

„Dohoda evropských sociálních partnerů o ženách zaměstnaných v odvětví železniční dopravy

mezi Společenstvím evropských železničních a infrastrukturních podniků (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)“

5. listopadu 2021

Preambule

Společenství evropských železničních a infrastrukturních podniků (CER) i Evropská federace pracovníků v dopravě (ETF) se v rámci evropského výboru pro odvětvový sociální dialog už od roku 2004/2005 aktivně angažují, aby podpořily lepší zastoupení a integraci žen ve svém odvětví prostřednictvím různých studií a společných doporučení. Od roku 2012 sociální partneři CER a ETF pravidelně zveřejňují výroční zprávy (zpráva WiR – ženy v odvětví železniční dopravy), ve kterých analyzují 12 ukazatelů za účelem zjištění pokroku v dané oblasti. Výsledek zprávy WiR poukázal na to, že je v odvětví železniční dopravy potřeba posílit snahy o zvýšení zastoupení žen a o rovnost žen a mužů. V rámci pracovního programu sociálního dialogu na období 2018/2019 se Společenství evropských železničních a infrastrukturních podniků (CER) a Evropská federace pracovníků v dopravě (ETF) rozhodly zahájit v souladu s článkem 155 SFEU¹ jednání o závazné samostatné dohodě o podpoře rovnosti žen a mužů a rozmanitosti z hlediska pohlaví v odvětví železniční dopravy.

Tato závazná samostatná evropská dohoda řeší cíle a problémy Evropské unie. Unie rovnosti je jednou z hlavních priorit předsedkyně Komise Ursuly von der Leyenové. To je zdůrazněno návrhem nových antidiskriminačních právních předpisů a strategií pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025. Tato strategie nastiňuje klíčová opatření, mezi která patří ukončení genderově podmíněného násilí (včetně sexuálního obtěžování), zajištění rovné účasti a rovných příležitosti na trhu práce (včetně stejné odměny) a dosažení vyrovnaného zastoupení žen a mužů při rozhodování, např. v řídicích a dozorčích orgánech podniků. Kromě toho strategie pro rovnost žen a mužů vyzývá k zavedení konkrétních opatření pro podporu fungování pravidel EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů v praxi – a to zajištěním toho, že členské státy tato pravidla provedou a budou je uplatňovat. Společenství evropských železničních a infrastrukturních podniků (CER) i Evropská federace pracovníků v dopravě (ETF) se dále přidaly k platformě „Ženy v dopravě – platforma EU pro změnu“, která byla spuštěna v roce 2017 komisařkou EU pro dopravu s cílem najít řešení pro zvýšení zaměstnanosti žen v dopravě.

Rozmanitost z hlediska pohlaví je zdrojem obohacení a lepšího výkonu. Přispívá k lepším pracovním podmínkám pro všechny a k atmosféře respektu mezi zaměstnanci. Přilákat do odvětví železniční dopravy více žen a nepřijít o ně je důležité z několika důvodů:

- Demografický vývoj v odvětví železniční dopravy je problematický a podniky vědí, že by neměly přijít o pracovní sílu v podobě žen, které představují polovinu populace.
- Ženy pracující na pracovištích, kde dominují muži, jsou častěji oběťmi diskriminace, sexuálního obtěžování a nevhodného chování; podnik s vyrovnanějším zastoupením mužů a žen přispívá k celkově vyšší míře respektu v podnikové a pracovní kultuře.

¹ Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU)

- Udržet ženy v tomto odvětví pomáhá vylepšení pracovišť z ženského pohledu – poskytnutí dostatku vhodných hygienických zařízení pro stacionární i mobilní pracovníky nebo podmínek zdravotní bezpečnosti na pracovišti a také lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů. To platí i pro zajištění stejné odměny, např. prostřednictvím vytváření genderově neutrálních systémů klasifikace.
- Zvyšování automatizace a digitalizace v odvětví železniční dopravy vede k vytváření nových pracovních příležitostí, které jsou atraktivnější zejména pro ženy zaměstnané v dopravě, ale také pro muže. Do budoucna je důležité zajistit rozmanitost, a to zejména na inovačních pracovních místech v oblasti IT a ve vývoji IT produktů.
- V odvětví železniční dopravy, ve kterém stále dominují muži, je jedním z nejvýznamnějších faktorů, jenž přispívá k rozdílům v odměňování žen a mužů, horizontální segregace – např. to, že chybí ženy v inženýrských a technických profesích. Kromě toho přilákání žen vzdělaných v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky může podnikům pomoci snížit nedostatky v oblasti dovedností, zvýšit zaměstnanost a produktivitu žen, a tudíž snížit rozdělení trhu práce podle pohlaví.
- Přilákání žen mezi pracovní sílu a sladění jejich vzdělanostních profilů s dostupnými pracovními místy v daném odvětví poskytuje železničním podnikům inovativní sílu a příležitost využít ty nejlepší dostupné talenty, přičemž je třeba také mít na paměti, že ve většině zemí EU mívají ženy často lepší výsledky vzdělávání než muži a vyšší průměrnou úroveň vzdělání.
- Všechny dostupné studie (např. Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young) dokazují, že smíšené týmy obsahující alespoň 30 % méně zastoupeného pohlaví mají značně vyšší kompetenci k řešení problémů a inovativní sílu – tj. pracují produktivněji než homogenní týmy. Když méně zastoupená skupina představuje alespoň třetinu pracovní síly, má dostatek sebevědomí prosazovat nápady a vyjádřit svůj názor.
- Je ve vlastním zájmu železničních podniků uplatňovat mezi zaměstnanci rozmanitost z hlediska pohlaví a poskytnout ženám dostatečné zastoupení na všech pracovních místech a úrovních řízení.

Evropští sociální partneři předpokládají, že stereotypy v pracovní kultuře, diskriminace, (sexuální) obtěžování a nevhodné chování brání ženám, aby v železničních podnicích začaly pracovat nebo aby v nich zůstaly. Pomocí této samostatné dohody chtějí podepsané strany přilákat do odvětví železniční dopravy více žen a vytvořit správný rámec podmínek pro to, aby v podnicích a daném odvětví zůstávaly. Zavazují se v odvětví železniční dopravy rozvinout rovnost žen a mužů a rozmanitost z hlediska pohlaví. Rovností žen a mužů a rozmanitostí z hlediska pohlaví se budou zabývat jak podniky, tak odborové svazy.

Volbou nástroje v podobě samostatné dohody v souladu s článkem 155 SFEU chtějí podepsané strany dát ustanovením této dohody závazný charakter. Svým podpisem stvrzují, že budou aktivně podporovat tuto dohodu a zajistí, že jejich členové přijmou opatření na úrovni podniků s cílem provést ji ve všech aspektech, přičemž bude povinností členů CER a ETF, aby uzpůsobili konkrétní provádění svým příslušným situacím, systémům průmyslových vztahů a právnímu prostředí.

Sociální partneři se budou ze všech sil snažit podporovat tuto dohodu a její obsah v odvětví železniční dopravy a zajistit její provedení v příslušných podnicích.

Sociální partneři ETF a CER, kteří se v průběhu dlouhého vyjednávacího období účastnili jednání o této dohodě a jejího následného uzavření, budou samozřejmě ve svých podnicích a mezi svými členy prosazovat a provádět zásady a hodnoty v ní obsažené.

Článek 1: Cíl dohody

Cílem této samostatné dohody je:

- přilákat do odvětví železniční dopravy více žen, a to zejména do oblastí, ve kterých jsou ženy zastoupeny velmi málo,
- zvýšit v odvětví železniční dopravy rozmanitost z hlediska pohlaví a skoncovat s profesní segregací na základě pohlaví,
- vytvořit atraktivní pracovní prostředí pro to, aby železniční podniky i celé odvětví představovaly pro ženy atraktivního zaměstnavatele a udržely si je i z dlouhodobého hlediska,
- vytvořit pracovní prostředí, které zruší stereotypní uvažování a kulturu ovládanou muži, aby ženy v železničních podnicích a daném odvětví zůstávaly,
- vyloučit diskriminaci na základě pohlaví,
- zajistit v odvětví železniční dopravy rovné příležitosti pro ženy i muže na všech úrovních a ve všech oblastech,
- dosáhnout rovnosti žen a mužů.

Článek 2: Oblast působnosti

Podepsanými stranami této samostatné dohody jsou evropští sociální partneři v odvětví železniční dopravy, Společenství evropských železničních a infrastrukturních podniků (CER) a Evropská federace pracovníků v dopravě (ETF).

Tato dohoda se vztahuje na všechny zaměstnance zaměstnané v přidruženém podniku či skupině podniků CER v odvětví železniční dopravy.

Tato dohoda stanoví minimální normy. Železniční podniky mohou minimální normy překročit a zavést další opatření za účelem dosažení rovnosti žen a mužů v odvětví železniční dopravy.

Ostatní organizace a podniky mohou uplatnit ustanovení z této dohody, aby zvýšily rovnost žen a mužů a rozmanitost z hlediska pohlaví v celém odvětví železniční dopravy.

Článek 3: Definice

Následující definice a pojmy poskytují podnikům a sociálním partnerům pokyny pro provedení této dohody. Jsou popsány v příloze 2:

pozitivní diskriminace, přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, posílení postavení žen, rovné zacházení se ženami a muži, zvyšování povědomí o rovnosti žen a mužů, genderové předsudky, rovnost žen a mužů, genderové ukazatele, začleňování hlediska rovnosti žen a mužů, rozdíl v odměňování žen a mužů, genderové statistiky, segregace mužů a žen, genderové stereotypy, monitorování zohledňující rovnost žen a mužů, nevědomá předpojatost, metoda hodnocení práce, vícenásobná diskriminace, rozdíly v odměňování, mateřská, otcovská a rodičovská dovolená, práce na částečný úvazek, osobní ochranné prostředky, pohlaví, statistika rozlišená podle pohlaví, sexismus, sexuální obtěžování, konkrétní opatření, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.

Článek 4: Zásady

Rovnost žen a mužů a rozmanitost z hlediska pohlaví jsou založeny na zásadách nediskriminace (žádná přímá ani nepřímá diskriminace), rovného zacházení a rovných příležitostí.

Aby byly tyto zásady respektovány, podepsané strany považují za nezbytné všem diskriminačním praktikám předcházet a bojovat s nimi.

Článek 5: Politika rovnosti žen a mužů a rozmanitosti (oblasti politiky se zásadami a opatřeními)

5.1 Do 24 měsíců po podepsání této dohody všechny přidružené podniky společenství CER definují a provedou politiku rovnosti žen a mužů a rozmanitosti, a to v souladu s čl. 6 písm. c) a čl. 6 písm. d) této dohody. Podniky by měly tuto politiku definovat během prvních 12 měsíců po podepsání a zohlednit zásady a opatření určené v následujících oblastech politiky:

- Oblast politiky 1: Celková politika rovnosti žen a mužů
- Oblast politiky 2: Cíle pro vyvážené zastoupení žen a mužů
- Oblast politiky 3: Nábor
- Oblast politiky 4: Sladění pracovního a soukromého života
- Oblast politiky 5: Profesní rozvoj
- Oblast politiky 6: Stejná odměna a rozdíly v odměňování žen a mužů
- Oblast politiky 7: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí
- Oblast politiky 8: Předcházení sexuálnímu obtěžování a sexismu

5.2 Opatření uvedená v tomto článku jsou pro podniky závazná a musí být provedena. Opatření uvedená v příloze 1 této dohody je důrazně doporučeno provést (měla by být provedena) nebo jsou uvedena jako možnosti, které se podniky mohou rozhodnout zavést.

5.3 Následující zásady a opatření z těchto 8 oblastí politiky musí být provedeny:

Oblast politiky 1: Celková politika rovnosti žen a mužů

Zásada

Rovnost mezi ženami a muži je základní hodnota a cílem EU. Proto rovnost žen a mužů na pracovišti musí být v souladu se zásadami nediskriminace, rovného zacházení a rovných příležitostí. Přímá ani nepřímá diskriminace není dovolena.

Opatření

1. Rovnost žen a mužů musí být součástí politik podniků, jejich vize a cílů.
Podniky se musí zavázat, že zásady a opatření budou v jejich organizacích uplatňovány.
2. Podniky musí vytvořit, provést a monitorovat politiku rovnosti žen a mužů prostřednictvím přístupu „shora dolů“. Tato politika musí být podporována vrcholným vedením. Cílem je změnit pracovní kulturu a oprostit ji od genderových stereotypů.

3. Podniky musí přijmout dokument týkající se dané politiky, který stanoví hodnoty podniku v souvislosti s rovností žen a mužů a to, jak budou v příslušných podnicích uvedeny do praxe. Tento dokument může mít podobu strategického dokumentu, politického dokumentu, usnesení, etického kodexu či jiného odpovídajícího dokumentu.

Klíčovými prvky tohoto dokumentu jsou:

- a. podniková vize rovnosti žen a mužů, např. cíl podporovat a oceňovat rovnost žen a mužů a rovné příležitosti pro všechny a odstraňovat z pracovní kultury genderové stereotypy;
 - b. závazek zajistit rovnost všech pracovníků a odpovídající opatření pro provedení podnikové vize;
 - c. stanovisko, že se podnik zavazuje bojovat proti sexuálnímu obtěžování, obtěžování a sexismu, včetně příslušných opatření;
 - d. komunikační strategie pro rozšíření politiky do povědomí všech zaměstnanců a na všech úrovních řízení;
 - e. monitorování a hodnocení politiky rovnosti žen a mužů.
4. Kromě toho spadá definování strategie pro rovnost žen a mužů pod zodpovědnost nejvyššího vedení. Strategie zahrnuje:
 - cíle,
 - harmonogram,
 - opatření,
 - rozdělení povinností,
 - monitorování a hodnocení,
 - podávání zpráv.

S výjimkou závazných opatření budou ostatní prvky strategie určeny podnikem, a to v souladu s podnikovou politikou rovnosti žen a mužů.

Další opatření jsou uvedena v příloze 1.

Oblast politiky 2: Cíle pro vyvážené zastoupení žen a mužů

Zásada

Zvýšit vyvážené zastoupení žen a mužů mezi zaměstnanci a ve vedení podniku a zajistit vhodné zastoupení žen ve správních radách podniků je nezbytné pro nápravu nerovnosti mezi ženami a muži, aby mohl být v odvětví železniční dopravy následně plně využit potenciál smíšené pracovní síly.

Opatření

1. Podniky se musí snažit dosáhnout vyváženějšího zastoupení žen a mužů, a to zejména zvýšením podílu méně zastoupeného pohlaví na místech, kde je nevyváženost vysoká.

2. Aby bylo možné dosáhnout vyváženého zastoupení žen a mužů v celkové pracovní síle a/nebo v konkrétních profesních kategoriích, měly by podniky určit hlavní překážky a zavést odpovídající opatření.

Další opatření jsou uvedena v příloze 1.

Oblast politiky 3: Nábor

Zásada

Aby se ženy ve větší míře ucházely o pracovní místo či profesi v odvětví železniční dopravy, musí je podniky přímo oslovit během celkové komunikace a náborového řízení a také v popisu práce.

Opatření

1. Zaměstnavatelé musí ve veškeré komunikaci na úrovni podniku – na svých webových stránkách, v časopisech, na sociálních médiích atd. – používat inkluzivní jazyk zohledňující rovnost žen a mužů na základě zásady nediskriminace. Musí formulovat oznámení o volných pracovních místech způsobem, který bude pro ženy atraktivní, včetně volby obrazových materiálů.
2. Náboráři musí vést pracovní pohovory nediskriminačním způsobem. Proto musí být pravidelně školeni, aby v tomto ohledu došlo ke zvýšení povědomí a dovedností.
3. Podniky musí přezkoumat popisy profilů pracovních míst, aby vyloučily genderově stereotypní kritéria a zavedly postup, který zajistí, že nové pracovní profily budou inkluzivní.
4. Pro přilákání potenciálních kandidátek, mladých žen, studentek a stážistek do odvětví železniční dopravy by podniky měly vyvinout množství dalších činností, jako jsou kampaně a iniciativy ve spolupráci se školami a univerzitami na podporu zaměstnání žen v tomto odvětví, zejména v technických profesích.

Oblast politiky 4: Sladění pracovního a soukromého života

Zásada

Možnost sladění pracovního a soukromého života je pro přilákání žen do odvětví železniční dopravy klíčová. Pružné uspořádání práce a také mateřská, otcovská, rodičovská a pečovatelská dovolená mohou významně zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců. Všem zaměstnancům ve všech typech profesí by měly být k dispozici různé prostředky.

Opatření

1. Zaměstnavatelé by měli umožnit pružné uspořádání práce v závislosti na individuálních potřebách jednotlivých zaměstnanců. Také by měli umožnit pružné uspořádání práce pro

pracovníky v provozních profesích (tj. pro zaměstnance pracující na směny a ve střídavých službách).

2. Musí být zohledněny stávající právní předpisy, jako například směrnice 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, zejména článek 9.
3. Podniky musí zajistit, aby pružné uspořádání práce nemělo negativní dopad na rozvoj odborných a pracovních kompetencí.

Další opatření jsou uvedena v příloze 1.

Oblast politiky 5: Profesní rozvoj

Zásada

Ženy jsou v odvětví železniční dopravy stále málo zastoupeny. Opatření, která byla doposud přijata, je tedy třeba posílit, aby podporovala povýšení žen a jejich profesní rozvoj na všech úrovních.

Opatření

1. V případě interního povýšení v rámci konkrétní profese musí podniky uplatňovat stejné zásady nediskriminace jako u náboru pracovníků z vnějších zdrojů.
2. Podniky musí ženám zajistit rovný přístup k opatřením v oblasti rozvoje a kvalifikací a ke všem úrovním, včetně těch nejvyšších pozic. To platí také pro ženy, které nejsou zaměstnány na plný úvazek.
3. Podniky musí své systémy hodnocení pro profesní rozvoj založit na genderově neutrálních ukazatelích a musí zohlednit i kvalitu a výsledky práce.
4. Podniky musí do užšího výběru pro jakoukoli vedoucí pozici, která má být obsazena, vybrat jako potenciálního kandidáta alespoň jednu ženu. Odchylka je možná pouze v případě, že bylo pro nalezení správné kandidátky vynaloženo veškeré přiměřené a konkrétní úsilí.
5. Všichni zaměstnanci musí být o zahájení výběrového řízení pro vyšší pozici informováni a všichni se o danou pozici mohou ucházet. Oddělení lidských zdrojů musí o tomto ženy aktivně informovat a podporovat je ve využití těchto příležitostí.

Další opatření jsou uvedena v příloze 1.

Oblast politiky 6: Stejná odměna a rozdíly v odměňování žen a mužů

Zásada

Právo na stejnou odměnu žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci je jednou ze základních zásad EU zakotvených v Římské smlouvě a musí být provedeno. Základem pro účinné provedení práva

na stejnou odměnu je zajistit, aby byly zásady odměňování v podniku pro všechny zaměstnance transparentní.

Opatření

1. Pokud jde o výše odměn, navyšování platů a udělování bonusů, nesmí podniky nikoho diskriminovat na základě pohlaví.

Proto by podniky měly:

- znovu posoudit své zásady odměňování (četnost posouzení bude určena také v závislosti na velikosti podniku a jeho zdrojích) a zahrnout do posouzení antidiskriminační aspekty a aspekty rovnosti,
- posuzovat a porovnávat hodnotu práce na základě objektivních kritérií, jako je vzdělání, profesní a odborné požadavky, dovednosti, snaha a zodpovědnost, odvedená práce a druh zahrnutých úkolů, aby se zabránilo diskriminaci v odměňování na základě předpojatých platových tabulek podle pohlaví.

2. Zaměstnavatelé musí monitorovat výši mezd u mužů a žen na srovnatelných pozicích.

Další opatření jsou uvedena v příloze 1.

Oblast politiky 7: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí

Zásada

Podnikové politiky v oblasti prevence zajišťující bezpečnost a ochranu zdraví při práci a bezpečné pracovní prostředí musí také zahrnovat genderové hledisko, aby mohly být zohledněny i konkrétní potřeby žen. To pomůže ženy v odvětví železniční dopravy udržet.

Opatření

1. Podniky musí poskytnout osobní ochranné prostředky (OOP) pro všechny činnosti a všechny kategorie pracovníků, ve kterých jsou potřeba, přičemž tyto prostředky musí být co nejvhodnější (široká škála velikostí vhodných pro ženy) pro všechna pohlaví s ohledem na specifičnost žen. Osobní ochranné prostředky musí být navrženy a vyrobeny tak, aby vyhovovaly konkrétní pracovní pozici / konkrétnímu použití, a musí být navrženy pro každé pohlaví, aby vyhovovaly morfologii všech zaměstnanců.
2. Hygienická zařízení v budovách musí splňovat normy bezpečnosti a ochrany soukromí z hlediska mužů i žen a podniky musí úroveň bezpečnosti a ochrany soukromí ověřit. Podniky chápou důležitost tohoto aspektu.
3. Kromě zajištění obecných povinností v oblasti zdraví, bezpečnosti a zabezpečení zaměstnanců musí zaměstnavatelé pokud možno poskytnout vhodné bezpečnostní podmínky pro ženy pracující ve vlacích, a to zejména v pozdních či nočních hodinách.

Další opatření jsou uvedena v příloze 1.

Oblast politiky 8: Předcházení sexuálnímu obtěžování a sexismu

Zásada

Bezpečí a vzájemný respekt jsou nezbytné pro duševní pohodu zaměstnanců, a tudíž i pro jejich pracovní výkonnost. Chování související s obtěžováním, sexuálním obtěžováním a sexismem je pro člověka pokořující, ponižující a ničí či poškozuje jeho duševní pohodu, sebeúctu a důstojnost; je nepřijatelné a může nepříznivě ovlivnit kvalitu přidělené práce. Mimoto mají tyto formy chování přímý ekonomický dopad, a to pokud jde o nepřítomnost, fluktuaci zaměstnanců a duševní pohodu zaměstnanců. Obtěžování musí být považováno za diskriminaci.

Každá osoba má právo na důstojné zacházení a respekt, a proto musí být přijata opatření, která sexuálnímu obtěžování a sexismu zabrání a budou proti nim bojovat.

Opatření

1. Musí být přijaty zásady pro zamezení sexuálnímu obtěžování, obtěžování a sexismu. Tyto zásady by měly:
 - jasně uvádět, co je v pracovním kolektivu považováno za nevhodné chování,
 - vysvětlit, že takové chování může být za určitých podmínek nezákonné,
 - uvádět, že všechny formy nevhodného chování je třeba zarazit a sankcionovat a že takové chování není dovoleno a nebude tolerováno,
 - obsahovat jasná, úměrná/pokroková a řádně prosazovaná disciplinární řízení.
2. Osoby s řídicí odpovědností jsou povinny tyto zásady provádět a přijmout ve svých organizacích nápravná opatření. Příkladné chování z jejich strany je pro jejich legitimitu nezbytné. Při předcházení sexuálnímu obtěžování a dalším druhům nevhodného chování a jejich sankcionování hrají zásadní roli.
3. Pokrok ohledně provádění těchto zásad a jejich účinnosti je třeba přezkoumávat a monitorovat.
4. Podniky musí na případné obtěžování reagovat rychle a musí navrhnout opatření pro jeho vyřešení.
5. Aby byly oběti při ohlášení incidentu chráněny, musí být zajištěno jejich soukromí s cílem zamezit jakýmkoli diskriminačním opatřením.

Další opatření jsou uvedena v příloze 1.

Článek 6: Zásady vytváření a provádění politiky rovnosti žen a mužů v podnicích

Vytváření podnikové politiky rovnosti žen a mužů a rozmanitosti a provádění daných opatření musí být v souladu s následujícími zásadami:

- a) Vyhnout se duplikaci: když je opatření z článku 5 již provedeno v rámci podnikové politiky rovnosti žen a mužů a rozmanitosti, je to v souladu s touto dohodou.
- b) Pokud opatření, konkrétně opatření v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, ovlivňují organizační a provozní potřeby podniku z hlediska pravidelnosti, zabezpečení a bezpečnosti služeb, měly by být potřeby podniků v rovnováze s potřebami zaměstnanců, a to zejména pokud jde o provozní profese.
- c) Vytváření a provádění politik a opatření této dohody jsou předmětem sociálního dialogu v podnicích; do něj musí být zapojeny také odborové svazy.
- d) Vytváření a provádění zohledňuje i právní ustanovení a systémy průmyslových vztahů jednotlivých zemí/podniků, a to prostřednictvím různých nástrojů formální výměny mezi sociálními partnery, včetně kolektivního vyjednávání.

Článek 7: Podávání zpráv

Podepsané strany souhlasí, že podniky budou monitorovat provedená opatření a každoročně poskytnou údaje pro evropskou zprávu („zpráva WiR“)², která bude zveřejňována každé 2 roky.

Zpráva WiR bude analyzovat tyto údaje poskytnuté podniky a rozdělené podle pohlaví a bude sloužit jako základ pro opětovné posouzení strategií a politik obsažených v této dohodě.

Ve zprávě WiR se zohledňují jak kvalitativní aspekty (např. opatření přijatá pro rozvoj rozmanitosti z hlediska pohlaví a rovnosti žen a mužů a jejich účinnost, problémy s jejich prováděním, příklady osvědčených postupů), tak i kvantitativní aspekty (např. statistiky s údaji rozlišující ženy a muže v různých ohledech oblastí politiky, jež jsou zmíněny v článku 5 a v příloze 1), které podniky musí zavést.

Sociální partneři CER a ETF za podpory Evropské komise (GŘ pro zaměstnanost) společně přezkoumají možnosti evropského financování potřebného pro vypracování zprávy WiR (na základě provádění dohody o ženách zaměstnaných v železniční dopravě), a to jak z hlediska výběru správné rozpočtové položky jakožto hlavního příjmu pro vytvoření jejich společné akce, tak z hlediska podání příslušné žádosti.

Článek 8: Opětovné posouzení podnikových politik

Podniky budou pravidelně (alespoň každé dva roky) opětovně posuzovat své politiky rovnosti žen a mužů a rozmanitosti z hlediska pohlaví, a to na základě procesu monitorování, hodnocení a podávání zpráv. Podávání zpráv, jak je zmíněno v článku 7, je minimálním požadavkem.

Článek 9: Opětovné posouzení této dohody

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>

Dva roky po podpisu této dohody evropští sociální partneři posoudí povinná opatření z článku 5, zejména oblasti politiky 2, 4 a 6. Zavazují se oblasti politiky znovu projednat za účelem posílení opatření, která mají pomoci dosáhnout cílů této dohody. Zohlední rovněž vývoj příslušných právních předpisů EU³.

Článek 10: Provádění a následná opatření

V kontextu článku 155 Smlouvy se touto samostatnou evropskou dohodou členové CER a ETF zavazují podporovat rovnost žen a mužů a rozmanitost z hlediska pohlaví v odvětví železniční dopravy a provést zásady a opatření v souladu s čl. 6 písm. c) a manažerskými a pracovními postupy či praktikami, jež jsou specifické pro jednotlivé členské státy a země Evropského hospodářského prostoru.

Dva roky po podpisu dohody podají členové podepsaných stran Společenství evropských železničních a infrastrukturních podniků (CER) a Evropské federaci pracovníků v dopravě (ETF) zprávu o provádění této dohody, a to v rámci výboru pro sociální dialog v odvětví železniční dopravy.

Bez ohledu na článek 9 se Společenství evropských železničních a infrastrukturních podniků (CER) a Evropská federace pracovníků v dopravě (ETF) zavazují provést do dvou let od podpisu této dohody celkové posouzení jejího provádění a jejích dopadů.

V Bruselu dne 5. listopadu 2021:

Za CER:

Za ETF:

X

X

X

X

PŘÍLOHY

Příloha 1:

Tato příloha obsahuje další důrazně doporučovaná a možná opatření pro jednotlivé oblasti politiky, která mohou pomoci dosáhnout cílů této dohody.

³ Například návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (COM(2021) 93 final)

Oblast politiky 1: Celková politika rovnosti žen a mužů

1. Otázky rovnosti žen a mužů by měly být řešeny, jakmile zaměstnanec do dané organizace nastoupí. To lze provést prostřednictvím komunikace a/nebo školení, nejlépe opakovaně. Nemusí se jednat o specifické školení o otázkách rovnosti žen a mužů; tuto problematiku lze zakomponovat do jiných školení nebo do postupu zaškolení.
2. Podniky by měly jmenovat kontaktní osobu odpovědnou za rovné příležitosti či ve svých organizacích zřídit oddělení/komisi pro rovné příležitosti a/nebo vytvořit společné orgány odpovědné za rovné příležitosti. Ty musí navrhovat, přijímat (v závislosti na organizaci podniku / systému průmyslových vztahů) a monitorovat opatření týkající se rovnosti žen a mužů. Pokud se daným tématem v oblasti rovnosti žen a mužů zabývá určitá dohoda, orgán monitorující provádění této dohody plní roli orgánu odpovědného za rovné příležitosti. Orgány se scházejí alespoň jednou ročně.
3. Podniky by si měly vytvářet vnitřní statistiky (alespoň jednou za dva roky), aby měly základ pro monitorování a hodnocení podnikové vize a strategie v oblasti rovnosti žen a mužů. Tyto statistiky by měly v daném podniku rozlišovat ženy a muže, pokud jde o témata jako počet zaměstnanců (celkový, dle profesních skupin, dle úrovně řízení), nábor, školení a mzdy. Tyto statistiky by se měly sdílet na všech úrovních řízení a se zástupci zaměstnanců podniku.

Oblast politiky 2: Cíle pro vyvážené zastoupení žen a mužů

1. Každý podnik by měl formulovat své krátkodobé i dlouhodobé cíle v oblasti lidských zdrojů, a to s ohledem na genderový aspekt („začleňování hlediska rovnosti žen a mužů“)
 - a. Za účelem monitorování účinnosti opatření v oblasti rozmanitosti z hlediska pohlaví by měly zprávy a statistiky podniku / oddělení lidských zdrojů ilustrovat vývoj podílu žen v celkovém počtu zaměstnanců a případně v konkrétních profesních kategoriích. Tyto informace by měly být dostupné všem vedoucím pracovníkům.
 - b. Aby bylo dosaženo vyváženého zastoupení žen a mužů v celkové pracovní síle a/nebo v konkrétních profesních kategoriích, podniky by měly určit hlavní překážky a zavést vhodná opatření, která by vedla k větší zaměstnanosti žen.

Řídící úrovně

2. Podíl žen na nejvyšší a druhé nejvyšší řídicí úrovni (které si určuje podnik) by měl být alespoň úměrný celkovému podílu žen mezi zaměstnanci. Jakožto forma pozitivní diskriminace by mělo existovat opatření pro upřednostnění žen, pokud mají všichni kandidáti (muži i ženy) stejnou kvalifikaci (v případě, že to vnitrostátní právní předpisy dovolují).

Dozorčí a správní rady – zástupci vedení podniku

3. Cílem podniků by mělo být odrážet rozmanitost z hlediska pohlaví mezi zástupci vedení a příslušnými dozorčími a správními radami, a to s ohledem na relativní podíl žen v celkové pracovní síle, ledaže by vnitrostátní právní předpisy stanovovaly v radách jiný podíl žen.
4. Tyto cíle platí pro všechny části rad, do kterých mohou železniční podniky jmenovat členy železniční podniky.

Dozorčí a správní rady – zástupci zaměstnanců

5. Mezi zástupci zaměstnanců v dozorčích a správních radách podniků by také mělo být vyvážené zastoupení žen a mužů.
6. Pro zvýšení rozmanitosti by zastoupení zaměstnanců v železničních podnicích mělo do voleb nominovat kandidátky, aby jejich počet v zastoupení zaměstnanců / odborové delegaci dozorčích a správních rad podniků byl alespoň úměrný podílu žen mezi zaměstnanci.

Zvláštní případ

7. V železničních podnicích, ve kterých je podíl žen v pracovní síle velmi nízký a sám o sobě by tedy zastoupení v radě nevyžadoval, by měla být v radě alespoň jedna žena.

Oblast politiky 3: Nábor

Žádná další opatření

Oblast politiky 4: Sladění pracovního a soukromého života

Práce na částečný úvazek

1. Zaměstnavatelé by měli umožnit práci na částečný úvazek na všech úrovních řízení a ve všech druzích profesí. Avšak než se o práci na částečný úvazek rozhodne, mělo by se zvážit i jiné pružné uspořádání práce, které by mělo být danému zaměstnanci umožněno, aby nebyla negativně ovlivněna jeho mzda a důchod.

Informace

2. Zaměstnavatelé by měli poskytnout informace o možnostech pružné pracovní doby a práce na částečný úvazek:
 - vedoucím pracovníkům (vedení oddělení lidských zdrojů a technickému vedení), a to ohledně řízení pružného uspořádání práce a práce na částečný úvazek a praktického provádění podnikových opatření v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, např. prostřednictvím školení, informačních letáků, podnikového intranetu, pokynů pro oddělení lidských zdrojů,
 - všem zaměstnancům a odborovým svazům, aby se mezi zaměstnanci zvýšila pravděpodobnost kladné reakce, a pokud jde o práci na částečný úvazek, měli by je zaměstnavatelé informovat o očekávaných finančních důsledcích, např. dopad na mzdy a důchody.

Možnosti

3. Následující příkladný seznam možných opatření lze využít:

Pro pružné uspořádání práce, například:

- tzv. inteligentní práce (*smart working*) nebo práce na dálku,
- účty pracovní doby místo klasického odměňování (evidence práce přesčas a kompenzace volnem),
- roční účty pracovní doby (možnost nashromáždit si odpracovaný čas za několik let pro dlouhodobější volno),
- pružná pracovní doba (základní pracovní doba, kdy je přítomnost nutná, přičemž příchod/odchod z kanceláře je pružný).

Pro práci na částečný úvazek, například:

- sladění práce s péčí o děti (v tomto případě by měla mít přednost) po mateřské či otcovské dovolené,
- pokud osoba pečuje o člena rodiny či příbuzné, jako jsou rodiče, postižené osoby atd. (v tomto případě by měla mít přednost), i v případě oddělení od společného bydlení (např. v případě pečovatelské dovolené).

Pro dodatečná opatření v případě mateřské/otcovské/rodičovské dovolené, například:

- poskytnutí informací o právních předpisech týkajících se pracujících rodičů a o problémech souvisejících s prací, které mohou nastat během těhotenství, mateřství, otcovské dovolené, rodičovské dovolené a při návratu z rodičovské dovolené, a to prostřednictvím intranetových webových stránek či jiných nástrojů,
- poskytnutí konkrétních školení pro zaměstnané ženy a jejich nadřízené před těhotenstvím a mateřskou dovolenou i po nich,
- poskytnutí informací o strukturálních změnách, o činnostech zaměstnanců/oddělení, o zavádění nových technologií atd.; zaměstnanci na mateřské, otcovské, rodičovské či pečovatelské dovolené musí být stále informováni,
- soulad s nařízením, že po mateřské, otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené mají zaměstnanci právo vrátit se do své práce či na rovnocenné pracovní místo,
- zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek či na otcovské, mateřské, rodičovské či pečovatelské dovolené by mělo být umožněno zůstat s podnikem v kontaktu, aby mohli být o vývoji v podniku plně informováni, pokud chtějí.

Pro další opatření zajišťující dobré životní podmínky na úrovni podniku za účelem sladění pracovního a soukromého života, například:

- vzdělávací služby jako mateřské školky,
- školní učebnice, doprava do školy, stipendia,
- rekreační střediska,
- studijní volna,
- jazykové kurzy,
- asistenční služby pro rodinné příslušníky starší 75 let nebo pro nesoběstačné rodinné příslušníky zaměstnanců.

Oblast politiky 5: Profesní rozvoj

1. Poskytování osobní péče nebo podpora rodinných příslušníků by neměly mít negativní dopad na kariéru pečovatelů (opatření pro zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem by sama o sobě neměla podněcovat diskriminaci).
2. Podniky by měly mladé ženy vnímat jako nové lídry s velkým potenciálem a měly by cíleně podporovat jejich rozvoj, aby posílily jejich postavení a ony mohly převzít vedoucí role (např. prostřednictvím práce v tandemu se zkušenými vedoucími pracovníky).
3. Podniky by měly podporovat kurzy profesní přípravy, aby ženy mohly rozvinout své manažerské a další schopnosti, a postoupit tak na vyšší pozice. Také by měly být nabízeny kurzy pro rozvoj sociálních dovedností a pro posílení postavení žen v oblasti profesního rozvoje a vedoucích pracovních míst. Tyto kurzy by měly být nabízeny pouze ženám.
4. Podniky by měly podporovat školení, díky kterým se ženy budou moci přesunout z pracovních míst, která jsou tradičně vyhrazena spíše ženám, na inovativnější/techničtější pracovní místa.
5. Podniky by měly ženy povzbuzovat k účasti na nepovinných školeních a monitorovat vývoj.

Oblast politiky 6: Stejná odměna a rozdíly v odměňování žen a mužů

Odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů

1. Zaměstnavatelé by měli analyzovat původ rozdílů v odměňování žen a mužů; představit konkrétní ukazatele a seznam opatření, aby se rozdílům v odměňování žen a mužů zabránilo.
2. Zaměstnavatelé by měli snížit dopad mateřských a rodičovských dovolených na pohyblivé složky mzdy.
3. Zaměstnavatelé by měli snížit dopad kritéria docházky/přítomnosti ve výpočtu složek mzdy sestávajících z ročních bonusů a bonusů na základě výkonu.

Transparentnost: Informace, komunikace a podávání zpráv

4. Zaměstnavatelé by měli zaměstnancům zpřístupnit pravidla a kritéria (např. vnitrostátní právní předpisy; kolektivní smlouvy; odvětvová či podniková pravidla) využívaná pro určení pohyblivých složek odměny, jako jsou platby v naturáliích a bonusy. V případě diskriminace všechna tato opatření zlepšují vyhlídky pro úspěšné vyřízení pohledávek zaměstnanců. Tato transparentnost podniků pomůže vyhnout se diskriminaci v odměňování.
5. Zaměstnavatelé by vzhledem k zásadě o stejné odměně za stejnou nebo rovnocennou práci měli zaměstnancům umožnit získat informace o příslušné výši odměn pro kategorii pracovníků, do které spadají (např. pro určitou profesi), a to i podle pohlaví.

Prosazování práva

6. Zaměstnavatelé by měli zaměstnancům, kteří se obávají, že došlo k diskriminaci, umožnit využít opravné prostředky / stížnosti.
7. Zaměstnavatelé by měli zaměstnance informovat o tom, na koho se mohou obrátit, pokud se obávají, že došlo k diskriminaci (např. na odpovědnou osobu či oddělení).

Zvyšování povědomí a školení vedoucích pracovníků

8. Zaměstnavatelé by měli zahrnout zásadu stejné odměny jako součást nediskriminačních modulů ve školeních pro odborníky v oblasti lidských zdrojů, náboráře a vedoucí pracovníky. To by mělo pomoci zvýšit povědomí o rizicích nevědomé předpojatosti ve výběrovém řízení, v hodnocení a při povyšování.
9. Zaměstnavatelé mohou zvýšit povědomí pomocí *ad hoc* kampaní, činností zvyšujících povědomí a/nebo odbornými kurzy či semináři pro vedoucí pracovníky. Rozsah těchto činností může přesahovat aspekt pohlaví a může se zabývat „rozmanitostí“ v obecnějším měřítku.

Oblast politiky 7: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí

1. Zaměstnavatelé by měli povést posouzení rizik v oblasti bezpečnosti a zdraví z hlediska pohlaví, výsledky analyzovat a přijmout nezbytná opatření.
2. Za účelem zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u obsluhy vlaků a strojvedoucích mohou zaměstnavatelé zavést následující opatření:
 - sestavit smíšené týmy pro noční směny či obzvlášť rizikové zeměpisné oblasti,
 - vymezit vyhrazená parkoviště pro noční směny vedené ženami či těhotnými ženami (jako pilotní projekty),
 - zmapovat pracoviště a ověřit rizika (týkající se násilí ze strany třetích osob),
 - provést mezi ženami průzkum ohledně možných rizik,
 - přijmout opatření pro zajištění dobře osvětlených parkovišť poblíž pracoviště,
 - poskytnout všem zaměstnancům, a zejména ženám, bezpečnostní výcvik,
 - přijmout opatření, která mezi zaměstnanci i širokou veřejností zajistí zvýšení povědomí o bezpečnosti zaměstnanců v odvětví železniční dopravy ve vlacích a na stanicích.
3. Pokud jde o pravidelné zdravotní prohlídky zaměstnanců plnící úkoly v oblasti bezpečnosti a o zdravotnické služby poskytované jednotlivými podniky, měli by zaměstnavatelé zavést celkový zdravotní přístup zohledňující rozdíly a podobnosti z hlediska pohlaví v chování ve vztahu ke zdraví a v prevenci, pokud jde o symptomy, rozvoj onemocnění a diagnózu ve vztahu k léčebným prostředkům.

Oblast politiky 8: Předcházení sexuálnímu obtěžování a sexismu

1. Politika proti sexuálnímu obtěžování a sexismu může být v širším smyslu začleněna do politiky práce / politiky vzájemného respektu, jež by měly udávat pravidla, jak mít v pracovním kolektivu vztahy založené na respektu.
2. Komunikace a povědomí:
 - O politice proti sexuálnímu obtěžování a dalším nevhodným chováním by měli být informováni všichni odborníci zaměstnaní v odvětví železniční dopravy, a to na všech úrovních včetně vedoucích pracovníků.
 - Zaměstnanci by si měli být vědomi následků nevhodného chování.
 - Za účelem podpory bezpečného prostředí bez sexuálního obtěžování, obtěžování a sexismu pro zaměstnance i pro třetí strany je doporučeno sdělit i zákazníkům (např. prostřednictvím sociálních médií), že podnik bere tyto záležitosti vážně a má zavedenou takovou politiku.
3. Osoby s řídicí odpovědností by měly:
 - zvyšovat povědomí o svých povinnostech v oblasti sexuálního obtěžování, obtěžování a sexismu prostřednictvím školení, komunikace, virtuálního školení atd.,
 - zajistit prostřednictvím preventivních opatření a hrozby sankcí, aby k obtěžování nedocházelo,
 - nést odpovědnost za zajištění toho, že všichni zaměstnanci rozumí svým rolím a povinnostem a znají postupy pro podání stížnosti,
 - zajistit při řešení stížností spravedlivé zacházení se všemi stranami.

Příloha 2: Definice

Následující definice a pojmy poskytují podnikům a sociálním partnerům pokyny pro provedení této dohody.

Pozitivní diskriminace

Opatření zaměřená na určitou skupinu, jež mají vyloučit diskriminaci nebo jí zabránit, či kompenzovat nevýhody vyvstávající z již existujících přístupů, chování a struktur.

Pozitivní diskriminací se rozumí činnost, jejímž cílem je upřednostňovat přístup členů určité kategorie osob, v tomto případě žen, k právům, která jim jsou zaručena, do stejné míry jako členům jiných kategorií, v tomto případě mužům.

V určitých případech se diskriminace vyskytne z toho důvodu, že stejné pravidlo je uplatňováno pro všechny bez zohlednění příslušných rozdílů. Aby mohlo dojít k nápravě a bylo možné takové situaci předcházet, musí orgány státní správy, zaměstnavatelé a poskytovatelé služeb zajistit, že podniknou kroky pro úpravu svých pravidel a postupů, aby byly tyto rozdíly zohledněny – tedy musí své stávající politiky a opatření nějak přizpůsobit. V kontextu OSN se toto označuje jako „zvláštní opatření“, zatímco v kontextu práva EU jsou uváděny pojmy „specifická opatření“ či „pozitivní činnost“. Přijetím zvláštních opatření jsou orgány státní správy schopny zajistit „udržitelnou rovnost“, tedy rovné využití příležitostí k přístupu k výhodám ve společnosti, spíše než pouze „formální rovnost“. (EIGE)

Přímou diskriminací se rozumí situace, kdy se s jednou osobou z důvodu jejího pohlaví zachází méně příznivě, než se zachází či zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. (Čl. 3 s. 32 návrhu směrnice o transparentnosti odměňování)

K **přímé diskriminaci** dochází, když rozdíl v zacházení přímo závisí vyloženě na rozlišení na základě pohlaví a charakteristik mužů a žen, což nelze objektivně zdůvodnit. (EIGE)

Přímou diskriminací se rozumí situace, kdy by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné. (Čl. 3 s. 32 návrhu směrnice o transparentnosti odměňování)

Přímá diskriminace

Diskriminace, kdy se s jednou osobou z důvodu jejího pohlaví, věku, národnosti, rasy, etnického původu, náboženství či víry, zdraví, zdravotního postižení, sexuální orientace nebo genderové identity zachází méně příznivě, než se zachází či zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

Méně příznivé zacházení s ženou kvůli těhotenství či mateřské dovolené je přímou diskriminací vůči ženám.

Nepřímá diskriminace

Diskriminace, ke které dochází, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Posílení postavení žen

Posílení postavení žen a dívek se týká získání moci a kontroly nad jejich vlastními životy. Zahrnuje zvyšování povědomí, nabývání sebedůvěry, rozšíření možností, zvýšení přístupu k prostředkům a kontroly nad nimi a opatření pro změnu struktur a institucí, jež posilují a prodlužují trvání diskriminace na základě pohlaví a nerovnosti. Z toho plyne, že aby mohlo dojít k posílení postavení žen, nestačí mít pouze stejné schopnosti (např. v oblasti vzdělání a zdraví) a stejný přístup k prostředkům a příležitostem (jako pozemek a zaměstnání), ale je třeba mít také možnost využít tato práva, schopnosti, prostředky a příležitosti za účelem učinění strategických voleb a rozhodnutí (jak je poskytnuto prostřednictvím příležitostí zaujmout vedoucí pozice a stát se součástí politických institucí). (EIGE)

Rovné příležitosti pro ženy a muže

Tento pojem uvádí neexistenci překážek pro ekonomické, politické a společenské zapojení z hlediska pohlaví a dalších charakteristik. Takové překážky jsou často nepřímé, těžko rozeznatelné a jsou způsobeny a udržovány strukturálními jevy a společenským zobrazováním, které se ukázaly jako odolné vůči změnám. Rovné příležitosti, jež jsou jedním z cílů rovnosti žen a mužů, jsou založeny na základním principu, že pro nápravu hluboko zakořeněných a neustávajících nerovností je nezbytná celá řada strategií, kroků a opatření. (EIGE)

Rovné zacházení pro ženy a muže

Zajištění nepřítomnosti diskriminace na základě pohlaví, ať už přímé či nepřímé.

Pohlaví

Společenské faktory a příležitosti související s tím, že je daná osoba žena či muž, a se vztahy mezi ženami a muži či dívkami a chlapci a také se vztahy mezi ženami a mezi muži.

Rovnost žen a mužů

Rovnost neznamená, že ženy a muži se stanou stejnými, ale že ženská a mužská práva, povinnosti a příležitosti nebudou záviset na tom, zda se daná osoba narodila jako žena či jako muž. Z rovnosti žen a mužů vyplývá, že jsou zohledněny zájmy, potřeby a priority žen i mužů, a tudíž se uznává rozmanitost různých skupin žen a mužů. Rovnost žen a mužů není pouze otázkou žen, ale měla by zahrnovat a plně zapojovat muže i ženy. Rovnost mezi ženami a muži je vnímána jako otázka lidských práv a také jako předpoklad pro udržitelný rozvoj zaměřený na lidi a jeho ukazatel.

Rovnost žen a mužů

Tento pojem odkazuje na rovná práva, povinnosti a příležitosti žen a mužů i chlapců a dívek. Rovnost neznamená, že ženy a muži se stanou stejnými, ale že ženská a mužská práva, povinnosti a příležitosti nebudou záviset na tom, zda se daná osoba narodila jako muž či jako žena. Z rovnosti žen a mužů vyplývá, že jsou zohledněny zájmy, potřeby a priority žen i mužů, a tudíž se uznává rozmanitost různých skupin žen a mužů. Rovnost žen a mužů není pouze otázkou žen, ale měla by zahrnovat a plně zapojovat muže i ženy. Rovnost mezi ženami a muži je vnímána jako otázka lidských práv a také jako předpoklad pro udržitelný rozvoj zaměřený na lidi a jeho ukazatel. (EIGE)

Rozdíly v odměňování žen a mužů

Jedná se o podíl výdělků mužů, který představuje rozdíl mezi průměrným hrubým výdělkem ženy a muže za hodinu.

Hrubé výděly jsou mzdy nebo platy vyplácené přímo zaměstnanci, než dojde k odečtení daně z příjmu a příspěvku na sociální zabezpečení.

V EU se rozdíl v odměňování mužů a žen oficiálně nazývá „neupravený rozdíl v odměňování žen a mužů“, a to v tom smyslu, že nezohledňuje všechny faktory, které rozdíly v odměňování mužů a žen

ovlivňují, jako například rozdíly ve vzdělání, zkušenosti na trhu práce, odpracované hodiny, druh práce atd.

Sazby odměn by měly zajistit stejnou odměnu pro ženy i muže za rovnocennou práci. MOP (viz také rozdíly v odměňování)

Rovné odměňování a stejná odměna. Právo na rovné odměňování pro muže i ženy za rovnocennou práci se běžně označuje jako „stejná odměna“. V těchto pokynech jsou pojmy „stejná odměna“ a „rovné odměňování“ zaměnitelné, i když mají v právních předpisech někdy jiné významy – tomu se věnuje část 4.

Rovné odměňování a stejná výše odměny. Rovné odměňování pro muže i ženy za rovnocennou práci je zásada, kterou má být dosažena stejná výše odměn pro muže i ženy. Stejná výše odměn pojednává o spravedlnosti v odměňování (viz část 4).

Odměna je v Úmluvě č. 100 definována tak, že „zahrnuje řádnou, základní nebo minimální mzdu nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníkovi a plynoucí z pracovníkova zaměstnání.“ (MOP)

Zvyšování povědomí o rovnosti žen a mužů

Cílem tohoto procesu je ukázat, jak existující hodnoty a standardy ovlivňují naši představu o realitě, prodlužují stereotypy a podporují mechanismy (znovu)vytvářející nerovnost. Zpochybňuje hodnoty a genderové normy vysvětlením toho, jak ovlivňují a omezují zohledněné názory a rozhodování. Kromě toho je účelem zvyšování povědomí podpořit obecnou citlivost vůči genderovým otázkám. (EIGE)

Genderové stereotypy

Předem vytvořené názory, podle nichž jsou ženám a mužům svévolně přiřazeny charakteristiky a role pouze na základě jejich pohlaví.

Další poznámky a informace

- **Obecné informace**

Genderové stereotypy mohou omezit rozvoj přirozených talentů a schopností u dívek a chlapců, žen a mužů, jakožto i obecně jejich vzdělávací a profesní zkušenosti a příležitosti v životě. Stereotypy o ženách pramení z hluboce zakořeněných přístupů, hodnot, standardů a předsudků vůči ženám a taktéž je způsobují. Používají se ke zdůvodnění a zachování historických nerovných mocenských vztahů mezi muži a ženami a také sexistických přístupů, které brání postupu žen. (EIGE)

Genderové předsudky

Předpojaté činnosti či myšlenky vycházející z přesvědčení, že ženy si nejsou s muži rovny. (EIGE)

Nevědomá předpojatost

Nevědomá předpojatost popisuje, že nevědomě zaujímáme k lidem určitý postoj či jim připisujeme stereotypy. (Google)

Nepřímá diskriminace

K nepřímé diskriminaci dochází, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné. Tento pojem se soustředí na účinek pravidla či postupu a zohledňuje každodenní sociální reality.

K nepřímé diskriminaci dochází, když se právní předpis, politika či program nejeví jako diskriminační, ale jakmile dojde k jejich provedení, diskriminační účinek se projeví. To se může například stát, když jsou ženy ve srovnání s muži znevýhodněny v souvislosti s využitím určité příležitosti či výhody kvůli již dříve existujícím nerovnostem. Zavedení genderově neutrálního právního předpisu může existující nerovnosti zachovat či je ještě více prohloubit. (EIGE)

Genderové předsudky

Genderovými předsudky se rozumí to, jakým způsobem jsou určité práce zvýhodněné či znevýhodněné pro jednotlivá pohlaví. Tento typ předsudků se může projevit v jakékoli fázi programu pro stejnou výši odměn. (EIGE)

Rozdíl mezi ženami a muži

Rozdíl mezi ženami a muži v jakékoli oblasti v souvislosti s jejich mírou zapojení, přístupem, právy, odměňováním či výhodami. (EIGE)

Posouzení dopadů na rovnost žen a mužů

Zkoumání politických návrhů za účelem zjištění toho, zda odlišně ovlivní ženy a muže, s cílem upravit tyto návrhy tak, aby byly diskriminační účinky neutralizovány a prosazovaly rovnost žen a mužů,

Jde o postup *ex-ante*, který by měl být proveden před konečným rozhodnutím o politickém návrhu. Zahrnuje srovnání a posouzení stávající situace a trendů podle kritérií souvisejících s pohlavím v souvislosti s očekávaným výsledkem ze zavedení navrhované politiky. Posouzení dopadů na rovnost žen a mužů se využívá k posouzení dopadu určitého politického návrhu na ženy a muže a obecně i na vztahy mezi nimi. (EIGE)

Genderové ukazatele

Genderové ukazatele jsou zavedeny pro postupné měření a srovnávání situace žen a mužů. Genderové ukazatele mohou odkazovat na kvantitativní ukazatele (na základě statistik rozlišených podle pohlaví) nebo na kvalitativní ukazatele (na základě zkušeností žen a mužů, jejich postojů, názorů a pocitů). Díky ukazatelům zohledňujícím rovnost žen a mužů lze změřit změny ve vztazích mezi ženami a muži

v souvislosti s určitou oblastí politiky, konkrétním programem nebo činností, či také změny ve stavu nebo situaci žen a mužů.

Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů

Systematické zohledňování rozdílů mezi podmínkami, situacemi a potřebami žen a mužů ve všech politikách a opatřeních Společenství.

Při začleňování hlediska rovnosti žen a mužů jde o (re)organizaci, zlepšení, vývoj a hodnocení politických procesů, aby bylo hledisko rovnosti žen a mužů ze strany účastníků, kteří se obvykle na vytváření politiky podílejí, začleněno do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích.

Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů je proces, při kterém se posuzují důsledky jakýchkoli plánovaných opatření, včetně právních předpisů, politik či programů, na ženy a muže, a to ve všech oblastech a na všech úrovních. Jde o způsob, jakým udělat z obav a zkušeností žen i mužů nedílnou součást návrhu, provádění, monitorování a hodnocení politik a programů ve všech politických, hospodářských a společenských sférách, aby mohli ženy i muži těžit ze stejných výhod a nebyla podporována nerovnost. Hlavním cílem je dosáhnout rovnosti žen a mužů. (EIGE)

Při **začleňování hlediska rovnosti žen a mužů** jde o (re)organizaci, zlepšení, vývoj a hodnocení politických procesů, aby bylo hledisko rovnosti žen a mužů ze strany účastníků, kteří se obvykle na vytváření politiky podílejí, začleněno do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích. Glossář termínů týkajících se rovnosti žen a mužů (Rada EU)

Hledisko rovnosti žen a mužů

Analýza z hlediska rovnosti žen a mužů pomáhá zjistit, zda jsou v návrhu stejnoměrně zohledněny potřeby žen a mužů a zda se jim návrh věnuje. Umožňuje to tvůrcům politiky vytvářet politiky s pochopením socioekonomické reality žen a mužů a zohledňovat v politikách rozdíly (z hlediska pohlaví).

Hledisko rovnosti žen a mužů je nástrojem umožňujícím přistupovat k realitě zkoumáním podílu moci ve vztazích mezi muži a ženami i v rámci společenských vztahů obecně. Jde o koncepční rámec, interpretační metodiku a nástroj kritické analýzy, který pomáhá při rozhodování, rozšiřuje a mění názory a umožňuje nám rekonstruovat koncepty, důkladně prozkoumat postoje a určit genderové předsudky a podmínky, aby následně mohlo prostřednictvím dialogu dojít k úpravě. (EIGE)

Segregace mužů a žen

Segregace mužů a žen se projevuje v rozdílných způsobech zastoupení žen a mužů na trhu práce, v soukromém a politickém životě, neplacené domácí práci a pečovatelské a v ženských a mužských volbách vzdělání. (EIGE)

Genderové statistiky

Statistiky, které odpovídajícím způsobem odrážejí rozdíly a nerovnosti v situaci žen a mužů ve všech oblastech života. Genderové statistiky jsou určovány souhrnem následujících charakteristik: a) údaje

jsou shromážděny a představeny rozděleně na základě pohlaví coby primární a celkové klasifikace, b) údaje zohledňují genderové otázky, c) údaje jsou založeny na pojmech a definicích, které řádně odrážejí rozmanitost žen a mužů a zahrnují všechny aspekty jejich života a d) metody pro shromažďování údajů zohledňují stereotypy a sociální či kulturní faktory, které by mohly vést k genderovým předsudkům. (EIGE)

Genderové stereotypy

Genderové stereotypy jsou předem vytvořené názory, podle nichž jsou ženám a mužům svévolně přiřazeny charakteristiky a role pouze na základě jejich pohlaví. Genderové stereotypy mohou omezit rozvoj přirozených talentů a schopností u dívek a chlapců, žen a mužů, jakožto i obecně jejich vzdělávací a profesní zkušenosti a příležitosti v životě. Stereotypy o ženách pramení z hluboce zakořeněných přístupů, hodnot, standardů a předsudků vůči ženám a taktéž je způsobují. Používají se ke zdůvodnění a zachování historických nerovných mocenských vztahů mezi muži nad ženami a sexistických přístupů, které brání postupu žen. (EIGE)

Monitorování zohledňující rovnost žen a mužů

Pravidelná následná kontrola prováděná během provádění politiky či programu. Zahrnuje sběr údajů a informací na základě určených ukazatelů za účelem ověření toho, zda bylo cílů a opatření dosaženo. Díky monitorování zohledňujícímu rovnost žen a mužů lze určit nedostatky a překážky a co nejdříve je napravit, aby mohly být provedeny změny nezbytné k dosažení původního cíle. Také lze zvážit monitorování založené na pohlaví, tj. monitorování s přístupem, jehož hlavním účelem je dosažení rovnosti žen a mužů (EIGE)

Metoda hodnocení práce

Metoda používaná k měření charakteristik pracovních pozic v podniku na základě čtyř různých faktorů, jejímž cílem je určit jejich relativní hodnotu.

Vícenásobná diskriminace

Určitá skupina žen je ve zvláště zranitelné pozici, a to kvůli svému pohlaví v kombinaci s dalšími faktory, jako je např. rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické či jiné názory, národnostní či společenský původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení. Kromě diskriminace na základě pohlaví, jsou tyto ženy často zároveň předmětem jednoho či několika dalších druhů diskriminace. (EIGE)

Rozdílem v odměňování se rozumí rozdíl průměrných úrovní odměňování žen a mužů pracujících u daného zaměstnavatele, vyjádřený jako procento průměrné úrovně odměňování mužů. (Ustanovení čl. 3 s. 32 návrhu směrnice o transparentnosti odměňování)

Rodičovská dovolená

Dovolená udělená jednomu z rodičů za účelem péče o dítě.

Většinou následuje po období mateřské dovolené, na kterou má v zásadě právo pouze matka. Cílem rodičovské dovolené je usnadnit sladění pracovního, soukromého a rodinného života, což vytváří důležité spojení s rovností žen a mužů. (Viz také rovnováha mezi pracovním a soukromým životem)

Práce na částečný úvazek

Zaměstnání, kdy pracovník pracuje méně hodin, než je obvyklé pro pracovní dobu při práci na plný úvazek.

Pracovní dobu při práci na plný úvazek lze vypočítat například jako denní, týdenní, měsíční či dokonce roční, nebo také na základě průměrné doby zaměstnání.

Formy práce na částečný úvazek se velmi liší, a to nejen s ohledem na počet odpracovaných hodin, ale také na jejich rozložení během pracovního dne, týdne, měsíce a roku. (MOP)

Každá země má jiné zvyklosti, pokud jde o to, jak se práci na částečný úvazek nahlíží obecně a zejména ze strany sociálních partnerů. Práce na částečný úvazek může být vnímána jako konečný produkt odrážející tradiční genderové role s důrazem na nevýhody práce na částečný úvazek v souvislosti s odměňováním, povýšením, důchodovými nároky atd. Na druhou stranu ji lze vnímat jako nástroj ke zvýšení účasti žen na trhu práce, a tudíž do určité míry i zvýšení jejich hospodářské nezávislosti.

Osobní ochranné prostředky

Osobní ochranné prostředky, zkráceně jen „OOP“, jsou nástrojem pro minimalizaci vystavení různým nebezpečím. Mezi osobní ochranné prostředky patří například věci jako rukavice, ochrana nohou a očí, prostředky pro ochranu sluchu (ucpávky do uší, chrániče uší), přilby, respirátory a celkové ochranné oděvy. (OSHA)

Zaměstnavatelé musí svým zaměstnancům tyto osobní ochranné prostředky poskytnout a zajistit jejich používání.

Osobní ochranné prostředky pro ženy musí být uzpůsobeny ženskému tělu.

Pohlaví

Pohlavím se rozumí biologické charakteristiky, kterými se osoby rozlišují na ženy a muže. Tyto soubory biologických charakteristik se vzájemně nevylučují, jelikož existují jedinci, kteří mají obojí, ale tyto charakteristiky zpravidla rozlišují muže a ženy. (EIGE)

Statistika rozlišená podle pohlaví

Ve statistice rozlišené podle pohlaví jsou shromážděné údaje uváděny pro ženy a muže zvlášť. Díky nim lze změřit rozdíly mezi ženami a muži v různých společenských a hospodářských rozměrech a také jsou jedním z požadavků pro vytvoření genderové statistiky. Rozlišení údajů podle pohlaví však nezaručuje, že například, pojmy, definice a metody použité při vytváření údajů byly vytvořeny tak, aby zohlednily genderové role, vztahy a nerovnosti ve společnosti, proto sběr údajů podle pohlaví představuje pouze jednu z charakteristik genderových statistik. (EIGE)

Sexismus

Předpoklad, přesvědčení či tvrzení, že jedno pohlaví je nadřazené druhému v kontextu tradičních stereotypních představ o společenských rolích na základě pohlaví, což ve výsledku vede k diskriminaci vůči členům údajně podřadného pohlaví. Slovník Rady EU o rovnosti žen a mužů

Sexuální obtěžování

Článek 40 Istanbulské úmluvy: „Jakákoli forma nežádoucího chování sexuální povahy vyjádřeného verbálně, neverbálně nebo fyzicky, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby, a zejména vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.“ Slovník Rady EU o rovnosti žen a mužů

Specifická činnost či specifická opatření

Opatření zaměřená na určitou skupinu, jež mají vyloučit diskriminaci nebo jí zabránit, či kompenzovat nevýhody vyvstávající z již existujících přístupů, chování a struktur.

Činnost, jejíž cílem je upřednostňovat přístup členů určité kategorie osob, v tomto případě žen, k právům, která jim jsou zaručena, do stejné míry jako členům jiných kategorií, v tomto případě mužům. (EIGE)

Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Pojem „rovnováha mezi pracovním a soukromým životem“ neodkazuje pouze na péči o závislé příbuzné, ale také na „volnočasové“ povinnosti nebo důležité životní priority. Uspořádání práce by mělo být dostatečně pružné, aby pracovníkům obou pohlaví umožnilo účastnit se činností v rámci celoživotního učení a dalšího profesního i osobního rozvoje, jež nemusí být nutně přímo spojeny s prací dané osoby.

Pro účely Úmluvy a státních povinností v této poměrně vágní oblasti je však rovnost mezi pracovním a rodinným životem pro zásadu a cíle v oblasti prosazování rovných příležitostí zcela stěžejní. Problémy související se zlepšením profesních příležitostí, celoživotním učení a dalšími osobními či profesními rozvojovými činnostmi jsou považovány za druhotný cíl podporování rovnoměrnějšího rozdělení povinností mezi muži a ženami v rodině a domácnosti, jakožto i na pracovišti. (EIGE)

SMĚRNICE (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, článek 3:

- a) „**otcovskou dovolenou**“ [se rozumí] placené pracovní volno pro otce nebo rovnocenného druhého rodiče, pokud ho uznává vnitrostátní právo a v míře, v jaké ho uznává, které je poskytnuto při příležitosti narození dítěte k péči o ně;
- b) „**rodičovskou dovolenou**“ [se rozumí] pracovní volno pro rodiče z důvodu narození nebo osvojení dítěte za účelem péče o toto dítě;

- c) „**pečovatelskou dovolenou**“ [se rozumí] pracovní volno pro pracovníka, aby mohl poskytovat osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem;
- d) „**pečující osobou**“ [se rozumí] pracovník poskytující osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem;
- e) „**rodinným příslušníkem**“ [se rozumí] syn, dcera, matka, otec, manžel či manželka, nebo partner či partnerka v registrovaném partnerství, jsou-li taková partnerství uznávána vnitrostátním právem;
- f) „**pružným uspořádáním práce**“ [se rozumí] možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby.