

„Споразумение между европейските социални партньори

Общността на европейските железници и инфраструктурни дружества (CER) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF) относно жените в железопътния транспорт“

5 ноември 2021 г.

Преамбюл

От 2004/2005 г. насам в рамките на Европейския секторен комитет за социален диалог CER и ETF работят активно за насърчаване на по-доброто представяне и интегриране на жените в своя сектор чрез различни проучвания и съвместни препоръки. От 2012 г. социалните партньори CER и ETF редовно публикуват годишни доклади (доклад за WiR — жените в железопътния транспорт), в които се анализират 12 показателя, за да се проследи напредъкът по темата. Резултатите от докладите за WiR показваха необходимостта от укрепване на усилията за увеличаване на присъствието на жените и на равенството между половете в железопътния сектор. В рамките на работната си програма за социален диалог за 2018/2019 г. CER и ETF решиха да започнат преговори за обвързващо автономно споразумение в съответствие с член 155 от ДФЕС¹ относно насърчаването на равенството между половете и представеността на половете в железопътния сектор.

Настоящото обвързващо, автономно европейско споразумение съответства на целите и предизвикателствата на Европейския съюз. Всъщност Съюз на равенство е един от основните приоритети на Комисията „Урсула фон дер Лайен“. Това се подчертава от предложението за ново антидискриминационно законодателство и от Стратегията за равенство между половете за 2020—2025 г. В тази стратегия са очертани набор от ключови действия, сред които прекратяване на насилието, основано на пола (включително сексуалния тормоз), осигуряване на равно участие и възможности на пазара на труда (включително равно заплащане за равен труд) и постигане на баланс между половете при вземането на решения, например в управителните съвети на дружествата. Освен това в Стратегията за равенство между половете се призовава за конкретни действия, които да осигурят прилагането на практика на правилата на ЕС за равновесие между професионалния и личния живот на жените и мъжете, като се гарантира, че държавите членки транспонират и прилагат правилата. При това CER и ETF се присъединиха към платформата „Жените в транспорта — платформа на ЕС за промяна“, която беше стартирана от комисаря на ЕС по транспорта през 2017 г. с цел да се намерят решения за увеличаване на заетостта на жените в транспорта.

Представеността на половете е източник на обогатяване и постигане на по-добри резултати. Тя допринася за по-добри условия на труд за всички и за установяване на климат на уважение сред служителите. Привличането на повече жени в железопътния сектор и задържането им е важно по различни причини:

- Демографските промени в железопътния сектор са предизвикателство и дружествата признават, че следва да не пропускат като работна сила жените, които представляват половината от населението.

¹ Договор за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС).

- Жените, работещи на работни места, в които преобладават мъже, е по-вероятно да се сблъскат с дискриминация, сексуален тормоз и неподходящо поведение; по-балансирано по отношение на половете дружество допринася в по-голяма степен за фирмена и работна култура на уважение.
- Подобряването на работните места от гледна точка на жените, като например осигуряването на достатъчни и подходящи санитарни помещения за стационарния и мобилния персонал или здравословни и безопасни условия на работното място, както и по-добро равновесие между професионалния и личния живот, спомагат за задържането на жените в сектора. Това е вярно и за осигуряването на равно заплащане за равен труд, например чрез разработването на неутрални по отношение на пола системи за класификация.
- Нарастващата автоматизация и цифровизация в железопътния сектор водят до нови възможности за работа, които са по-привлекателни, по-специално за жените в транспорта, но също и за мъжете. В бъдеще е важно да се гарантира наличието на разнообразие, особено на работните места, свързани с иновации в областта на информационните технологии и разработването на ИТ продукти.
- Освен това в преобладаваната от мъже железопътна промишленост хоризонталната сегрегация, като например липсата на жени в инженерните и техническите професии, е един от най-значимите фактори, допринасящи за разликата в заплащането на жените и мъжете. Още повече, че привличането на жени с образование в областта на STEM* (*наука, технологии, инженерство и математика) може да помогне за намаляване на недостига на умения в дружествата, да увеличи заетостта и производителността на жените и по този начин да намали професионалната сегрегация, основана на половете.
- Привличането на жени към работната сила, съчетаването на техния образователен профил с наличните работни места в отрасъла дава на железопътните дружества преимущества в областта на иновациите и възможност да се възползват от най-добрите налични таланти, като се има предвид, че жените често имат по-добри образователни резултати от мъжете и по-високо средно ниво на образование в повечето държави от ЕС.
- Всички налични проучвания (напр. Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young) показват, че смесените екипи с поне 30% от представителите на по-слабо представения пол имат значително по-висока компетентност за решаване на проблеми и умения в областта на иновациите — т.е. работят по-продуктивно — отколкото еднородните екипи. Когато по-слабо представената група представлява поне 1/3 от работната сила, тя има достатъчно самочувствие, за да прокара идеите си и да направи така, че гласът ѝ да бъде чул.
- От съществен интерес за железопътните дружества е да приложат в работната сила представеност на половете и да осигурят подходящо представителство на жените във всички професионални групи и на всяко управленско ниво.

Европейските социални партньори допускат, че стереотипите в работната култура, дискриминацията, (сексуалният) тормоз и неподходящото поведение пречат на жените да се присъединят или да останат в железопътните дружества. С настоящото автономно споразумение подписаните го страни целят да привлекат повече жени в железопътния сектор и да създадат подходящи рамкови условия за задържането им в дружествата и в сектора. Те се ангажират да развият равенството между половете и представеността на половете в железопътния сектор. Равенството между половете и представеността на половете са теми, към които трябва да подхождат както дружествата, така и профсъюзните организации.

Като избират инструмента на автономно споразумение в съответствие с член 155 от ДФЕС, подписаните го страни желаят да придадат задължителен характер на разпоредбите на

настоящото споразумение. С подписа си те се ангажират активно да популяризират настоящото споразумение и да гарантират, че техните членове предприемат действия на равнище дружество, за да го приложат във всичките му елементи, като оставят на членовете на CER и ETF да адаптират конкретното прилагане към своите съответни ситуации, системи за колективни трудови правоотношения и правна среда.

Социалните партньори ще направят всичко възможно, за да популяризират споразумението и неговото съдържание в железопътния сектор и да го приложат в съответните дружества. Социалните партньори ETF и CER, които договориха и сключиха настоящото споразумение по време на дълъг период на преговори, разбира се, също ще насърчават и прилагат принципите и ценностите, съдържащи се в него, съответно в своите организации и сред своите членове.

Член 1: Цел на споразумението

Целта на настоящото автономно споразумение е:

- да се привлекат повече жени в железопътния сектор, по-специално в области, в които жените са по-слабо представени;
- да се увеличи представеността на половете в железопътния сектор и да се прекрати професионалната сегрегация, основана на пола;
- да се създаде привлекателна работна среда, в която железопътните дружества и секторът да се утвърдят като привлекателен работодател за жените и да ги задържат в дългосрочен план;
- да се създаде работна среда, в която премахването на стереотипното мислене и преобладаването от мъже култура се приема като условие за задържане на жените в железопътните дружества и сектора;
- да се премахне дискриминацията, основана на пола;
- да се осигурят равни възможности за жените и мъжете в железопътния сектор на всички нива и във всички области;
- да се постигне равенство между половете.

Член 2: Обхват

Страните, подписали настоящото автономно споразумение, са европейските социални партньори в железопътния сектор — Общността на европейските железопътни и инфраструктурни дружества (CER) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF).

С настоящото споразумение се обхващат всички служители, наети в предприятие от железопътния сектор, което е член на свързаните със CER дружества или групи от дружества.

В настоящото споразумение се определят минимални стандарти. Железопътните дружества се приканват да надхвърлят настоящите стандарти и да въведат допълнителни мерки за постигане на равенство между половете в железопътния сектор.

Други организации и дружества се приканват да прилагат разпоредбите на настоящото споразумение, за да се увеличи равенството между половете и тяхната представеност в целия железопътен сектор.

Член 3: Определения

Следните определения и понятия служат като насоки за дружествата и социалните партньори при прилагането на настоящото споразумение. Те са описани в приложение 2:

Утвърдителни действия, пряка дискриминация, непряка дискриминация, овластяване на жените, равно третиране на жените и мъжете, повишаване на осведомеността по въпросите на пола, предубеждения по отношение на пола, равенство между половете, показатели за равенство между половете, интегриране на принципа на равенство между половете, разлика в заплащането на жените и мъжете, статистически данни по пол, полова сегрегация, стереотипи, свързани с пола, чувствителен към аспектите на пола мониторинг, скрити предубеждения, метод за оценка на работата, множествена дискриминация, разлика в заплащането, отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск, работа на непълно работно време, лични предпазни средства, пол, категоризирана по пол статистика, сексизъм, сексуален тормоз, конкретни действия или мерки, равновесие между професионалния и личния живот.

Член 4: Принципи

Равенството между половете и представеността на половете се основават на принципите за недопускане на дискриминация (липса на пряка и непряка дискриминация), равно третиране и равни възможности.

За спазването на тези принципи подписалите страни считат, че е от съществено значение да се предотвратяват всички дискриминационни практики и да се води борба с тях.

Член 5: Политика за равенство между половете и представеност на половете (области на политиката с принципи и мерки)

5(1) В рамките на 24 месеца след подписването на настоящото споразумение всяко дружество, свързано със СЕР, определя и прилага политика за равенство между половете и представеност на половете, като взема предвид член 6, буква в) и член 6, буква г) от настоящото споразумение. Дружествата следва да определят тази политика през първите 12 месеца след подписването, като отразяват принципите и мерките, определени в следните области на политиката:

- Област на политиката 1: Обща политика за равенство между половете
- Област на политиката 2: Цели за балансирано представителство на половете
- Област на политиката 3: Назначаване
- Област на политиката 4: Съвместяване на професионалния и личния живот
- Област на политиката 5: Кариерно развитие
- Област на политиката 6: Равно заплащане за равен труд и разлика в заплащането на мъжете и жените
- Област на политиката 7: Здравословни и безопасни условия на труд и работна среда
- Област на политиката 8: Предотвратяване на сексуален тормоз и сексизъм

5(2) Мерките, изброени в настоящия член, са задължителни за дружествата и трябва да бъдат приложени. Мерките, изброени в приложение 1 към настоящото споразумение, е силно

препоръчително да бъдат приложени (следва да бъдат приложени) или са изброени като варианти/възможности, които дружествата може (биха могли) да решат да приложат.

5(3) Трябва да се прилагат следните принципи и мерки в тези 8 области на политиката:

Област на политиката 1: Обща политика за равенство между половете

Принцип

Равенството между жените и мъжете е основна ценност и цел на ЕС. Ето защо равенството между половете на работното място следва принципа за недопускане на дискриминация, равно третиране и равни възможности. Не е позволена пряка и непряка дискриминация.

Мерки

1. Равенството между половете е част от политиката, визията и целите на дружествата. Дружествата трябва да се ангажират с принципи и мерки, които да прилагат в своите организации.
2. Дружествата разработват, прилагат и наблюдават политиката за равенство между половете по подхода отгоре надолу. Тя се подкрепя от висшето ръководство. Целта е да се промени работната култура, като се избягват стереотипите, свързани с пола.
3. Дружествата приемат документ за политиката, в който се посочват ценностите на дружеството по отношение на равенството и как те ще бъдат прилагани на практика в съответните им организации. Документът може да бъде под формата на стратегически документ, документ за политика, резолюция, етичен кодекс или друг подходящ документ.

Основните елементи на този документ са:

- a. визията за равенство между половете в дружеството, например целта да се насърчи и оцени равенството между половете и равните възможности за всички, а в работната култура да се избягват стереотипите, свързани с пола;
 - b. ангажиментът за осигуряване на равенство за целия персонал и свързаните с това мерки за изпълнение на визията на дружеството;
 - v. изявлението за ангажимента на дружеството да се бори със сексуалния тормоз, посегателството и сексизма, включително свързаните с това мерки;
 - г. комуникационната стратегия за оповестяване на политиката сред всички служители и на всички управленски нива;
 - д. мониторингът и оценката на политиката за равенство между половете.
4. Освен това трябва да се определи стратегия за равенство между половете, за която да отговаря висшето ръководство на дружествата. Стратегията включва:
 - цели
 - график
 - мерки
 - възлагане на отговорности
 - мониторинг и оценка;

- отчитане.

С изключение на задължителните мерки, елементите на стратегията се избират от дружеството в съответствие с неговата политика за равенство между половете.

В приложение 1 са изброени допълнителни мерки.

Област на политиката 2: Цели за балансирано представителство на половете

Принцип

Повишаването на баланса между половете в работната сила и в управлението на дружеството и осигуряването на подходящо представителство на жените в управителните съвети на дружествата са условия за коригиране на непропорционалността между половете, така че да се използва целият потенциал на смесената работна сила в железопътния сектор.

Мерки

1. Дружествата се стремят да постигнат по-балансирано представителство на половете, а именно чрез увеличаване на дела на по-слабо представения пол, когато е налице голяма непропорционалност.
2. С цел да се постигне балансирано представителство на половете сред общата работна сила и/или в конкретни професионални категории, дружествата следва да идентифицират основните пречки и да въведат подходящи мерки.

В приложение 1 са изброени допълнителни мерки.

Област на политиката 3: Назначаване

Принцип

С цел да привлекат жените да кандидатстват за работа или да изградят кариера в железопътния сектор, дружествата трябва да се обръщат директно към тях по време на целия процес на комуникация и назначаване, включително и при описанието на длъжностите.

Мерки

1. Във всички комуникационни канали на дружеството — на своите уебсайтове, в списанията, в социалните медии и др., работодателите използват приобщаващ и чувствителен към пола език, основан на принципа за недопускане на дискриминация. Те формулират обявите за работа по начин, който да привлича жените, като това се отнася и за избора на снимки.

2. Лицата, наемащи служители, провеждат интервюта за работа по недискриминационен начин. Ето защо те редовно преминават обучения, за да повишат осведомеността и уменията си по този въпрос.
3. Дружествата преразглеждат описанието на длъжностните характеристики, за да премахнат критериите, основани на свързани с пола стереотипи, и да установят процедура, с която да се гарантира, че новите длъжностни характеристики са приобщаващи.
4. С цел да привлекат като потенциални кандидатки в железопътния сектор млади жени, студентки и стажантки, дружествата следва да разработят редица допълнителни дейности, като например кампании и инициативи с училища и университети за популяризиране сред жените на професиите в железопътния сектор, и по-специално на техническите професии.

Област на политиката 4: Съвместяване на професионалния и личния живот

Принцип

Възможността за съвместяване на професионалния и личния живот е от ключово значение за привличането и задържането на жените в железопътния сектор. Гъвкавите схеми на работа, както и отпускът по майчинство и по бащинство, родителският отпуск и отпускът за лица, полагащи грижи, могат значително да подобрят равновесието между професионалния и личния живот на служителите. Различните средства следва да са достъпни за всички служители и за всички видове професии.

Мерки

1. Работодателите следва да осигурят възможност за гъвкави схеми на работа в зависимост от индивидуалните потребности на служителя. Те следва да осигурят възможност за гъвкави схеми на работа и за работниците на оперативни длъжности (т.е. служители, работещи на смени и сменящи службите си).
2. Вземат се предвид съществуващите правни разпоредби, като например Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и по-специално член 9 от нея.
3. Дружествата гарантират, че гъвкавите схеми на работа не оказват отрицателно въздействие върху развитието на професионалните и свързаните с работата компетентности.

В приложение 1 са изброени допълнителни мерки.

Област на политиката 5: Кариерно развитие

Принцип

Жените все още са по-слабо представени в железопътния сектор. Следователно предприетите досега действия трябва да бъдат засилени, за да се насърчат и подкрепят по-голямото участие на жените и кариерното им развитие на всички нива.

Мерки

1. В случай на вътрешно издигане в кариерата дружествата прилагат същите принципи за недопускане на дискриминация, както при дейността с външен консултант по наемане на персонал.
2. Дружествата трябва да осигурят равен достъп на жените до всички мерки за развитие и квалификация и до всички нива, включително и до ръководните длъжности. Това се отнася и за жените, които не работят на пълно работно време.
3. Дружествата трябва да основават своята система за оценка на кариерното развитие на „неутрални по отношение на пола“ показатели и да отчитат качеството и резултатите от работата.
4. За всяка ръководна длъжност, която трябва да бъде заета, дружествата съставят списък на предварително подбраните кандидати, който включва поне една жена като потенциален кандидат. Дерогация е възможна само ако са положени всички разумни и конкретни усилия за намиране на подходящата кандидатка.
5. Всички служители трябва да бъдат информирани, че има свободна позиция и че може да кандидатстват за нея. Отделите по човешки ресурси (ЧР) активно информират или насърчават жените да се възползват от тези възможности.

В приложение 1 са изброени допълнителни мерки.

Област на политиката 6: Равно заплащане за равен труд и разлика в заплащането на мъжете и жените

Принцип

Правото на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд и труд с равна стойност е един от основополагащите принципи на ЕС, залегнал в Римския договор, и трябва да се прилага. За ефективното прилагане на това право на равно заплащане за равен труд е от основно значение да се гарантира, че политиката за възнагражденията на дружеството е прозрачна за всички служители.

Мерки

1. Дружествата не допускат дискриминация въз основа на пола, когато става въпрос за нива на възнаграждение, увеличаване на заплатите и отпускане на премии.

Поради това дружествата следва:

- да преразгледат своята политика за възнагражденията (честотата следва да се определя, също и в зависимост от размера и ресурсите на дружеството) и да включат в оценката аспектите на недопускането на дискриминация и равенството;
- да оценяват и сравняват стойността на работата по обективни критерии, като например изисквания за образование, професионална квалификация и обучение, умения, положени

усилия и отговорност, извършена работа и естество на задачите, с цел предотвратяване или откриване и противодействие на възможна дискриминация при заплащането, която се основава на скали за заплащане, отразяващи свързани с пола предубеждения.

2. Работодателите следят за нивото на заплатите на мъжете и жените на сравними длъжности.

В приложение 1 са изброени допълнителни мерки.

Област на политиката 7: Здравословни и безопасни условия на труд и работна среда

Принцип

При превантивните политики на дружествата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, както и на безопасна и сигурна работна среда, е необходимо да се отчете и перспективата за равенство между половете, за да се вземат предвид специфичните нужди на жените. Това спомага за задържането на жените в железопътния сектор.

Мерки

1. Дружествата предоставят лични предпазни средства (ЛПС) с възможно най-добро прилягане (широки диапазони на размери, подходящи за жени) за всичкилове, като се отчита специфичността на жените, за дейностите и категориите работници, които се нуждаят от ЛПС. ЛПС трябва да са проектирани и произведени така, че да улесняват правилното положение/използване и да са специално замислени съобразно пола, за да отговарят на морфологията на всички служители.
2. Санитарните помещения в сградите отговарят на стандартите за неприкосновеност на личния живот и сигурност, като се вземат предвид гледните точки на мъжете и жените, а дружествата проверяват нивото на неприкосновеност на личния живот и сигурност. Дружествата признават важността на проблема.
3. В допълнение към общите задължения за здравословни и безопасни условия на труд и сигурност на работниците, работодателите осигуряват подходящи условия за сигурност и безопасност на жените, работещи във влаковете, особено в късните или нощните часове, ако е възможно.

В приложение 1 са посочени допълнителни мерки.

Област на политиката 8: Предотвратяване на сексуален тормоз и сексизъм

Принцип

Безопасността и взаимното уважение са от решаващо значение за благосъстоянието на служителите, което от своя страна допринася за тяхното представяне на работното място. Поведение, свързано с тормоз, сексуален тормоз и сексизъм, унижава, принизява или

накърнява благосъстоянието, стойността или достойнството на дадено лице. Това е неприемливо и може да се отрази неблагоприятно на качеството на възложената работа. Освен това подобни форми на поведение имат реален икономически ефект по отношение на отсъствията, текучеството на персонала и благосъстоянието на служителите. Тормозът се счита за дискриминация.

Всеки човек има право да бъде третиран с достойнство и уважение и затова се предприемат действия за предотвратяване и борба със сексуалния тормоз и сексизма.

Мерки

1. Въвежда се политика срещу сексуалния тормоз, тормоза и сексизма (SHHS). Такава политика следва:
 - ясно да посочва какво поведение се счита за неподходящо в работния колектив;
 - да изяснява, че при определени обстоятелства подобно поведение може да е противозаконно;
 - да подчертава, че всички форми на неподходящо поведение следва да бъдат възпрепятствани и санкционирани и че такова поведение няма да бъде разрешено или одобрено;
 - да съдържа ясни, пропорционални/постоянни и правилно прилагани дисциплинарни процедури.
2. Лицата с ръководни функции са длъжни да прилагат политиката и да предприемат коригиращи действия в своите организации. Тяхното образцово поведение е необходимо, за да им се придаде легитимност. Те имат ключова роля в предотвратяването и санкционирането на сексуален тормоз и друго неподходящо поведение.
3. Напредъкът по изпълнението и ефективността на политиката трябва да бъде преразглеждан и наблюдаван.
4. В случай на тормоз дружествата реагират незабавно и предлагат мерки за решаването/прекратяването му.
5. С цел да се защитят жертвите при докладване на инцидент, трябва да им се осигури неприкосновеност на личния живот, за да се избегнат всякакви дискриминационни действия.

В приложение 1 са посочени допълнителни мерки.

Член 6: Принципи за разработване и прилагане на политиката за равенство между половете в дружествата

Разработената от дружествата политика за равенство между половете и представеност на половете и прилагането на мерките трябва да са съобразени със следните принципи и да бъдат приведени в съответствие с тях:

- а) Избягване на дублиране: когато дадена мярка от член 5 вече е приложена в рамките на политиката на дружеството за равенство между половете и представеност на половете, тя се счита за съответстваща на настоящото споразумение.
- б) Ако мерките, по-специално в областта на равновесието между професионалния и личния живот, оказват въздействие върху организационните и оперативните нужди на дружеството по отношение на редовността, сигурността и безопасността на услугите, нуждите на дружествата следва да бъдат балансирани с нуждите на служителите, що се отнася до оперативните длъжности.
- в) Разработването и прилагането на политиките и мерките на настоящото споразумение са предмет на социален диалог в дружествата; синдикалните организации трябва да участват.
- г) При разработването и прилагането се отчитат правните разпоредби и системите за колективни трудови правоотношения във всяка държава/всяко дружество с помощта на различни инструменти за официален обмен между социалните партньори, включително колективното договаряне.

Член 7: Доклади

Подписалите страни се съгласяват да наблюдават мерките, прилагани от дружествата, и да обменят данни на годишна база за европейски доклад („доклад за WiR“)², който ще се изготвя на всеки две години.

В доклада за WiR ще се анализират цифрите (разбити по пол и предоставени от дружествата) и въз основа на съдържащите се в него данни ще се извърши преоценка на стратегиите и политиките по настоящото споразумение.

В доклада за WiR се отчитат както качествените аспекти (напр. мерките, предприети за развитие на представеността на половете и равенството между половете и тяхната ефективност, трудностите при прилагането им, примери за добри практики), така и количествените аспекти (напр. статистически данни с отделни цифри за жените и мъжете по различни теми, обхванати от областите на политиката, посочени в член 5 и в приложение 1), които дружествата трябва да въведат.

Социалните партньори CER и ETF ще проучат съвместно възможностите за европейско финансиране, необходими за изготвянето на доклада за WiR (въз основа на изпълнението на споразумението за WiR), с подкрепата на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Европейската комисия, както по отношение на избора на правилния бюджетен ред като основен източник за разработване на съвместното им действие, така и при подаването на съответното заявление.

2

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

Член 8: Преоценка на политиките в дружествата

Дружествата периодично преоценяват своята политика за равенство между половете и представеност на половете, поне на всеки две години, въз основа на процес на мониторинг, оценка и докладване. Докладването, посочено в член 7, е минимално изискване.

Член 9: Преоценка на настоящото споразумение

Две години след подписването на настоящото споразумение европейските социални партньори ще направят оценка на задължителните разпоредби на член 5, и по-специално на областите на политиката 2, 4 и 6. Те се ангажират да предоговорят областите на политиката, за да засилят мерките, които са насочени към постигане на целите на настоящото споразумение. Те ще вземат предвид и развитието на съответното законодателство на ЕС³.

Член 10: Изпълнение и последващи действия

В контекста на член 155 от Договора с настоящото автономно европейско споразумение членовете на CER и ETF се ангажират да насърчават равенството между половете и представеността на половете в железопътния сектор и да прилагат принципите и мерките в съответствие с член 6, буква в), както и конкретните за управлението и труда процедури и практики в държавите членки и в държавите от Европейското икономическо пространство.

Две години след подписването членовете на подписалите страни ще докладват на CER и ETF за изпълнението на настоящото споразумение в рамките на секторния комитет за социален диалог в областта на железопътния транспорт.

Независимо от разпоредбите в член 9 CER и ETF се ангажират да извършат цялостна оценка на изпълнението и въздействието на настоящото споразумение в срок от две години след подписването му.

Съставено в Брюксел на 5 ноември 2021 година:

За CER:

За ETF:

X

X

X

X

³ Например предложението за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането (COM(2021)93 final).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1:

Настоящото приложение съдържа допълнителни, силно препоръчителни и възможни мерки за всяка област на политиката, които са от значение за постигане на целите на настоящото споразумение:

Област на политиката 1: Обща политика за равенство между половете

1. Въпросите, свързани с равенството между половете, следва да бъдат разгледани още при постъпването на служителя в организацията. Това може да стане чрез комуникация и/или обучение и следва да се повтаря. Не е задължително обучението да е специално по въпросите на равенството между половете, но то може да бъде съчетано с други обучения или да се проведе в процеса на въвеждане в работата.
2. Дружествата следва да назначат лице за контакт по въпросите на равните възможности или да създадат отдел/звено/комисия по въпросите на равните възможности в организациите, и/или да създадат съвместни органи по въпросите на равните възможности. Те трябва да предлагат, да приемат (в зависимост от организацията/системата на колективни трудови правоотношения в дружеството) и да наблюдават действията за равенство между половете. Ако темата за равенството между половете се разглежда в споразумение, органът, който наблюдава споразумението, изпълнява ролята на орган по въпросите на равните възможности. Органите заседават поне веднъж годишно.
3. Дружествата следва да въведат вътрешна статистика (поне веднъж на две години), за да създадат основа за наблюдение и оценка на визията и стратегията за равенство между половете в дружеството. Тези статистически данни представят разликите между жените и мъжете в дружеството по теми като брой служители (общо, по професионални групи, по управленски нива), наемане на персонал, обучение и заплати. Тези статистически данни следва да се споделят на всички управленски нива и с представителите на работниците и служителите в дружеството.

Област на политиката 2: Цели за балансирано представителство на половете

1. Всяко дружество следва да формулира своите краткосрочни и средносрочни цели в областта на човешките ресурси (ЧР), като вземе предвид свързаното с пола измерение („интегрирането на принципа на равенство между половете“).

- а. С цел да се наблюдава ефективността на мерките за представеност на половете, в отчетността и статистиката на дружеството/ЧР следва да се илюстрира развитието на дела на жените в общия брой на служителите и, ако е приложимо, в конкретни професионални категории. Тази информация следва да бъде предоставена на всички ръководители.
- б. С цел да се постигне балансирано представителство на половете сред общата работна сила и/или в конкретни професионални категории, дружествата следва да установят основните пречки и да въведат подходящи мерки, които биха довели до по-голяма заетост на жените.

Нива на управление

2. Делът на жените на първото и второто най-високо управленско ниво (както е определено от дружеството) следва да съответства поне на относителния дял на жените в работната сила. Като утвърдително действие следва да се предприеме мярка за предпочитане на жените, ако квалификацията на кандидатите мъже и жени е еднаква (при условие че националното законодателство го позволява).

Надзорни и административни съвети — Представители на ръководството на дружествата

3. Дружествата следва да се стремят да отразяват представеността на половете сред представителите на ръководството на съответните надзорни и административни съвети, като вземат предвид относителния дял на жените спрямо общата работна сила, освен ако националното законодателство не предвижда друг дял на жените в съветите.
4. Тези цели се прилагат за позициите в управителните съвети, на които железопътните дружества имат право да назначават членовете.

Надзорни и административни съвети — Представители на служителите

5. Представителството на служителите в надзорните или административните съвети на дружествата също следва да бъде балансирано по пол.
6. С цел да се увеличи представеността на половете, представителите на работниците и служителите в железопътните дружества се стремят да номинират жени кандидати за изборите, за да се отрази в представителството на работниците и служителите/делегацията на синдикалните организации в надзорните и административните съвети на дружествата поне относителният дял на жените в работната сила.

Специален случай

7. В железопътните дружества, където делът на жените в работната сила е много нисък и сам по себе си не оправдава представителство в управителния съвет, следва да има поне една жена.

Област на политиката 3: Назначаване

Без допълнителни мерки.

Област на политиката 4: Съвместяване на професионалния и личния живот

Работа на непълно работно време

1. Работодателите следва да осигурят възможност за работа на непълно работно време на всички йерархични нива и във всички видове професии. Следва обаче, преди да се вземе решение за работа на непълно работно време, да се обмислят други гъвкави схеми на работа, които да бъдат на разположение на съответния служител, за да се избегне отрицателното въздействие върху заплатата и пенсията.

Информация

2. Работодателите следва да предоставят информация за възможностите за гъвкаво работно време и за схеми на работа на непълно работно време на:
 - ръководството (управлението на човешките ресурси и техническото управление) по отношение на управлението на гъвкавите схеми на работа и работата на непълно работно време и практическото прилагане на мерките на дружеството за равновесие между професионалния и личния живот, например чрез обучение, брошури, вътрешна мрежа на дружеството, насоки за човешките ресурси;
 - всички служители и синдикални организации, за да се повиши приемането сред служителите и, в случай на работа на непълно работно време, за да се информират за очакваните финансови последици, напр. въздействие върху заплатите и пенсиите.

Опции

3. Може да се използва следният неизчерпателен списък с възможни мерки:

За гъвкави схеми на работа, например:

- гъвкава и самостоятелна работа или работа от разстояние;
- вместо възнаграждение, модулиране на работното време (регистриране на извънреден труд и компенсиране със свободно време);
- годишно модулиране на работното време (възможност за събиране на работното време за няколко години за по-дълъг период на творчески отпуск);
- гъвкаво работно време (основно работно време, когато присъствието е необходимо и влизането/излизането от офиса става по гъвкав начин).

За работа на непълно работно време, например:

- след отпуск по майчинство или бащинство, за да се улесни съвместяването на грижите за децата (в този случай следва да се даде приоритет);
- в случай на грижи за членове на семейството или свързани с тях лица, като родители, лица с увреждания и др. (в този случай следва да се даде приоритет), включително отделяне от обичайното място на работа (напр. в случай на отпуск за полагане на грижи).

За допълнителни мерки в случай на отпуск по майчинство/отпуск по бащинство/родителски отпуск, например:

- предоставяне на информация чрез интранет уебсайт или други инструменти относно законодателството за работещите родители и свързаните с работата проблеми, които може да възникнат по време на бременност, майчинство, отпуск по бащинство, родителски отпуск и при завръщане след родителски отпуск;
- предоставяне на специално обучение за служителките и техните ръководители преди и след бременност и отпуск по майчинство;
- предоставяне на информация за структурни промени, за дейностите на персонала/звеното, за внедряването на нови технологии и др.; служителите в отпуск по майчинство, в отпуск по бащинство, в родителски отпуск трябва да бъдат информирани;
- спазване на нормативната уредба, според която след отпуск по майчинство, отпуск по бащинство, родителски отпуск, отпуск за лица, полагащи грижи, служителите имат право да се върнат на работното си място или на равностойна работа;
- на служителите, които работят на непълно работно време или ползват отпуск по бащинство, отпуск по майчинство, родителски отпуск и отпуск за лица, полагащи грижи, следва да се даде възможност да поддържат връзка с дружеството, за да бъдат добре информирани за развитието на дружеството, ако желаят това.

За допълнителни социални мерки на фирмено ниво за съвместяване на личния и професионалния живот, например:

- образователни услуги като детски градини
- учебници, училищен транспорт, стипендии
- развлекателни центрове
- учебни ваканции
- езикови курсове
- услуги за подпомагане на над 75-годишни възрастни членове на семейството или на несамостоятелни членове на семейството на служителя.

Област на политиката 5: Кариерно развитие

1. Осигуряването на лични грижи или подпомагането на роднини следва да не оказва отрицателно въздействие върху кариерата на лицата, полагащи грижи (мерките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот следва да не бъдат самоцелна причина за дискриминация).
2. Дружествата следва да забелязват младите жени с висок потенциал за изгряващи лидери и да насърчават тяхното развитие по целенасочен начин, за да им дадат възможност да поемат ролята на лидер (например чрез работа в тандем с опитни ръководители).
3. Дружествата следва да насърчават курсове за обучение, за да развият управленските и другите умения на жените за постигане на напредък в работата им. Следва да се

предлагат и курсове за развитие на междуличностни умения и овластяване на жените за кариерно развитие и заемане на ръководни позиции. Тези курсове би могло да бъдат само за жени.

4. Дружествата следва да насърчават обучението, което позволява на жените да преминат от работни места по традиция заемани от жени към по-иновативни/по-технически области.
5. Дружествата следва да насърчават участието на жените в незадължително обучение и да наблюдават развитието им.

Област на политиката 6: Равно заплащане за равен труд и разлика в заплащането на мъжете и жените

Премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете

1. Работодателите следва да анализират произхода на разликата в заплащането на жените и мъжете; да представят конкретни показатели и списък с мерки за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете.
2. Работодателите следва да намалят въздействието на отпуските по майчинство и бащинство върху променливата част на заплатата.
3. Работодателите биха могли да намалят влиянието на критерия за присъствие/неприсъствие при изчисляването на годишните или основаните на качеството на изпълнение „премии“ /променливите компоненти на заплатата.

Прозрачност: Информация, комуникация и докладване

4. Работодателите следва да предоставят на служителите правилата и критериите (напр. националното законодателство; колективни трудови договори; секторни или фирмени правила), използвани за определяне на променливите компоненти на възнагражденията, като например непаричните възнаграждения и премиите. В случай на дискриминация всички тези мерки подобряват перспективите за успешни искове на служителите. Тази прозрачност би помогнала на дружествата да избягват дискриминацията при заплащането.
5. Работодателите следва да дадат възможност на служителите да получават информация, придружена с разбивка по пол, за нивата на заплащане, приложими за тяхната категория работници (напр. професии), които полагат еднакъв труд/труд с равна стойност.

Правоприлагане

6. Работодателите следва да предоставят средства за правна защита/за подаване на жалби на служителите, които се страхуват от дискриминация в заплащането.

7. Работодателите биха могли да информират служителите как да оспорят ситуацията, ако се опасяват, че е налице дискриминация (напр. отговорно лице/отдел).

Повишаване на осведомеността и обучение на ръководителите

8. Работодателите следва да включат понятията за равно заплащане за равен труд като част от модулите за недопускане на дискриминация в обучението на специалистите по човешки ресурси, наемащите служители лица и ръководителите. Това следва да включва повишаване на осведомеността относно рисковете от скрити пристрастия в процесите на подбор, оценка и повишаване.
9. Работодателите може да повишат осведомеността чрез ad hoc кампании или дейности за повишаване на осведомеността, и/или чрез курсове за обучение, или семинари за ръководители. Обхватът на тези дейности може да надхвърли аспектите, свързани с пола, и да засегне „разнообразието“ в по-общ план.

Област на политиката 7: Здравословни и безопасни условия на труд и работна среда

1. Работодателите следва да извършат оценка на риска за здравето и безопасността от перспективата за равенство между половете, да анализират резултатите и да приемат необходимите мерки.
2. С цел да подобрят сигурността и безопасните условия на труд на служителите във влаковете и на машинистите, работодателите може да приложат следните мерки:
 - организиране на смесени екипи в нощните смени или в особено рискови географски райони;
 - изграждане на запазени паркинги за нощните смени на работещи жени и бременни жени (в пилотни проекти);
 - картографиране на работните места и проверка на рисковете (по отношение на насилието от трети страни);
 - провеждане на проучване сред жените относно възникналите рискове;
 - приемане на мерки за осигуряване на добре осветени зони за паркиране в близост до работното място;
 - осигуряване на обучение по сигурност за служителите, особено за жените;
 - предприемане на действия за повишаване на осведомеността на служителите, а също и на обществеността по темата за безопасността на железопътните служители във влаковете и гарите.
3. Що се отнася до редовните медицински прегледи на служителите, които изпълняват задачи, свързани с безопасността, и медицинските служби на дружествата, работодателите следва да прилагат цялостен медицински подход, като вземат предвид различията и сходствата между половете по отношение на здравното поведение и превенцията на симптомите, развитието на болестта и диагностицирането, както и средствата за защита.

Област на политиката 8: Предотвратяване на сексуален тормоз и сексизъм

1. Политиката срещу сексуалния тормоз и сексизма би могла да бъде включена в по-широка политика за достойнството на работното място/политика за взаимното уважение, която следва да включва правила за отношения на уважение в работния колектив.
2. Комуникация и повишаване на осведомеността:
 - всички специалисти в железопътния сектор на всички нива, включително и ръководителите, следва да бъдат информирани за политиката срещу сексуалния тормоз и други неподходящи прояви;
 - служителите следва да са наясно с последствията от неподходящото поведение;
 - с цел да се насърчи създаването на безопасна среда без SHHS (сексуален тормоз, тормоз и сексизъм), както за персонала, така и за трети страни, се препоръчва да се съобщи (например чрез социалните медии) и на клиентите, че дружеството приема сериозно въпросите по отношение на SHHS и прилага политика за предотвратяването им.
3. Лицата с управленски отговорности следва:
 - да повишават осведомеността си за своите отговорности по темата за SHHS чрез обучение, комуникация, електронно обучение и др.;
 - да се уверят, че чрез превантивни действия и заплахата от налагане на санкции не се допуска проява на тормоз;
 - да гарантират, че всички служители разбират своите роли и отговорности и са запознати с процедурите за подаване на жалби;
 - да осигуряват справедливо отношение към всички страни при разглеждане на жалба.

Приложение 2: Определения

Следните определения и понятия служат като насоки за дружествата и социалните партньори при прилагането на настоящото споразумение.

Утвърдителни действия

Мерки, насочени към конкретна група, които имат за цел да премахнат и предотвратят дискриминацията или да компенсират неравностойното положение, произтичащо от съществуващите нагласи, поведение и структури.

Под утвърдително или позитивно действие разбираме „действие, насочено към насърчаване на достъпа на определени групи хора, в този конкретен случай — жените, до гарантираните им права, в същата степен, както и членовете на други групи, в този случай — мъжете“.

„В някои случаи причината за възникване на дискриминация се дължи на факта, че едно правило се прилага към всички без отчитане на съответните разлики. За да се коригира и предотвратява такъв вид ситуация, правителствата, работодателите и доставчиците на услуги трябва да гарантират, че предприемат стъпки за коригиране на своите правила и практики с цел

отчитане на тези разлики, тоест те трябва да направят нещо, за да коригират текущите политики и мерки. В контекста на ООН те се наричат „специални мерки“, докато в правото на ЕС се говори за „специфични мерки“ или „утвърдителни действия“. Чрез предприемането на специални мерки правителствата могат да осигурят „равнопоставеност по същество“, т.е. еднакво използване на възможностите за достъп до благата, налични в обществото, а не само „формално равенство“. (Европейски институт за равенство между половете)

Пряка дискриминация означава ситуация, в която едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е третирано, било е третирано или би било третирано в сравнима ситуация. (Член 3, страница 32 от „Предложението за Директива за прозрачност в заплащането“)

Пряка дискриминация е налице, когато разликата в третирането се основава пряко и изрично на различия, основани изключително на пола и характеристиките на мъжете или жените, които не може да бъдат обективно обосновани. (Европейски институт за равенство между половете)

Пряка дискриминация означава ситуация, в която привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение спрямо лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика не е обективно обоснована от законосъобразна цел и средствата за постигането на тази цел са целесъобразни и необходими. (Член 3, страница 32 от „Предложението за Директива за прозрачност в заплащането“)

Пряка дискриминация

Дискриминация, при която едно лице се третира по-малко благоприятно на основания като пол, възраст, националност, раса, етническа принадлежност, религия или вяра, здравословно състояние, увреждане, сексуална ориентация или полова идентичност, отколкото се третира, третирано е или би било третирано друго лице в сходна ситуация.

По-малко благоприятното третиране на жена на основание бременност или отпуск по майчинство представлява пряка дискриминация срещу жените.

Непряка дискриминация

Дискриминация, която се проявява в ситуация, в която привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение спрямо лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика не е обективно обоснована от законосъобразна цел и средствата за постигането на тази цел са целесъобразни и необходими.

Овластяване на жените

Овластяването на жените и момичетата е свързано с придобиването на власт и контрол над собствения им живот. То включва повишаване на осведомеността, изграждане на самочувствие,

разширяване на възможностите за избор, увеличаване на достъпа до ресурси и контрола върху тях, както и действия за промяна на структурите и институциите, които засилват и поддържат дискриминацията и неравенството между половете. Това означава, че за да бъдат овластени, те трябва не само да имат равни възможности (като образование и здравеопазване) и равен достъп до ресурси и възможности (като земя и заетост), но и да могат да използват тези права, способности, ресурси и възможности, за да правят стратегически избор и да вземат решения (което се осигурява чрез възможности за лидерство и участие в политически институции). (Европейски институт за равенство между половете)

Равни възможности за жените и мъжете

Това понятие показва липсата на пречки въз основа на пола, половата принадлежност и други характеристики за участие в икономическия, политическия и обществения живот. Такива пречки често са косвени, трудни за разпознаване, породени и поддържани от структурни явления и социални представи, които са доказано устойчиви на промяна. Равните възможности като един аспект от целите в областта на равенството между половете се основават на обосновката, че е необходим цял набор от стратегии, действия и мерки за преодоляване на дълбоко вкоренените и устойчиви неравенства. (Европейски институт за равенство между половете)

Равно третиране на жените и мъжете

Гарантиране на липсата на пряка или непряка дискриминация, основана на пола.

Социален пол

Социалните характеристики и възможности, които се асоциират с жените и с мъжете, въз основа на техния пол, както и с отношенията между жените и мъжете и момчетата и момичетата и отношенията между жените и тези между мъжете.

Равенство между половете

Равенството не означава жените и мъжете да са еднакви, а правата, отговорностите и възможностите на жените и мъжете да не зависят от това дали са родени от женски или от мъжки пол. Равенството между половете предполага, че се отчитат интересите, нуждите и приоритетите и на жените, и на мъжете, с което се признава разнообразието на различните групи жени и мъже. Равенството между половете не е въпрос на жените, а следва да засяга и изцяло ангажира и мъжете, както и жените. Равенството между жените и мъжете се счита както за въпрос, свързан с правата на човека, така и като предпоставка или показател за устойчиво развитие, съсредоточено върху хората.

Равенство между половете

Това се отнася до равните права, отговорности и възможности на жените и мъжете и момичетата и момчетата. Равенството не означава жените и мъжете да са еднакви, а правата,

отговорностите и възможностите на жените и мъжете да не зависят от това дали са родени от женски или от мъжки пол. Равенството между половете предполага, че се отчитат интересите, нуждите и приоритетите и на жените, и на мъжете, с което се признава разнообразието на различните групи жени и мъже. Равенството между половете не е въпрос на жените, а следва да засяга и изцяло ангажира и мъжете, както и жените. Равенството между жените и мъжете се счита както за въпрос, свързан с правата на човека, така и като предпоставка или показател за устойчиво развитие, съсредоточено върху хората. (Европейски институт за равенство между половете)

Разлика в заплащането на жените и мъжете

Доходите на жените като процент от доходите на мъжете; разликата между средните брутни почасови доходи на жените и мъжете служители.

Брутните доходи представляват възнаграждения или заплати на служителите преди приспадането на подоходния данък и социалноосигурителните вноски.

В ЕС разликата в заплащането на жените и мъжете официално се нарича „некоригирана разлика в заплащането на жените и мъжете“, тъй като тя не отчита всички фактори, оказващи влияние върху разликата в заплащането на жените и мъжете, като например различия в образованието, опита на пазара на труда, отработените часове, вида на работата и т.н.

При определянето на ставките на възнагражденията следва да се осигурява прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените работници за труд с равна стойност. МОТ (вж. също разлика в заплащането)

Равно възнаграждение и равно заплащане за равен труд. Правото на равно възнаграждение за мъжете и жените за труд с равна стойност обикновено се нарича „равно заплащане за равен труд“. В настоящото ръководство термините „равно заплащане“ и „равно възнаграждение“ се използват като взаимозаменяеми, въпреки че понякога имат различно значение в правото, което е разгледано в част 4.

Равно възнаграждение и равно заплащане. Принципът на равното възнаграждение на мъжете и жените за труд с равна стойност е залегнал в постигането на целта за равнопоставеност в заплащането на мъжете и жените. Равното заплащане е въпрос на справедливост в заплащането (вж. част 4).

Заплащането е определено в Конвенция № 100 като включващо „обикновената, основната или минималната работна заплата и всички други възнаграждения, плащани пряко или косвено, в брой или в натура от работодателя на трудещия се за неговия труд“. (МОТ)

Повишаване на осведомеността по въпросите на равенството между половете

Процес, който има за цел да покаже по какъв начин съществуващите ценности и норми влияят на нашите представи за реалност, поддържат стереотипите по пол и подкрепят механизмите които (въз)произвеждат неравенства. С него се поставят под въпрос ценностите и свързаните с половете норми, като се обяснява начинът, по който те влияят на и ограничават вземаните предвид мнения, както и вземането на решения. В допълнение към това повишаването на

осведомеността има за цел да стимулира обща чувствителност към въпросите, свързани с равенството на половете. *(Европейски институт за равенство между половете)*

Свързани с пола стереотипи

Предубеждения, чрез които на жените и мъжете се приписват характеристики и роли, определяни и ограничавани от техния пол.

Допълнителни данни и информация

- **Общи положения**

Използването на стереотипи, свързани с пола, може да ограничи развитието на вродените таланти и способности на момичетата и момчетата, жените и мъжете, както и техния опит в образованието и кариерата, и като цяло възможностите в живота. Стереотипите относно жените произлизат и са причина за дълбоко вкоренени нагласи, ценности, норми и предразсъдъци спрямо жените. Те се използват, за да оправдават и поддържат историческите отношения на власт на мъжете над жените, както и сексистките нагласи, които възпират развитието на жените. *(Европейски институт за равенство между половете)*

Предубеждения по отношение на пола

Предубедени действия или мисли въз основа на възприятието, че жените не са равни на мъжете от гледна точка на правата и достойнството. *(Европейски институт за равенство между половете)*

Скрити предубеждения

Скритите предубеждения се изразяват в това, че имаме отношение към хората или ги свързваме с определени стереотипи, без да си даваме сметка за това. *(Google)*

Непряка дискриминация

Непряката дискриминация се проявява в ситуация, в която привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение спрямо лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика не е обективно обоснована от законосъобразна цел и средствата за постигането на тази цел са целесъобразни и необходими. Концепцията е съсредоточена върху ефекта от законодателството или практиката и отчита ежедневните социални реалности.

Непряката дискриминация възниква, когато закон, политика или програма не изглежда дискриминационна, но оказва дискриминационен ефект, когато бъде приложена. Това може да се случи например, когато жените се оказват в по-неблагоприятно положение в сравнение с мъжете по отношение на възможност или предимство, поради предварително съществуващи неравенства. Прилагането на неутрален по отношение на половете закон, може да запази съществуващото неравенство или да го задълбочи. *(Европейски институт за равенство между половете)*

Предубеждения по отношение на пола

Предубежденията по отношение на пола се отнасят до начините, по които някои работни места се превръщат в благоприятни или неблагоприятни в зависимост от пола. Този вид предубеждения могат да се проявят на всеки етап от дадена програма за равно заплащане. (Европейски институт за равенство между половете)

Неравенство между половете

Разликата във всяка област по отношение на нивото на участие, на достъп, на права, на възнаграждения или придобивки, които имат жените и мъжете. (Европейски институт за равенство между половете)

Оценка на въздействието по признак пол

Проучване на предложенията за политики, за да се установи дали те ще се отразят по различен начин на жените и мъжете, с оглед адаптиране на тези предложения, за да се гарантира, че дискриминационните ефекти са неутрализирани и че се насърчава равенството между половете.

Това е предварителна процедура, която следва да се извърши преди вземането на окончателното решение по предложението за политика. Тя включва сравняване и оценка, според съответните критерии за равенство между половете, на текущото положение и тенденциите по отношение на очаквания резултат от въвеждането на предложената политика. Оценката на въздействието по признак пол се използва за оценка на въздействието на дадено предложение за политика върху жените и мъжете и върху отношенията между половете като цяло. (Европейски институт за равенство между половете)

Показатели за половете

Показателите за половете са установени, за да се измерва и сравнява положението на жените и мъжете във времето. Показателите за половете могат да се отнасят до количествени показатели (основани на статистика по пол) или до качествени показатели (въз основа на опита, нагласите, мненията и чувствата на жените и мъжете). Чувствителните към аспектите на пола показатели позволяват да се измерват промените в отношенията между жените и мъжете в дадена област на политиката, специфична програма или дейност, или промените в статута или положението на жените и мъжете. (Европейски институт за равенство между половете)

Интегриране на принципа на равенство между половете

Систематично отчитане на разликите между условията, положенията и нуждите на жените и мъжете във всички политики и действия на Общността.

Интегрирането на принципа на равенство между половете е (ре)организацията, подобряването, развитието и оценяването на свързаните с политиката процеси така, че равенството между

половете да бъде във фокуса на всички политики, на всички нива и на всички етапи в процеса на създаването им.

Интегрирането на принципа на равенство между половете е процесът на оценяване на последиците за жените и мъжете от всяко планирано действие, включително законодателство, политики или програми, във всички области и на всички нива. Това е начин опитът и опасенията на жените, както и на мъжете, да се превърнат в неделим елемент от изготвянето, прилагането, наблюдението и оценяването на политики и програми във всички политически, икономически и обществени сфери така, че жените и мъжете да се ползват равнопоставено от тях, а неравенствата да бъдат прекратени. Крайната цел е да се постигне равенство между половете. (Европейски институт за равенство между половете)

Интегрирането на принципа на равенство между половете е (ре)организацията, подобряването, развитието и оценяването на политическите процеси така, че равенството между половете да бъде във фокуса на всички политики, на всички нива и на всички етапи в процеса на създаването им. (Равенство между половете — речник на Съвета на ЕС)

Аспекти, свързани с равенството между половете

Извършването на анализ от перспективата на равенството между половете помага да се установи дали в [дадено] предложение се обръща еднакво внимание на нуждите на жените и мъжете и дали те са удовлетворени в еднаква степен. Такъв анализ дава възможност на създателите на политики да разработват политики с разбиране на социално-икономическата реалност на жените и мъжете и им позволява да отчитат различията между половете в политиките.

Перспективата за равенство между половете представлява инструмент за подход към реалността, с който се поставят под въпрос отношенията на власт, установени между мъжете и жените, и на социалните отношения като цяло. Това е концептуална рамка, методология за интерпретация и инструмент за критичен анализ, който насочва решенията, разширява и променя възгледите и който ни позволява да реконструираме понятия, да изследваме внимателно нагласите и да идентифицираме предубежденията и обусловеностите по отношение на пола, за да обмислим и модифицираме чрез диалог тяхното преразглеждане. (Европейски институт за равенство между половете)

Полова сегрегация

Сегрегацията на половете се проявява в разликите в моделите на представителство на жените и мъжете на пазара на труда, в обществения и политическия живот, в неплатения домашен труд и полагането на грижи, както и в избора на младите жени и мъже на образование. (Европейски институт за равенство между половете)

Статистически данни по пол

Статистика, която адекватно отразява разликите и неравенствата в положението на жените и мъжете във всички сфери на живота. Статистическите данни по пол се определят от сбора на следните характеристики: а) данните се събират и представят категоризирани по пол като

първична и цялостна класификация; б) данните отразяват въпросите, свързани с половете; в) данните са основани на концепции и определения, които адекватно отразяват представеността на жените и мъжете и обхващат всички аспекти на техния живот; и г) методите за събиране на данни отчитат стереотипите и социалните и културните фактори, които може да създават предубеждения по отношение на пола. (Европейски институт за равенство между половете)

Свързани с пола стереотипи

Свързаните с пола стереотипи са предварително изградени представи, според които на мъжете и жените произволно се приписват характеристики и роли, определяни и ограничавани от техния пол. Използването на стереотипи, свързани с пола, може да ограничи развитието на вродените таланти и способности на момчетата и момичетата, жените и мъжете, както и техния опит в образованието и кариерата, и като цяло възможностите в живота. Стереотипите относно жените произлизат и са причина за дълбоко вкоренени нагласи, ценности, норми и предразсъдъци спрямо жените. Те се използват, за да оправдават и поддържат историческите отношения на власт на мъжете над жените, както и сексистките нагласи, които възпират развитието на жените. (Европейски институт за равенство между половете)

Чувствителен към аспектите на пола мониторинг

Периодично проследяване, провеждано по време на изпълнението на дадена политика или програма. Това включва събиране на данни и информация въз основа на определените показатели, за да се провери дали целите и мерките са постигнати. Чувствителният към аспектите на пола мониторинг позволява да се установят пропуските и трудностите и да се отстранят възможно най-скоро така, че да се направят необходимите промени за постигане на планираното. Може да се обмисли и специфичен към аспектите на пола мониторинг, т.е. мониторинг, който има за основна цел подхода за постигане на равенство между половете. (Европейски институт за равенство между половете)

Метод за оценка на работата

Метод за измерване на характеристиките на работните места в дадено дружество въз основа на четири различни фактора, с цел да се определи относителната стойност на тези характеристики.

Множествена дискриминация

Някои групи жени са в особено уязвимо положение поради своя пол в съчетание с други фактори, като раса, цвят на кожата, език, религия, политически или други възгледи, национален или социален произход, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение или друг статут. Освен на дискриминация, основана на пола, тези жени често са подложени едновременно на един или няколко други вида дискриминация. (Европейски институт за равенство между половете)

Разлика в заплащането означава разликата в средните нива на заплащане на жените и мъжете работници, наети от работодателя, изразена като процент от средното ниво на заплащане на мъжете работници. (Член 3, страница 32 от „Предложението за Директива за прозрачност в заплащането“)

Родителски отпуск

Отпуск на единия от двамата родители за отглеждане на дете.

Обикновено той следва период на отпуск по майчинство, на който принципно право има само майката. Родителският отпуск има за цел да улеснява съвместяването на професионалния, личния и семейния живот, с което се създава важна връзка с равенството между половете. (Вж. също равновесие между професионалния и личния живот.)

Непълно работно време

Заетост, при която работникът работи по-малко от обичайните или стандартните часове при работа на пълно работно време.

Работното време на пълен работен ден може да се изчисли, например, на дневна, седмична, месечна или дори годишна база или на базата на среден период на заетост.

Формите на работа на непълно работно време варират в голяма степен не само по отношение на броя на отработените часове, но и по отношение на тяхното разпределение в рамките на работния ден, седмицата, месеца и годината. (МОТ)

Традициите в отделните държави се различават по отношение на това как се гледа на работата на непълно работно време като цяло, и по-специално от социалните партньори. Работата на непълно работно време може да се счита за краен продукт, който отразява традиционните роли на половете, с акцент върху недостатъците на работата на непълно работно време от гледна точка на заплащане, повишения, пенсионни права и др. От друга страна, на нея може да се гледа като на инструмент за увеличаване на участието на жените на пазара на труда — и по този начин, поне до известна степен, на икономическата им независимост.

Лични предпазни средства

Личните предпазни средства, обикновено наричани „ЛПС“, са оборудване, което се носи, за да се сведе до минимум излагането на различни опасности. Примери за ЛПС са ръкавици, предпазни обувки, предпазни очила, предпазни слухови устройства (тапи за уши, антифони), каски, респиратори и предпазни костюми за цялото тяло. (OSHA)

Работодателите трябва да осигурят лични предпазни средства (ЛПС) на своите служители и да гарантират тяхното използване.

За жените работници личните предпазни средства трябва да са пригодени за женското тяло.

Пол

Полът се отнася до биологичните характеристики, които отличават човешките същества като женски и мъжки индивиди. Тези биологични характеристики не са взаимоизключващи се, тъй

като има индивиди, които притежават особеностите и на двата пола, но тези характеристики обикновено разграничават човешките същества като женски и мъжки индивиди. (Европейски институт за равенство между половете)

Категоризирана по пол статистика

Категоризираните по пол статистически данни са данни, събрани и представени в таблици поотделно за жените и мъжете. Това дава възможност за измерване на разликите между жените и мъжете по различни социални и икономически измерения и е едно от изискванията за получаване на статистически данни по пол. Разбиването на данните по пол не гарантира например, че концепциите, определенията и методите, използвани при изготвянето на данни, са замислени така, че да отразяват ролите, отношенията и неравенствата по пол в обществото; следователно събирането на данни, разбити по пол, представлява само една от характеристиките на статистическите данни по пол. (Европейски институт за равенство между половете)

Сексизъм

Предположението, убеждението или твърдението, че единият пол е по-висш от другия, често изразено в контекста на традиционните стереотипи за социалните роли въз основа на пола, с произтичащата от това дискриминация срещу представителите на предполагаемо по-нисшия пол. (Равенство между половете — речник на Съвета на ЕС)

Сексуален тормоз

Член 40 от Истанбулската конвенция: „всички форми на нежелано словесно, несловесно или физическо поведение от сексуално естество с цел или последица накърняване на достойнството на дадено лице, по-специално когато то създава сплашващо, враждебно, принизяващо, унижително или оскърбително обкръжение“. (Равенство между половете — речник на Съвета на ЕС)

Конкретни действия или мерки

Мерки, насочени към конкретна група, които имат за цел да премахнат и предотвратят дискриминацията или да компенсират неравностойното положение, произтичащо от съществуващите нагласи, поведение и структури.

Действие, насочено към насърчаване на достъпа на определени групи хора, в този конкретен случай — жените, до гарантираните им права, в същата степен, както и за членовете на други групи, в този случай — мъжете. (Европейски институт за равенство между половете)

Равновесие между професионалния и личния живот

Терминът „равновесие между професионалния и личния живот“ се отнася не само до полагането на грижи за зависими роднини, но и до извънкласните отговорности или други

важни приоритети в живота. Условията на работа следва да бъдат достатъчно гъвкави, за да могат работниците и от двата пола да се включват в дейности по учене през целия живот и дейности, свързани с бъдещото им професионално и лично развитие, не задължително пряко свързано с работата на работника.

За целите на Конвенцията обаче и задълженията на държавите в тази доста неясна област, равновесието между професионалния и семейния живот е от основно значение за принципа и целите за насърчаване на равните възможности. Въпросите, свързани с подобряването на кариерните възможности, ученето през целия живот и други дейности за лично и професионално развитие се считат за вторични спрямо целта за насърчаване на по-равно споделяне между жените и мъжете на отговорностите в семейството и домакинството, както и на работното място. (Европейски институт за равенство между половете)

ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, *член 3*:

- а) „**отпуск по бащинство**“ означава отпуск от работа за бащата или, когато и доколкото той е признат от националното право, за равностойния втори родител, по повод на раждането на дете с цел полагането на грижи;
- б) „**родителски отпуск**“ означава отпуск от работа за работниците, които са родители на основание раждане или осиновяване на дете с цел полагането на грижи за това дете;
- в) „**отпуск за лица, полагащи грижи**“ означава отпуск от работа за работниците с цел полагане на лични грижи или подпомагане на роднина или на лице, което живее в същото домакинство, както работника, и което се нуждае от значителни грижи или помощ поради сериозни медицински причини, съгласно определеното от всяка държава членка;
- г) „**лице, полагащо грижи**“ означава работник, който лично полага грижи или подпомага роднина или лице, което живее в същото домакинство, както работника, и което се нуждае от значителни грижи или помощ поради сериозни медицински причини, съгласно определеното от всяка държава членка;
- д) „**роднина**“ означава син, дъщеря, майка, баща, съпруг, съпруга или партньор в случаите на регистрирано партньорство, когато това партньорство е признато от националното право;
- е) „**гъвкави схеми на работа**“ означава възможността работниците да адаптират режима си на работа, включително чрез използването на схеми на работа от разстояние, гъвкаво работно време или намалено работното време.