

**„Sporazum europskih socijalnih partnera o ženama u željezničkom prometu
između Zajednice europskih željezničkih i infrastrukturnih poduzeća (CER) i
Europske federacije radnika u prometu (ETF)”**

5. studenoga 2021.

Preambula

U okviru europskog Odbora za sektorski socijalni dijalog CER i ETF aktivni su od 2004./2005. u promicanju bolje zastupljenosti i integracije žena u svoj sektor putem različitih studija i zajedničkih preporuka. Od 2012. socijalni partneri CER i ETF redovito su objavljivali godišnja izvješća (Izvješće o ženama u željezničkom prometu) u kojima su analizirali 12 pokazatelja za praćenje napretka postignutog u tom području. Rezultati izvješća o ženama u željezničkom prometu pokazali su potrebu za jačanjem nastojanja za povećanje prisutnosti žena i rodne ravnopravnosti u željezničkom sektoru. U okviru svojeg programa rada za socijalni dijalog za 2018./2019. CER i ETF odlučili su započeti pregovore o obvezujućem autonomnom sporazumu u skladu s člankom 155. UFEU-a¹ o promicanju rodne ravnopravnosti i rodne raznolikosti u željezničkom sektoru.

Ovaj obvezujući autonomni europski sporazum u skladu je s ciljevima i zadacima Europske unije. Unija ravnopravnosti jedan je od glavnih prioriteta Komisije Ursule von der Leyen. To je naglašeno u prijedlogu novog zakonodavstva o suzbijanju diskriminacije i Strategiji za rodnu ravnopravnost 2020.–2025. U ovoj se strategiji opisuju ključne mjere, među ostalim iskorjenjivanje rodno uvjetovanog nasilja (uključujući spolno uznemiravanje), osiguravanje ravnopravnog sudjelovanja i mogućnosti na tržištu rada (uključujući jednake plaće) i postizanje rodne ravnoteže u donošenju odluka, primjerice u upravnim odborima poduzeća. Štoviše, u Strategiji za rodnu ravnopravnost poziva se na poduzimanje konkretnih mjera kako bi pravila EU-a o ravnoteži između poslovnog i privatnog života žena i muškaraca funkcionirala u praksi, osiguravanjem da države članice prenesu i provode pravila. Nadalje, CER i ETF pridružili su se inicijativi „Žene u prometu – platforma EU-a za promjene”, koju je 2017. pokrenuo povjerenik EU-a za promet radi pronalaženja rješenja za povećanje zaposlenosti žena u prometnom sektoru.

Rodna raznolikost izvor je obogaćivanja i boljih rezultata. Doprinosi boljim radnim uvjetima za sve i atmosferi poštovanja među zaposlenicima. Privlačenje većeg broja žena u željeznički sektor i njihovo zadržavanje važno je iz raznih razloga:

- Demografska kretanja u željezničkom sektoru su složena, a poduzeća prepoznaju da ne bi trebala propustiti uključivanje žena, koje čine polovicu stanovništva, u radnu snagu.
- Žene koje rade na radnim mjestima na kojima dominiraju muškarci češće su izložene diskriminaciji, spolnom uznemiravanju i neprimjerenom ponašanju; rodno uravnoteženije poduzeće pridonosi društvenoj i radnoj kulturi s većim poštovanjem.
- Poboljšanja na mjestima rada iz perspektive žena, kao što su osiguravanje dostatnih i primjerenih sanitarnih čvorova za stacionarno i mobilno osoblje ili zdravstvenih i sigurnosnih uvjeta na radnom mjestu, kao i bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života, pridonose zadržavanju žena u sektoru. To vrijedi i za osiguravanje jednake plaće, npr. razvojem rodno neutralnih sustava klasifikacije.

¹ Ugovor o funkcioniranju Europske unije (UFEU).

- Sve veća automatizacija i digitalizacija u željezničkom sektoru dovode do novih, privlačnijih mogućnosti zapošljavanja, posebno za žene u prometnom sektoru, ali i za muškarce. U budućnosti je važno zajamčiti raznolikost, osobito kad je riječ o inovacijskim radnim mjestima koja se temelje na informacijskoj tehnologiji i razvoju informatičkih proizvoda.
- Nadalje, u željezničkoj industriji, u kojoj i dalje dominiraju muškarci, horizontalna segregacija, primjerice manji broj žena u inženjerstvu i tehničkim zanimanjima, jedan je od najvažnijih čimbenika koji doprinosi razlici u plaći na temelju spola. Osim toga, privlačenje žena koje su obrazovane u STEM* području (*znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika) može pomoći u smanjenju razlika u vještinama u poduzećima, povećanju zapošljavanja i produktivnosti žena, a time i smanjenju rodne segregacije prema zanimanju.
- Privlačenje žena u radnu snagu i usklađivanje njihova obrazovnog profila s dostupnim radnim mjestima u industriji željezničkim poduzećima pruža inovacijski potencijal i mogućnost iskorištavanja najboljih dostupnih talenata, imajući na umu da žene često imaju bolje obrazovne ishode od muškaraca i višu prosječnu razinu obrazovanja u većini zemalja EU-a.
- Sve dostupne studije (npr. Harvard, McKinsey, BCG, Ernst & Young) pokazuju da mješoviti timovi u kojima udio podzastupljenog roda iznosi barem 30 % imaju znatno veću sposobnost rješavanja problema i inovacijski potencijal, odnosno produktivniji su u usporedbi s homogenim timovima. Kad podzastupljena skupina predstavlja najmanje jednu trećinu radne snage, ona ima dovoljno samopouzdanja za promicanje ideja i izražavanje vlastitog mišljenja.
- Stoga je u interesu željezničkih poduzeća uvesti rodnu raznolikost u radnoj snazi i osigurati odgovarajuću zastupljenost žena u svim strukovnim skupinama i na svim razinama upravljanja.

Europski socijalni partneri smatraju da stereotipi u radnoj kulturi, diskriminacija, (spolno) uznemiravanje i neprimjereno ponašanje sprečavaju žene da se traže posao u željezničkim poduzećima ili u njima ostanu. Ovim autonomnim sporazumom stranke potpisnice nastoje privući više žena u željeznički sektor i stvoriti odgovarajuće okvirne uvjete za njihovo zadržavanje u tom sektoru i poduzećima u njemu. Obvezuju se na razvoj rodne ravnopravnosti i rodne raznolikosti u željezničkom sektoru. Rodna ravnopravnost i rodna raznolikost teme su kojima se trebaju baviti i poduzeća i sindikati.

Odabirom instrumenta autonomnog sporazuma u skladu s člankom 155. UFEU-a stranke potpisnice žele odredbe ovog sporazuma učiniti obvezujućima. Svojim potpisivanjem obvezuju se na aktivno promicanje sporazuma i osiguravaju da njihovi članovi poduzmu mjere na razini poduzeća kako bi se proveli svi elementi sporazuma, omogućujući pritom članovima CER-a i ETF-a da prilagode konkretnu provedbu svojim situacijama, sustavima industrijskih odnosa i pravnom okruženju.

Socijalni partneri učinit će sve u svojoj moći kako bi promicali sporazum i njegov sadržaj u željezničkom sektoru i primijenili ga u poduzećima.

Socijalni partneri ETF i CER, koji su pregovarali o ovom sporazumu i sklopili ga tijekom dugog razdoblja pregovora, isto će tako promicati i provoditi načela i vrijednosti sadržane u njemu u svojim organizacijama, odnosno među svojim članovima.

Članak 1. Cilj sporazuma

Cilj je ovog autonomnog sporazuma:

- privući više žena u željeznički sektor, posebno u područja u kojima su žene vrlo slabo zastupljene

- povećati rodnu raznolikost u željezničkom sektoru i stati na kraj rodno uvjetovanoj profesionalnoj segregaciji
- stvoriti privlačno radno okruženje kako bi se željeznička poduzeća i sektor pozicionirali kao privlačni poslodavci za žene te kako bi ih se dugoročno zadržalo
- stvoriti radno okruženje kojim se ukida stereotipno razmišljanje i kultura u kojoj prevladavaju muškarci, kao uvjet za zadržavanje žena u željezničkim poduzećima i sektoru
- iskorijeniti rodnu diskriminaciju
- osigurati jednake mogućnosti za žene i muškarce u željezničkom sektoru na svim razinama i u svim područjima
- postići rodnu ravnopravnost.

Članak 2. Područje primjene

Stranke potpisnice ovog autonomnog sporazuma europski su socijalni partneri u željezničkom sektoru, odnosno Zajednica europskih željezničkih i infrastrukturnih poduzeća (CER) i Europska federacija radnika u prometu (ETF).

Ovim su sporazumom obuhvaćeni svi zaposlenici u poduzećima i grupama poduzeća u željezničkom sektoru povezanim s CER-om.

Ovim se sporazumom utvrđuju minimalni standardi. Željeznička poduzeća pozvana su da nadmaše postojeće standarde i uvedu dodatne mjere za postizanje rodne ravnopravnosti u željezničkom sektoru.

Druge organizacije i poduzeća pozvani su na primjenu odredbi ovog sporazuma kako bi se povećala rodna ravnopravnost i raznolikost u čitavom željezničkom sektoru.

Članak 3. Definicije

Sljedeće definicije i koncepti poduzećima i socijalnim partnerima pružaju smjernice za provedbu ovog sporazuma. Te su definicije opisane u Prilogu 2.:

afirmativno djelovanje, izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija, osnaživanje žena, jednako postupanje prema ženama i muškarcima, podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti, rodna pristranost, rodna ravnopravnost, rodni pokazatelji, rodno osviještena politika, razlika u plaći na temelju spola, rodna statistika, rodna segregacija, rodni stereotipi, rodno osjetljivo praćenje, implicitna pristranost, metoda ocjenjivanja radnih mjesta, višestruka diskriminacija, razlika u plaći, roditeljski dopust, rad u nepunom radnom vremenu, osobna zaštitna oprema, spol, statistika razvrstana prema spolu, seksizam, spolno uznemiravanje, specifične radnje ili mjere, ravnoteža između poslovnog i privatnog života.

Članak 4. Načela

Rodna ravnopravnost i raznolikost temelje se na načelima nediskriminacije (nepostojanje izravne i neizravne diskriminacije), jednakog postupanja i jednakih mogućnosti.

Kako bi se poštovala ta načela, stranke potpisnice smatraju da je nužno spriječiti sve diskriminirajuće prakse i boriti se protiv njih.

Članak 5. Rodna ravnopravnost i politika raznolikosti (područja politike s načelima i mjerama)

5.1. U roku od 24 mjeseca od potpisivanja ovog sporazuma svako poduzeće povezano s CER-om definira i provodi politiku rodne ravnopravnosti i raznolikosti, uzimajući u obzir članak 6. točku (c) i članak 6. točku (d) ovog sporazuma. Poduzeća bi trebala definirati tu politiku u prvih 12 mjeseci nakon potpisivanja, uzimajući u obzir načela i mjere utvrđene u sljedećim područjima politike:

- područje politike 1.: općenita politika rodne ravnopravnosti
- područje politike 2.: ciljevi za rodno uravnoteženu zastupljenost
- područje politike 3.: zapošljavanje
- područje politike 4.: usklađivanje poslovnog i privatnog života
- područje politike 5.: razvoj karijere
- područje politike 6.: jednaka plaća i razlika u plaći na temelju spola
- područje politike 7.: sigurnost i zdravlje na radu i radno okruženje
- područje politike 8.: sprečavanje spolnog uznemiravanja i seksizma.

5.2. Mjere navedene u ovom članku obvezne su za poduzeća i moraju se provesti. Za mjere navedene u Prilogu 1. ovom sporazumu preporučuje se provedba (trebale bi se provesti) ili su one navedene kao opcije/mogućnosti za koje poduzeća mogu odlučiti hoće li ih primijeniti (mogle bi se primijeniti).

5.3. Moraju se provesti sljedeća načela i mjere iz navedenih osam područja politike:

Područje politike 1.: općenita politika rodne ravnopravnosti

Načelo

Jednakost između žena i muškaraca temeljna je vrijednost i cilj EU-a. Stoga rodna ravnopravnost na radnom mjestu treba slijediti načelo nediskriminacije, jednakog postupanja i jednakih mogućnosti. Izravna i neizravna diskriminacija nisu dopuštene.

Mjere

1. Rodna ravnopravnost dio je politike, vizije i ciljeva poduzeća.
Poduzeća se moraju obvezati na načela i mjere koji će se primijeniti u njihovim organizacijama.
2. Poduzeća razvijaju, provode i nadziru politiku rodne ravnopravnosti pristupom odozgo prema dolje. Najviše rukovodstvo pruža potporu. Cilj je promijeniti radnu kulturu tako da u njoj ne bude rodni stereotipa.
3. Poduzeća donose dokument o politikama u kojem su sadržane vrijednosti poduzeća koje se odnose na jednakost i način na koji će se one provesti u njihovim organizacijama.
Dokument može biti u obliku strateškog dokumenta, dokumenta o politikama, rezolucije, etičkog kodeksa ili drugog relevantnog dokumenta.

Ključni elementi tog dokumenta jesu:

- a. vizija rodne ravnopravnosti poduzeća, npr. cilj poticanja i vrednovanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti za sve te pretvaranja radne kulture u kulturu bez rodni stereotipa
 - b. predanost osiguravanju jednakosti za sve zaposlenike i povezane mjere za provedbu vizije poduzeća
 - c. izjava o predanosti poduzeća borbi protiv spolnog uznemiravanja, uznemiravanja i seksizma, uključujući povezane mjere
 - d. komunikacijska strategija za informiranje o politici svih zaposlenika i na svim razinama upravljanja
 - e. praćenje i evaluacija politike rodne ravnopravnosti.
4. Osim toga, strategija za rodnu ravnopravnost mora se definirati i za to je odgovorna uprava poduzeća. Strategija sadržava:
- ciljeve
 - vremenski okvir
 - mjere
 - raspodjelu odgovornosti
 - praćenje i evaluaciju
 - izvješćivanje.

Uz iznimku obvezujućih mjera, poduzeće će odabrati elemente strategije u skladu s rodnom politikom poduzeća.

Dodatne mjere navedene su u Prilogu 1.

Područje politike 2.: ciljevi za rodno uravnoteženu zastupljenost

Načelo

Poboljšanje rodne ravnoteže u radnoj snazi i upravi društva te osiguravanje odgovarajuće zastupljenosti žena u upravama društva uvjet su za uklanjanje rodne neravnoteže kako bi se iskoristio sav potencijal mješovite radne snage u željezničkom sektoru.

Mjere

1. Poduzeća nastoje postići uravnoteženiju zastupljenost rodova i to povećanjem udjela podzastupljenog spola ako postoji znatna neravnoteža.
2. Kako bi postigla uravnoteženu rodnu zastupljenost u ukupnoj radnoj snazi i/ili u određenim kategorijama zanimanja, poduzeća bi trebala prepoznati glavne prepreke i uvesti odgovarajuće mjere.

Dodatne mjere navedene su u Prilogu 1.

Područje politike 3.: zapošljavanje

Načelo

Da bi privukla žene da se prijave za posao ili ostvare karijeru u željezničkom sektoru, poduzeća se moraju izravno obraćati ženama tijekom čitavog postupka komunikacije i zapošljavanja te, među ostalim, pružiti opise radnih mjesta.

Mjere

1. Poslodavci u svim komunikacijama poduzeća, na svojim internetskim stranicama, u časopisima, društvenim medijima itd. upotrebljavaju uključiv i rodno osjetljiv jezik na temelju načela nediskriminacije. Sastavljaju oglase za posao na način koji će privući žene, među ostalim izborom slika.
2. Poslodavci provode razgovore za posao na nediskriminirajući način. Stoga ih se redovito osposobljava kako bi se tome pridala veća pozornost i stekle potrebne vještine.
3. Poduzeća revidiraju opis profila radnih mjesta kako bi uklonila kriterije koji se temelje na rodnim stereotipima i uspostavljaju postupak kojim se osigurava da novi profili radnih mjesta budu uključivi.
4. Kako bi privukla potencijalne kandidatkinje, mlade žene, studentice i pripravnice u željeznički sektor, poduzeća bi trebala razviti niz dodatnih aktivnosti, kao što su kampanje i inicijative sa školama i sveučilištima za promicanje zanimanja u željezničkom sektoru, posebno tehničkih zanimanja za žene.

Područje politike 4.: usklađivanje poslovnog i privatnog života

Načelo

Mogućnost usklađivanja poslovnog i privatnog života ključna je za privlačenje i zadržavanje žena u željezničkom sektoru. Fleksibilnim radnim uvjetima te roditeljskim, očinskim, roditeljskim dopustom i dopustom za skrbnike može se znatno poboljšati ravnoteža između poslovnog i privatnog života zaposlenika. Različita sredstva trebala bi biti dostupna svim zaposlenicima i za sve vrste zanimanja.

Mjere

1. Poslodavci bi trebali omogućiti fleksibilne radne uvjete ovisno o pojedinačnim potrebama zaposlenika. Trebali bi omogućiti fleksibilne radne uvjete i za radnike u operativnim zanimanjima (tj. zaposlenike koji rade u smjenama i naizmjenično).
2. Uzimaju se u obzir postojeće pravne odredbe kao što je Direktiva 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, a posebno njezin članak 9.

3. Poduzeća osiguravaju da fleksibilni radni uvjeti nemaju negativan učinak na razvoj stručnih kompetencija i kompetencija povezanih s poslom.

Dodatne mjere navedene su u Prilogu 1.

Područje politike 5.: razvoj karijere

Načelo

Žene su i dalje nedovoljno zastupljene u željezničkom sektoru. Stoga je potrebno pojačati mjere koje su dosad poduzete kako bi se promicalo i poduprlo napredovanje žena i razvoj karijere na svim razinama.

Mjere

1. Pri internim promaknućima poduzeća primjenjuju ista načela nediskriminacije kao i za vanjsko zapošljavanje.
2. Poduzeća moraju ženama osigurati jednak pristup svim razvojnim i kvalifikacijskim mjerama te svim razinama, uključujući najviše položaje. To se odnosi i na žene koje nisu zaposlene na puno radno vrijeme.
3. Poduzeća moraju temeljiti svoj sustav ocjenjivanja za razvoj karijere na „rodno neutralnim“ pokazateljima i moraju uzeti u obzir kvalitetu i rezultate na radnom mjestu.
4. Poduzeća u uži izbor kandidata za sva rukovodeća mjesta moraju uključiti barem jednu ženu kao potencijalnu kandidatkinju. Odstupanje je moguće samo ako su uloženi svi razumni i konkretni napori za utvrđivanje prave kandidatkinje.
5. Svi zaposlenici moraju biti obaviješteni o mogućnosti zaposlenja na radnom mjestu na višem položaju i o tome da se mogu prijaviti. Odjeli za ljudske resurse aktivno obavještavaju ili potiču žene da iskoriste te mogućnosti.

Dodatne mjere navedene su u Prilogu 1.

Područje politike 6.: jednaka plaća i razlika u plaći na temelju spola

Načelo

Pravo na jednaku plaću žena i muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti jedno je od temeljnih načela EU-a utvrđenih u Ugovoru iz Rima i mora se provesti. Temelj za stvarnu provedbu tog prava na jednaku plaću je osiguravanje da politika primitaka poduzeća bude transparentna za sve zaposlenike.

Mjere

1. Poduzeća ne smiju diskriminirati na temelju roda kad je riječ o razinama primitaka, povećanju plaća i dodjeljivanju bonusa.

Stoga poduzeća trebaju:

- ponovno procijeniti svoju politiku primitaka (valja utvrditi učestalost procjene, ovisno i o veličini i resursima poduzeća) te u procjenu uključiti aspekte jednakosti i suzbijanja diskriminacije
- procijeniti i usporediti vrijednost rada na temelju objektivnih kriterija kao što su zahtjevi u vezi s obrazovanjem, stručnošću i osposobljavanjem, vještine, napor i odgovornost, preuzeti zadaci i priroda povezanih zadaća kako bi se spriječila ili prepoznala i suzbila moguća diskriminacija u plaćama na temelju rodno pristranih platnih razreda.

2. Poslodavci prate razinu plaća za muškarce i žene na usporedivim položajima.

Dodatne mjere navedene su u Prilogu 1.

Područje politike 7.: sigurnost i zdravlje na radu i radno okruženje

Načelo

U politike prevencije koje provode poduzeća kako bi se osigurali sigurnost i zdravlje na radu te sigurno i zaštićeno radno okruženje potrebno je uključiti i rodnu perspektivu kako bi se u obzir uzele specifične potrebe žena. Time se pridonosi zadržavanju žena u željezničkom sektoru.

Mjere

1. Poduzeća osiguravaju osobnu zaštitnu opremu (OZO) najbolje moguće veličine (široki rasponi veličina prilagođeni ženama) za sve rodove, uzimajući u obzir specifičnost žena, za aktivnosti i kategorije radnika kojima je potrebna osobna zaštitna oprema. OZO mora biti dizajniran i proizveden tako da olakšava ispravan položaj/upotrebu te mora biti posebno osmišljen kako bi odgovarao morfologiji svih zaposlenika.
2. Sanitarne prostorije u zgradama jamče standarde privatnosti i sigurnosti uzimajući u obzir mušku i žensku perspektivu, a poduzeća provjeravaju razinu privatnosti i sigurnosti. Poduzeća prepoznaju važnost tog pitanja.
3. Uz opće obveze koje se odnose na zdravlje i sigurnost te sigurnost zaposlenika poslodavci osiguravaju odgovarajuće uvjete u pogledu zaštite i sigurnosti za žene koje rade u vlakovima, posebno u kasnim ili noćnim satima, ako je to moguće.

Dodatne mjere utvrđene su u Prilogu 1.

Područje politike 8.: sprečavanje spolnog uznemiravanja i seksizma

Načelo

Sigurnost i uzajamno poštovanje ključni su za dobrobit zaposlenika, a time i za njihovu uspješnost na radnom mjestu. Ponašanja povezana s uznemiravanjem, spolnim uznemiravanjem i seksizmom

ponižavaju, degradiraju ili štete dobrobiti, osjećaju vrijednosti ili dostojanstvu osobe, neprihvatljiva su i mogu negativno utjecati na kvalitetu ispunjavanja dodijeljenih zadataka. Nadalje, takvi oblici ponašanja imaju stvaran gospodarski učinak u smislu izbjivanja s posla, fluktuacije osoblja i dobrobiti zaposlenika. Uznemiravanje se smatra diskriminacijom.

Svaka osoba ima pravo na dostojanstveno postupanje i poštovanje te se stoga poduzimaju mjere za sprečavanje i suzbijanje spolnog uznemiravanja i seksizma.

Mjere

1. Uspostavlja se politika protiv spolnog uznemiravanja, uznemiravanja i seksizma. Takva bi politika trebala:
 - jasno definirati što se smatra neprimjerenim ponašanjem u radnom kolektivu
 - pojasniti da takvo ponašanje u određenim okolnostima može biti nezakonito
 - navesti da bi trebalo obeshrabriti i sankcionirati sve oblike neprimjerenog ponašanja te da takvo ponašanje neće biti dopušteno ili odobravano
 - uključivati jasne, razmjerne/progresivne i pravilno provedene disciplinske postupke.
2. Osobe s upravljačkim odgovornostima dužne su provoditi politiku i poduzimati korektivne mjere u svojim organizacijama. Neophodno je da se ponašaju uzorno kako bi imali legitimnost. One imaju ključnu ulogu u sprečavanju i kažnjavanju spolnog uznemiravanja i drugog neprimjerenog ponašanja.
3. Napredak u provedbi i djelotvornosti politike mora se preispitivati i pratiti.
4. Poduzeća moraju odmah reagirati na uznemiravanje ako do njega dođe i predlagati mjere za rješavanje problema.
5. Kako bi se žrtve zaštitilo pri prijavljivanju incidenta, mora im se osigurati privatnost da bi se izbjegle bilo kakve diskriminirajuće mjere.

Dodatne mjere utvrđene su u Prilogu 1.

Članak 6. Načela za razvoj i provedbu politike rodne ravnopravnosti u poduzećima

Razvoj politike rodne ravnopravnosti i raznolikosti poduzeća te provedba mjera moraju biti usklađeni sa sljedećim načelima, koja se moraju poštovati:

- a) Izbjegavanje dupliciranja: ako se mjera iz članka 5. već provodi u okviru politike rodne ravnopravnosti i raznolikosti poduzeća, ona se smatra usklađenom s ovim sporazumom.
- b) Ako mjere, posebno u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života, utječu na organizacijske i operativne potrebe poduzeća u smislu redovitog odvijanja, sigurnosti i zaštite usluga, trebalo bi postići ravnotežu između potreba zaposlenika i potreba poduzeća kad je riječ o operativnim zanimanjima.

- c) Razvoj i provedba politika i mjera iz ovog sporazuma predmet su socijalnog dijaloga u poduzećima; sindikati moraju biti uključeni.
- d) U razvoju i provedbi u obzir se uzimaju pravne odredbe i sustavi industrijskih odnosa svake zemlje/poduzeća s različitim instrumentima formalne razmjene među socijalnim partnerima, među ostalim kolektivno pregovaranje.

Članak 7. Izvješćivanje

Stranke potpisnice suglasne su nadzirati mjere koje provode poduzeća i na godišnjoj osnovi razmjenjivati podatke za europsko izvješće („Izvješće o ženama u željezničkom prometu”)², koje će se sastavljati svake dvije godine.

U izvješću o ženama u željezničkom prometu analizirat će se broježani podaci (rašćlanjeni po rodu, a dostavila su ih poduzeća) i ono će biti osnova za ponovnu procjenu strategija i politika u ovom sporazumu.

U izvješću o ženama u željezničkom prometu uzimaju se u obzir kvalitativni aspekti (npr. mjere poduzete za razvoj rodne raznolikosti i rodne ravnopravnosti te njihova djelotvornost, poteškoće u njihovoj provedbi, primjeri dobre prakse) i kvantitativni aspekti (npr. statistički podaci s broježanim podacima prema kojima se razlikuju žene i muškarci po različitim temama obuhvaćenima područjima politike navedenima u članku 5. i Prilogu 1.), koje poduzeća moraju uspostaviti.

Socijalni partneri CER i ETF zajedno će ispitati europske mogućnosti financiranja potrebne za razradu izvješća o ženama u željezničkom prometu (na temelju provedbe sporazuma o ženama u željezničkom prometu) uz potporu Glavne uprave Europske komisije za zapošljavanje, i kad je rijeć o odabiru ispravne proraćunske linije kao ključnog izvora za razvoj zajedničkog djelovanja i pri podnošenju povezane prijave.

Članak 8. Ponovna ocjena politika u poduzećima

Poduzeća periodično, najmanje svake dvije godine, ponovno ocjenjuju svoju politiku rodne ravnopravnosti i raznolikosti na temelju postupka praćenja, evaluacije i izvješćivanja. Izvješćivanje iz članka 7. minimalan je zahtjev.

Članak 9. Ponovna ocjena trenutnog sporazuma

Dvije godine nakon potpisivanja ovog sporazuma europski socijalni partneri ocijenit će obvezne odredbe članka 5., a posebno područja politike 2., 4. i 6. Obvezuju se ponovno pregovarati o

2

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=hr&day=&month=&year=§orCode=SECT19&themeCode=&typeCode=ATYP11&recipientCode=&mode=searchSubmit&search=Search>

područjima politika kako bi se ojačale mjere kojima se namjeravaju postići ciljevi ovog sporazuma. Isto će tako uzeti u obzir razvoj relevantnog zakonodavstva EU-a³.

Članak 10. Provedba i praćenje

U kontekstu članka 155. Ugovora ovim autonomnim europskim sporazumom članovi CER-a i ETF-a obvezuju se na promicanje rodne ravnopravnosti i raznolikosti u željezničkom sektoru te na provedbu načela i mjera u skladu s člankom 6. točkom (c) te postupaka i praksi specifičnih za poslodavce te radnike i države članice i države Europskoga gospodarskog prostora.

Dvije godine nakon potpisivanja članovi stranaka potpisnica podnijet će izvješće CER-u i ETF-u o provedbi ovog sporazuma u okviru Odbora za sektorski socijalni dijalog za željeznički promet.

Neovisno o članku 9. CER i ETF obvezuju se da će u roku od dvije godine od potpisivanja ovog sporazuma ocijeniti njegov učinak i provedbu u cijelosti.

Sastavljeno u Bruxellesu 5. studenoga 2021.

Za CER:

Za ETF:

X

X

X

X

PRILOZI

Prilog 1.

Ovaj prilog sadržava dodatne posebno preporučene i moguće mjere po područjima politike relevantnima za postizanje ciljeva ovog sporazuma.

Područje politike 1.: općenita politika rodne ravnopravnosti

1. Pitanja rodne ravnopravnosti trebala bi se rješavati čim se zaposlenik pridruži organizaciji. To se može postići komunikacijom i/ili osposobljavanjem i treba se ponavljati.

³ Primjerice, Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama (COM(2021) 93 final).

Osposobljavanje ne mora biti posebno osposobljavanje o pitanjima rodne ravnopravnosti, ali može se kombinirati s drugim osposobljavanjima ili biti dio procesa uvođenja.

2. Poduzeća bi trebala imenovati osobu za kontakt za jednake mogućnosti ili osnovati odjel/jedinicu/komisiju za jednake mogućnosti u organizacijama i/ili uspostaviti zajednička tijela za jednake mogućnosti. Ona moraju predložiti, donijeti (ovisno o ustroju poduzeća / sustavu industrijskih odnosa) i pratiti mjere za rodnu ravnopravnost. Ako se temom rodne ravnopravnosti bavi u nekom sporazumu, tijelo koje prati sporazum ima ulogu tijela za jednake mogućnosti. Tijela se sastaju najmanje jednom godišnje.
3. Poduzeća bi trebala prikupiti interne statističke podatke (najmanje svake dvije godine) kako bi dobila osnovu za praćenje i evaluaciju vizije i strategije društva za jednakost. U tim statističkim podacima mora biti vidljiv relativni odnos žena i muškaraca u poduzeću u područjima kao što su broj zaposlenika (ukupno, po skupinama zanimanja, po razini upravljanja), zapošljavanje, osposobljavanje i plaće. Ti bi se statistički podaci trebali dijeliti na svim razinama upravljanja i s predstavnicima radnika u poduzeću.

Područje politike 2.: ciljevi za rodno uravnoteženu zastupljenost

1. Svako poduzeće trebalo bi kratkoročno i srednjoročno oblikovati svoje ciljeve u vezi s ljudskim resursima uzimajući u obzir rodnu dimenziju („rodno osviještena politika“).
 - a. Kako bi se pratila djelotvornost mjera za rodnu raznolikost, u izvješćima i statističkim podacima poduzeća / odjela za ljudske resurse trebao bi biti vidljiv razvoj udjela žena u ukupnom broju zaposlenika i, ako je primjenjivo, u određenim profesionalnim kategorijama. Te informacije trebaju biti dostupne svim rukovoditeljima.
 - b. Kako bi postigla uravnoteženu rodnu zastupljenost u ukupnoj radnoj snazi i/ili u određenim kategorijama zanimanja, poduzeća bi trebala utvrditi glavne prepreke i uvesti odgovarajuće mjere koje bi dovele do većeg zapošljavanja žena.

Razine upravljanja

2. Udio žena na prvoj i drugoj najvišoj razini upravljanja (kako je definiralo poduzeće) trebao bi odgovarati barem relativnom udjelu žena u radnoj snazi. Kao pozitivna mjera trebala bi se dati prednost ženama ako su kvalifikacije i muških i ženskih kandidata jednake (pod uvjetom da je to dopušteno nacionalnim zakonima).

Nadzorni i upravni odbori – predstavnici uprave poduzeća

3. Poduzeća bi trebala nastojati odražavati rodnu raznolikost među predstavnicima uprave odgovarajućih nadzornih i upravnih odbora, uzimajući u obzir relativni udio žena u ukupnoj radnoj snazi, osim ako je nacionalnim zakonodavstvom predviđen drugi udio žena u upravama.

4. Ti se ciljevi primjenjuju na dijelove upravnih odbora u kojima željeznički prijevoznici imaju ovlasti imenovati članove.

Nadzorni i upravni odbori – predstavnici zaposlenika

5. Predstavnici zaposlenika u nadzornim ili upravnim odborima poduzeća isto bi tako trebali biti rodno uravnoteženi.
6. Kako bi se povećala raznolikost, predstavnici zaposlenika u željezničkim poduzećima nastoje predložiti kandidatkinje za izbore kako bi se u predstavništvu zaposlenika / sindikatima nadzornih i upravnih odbora poduzeća odrazio barem relativni udio žena u radnoj snazi.

Poseban slučaj

7. U željezničkim poduzećima u kojima je udio žena u radnoj snazi vrlo nizak i sam po sebi ne bi opravdao zastupljenost u upravi trebala bi postojati barem jedna žena.

Područje politike 3.: zapošljavanje

Ne postoje dodatne mjere.

Područje politike 4.: usklađivanje poslovnog i privatnog života

Rad u nepunom radnom vremenu

1. Poslodavci bi trebali omogućiti rad u nepunom radnom vremenu na svim hijerarhijskim razinama i za sve vrste zanimanja. Međutim, prije donošenja odluke o radu u nepunom radnom vremenu trebalo bi razmotriti i staviti na raspolaganje predmetnom zaposleniku druge fleksibilne radne uvjete kako bi se izbjegao negativan učinak na plaću i mirovinu.

Informiranje

2. Poslodavci bi trebali pružiti informacije o mogućnostima fleksibilnog radnog vremena i rada u nepunom radnom vremenu:
 - upravi (upravljanje ljudskim resursima i tehnička uprava) u vezi s upravljanjem fleksibilnim radnim uvjetima i radom na nepuno radno vrijeme te praktičnom provedbom mjera poduzeća koje se odnose na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, npr. osposobljavanjem, letcima, na intranetu poduzeća, smjernicama za ljudske resurse
 - svim zaposlenicima i sindikatima kako bi se povećalo prihvaćanje među zaposlenicima i, u slučaju rada u nepunom radnom vremenu, informiralo o očekivanim financijskim posljedicama, npr. učinku na plaće i mirovine.

Opcije

3. Može se upotrijebiti sljedeći nepotpun popis mogućih mjera.

Za fleksibilne radne uvjete, primjerice:

- pametni rad ili rad na daljinu

- umjesto naknade za rad, evidentiranje radnog vremena (evidentiranje prekovremenog rada i naknada u obliku slobodnog vremena)
- godišnje evidentiranje radnog vremena (mogućnost prikupljanja radnih sati tijekom nekoliko godina za dulja razdoblja dopusta)
- fleksibilno radno vrijeme (određivanje razdoblja ključnog radnog vremena kad je prisutnost obvezna i fleksibilnost u pogledu vremena dolaska u ured / odlaska iz ureda).

Za rad u nepunom radnom vremenu, primjerice:

- nakon roditeljnog dopusta ili očinskog dopusta kako bi se olakšalo usklađivanje skrbi o djeci (ti bi slučajevi trebali imati prioritet)
- u slučaju skrbi o članovima obitelji ili rodbini kao što su roditelji, osobe s invaliditetom itd. (ti bi slučajevi trebali imati prioritet), uključujući razdvajanje zajedničkog boravišta (npr. u slučaju dopusta radi skrbi).

Za dodatne mjere u slučaju roditeljnog/očinskog/roditeljskog dopusta, primjerice:

- pružanje informacija putem intraneta ili drugih alata o pravu zaposlenih roditelja i problemima povezanim s poslom koji se mogu pojaviti tijekom trudnoće, roditeljnog, očinskog i roditeljskog dopusta te povratka s roditeljskog dopusta
- osiguravanje posebnog osposobljavanja za žensko osoblje i njihove rukovoditelje prije i nakon trudnoće i roditeljnog dopusta
- pružanje informacija o strukturnim promjenama, aktivnostima osoblja/odjela, primjeni novih tehnologija itd. zaposlenici na roditeljnog, očinskom, roditeljskom dopustu i dopustu za skrb moraju biti informirani
- poštovanje propisa da zaposlenici nakon roditeljnog, očinskog, roditeljskog dopusta i dopusta za skrb imaju pravo vratiti se na svoje radno mjesto ili na ekvivalentno radno mjesto
- zaposlenicima u nepunom radnom vremenu ili na očinskom, roditeljnog, roditeljskom dopustu i dopustu za skrb trebalo bi omogućiti da kontaktiraju s poduzećem kako bi bili u potpunosti obaviješteni o razvoju događaja u poduzeću, ako to žele.

Za dodatne mjere socijalne skrbi na razini poduzeća radi usklađivanja privatnog i poslovnog života, primjerice:

- obrazovne usluge poput dječjih vrtića
- školski udžbenici, školski prijevoz, stipendije
- rekreacijski centri
- studijska putovanja
- tečajevi jezika
- usluge pomoći članovima obitelji starijima od 75 godina ili članovima obitelji zaposlenika koji nisu samodostatni.

Područje politike 5.: razvoj karijere

1. Pružanje skrbi ili podrške članovima obitelji ne bi trebalo negativno utjecati na karijere njegovatelja (mjere za usklađivanje poslovnog i privatnog života ne bi trebale same po sebi biti razlog za diskriminaciju).
2. Poduzeća bi trebala prepoznati mlade žene kao predvodnice u nastajanju s velikim potencijalom i ciljano promicati njihov razvoj kako bi im se omogućilo da preuzmu vodeće uloge (npr. zajedničkim radom s iskusnim rukovoditeljima).
3. Poduzeća bi trebala promicati tečajeve osposobljavanja za razvoj upravljačkih i drugih vještina žena kako bi napredovale na svojem položaju. Isto bi tako trebalo ponuditi tečajeve za razvoj „mekih“ vještina i osnaživanje žena za razvoj karijere i rukovodeće položaje. Ti bi tečajevi mogli biti namijenjeni isključivo ženama.
4. Poduzeća bi trebala promicati osposobljavanje kojim se ženama omogućuje prelazak s tradicionalnijih radnih mjesta u inovativnija / tehnološki naprednija područja.
5. Poduzeća bi trebala poticati sudjelovanje žena u neobveznom osposobljavanju i pratiti njihov razvoj.

Područje politike 6.: jednaka plaća i razlika u plaći na temelju spola

Borba protiv razlike u plaći na temelju spola

1. Poslodavci bi trebali analizirati izvor razlike u plaći na temelju spola i predstaviti specifične pokazatelje i popis mjera za borbu protiv razlike u plaći na temelju spola.
2. Poslodavci bi trebali smanjiti učinak roditeljskog i očinskog dopusta na varijabilni dio plaće.
3. Poslodavci bi mogli smanjiti učinak kriterija sudjelovanja/prisutnosti u izračunu „bonusa“ / varijabilnih dijelova plaće koji se računaju na godišnjoj razini ili na temelju uspješnosti.

Transparentnost: informiranje, komunikacija i izvješćivanje

4. Poslodavci bi trebali zaposlenicima staviti na uvid pravila i kriterije (npr. nacionalno zakonodavstvo, kolektivne sporazume, sektorska pravila ili pravila poduzeća) koji se upotrebljavaju za određivanje varijabilnih komponenti primitaka, kao što su isplate u naravi i bonusi. U slučaju diskriminacije sve te mjere poboljšavaju izgleda za uspješno rješavanje zahtjeva zaposlenika. Ta bi transparentnost pomogla poduzećima da izbjegnu diskriminaciju u plaćama.
5. Poslodavci bi trebali zaposlenicima omogućiti dobivanje informacija o platnim razredima koji se primjenjuju na njihovu kategoriju (npr. zanimanja), uzimajući u obzir jednak rad / rad jednake vrijednosti, raščlanjene po rodu.

Izvršavanje

6. Poslodavci bi trebali zaposlenicima koji strahuju od diskriminacije u smislu plaće staviti na raspolaganje načine pravne zaštite / podnošenja žalbe.
7. Poslodavci bi mogli obavijestiti zaposlenike o tome kako osporiti situaciju ako smatraju da je došlo do diskriminacije (npr. odgovorna osoba / odjel).

Podizanje svijesti i osposobljavanje rukovoditelja

8. Poslodavci bi trebali uključiti pojam jednake plaće kao dio modula nediskriminacije u osposobljavanju stručnjaka za ljudske resurse, osoba koje zapošljavaju novo osoblje i rukovoditelja. To bi trebalo uključivati podizanje svijesti o rizicima implicitne pristranosti u postupcima odabira, evaluacije i napredovanja.
9. Poslodavci mogu podići svijest *ad hoc* kampanjama ili aktivnostima za širenje svijesti i/ili tečajevima osposobljavanja ili seminarima za rukovoditelje. Opseg tih aktivnosti može se proširiti izvan aspekta roda i općenito se odnositi na „raznolikost”.

Područje politike 7.: sigurnost i zdravlje na radu i radno okruženje

1. Poslodavci bi trebali provesti procjenu rizika za zdravlje i sigurnost iz rodne perspektive, analizirati rezultate i donijeti potrebne mjere.
2. Poslodavci bi mogli provesti sljedeće mjere kako bi se poboljšala sigurnost i zaštita na radu osoblja u vlaku i vozača:
 - organizirati mješovite timove u noćnim smjenama ili u geografskim područjima koja su posebno rizična
 - postaviti rezervirana parkirna mjesta za noćne smjene u kojima rade žene i trudnice (u pilot-projektima)
 - mapirati radna mjesta i potvrditi rizike (u vezi s nasiljem treće strane)
 - provesti istraživanje među ženama o rizicima koji su se pojavili
 - donijeti mjere za osiguravanje dobro osvijetljenih parkirališta u blizini radnog mjesta
 - osigurati osposobljavanje na temu sigurnosti za zaposlenike, posebno žene
 - poduzeti mjere za podizanje svijesti među zaposlenicima i širom javnosti o sigurnosti zaposlenika željeznice u vlakovima i na kolodvorima.
3. Kad je riječ o redovitim zdravstvenim pregledima osoblja relevantnog za sigurnost i zdravstvenih službi poduzeća, poslodavci bi trebali primjenjivati cjeloviti medicinski pristup, uzimajući u obzir rodne razlike i sličnosti u ponašanju i prevenciji u smislu zdravlja, od simptoma, progresije bolesti i dijagnoze do liječenja.

Područje politike 8.: sprečavanje spolnog uznemiravanja i seksizma

1. Politika protiv spolnog uznemiravanja i seksizma mogla bi se integrirati u širu politiku dostojanstva / uzajamnog poštovanja na radnom mjestu i trebala bi sadržavati pravila o tome kako održavati odnose s poštovanjem u radnom kolektivu.
2. Komunikacija i informiranje:

- politika protiv spolnog uznemiravanja i drugih neprimjerenih ponašanja trebala bi biti poznata svim stručnjacima iz željezničkog sektora na svim razinama, uključujući rukovoditelje
 - zaposlenici bi trebali biti svjesni posljedica neprimjerenog ponašanja
 - kako bi se promicalo okruženje bez spolnog uznemiravanja, uznemiravanja i seksizma za osoblje i treće strane, preporučuje se i korisnike usluga informirati (npr. putem društvenih medija) o tome da poduzeće ozbiljno shvaća pitanja seksualnog uznemiravanja, uznemiravanja i seksizma i ima politiku za njihovo suzbijanje.
3. Osobe s upravljačkim odgovornostima trebale bi:
- podizati svijest o svojim odgovornostima u vezi s temama spolnog uznemiravanja, uznemiravanja i seksizma kroz osposobljavanje, komunikaciju, e-učenje itd.
 - pomoću preventivnih mjera i prijetnji sankcijama osigurati da ne dođe do uznemiravanja
 - biti odgovorne za to da svi zaposlenici razumiju svoje uloge i odgovornosti te da budu upoznati s postupcima podnošenja pritužbi
 - osigurati pravedno postupanje prema svim strankama pri rješavanju pritužbe.

Prilog 2.: Definicije

Sljedeće definicije i koncepti poduzećima i socijalnim partnerima pružaju smjernice za provedbu ovog sporazuma.

Afirmativno djelovanje

Mjere usmjerene na posebnu skupinu čiji je cilj ukloniti i spriječiti diskriminaciju ili otkloniti nedostatke koji proizlaze iz postojećih stavova, ponašanja i struktura.

Afirmativno ili pozitivno djelovanje znači djelovanje usmjereno na poticanje pristupa za pripadnike određenih kategorija ljudi, u ovom konkretnom slučaju za žene, pravima koja su im zajamčena, u istoj mjeri kao i za pripadnike drugih kategorija, u ovom konkretnom slučaju za muškarce.

U nekim slučajevima uzrok diskriminacije činjenica je da se isto pravilo primjenjuje na sve bez uzimanja u obzir relevantnih razlika. Kako bi se ispravila i spriječila takva situacija, vlade, poslodavci i pružatelji usluga moraju osigurati poduzimanje koraka za prilagodbu svojih pravila i praksi kako bi se takve razlike uzele u obzir, odnosno moraju učiniti nešto kako bi prilagodili postojeće politike i mjere. U kontekstu UN-a te su mjere označene kao „posebne mjere”, dok se kontekst prava EU-a odnosi na „specifične mjere” ili „pozitivno djelovanje”. Poduzimanjem posebnih mjera vlade mogu osigurati „stvarnu jednakost”, odnosno jednak pristup svim povlasticama dostupnima u društvu, a ne samo „formalnu jednakost”. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Izravna diskriminacija znači situacija u kojoj osoba zbog svojeg spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji. (članak 3. stranica 32. Prijedloga direktive o transparentnosti plaća)

Do **izravne diskriminacije** dolazi kad se različito postupanje izravno i izričito temelji na razlikama isključivo zbog spola i karakteristika muškaraca ili žena, što se ne može objektivno opravdati. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Neizravna diskriminacija znači situacija u kojoj prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij ili postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna. (članak 3. stranica 32. Prijedloga direktive o transparentnosti plaća)

Izravna diskriminacija

Diskriminacija do koje dolazi kad se prema jednoj osobi postupa nepovoljnije na temelju spola i roda, dobi, nacionalnosti, rase, etničke pripadnosti, vjere ili uvjerenja, zdravlja, invaliditeta, seksualne orijentacije ili rodnog identiteta nego što se postupa ili bi se postupalo u usporedivoj situaciji.

Nepovoljnije postupanje prema ženi na temelju trudnoće ili rodnog dopusta izravna je diskriminacija žena.

Neizravna diskriminacija

Diskriminacija do koje dolazi kad bi prividno neutralna pravna odredba, kriterij ili postupak doveli u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij ili postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna.

Oснаživanje žena

Oснаživanje žena i djevojčica odnosi se na njihovo stjecanje moći i kontrole nad vlastitim životom. To uključuje podizanje svijesti, izgradnju samopouzdanja, širenje izbora, veći pristup resursima i kontrolu nad njima te mjere za preobrazbu struktura i institucija koje jačaju i održavaju rodnu diskriminaciju i nejednakost. To znači da, kako bi ih se osnažilo, žene moraju imati jednake sposobnosti (primjerice u području obrazovanja i zdravstva) i jednak pristup resursima i mogućnostima (kao što su zemljište i zapošljavanje), a moraju imati i sredstvo za korištenje tih prava, sposobnosti, resursa i mogućnosti za donošenje strateških izbora i odluka (kao što su prilike za preuzimanje vodećih uloga i sudjelovanje u političkim institucijama). (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Jednake mogućnosti za muškarce i žene

Taj koncept ukazuje na nepostojanje prepreka gospodarskom, političkom i društvenom sudjelovanju na temelju spola, roda i drugih značajki. Takve su prepreke često neizravne, teško ih je uočiti te ih uzrokuju i održavaju strukturne pojave i društveni prikazi koji su se pokazali posebno otpornima na promjene. Jednake mogućnosti kao jedan od ciljeva rodne ravnopravnosti temelje se na logici da je potreban čitav niz strategija, djelovanja i mjera kako bi se uklonile duboko ukorijenjene i trajne nejednakosti. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Ravnopravnost muškaraca i žena

Osiguravanje nepostojanja izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola.

Rod

Društvena obilježja i prilike povezani sa ženskim i muškim spolom te s odnosima između žena i muškaraca, kao i djevojčica i dječaka, te s odnosima između žena i muškaraca.

Rodna ravnopravnost

Jednakost ne znači da će žene i muškarci postati jednaki, već da prava, odgovornosti i mogućnosti žena i muškaraca neće ovisiti o tome je li osoba rođena kao žena ili muškarac. Rodna ravnopravnost podrazumijeva da se u obzir uzimaju interesi, potrebe i prioritete žena i muškaraca, čime se prepoznaje raznolikost raznih skupina žena i muškaraca. Rodna ravnopravnost nije žensko pitanje, već bi se trebala ticati i muškaraca i žena te bi se tim pitanjem i jedni i drugi trebali intenzivno baviti. Ravnopravnost žena i muškaraca smatra se i pitanjem ljudskih prava i preduvjetom za održivi razvoj usmjeren na čovjeka.

Rodna ravnopravnost

Odnosi se na jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti žena, muškaraca, djevojčica i dječaka. Jednakost ne znači da će žene i muškarci postati jednaki, već da prava, odgovornosti i mogućnosti žena i muškaraca neće ovisiti o tome je li osoba rođena kao muškarac ili žena. Rodna ravnopravnost podrazumijeva da se u obzir uzimaju interesi, potrebe i prioritete žena i muškaraca, čime se prepoznaje raznolikost raznih skupina žena i muškaraca. Rodna ravnopravnost nije žensko pitanje, već bi se trebala ticati i muškaraca i žena te bi se tim pitanjem i jedni i drugi trebali intenzivno baviti. Ravnopravnost žena i muškaraca smatra se i pitanjem ljudskih prava i preduvjetom za održivi razvoj usmjeren na čovjeka. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Razlika u plaći na temelju spola

Postotak dohotka muškaraca, odnosno razlika između prosječnog bruto dohotka po satu ženskih i muških zaposlenika.

Bruto dohodak jesu nadnice ili plaće koje se isplaćuju izravno zaposleniku prije odbitka poreza na dohodak i doprinosa za socijalno osiguranje.

U EU-u se razlika u plaći na temelju spola službeno naziva „neprilagođena razlika u plaći na temelju spola” jer se njome ne uzimaju u obzir svi čimbenici koji utječu na razliku u plaći na temelju spola, kao što su razlike u obrazovanju, iskustvu na tržištu rada, odrađenim satima, vrsti posla itd.

Stopama naknada od rada trebala bi se osigurati jednaka naknada za muškarce i žene za rad jednake vrijednosti. (Međunarodna organizacija rada (vidjeti i „razlika u plaćama”))

Jednaka naknada i jednaka plaća Pravo na jednaku naknadu za rad jednake vrijednosti za muškarce i žene obično se naziva „jednaka plaća”. U ovom Vodiču pojmovi „jednaka plaća” i „jednaka naknada” upotrebljavaju se naizmjenično, iako ponekad imaju različita značenja u pravu, a o kojima se raspravlja u dijelu 4.

Jednaka naknada i jednakost plaća Jednaka naknada za rad jednake vrijednosti za muškarce i žene načelo je kojim se želi postići jednakost plaća između muškaraca i žena. Jednakost plaća odnosi se na pravednost u plaćanju (vidjeti dio 4.).

Naknada je definirana u Konvenciji br. 100 i uključuje „redovnu, osnovnu ili minimalnu nadnicu ili plaću i sve dodatne primitke koje poslodavac izravno ili neizravno, u gotovini ili u naravi, isplaćuje radniku i koji proizlaze iz zaposlenja radnika”. (Međunarodna organizacija rada)

Podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti

Proces čiji je cilj pokazati kako postojeće vrijednosti i norme utječu na našu sliku stvarnosti, održavaju stereotipe i podupiru mehanizme koji (ponovno) stvaraju nejednakost. Njime se dovode u pitanje vrijednosti i rodne norme tako da se objašnjava kako one utječu na mišljenja koja se uzimaju u obzir i donošenje odluka te ih ograničavaju. Osim toga, cilj je podizanja svijesti potaknuti opću osjetljivost na rodna pitanja. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Rodni stereotipi

Pretpostavljene ideje prema kojima su ženama i muškarcima proizvoljno dodijeljene značajke i uloge koje su određene i ograničene njihovim spolom.

Dodatne napomene i informacije

- **Općenito**

Rodni stereotipi mogu ograničiti razvoj prirodnih talenata i sposobnosti djevojčica i dječaka, žena i muškaraca, kao i njihova obrazovna i profesionalna iskustva te životne mogućnosti općenito. Stereotipi o ženama proizlaze iz duboko ukorijenjenih stavova, vrijednosti, normi i predrasuda prema ženama te su njihov uzrok. Upotrebljavaju se kako bi se opravdali i održali povijesni odnosi moći muškaraca nad ženama, kao i seksistički stavovi koji usporavaju napredovanje žena. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Rodna pristranost

Predrasude ili razmišljanja koja se temelje na rodno uvjetovanoj percepciji da žene nisu jednake muškarcima. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Implicitna pristranost

Implicitna pristranost opisuje situacije kad prema ljudima imamo određene stavove ili s njima povezujemo stereotipe bez našeg svjesnog znanja. (Google)

Neizravna diskriminacija

Do neizravne diskriminacije dolazi kad bi prividno neutralna pravna odredba, kriterij ili postupak doveli u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako su ta odredba, kriterij ili postupak objektivno opravdani legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna. Koncept je usmjeren na učinak pravila ili prakse te uzima u obzir svakodnevne društvene okolnosti.

Do neizravne diskriminacije dolazi kad se zakon, politika ili program ne čini diskriminirajućim, ali pri provedbi ima diskriminacijski učinak. To se primjerice može dogoditi kad su žene u nepovoljnom položaju u odnosu na muškarce u smislu određene prilike ili koristi zbog postojećih nejednakosti. Primjena rodno neutralnog zakona može ostaviti postojeću neravnopravnost netaknutom ili je pogoršati. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Rodna pristranost

Rodna pristranost odnosi se na načine na koje se neka radna mjesta smatraju povoljnima ili nepovoljnima na temelju spola. Ta vrsta pristranosti može se u svakom koraku pojaviti u programu jednakosti plaća. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Razlika na temelju spola

Razlika u bilo kojem području između žena i muškaraca u smislu njihove razine sudjelovanja, pristupa, prava, naknade ili povlastica. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Procjena rodnog učinka

Razmatranje prijedloga politika kako bi se utvrdilo hoće li oni različito utjecati na žene i muškarce, a radi prilagodbe tih prijedloga kako bi se osiguralo neutraliziranje diskriminacijskih učinaka i promicanje rodne ravnopravnosti.

To je *ex ante* postupak koji bi trebalo provesti prije donošenja konačne odluke o prijedlogu politike. Uključuje usporedbu i procjenu, u skladu s rodno relevantnim kriterijima, trenutačne situacije i trendova u odnosu na očekivani ishod koji proizlazi iz uvođenja predložene politike. Procjena rodnog učinka upotrebljava se za procjenu učinka određenog prijedloga politike na žene i muškarce te na rodne odnose općenito. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Pokazatelji rodne ravnopravnosti

Pokazatelji rodne ravnopravnosti uspostavljeni su radi mjerenja i usporedbe položaja žena i muškaraca tijekom vremena. Pokazatelji rodne ravnopravnosti mogu se odnositi na kvantitativne pokazatelje (na temelju statističkih podataka raščlanjenih po spolu) ili kvalitativne pokazatelje (na temelju iskustava, stavova, mišljenja i osjećaja žena i muškaraca). Rodno osjetljivi pokazatelji omogućuju mjerenje promjena u odnosima između žena i muškaraca u odnosu na određeno područje politike, određeni program ili aktivnost ili promjene u statusu ili položaju žena i muškaraca. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Rodno osviještena politika

Sustavno uzimanje u obzir razlika između uvjeta, situacija i potreba žena i muškaraca u svim politikama i djelovanjima Zajednice.

Rodno osviještena politika je (re)organizacija, poboljšanje, razvoj i evaluacija političkih procesa kako bi dionici koji su obično uključeni u oblikovanje politika uključili perspektivu rodne ravnopravnosti u sve politike na svim razinama i u svim fazama.

Uključivanje rodne perspektive postupak je procjene posljedica svakog planiranog djelovanja, uključujući zakonodavstvo, politike ili programe, na žene i muškarce u svim područjima i na svim razinama. To je način da zabrinutosti i iskustva žena i muškaraca postanu sastavni dio osmišljavanja, provedbe, praćenja i evaluacije politika i programa u svim političkim, gospodarskim i društvenim sferama kako bi žene i muškarci imali jednake koristi i kako se ne bi dalje poticala nejednakost. Krajnji je cilj postizanje rodne ravnopravnosti. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Rodno osviještena politika je (re)organizacija, poboljšanje, razvoj i evaluacija političkih procesa kako bi dionici koji su obično uključeni u oblikovanje politika uključili perspektivu rodne ravnopravnosti u sve politike na svim razinama i u svim fazama. (Rodna ravnopravnost – pojmovnik Vijeća EU-a)

Rodna perspektiva

Analiza iz rodne perspektive pomaže u utvrđivanju jesu li potrebe žena i muškaraca jednako uzete u obzir i zadovoljene u prijedlogu. Ona tvorcima politika omogućuje da razviju politike s razumijevanjem socioekonomske stvarnosti žena i muškaraca te omogućuje da se u politikama u obzir uzmu (rodne) razlike.

Rodna perspektiva instrument je za približavanje stvarnosti dovođenjem odnosa moći između muškaraca i žena te društvenih odnosa općenito u pitanje. Riječ je o konceptualnom okviru, metodologiji tumačenja i instrumentu kritičke analize koji usmjerava odluke, proširuje i mijenja stajališta i omogućuje nam rekonstrukciju koncepata, ispitivanje stavova i utvrđivanje rodne pristranosti i uvjetovanja, radi naknadnog razmatranja i njihova mijenjanja putem dijaloga. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Rodna segregacija

Rodna segregacija očituje se u razlikama u obrascima zastupljenosti žena i muškaraca na tržištu rada, u javnom i političkom životu, neplaćenom radu u kućanstvu i skrbi te u izboru obrazovanja za mlade žene i muškarce. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Rodna statistika

Statistički podaci koji na odgovarajući način odražavaju razlike i nejednakosti u položaju žena i muškaraca u svim područjima života. Rodna statistika definirana je zbrojem sljedećih obilježja: (a) podaci se prikupljaju i prikazuju raščlanjeni prema spolu kao primarna i opća klasifikacija, (b) podaci odražavaju rodna pitanja, (c) podaci se temelje na konceptima i definicijama koji na odgovarajući način

odražavaju raznolikost žena i muškaraca i obuhvaćaju sve aspekte njihova života i (d) metode prikupljanja podataka uzimaju u obzir stereotipe te socijalne i kulturne čimbenike koji mogu potaknuti rodne predrasude. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Rodni stereotipi

Rodni stereotipi su unaprijed oblikovane ideje prema kojima su muškarcima i ženama proizvoljno dodijeljene značajke i uloge određene i ograničene njihovim spolom. Spolni stereotipi mogu ograničiti razvoj prirodnih talenata i sposobnosti dječaka i djevojčica, žena i muškaraca, njihova obrazovna i profesionalna iskustva, kao i životne mogućnosti općenito. Stereotipi o ženama proizlaze iz duboko ukorijenjenih stavova, vrijednosti, normi i predrasuda prema ženama te su njihov uzrok. Upotrebljavaju se kako bi se opravdali i održali povijesni odnosi moći muškaraca nad ženama, kao i seksistički stavovi koji usporavaju napredovanje žena. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Praćenje rodne ravnopravnosti

Periodično praćenje tijekom provedbe politike ili programa. To uključuje prikupljanje podataka i informacija na temelju definiranih pokazatelja kako bi se provjerilo ostvaruju li se ciljevi i mjere. Praćenje rodne ravnopravnosti omogućuje da se što prije utvrde i uklone razlike i poteškoće kako bi se mogle provesti potrebne promjene radi ostvarivanja onoga što je planirano. Može se razmotriti i rodno specifično praćenje, tj. praćenje u kojem je najviše pozornosti posvećeno pristupu za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Metoda ocjenjivanja radnih mjesta

Metoda koja se upotrebljava za mjerenje značajki radnih mjesta u poduzeću radi utvrđivanja njihove relativne vrijednosti na temelju četiriju različitih čimbenika.

Višestruka diskriminacija

Određene skupine žena nalaze se u posebno osjetljivom položaju zbog kombinacije spola s drugim čimbenicima, kao što su rasa, boja kože, jezik, vjera, političko ili drugo stajalište, nacionalno ili socijalno podrijetlo, povezanost s nacionalnom manjinom, imovina, rođenje ili drugi status. Osim diskriminacije na temelju spola te su žene često istodobno izložene i drugim vrstama diskriminacije, jednoj ili više njih. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Razlika u plaći znači razlika prosječnih platnih razreda između muškaraca i žena koje zapošljava poslodavac, izražena kao postotak prosječnog platnog razreda muških radnika. (članak 3. stranica 32. Prijedloga direktive o transparentnosti plaća)

Roditeljski dopust

Dopust koji se odobrava bilo kojem od roditelja kako bi se brinuli o djetetu.

Obično slijedi nakon rodiljnog dopusta na koji u načelu ima pravo samo majka. Cilj je roditeljskog dopusta olakšati usklađivanje poslovnog, privatnog i obiteljskog života, te je on kao takav usko povezan s rodnom ravnopravnošću. (vidjeti i pojam „ravnoteža između poslovnog i privatnog života“)

Nepuno radno vrijeme

Radni odnos u kojem radnik radi manje sati od uobičajenog broja sati rada u punom radnom vremenu.

Broj sati rada u punom radnom vremenu može se izračunati, primjerice na dnevnoj, tjednoj, mjesečnoj ili čak godišnjoj osnovi ili na temelju prosječnog razdoblja zaposlenja.

Oblici rada u nepunom radnom vremenu uvelike se razlikuju, ne samo u smislu broja odrađenih sati, nego i u smislu njihove raspodjele po radnom danu, tjednu, mjesecu i godini. (Međunarodna organizacija rada)

Tradicije se razlikuju među zemljama kad je riječ o načinu na koji socijalni partneri općenito gledaju na rad u nepunom radnom vremenu. Rad u nepunom radnom vremenu može se smatrati konačnim proizvodom koji odražava tradicionalne rodne uloge, s naglaskom na nepovoljne aspekte rada u nepunom radnom vremenu u smislu plaća, promaknuća, mirovinskih prava itd. Suprotno tomu, može se smatrati instrumentom za povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada, a time i, barem u određenoj mjeri, njihove ekonomske neovisnosti.

Osobna zaštitna oprema

Osobna zaštitna oprema, koja se naziva i „OZO“, oprema je koja se nosi kako bi se izloženost raznim opasnostima svela na najmanju mjeru. Primjeri OZO-a uključuju predmete kao što su rukavice, zaštita za stopala i oči, naprave za zaštitu sluha (čepići, štitnici), zaštitne kacige, respiratorne maske i odijela koja prekrivaju cijelo tijelo. (Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu)

Poslodavci moraju osigurati osobnu zaštitnu opremu (OZO) svojim zaposlenicima i zajamčiti njezinu upotrebu.

Za radnice OZO mora biti prilagođen ženskom tijelu.

Spol

Spol se odnosi na biološke karakteristike koje ljude definiraju kao žene ili muškarce. Ti skupovi bioloških značajki međusobno se ne isključuju jer postoje pojedinci koji posjeduju obje vrste značajki, ali te značajke obično razlikuju ljude kao muškarce i žene. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Statistika prema spolu

Statistika prema spolu uključuje podatke koji se prikupljaju i prikazuju zasebno za žene i muškarce. Oni omogućuju mjerenje razlika između žena i muškaraca u različitim društvenim i gospodarskim dimenzijama i jedan su od zahtjeva za dobivanje rodne statistike. Postojanje podataka po spolu ne jamči, primjerice, da su koncepti, definicije i metode koji se upotrebljavaju u proizvodnji podataka osmišljeni tako da odražavaju rodne uloge, odnose i nejednakosti u društvu, pa stoga prikupljanje podataka razvrstanih po spolu predstavlja samo jednu od značajki rodne statistike. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Seksizam

Pretpostavka, uvjerenje ili tvrdnja da je jedan spol bolji od drugog, često izraženo u kontekstu tradicionalnog stereotipiziranja društvenih uloga na temelju spola uz posljedičnu diskriminaciju pripadnika navodno slabijeg spola. (Rodna ravnopravnost – pojmovnik Vijeća EU-a)

Spolno uznemiravanje

Članak 40. Istanbulske konvencije: „Bilo koji oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne naravi kojem je cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva i stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, neugodno ili uvredljivo okruženje.” (Rodna ravnopravnost – pojmovnik Vijeća EU-a)

Specifične aktivnosti ili mjere

Mjere usmjerene na određenu skupinu čiji je cilj ukloniti i spriječiti diskriminaciju ili otkloniti nedostatke koji proizlaze iz postojećih stavova, ponašanja i struktura.

Djelovanje usmjereno na poticanje pristupa za pripadnike određenih kategorija ljudi, u ovom konkretnom slučaju za žene, pravima koja su im zajamčena, u istoj mjeri kao i za pripadnike drugih kategorija, u ovom konkretnom slučaju za muškarce. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

Ravnoteža između poslovnog i privatnog života

Pojam „ravnoteža između poslovnog i privatnog života” ne odnosi se samo na skrb o uzdržavanim članovima obitelji, nego i na „dodatne” odgovornosti ili važne životne prioritete. Radni uvjeti trebali bi biti dovoljno fleksibilni kako bi se radnicima oba spola omogućilo da sudjeluju u aktivnostima cjeloživotnog učenja i daljnjem profesionalnom i osobnom razvoju, a koji nisu nužno izravno povezani s radnim mjestom radnika.

Međutim, za potrebe Konvencije i obveza država u ovom prilično nejasnom području ravnoteža između poslovnog i obiteljskog života ključna je za načelo i ciljeve promicanja jednakih mogućnosti. Pitanja povezana s poboljšanjem mogućnosti za razvoj karijere, cjeloživotnim učenjem i drugim aktivnostima osobnog i profesionalnog razvoja smatraju se sekundarnima u odnosu na cilj promicanja ravnopravnije podjele odgovornosti između muškaraca i žena u obitelji i kućanstvu te na radnom mjestu. (Europski institut za ravnopravnost spolova)

DIREKTIVA (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, članak 3.:

- (a) „očinski dopust” znači dopust oca ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentnog drugog roditelja, s posla povodom rođenja djeteta radi pružanja skrbi;
- (b) „roditeljski dopust” znači dopust roditelja s posla na temelju rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu;

- (c) „**dopust za pružatelje skrbi**” znači dopust radnika s posla kako bi pružao osobnu skrb ili potporu članu obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu kao i radnik i kojoj je potrebna znatna skrb ili potpora zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, kako je definirano u svakoj državi članici;
- (d) „**pružatelj skrbi**” znači radnik koji pruža osobnu skrb ili potporu članu obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i kojoj je potrebna znatna skrb ili potpora zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, kako je definirano u svakoj državi članici;
- (e) „**član obitelji**” znači radnikov sin, kći, majka, otac, bračni drug ili, ako su takva partnerstva priznata nacionalnim pravom, partner u civilnom partnerstvu;
- (f) „**fleksibilni radni uvjeti**” znači mogućnost pružena radnicima da prilagode svoj raspored radnog vremena, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenim brojem radnih sati.