
8. Statistiken mindestens alle zwei Jahre erstellt.						
9. Statistiken auf allen Führungsebenen bekannt.						
10. Statistiken an Arbeitnehmer: innen Vertretungen übermittelt.						
ggf. weitere Maßnahmen des Unternehmens?						

Politikbereich 2: Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern						
Maßnahmen						
Verpflichtend						
1. Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in der Belegschaft vorhanden.						
2. Ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf der Führungsebene vorhanden.						
2. Ausgewogene Vertretung der Geschlechter angestrebt.						
3. Hindernisse für eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter berufsgruppenspezifisch ermittelt.						
4. geeignete Maßnahmen ergriffen.						
Freiwillig (Annex)						
1. kurz- und mittelfristige Ziele im Bereich Personal in Bezug auf Geschlechterdimension gesetzt.						
2. Statistiken zum Frauenanteil in bestimmten Berufsgruppen vorhanden.						
3. Frauenanteil in der 1. und 2. Führungsebene entspricht dem Frauenanteil in der Belegschaft.						
4. Frauen wird Vorzug gegeben, wenn die Qualifikation von männlichen und weiblichen Bewerbern gleich sind.						
5. Frauenanteil in den Aufsichts- und Verwaltungsgremien spiegelt den Frauenanteil in der Belegschaft wieder (Arbeitgebervertretung).						
6. Frauenanteil in den Aufsichts- und Verwaltungsgremien spiegelt den Frauenanteil in der Belegschaft wieder (Beschäftigtenvertretung).						
7. Bei sehr niedrigem Frauenanteil in der Belegschaft: mindestens eine Frau im Vorstand vertreten.						
ggf. weitere Maßnahmen des Unternehmens?						
Politikbereich 3: Einstellung						
Maßnahmen						
Verpflichtend						
1. Inklusive und gendergerechte Sprache in der gesamten Unternehmenskommunikation angewendet (Webseite, Soziale Medien, Zeitschriften etc.).						
2. Stellenanzeigen so formuliert, dass Frauen gezielt angesprochen werden.						
3. Vorstellungsgespräche in nichtdiskriminierender Weise geführt.						
4. Schulungen für Personalverantwortliche zwecks Bewusstseinschärfung durchgeführt.						
5. Geschlechterstereotype in den Beschreibungen von Stellenprofilen beseitigt.						
6. Beschreibung von neuen Stellenprofilen diskriminierungsfrei.						
7. Kampagnen und Initiativen mit Schulen und Universitäten durchgeführt, um Bewerberinnen zu gewinnen.						
Freiwillig (Annex)						
ggf. weitere Maßnahmen des Unternehmens?						
Politikbereich 4: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben						
Maßnahmen						
Verpflichtend						
1. Flexible Arbeitszeitregelungen möglich.						
2. Flexible Arbeitszeitregelungen in operativen Berufen möglich (im Schicht und Wechseldienst).						
3. Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Eltern und pflegenden Angehörigen umgesetzt.						
4. Sichert, dass flexible Arbeitszeitregelung keine negativen Auswirkungen für die Entwicklung beruflicher und arbeitsbezogener Kompetenzen haben.						
Freiwillig (Annex)						
1. Teilzeitbeschäftigung auf allen Beschäftigungsebenen und für alle Berufsgruppen möglich.						
2. Vor der Entscheidung für Teilzeitbeschäftigung andere flexible Regelungen geprüft, um negative Auswirkungen auf Gehalt und Rente zu vermeiden.						
3. Informationen über mögliche flexible Arbeitszeitregelungen der Unternehmensleitung (Personalleitung und technisches Management) sowie allen Beschäftigten bekannt.						
4. Smart Working / Telearbeit möglich.						

5. Arbeitszeitkonten möglich.						
6. Jahresarbeitszeitkonten möglich.						
7. Flexible Arbeitszeiten möglich (Beginn und Ende der Arbeitszeit).						
8. Teilzeitbeschäftigung möglich: nach der Elternzeit und bei Betreuung pflegebedürftiger Angehörigen.						
9. Informationen über relevante Rechtsvorschriften zugänglich.						
10. Spezielle Schulungen für Beschäftigte und Vorgesetzte vor und nach der Schwangerschaft / Mutterschaftsurlaub zugänglich.						
11. Relevante betriebliche Informationen für die Beschäftigten in Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- oder Pflegeurlaub zugänglich.						
12. Beschäftigte nach Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- oder Pflegeurlaub kehren zu ihrem Arbeitsplatz oder zu einem gleichwertigen Arbeitsplatz zurück.						
13. Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte im Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- oder Pflegeurlaub haben eine Möglichkeit, mit dem Unternehmen in Kontakt zu bleiben und Informationen zur Unternehmensentwicklung zu bekommen.						
14. Weitere Soziale Maßnahmen werden angeboten, z. B. eigener Unternehmenskindergarten, Schulbücher, Schülerbeförderung, Stipendien, Freizeitzentren, Lernreisen, Sprachkurse, Unterstützung für ältere Familienangehörige über 75 oder nicht selbständige Angehörige des/der Beschäftigten						
ggf. weitere Maßnahmen des Unternehmens?						
Politikbereich 5: Laufbahnentwicklung						
Maßnahmen						
Verpflichtend						
1. Bei interner Beförderung gleiche Grundsätze der Nichtdiskriminierung angewendet, wie bei Neueinstellungen.						
2. Gleichberechtigter Zugang von Frauen zu allen Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und zu allen Ebenen, einschließlich Spitzenpositionen sichergestellt.						
3. Gleichberechtigter Zugang von Frauen zu allen Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und zu allen Ebenen, einschließlich Spitzenpositionen, auch für Frauen, die nicht vollzeitbeschäftigt sind, sichergestellt.						
4. Für jede zu besetzende Führungsposition mindestens eine Frau als potenzielle Kandidatin in engere Wahl genommen.						
5. Alle Beschäftigten informiert, wenn eine offene Stelle in höherer Position zu besetzen ist.						
6. Personalabteilungen informieren Frauen aktiv und ermutigen, sich zu bewerben.						
Freiwillig (Annex)						
1. Erbringung von Pflegeleistungen oder Unterstützung der Angehörigen wirkt sich nicht negativ auf die berufliche Laufbahn.						
2. Junge Frauen als Nachwuchskräfte mit großem Potenzial identifiziert und gezielt gefördert.						
3. Fortbildungskurse angeboten, um Führungskompetenzen und andere Fähigkeiten zu entwickeln, um beruflich aufsteigen zu können.						
4. Solche Kurse auch ausschließlich für Frauen angeboten.						
5. Kurse angeboten, um Frauen den Wechsel von traditionellen Frauenberufen in innovativere/technischere Berufe zu ermöglichen.						
6. Unternehmen fördert und beobachtet die Teilnahme von Frauen an freiwilligen Schulungsmaßnahmen.						
ggf. weitere Maßnahmen des Unternehmens?						
Politikbereich 6: Lohngleichheit und geschlechtsspezifisches Lohngefälle						
Maßnahmen						
Verpflichtend						
1. Keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Höhe der Vergütung, Gehaltserhöhung oder Prämienvergabe.						
2. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsaspekte in der Vergütungspolitik integriert.						

3. Wert der Arbeit anhand objektiver Kriterien (Bildungs-, Berufs-, und Ausbildungsanforderungen, Fähigkeiten, Anstrengung und Verantwortung, geleistete Arbeit und Art der Aufgaben) bewertet.					
4. Lohndiskriminierung aufgrund geschlechtsabhängigen Lohn Tabellen beseitigt.					
5. Lohnniveau bei Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen überwacht.					
Freiwillig (Annex)					
1. Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles analysiert.					
2. spezifische Indikatoren und eine Liste von Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vorgelegt.					
3. Auswirkung von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub auf den variablen Gehaltsbestandteil überwacht und verringert.					
4. bei der Berechnung der jährlichen oder leistungsbezogenen "Prämien/variablen Gehaltsbestandteile" die Auswirkung des Anwesenheitskriteriums überwacht und verringert.					
5. Transparenz über die Vorschriften und Kriterien zur Festlegung der variablen Gehaltsbestandteile gewährleistet.					
6. Informationen über die für arbeitnehmerkategorien geltende Lohnniveaus bei gleicher/gleichwertiger Arbeit für die Beschäftigten zugänglich.					
7. Rechtsmittel/Beschwerdeverfahren möglich, wenn Beschäftigte Lohndiskriminierung befürchten.					
8. Informationen für Beschäftigte zugänglich, über die Vorgehensweise, wenn sie eine Diskriminierung befürchten (zuständige Person/Abteilung im Unternehmen bekannt).					
9. Konzept der Lohngleichheit als Teil der Nichtdiskriminierungsmodule in die Schulung von Personalfachleuten, Personalverantwortlichen und Führungskräften aufgenommen.					
10. Sensibilisierung für die Risiken unbewusster Voreingenommenheit bei Auswahl-, Bewertungs- und Beförderungsverfahren in die o.g. Schulung aufgenommen.					
11. Bewusstsein durch Ad-hoc-Kampagnen, Sensibilisierungsmaßnahmen oder Schulungen geschärft, deren Umfang über den geschlechtsbezogenen Aspekt hinausgeht und Diversität allgemeiner in den Blick nimmt.					
ggf. weitere Maßnahmen des Unternehmens?					
Politikbereich 7: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld					
Maßnahmen					
Verpflichtend					
1. Persönliche Schutzausrüstung (PSA) mit der bestmöglichen Passform für beide Geschlechter und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Frauen bereitgestellt (umfassende, für Frauen geeignete Größenpalette).					
2. Sanitäreinrichtungen in Gebäuden entsprechen den Standards für die Privatsphäre und Sicherheit unter Berücksichtigung der männlichen und weiblichen Perspektive.					
3. Niveau der Privatsphäre und Sicherheit bei Sanitäreinrichtungen wird überprüft.					
4. Unternehmen hat die Bedeutung dieses Themas anerkannt.					
5. Sicherheitsbedingungen für weibliches Zugpersonal angemessen.					
6. Sicherheitsbedingungen für weibliches Zugpersonal in den Abend- und Nachtstunden angemessen.					
Freiwillig (Annex)					
1. Risikobewertung für Sicherheit und Gesundheitsschutz unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten durchgeführt.					
2. Ergebnisse der o.g. Risikobewertung analysiert und erforderliche Maßnahmen ergriffen.					
3. in Nachtschichten oder in geografischen Gebieten mit besonders hohem Risiko gemischte Teams im Einsatz.					
4. reservierte Parkplätze für Mitarbeiterinnen und Schwangere, die Nachtarbeit leisten, vorhanden.					
5. Kartierung von Arbeitsplätzen und Überprüfung der Risiken in Bezug auf Gewalt durch Dritte vorhanden.					
6. Erhebungen unter Frauen zu auftretenden Risiken durchgeführt.					
7. gut beleuchtete Parkplätze in der Nähe des Arbeitsplatzes vorhanden.					
8. Sicherheitsschulungen für Beschäftigte, insbesondere für Frauen durchgeführt.					

9. Beschäftigte und die breite Öffentlichkeit für das Thema Sicherheit von Bahnbediensteten in Zügen und Bahnhöfen sensibilisiert.						
10. Bei regelmäßigen medizinischen Untersuchungen des sicherheitsrelevanten Personals ein ganzheitlicher medizinischer Ansatz verfolgt, der geschlechterspezifische Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Bezug auf Gesundheitsverhalten, Vorbeugung, Symptome, Krankheitsverlauf bis zur Heilung berücksichtigt. <i>ggf. weitere Maßnahmen des Unternehmens?</i>						
Politikbereich 8: Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus						
Maßnahmen						
Verpflichtend						
1. Strategie gegen sexuelle Belästigung und Sexismus eingeführt.						
2. Diese Strategie:						
* beinhaltet, was als unangemessenes Verhalten im Arbeitskollektiv ist.						
* erläutert, dass ein solches Verhalten unter bestimmten Umständen rechtswidrig sein kann.						
* weist darauf hin, dass alle Formen unangemessenen Verhaltens zu unterbinden und zu ahnden sind und dass solche Verhaltensweisen weder erlaubt noch geduldet werden.						
* sieht klare verhältnismäßige/progressive und ordnungsgemäß durchgesetzte Disziplinarverfahren vor.						
3. Führungskräfte setzen diese Strategie um.						
4. Führungskräfte verhalten sich vorbildlich, ihr Verhalten ist entscheidend, um die Maßnahmen zu legitimieren.						
5. Führungskräfte spielen eine wesentliche Rolle bei der Vermeidung und Ahndung von sexueller Belästigung und anderen unangemessenen Verhaltensweisen.						
6. Fortschritte in Bezug auf die Umsetzung und Wirksamkeit der Strategie überprüft und überwacht.						
7. Unternehmen reagiert unverzüglich auf Belästigungen und schlägt Maßnahmen zur Bekämpfung/Abhilfe vor.						
8. Privatsphäre der Opfer, die den Vorfall melden, ist gewährt, um sie vor Diskriminierung zu schützen.						
Freiwillig (Annex)						
1. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus in eine umfassendere Strategie für Würde am Arbeitsplatz/gegenseitigen Respekt integriert. Diese umfasst Regeln für respektvollen Umgang im Arbeitskollektiv.						
2. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und andere unangemessene Verhaltensweisen allen Beschäftigten auf allen Ebenen, einschließlich der Führungskräfte, bekannt.						
3. Beschäftigte sind sich der Konsequenzen unangemessenen Verhaltens bewusst.						
4. Kundinnen und Kunden vermittelt (z. B. über Soziale Medien), dass das Unternehmen das Thema sexuelle Belästigung, Belästigung und Sexismus ernst nimmt und über eine entsprechende Strategie verfolgt.						
5. Führungskräfte schärfen das Bewusstsein für ihre Verantwortlichkeit durch Schulungen, Kommunikation, E-Learning usw.						
6. Führungskräfte tragen Sorge dafür, dass alle Beschäftigten ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten verstehen und die Beschwerdeverfahren kennen.						
7. Führungskräfte gewährleisten eine faire Behandlung aller Parteien bei der Bearbeitung von Beschwerden. <i>ggf. weitere Maßnahmen des Unternehmens?</i>						