

"Aftale mellem arbejdsmarkedets parter om kvinder i jernbanesektoren Mellem Den Europæiske Jernbanesammenslutning (CER) og Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF)"

5. november 2021

Indledning

Inden for rammerne af det europæiske sektordialogudvalg har CER og ETF været aktive siden 2004/2005 med henblik på at fremme en bedre repræsentation og integration af kvinder i deres sektor gennem forskellige undersøgelser og fælles anbefalinger. Siden 2012 har arbejdsmarkedsparterne CER og ETF regelmæssigt offentliggjort årlige rapporter (WiR-rapporten) (WiR — Women in Rail), hvori der analyseres 12 indikatorer med henblik på at følge de fremskridt, der er gjort på området. Resultaterne af WiR-rapporterne viste, at der er behov for at styrke indsatsen for at øge kvinders tilstedeværelse og ligestilling i jernbanesektoren. Inden for rammerne af deres arbejdsprogram for den sociale dialog 2018/2019 besluttede CER og ETF at indlede forhandlinger om en bindende selvstændig aftale i overensstemmelse med artikel 155 i TEUF¹ om fremme af ligestilling og kønsdiversitet i jernbanesektoren.

Denne bindende selvstændige europæiske aftale svarer til Den Europæiske Unions mål og udfordringer. En Union med ligestilling er således en af Ursula von der Leyen-Kommissionens vigtigste prioriteter. Dette fremhæves i et forslag til en ny lovgivning om ikke-forskelsbehandling og strategien for ligestilling mellem kønnene for 2020-2025. Denne strategi skitserer en række nøgleaktioner, herunder afskaffelse af kønsbaseret vold (herunder seksuel chikane), sikring af lige deltagelse og lige muligheder på arbejdsmarkedet (herunder ligeløn) og opnåelse af balance mellem kønnene i beslutningsprocessen, f.eks. i bestyrelser i virksomheder. Desuden opfordrer ligestillingsstrategien til konkrete tiltag for at få EU-reglerne om balance mellem arbejdsliv og privatliv for kvinder og mænd til at fungere i praksis — ved at sikre, at medlemsstaterne omsætter og gennemfører reglerne. Endvidere tilsluttede CER og ETF sig til "Kvinder og transport — EU-Platform for forandringer", der blev lanceret af EU's transportkommissær i 2017 med det formål at finde løsninger, der kan øge kvinders beskæftigelse inden for transport.

Kønsdiversitet er en kilde til berigelse og bedre resultater. Kønsdiversitet bidrager til bedre arbejdsvilkår for alle og et respektfuldt klima blandt de ansatte. Det er vigtigt at tiltrække flere kvinder til jernbanesektoren og fastholde dem af forskellige årsager:

- Den demografiske udvikling i jernbanesektoren er en udfordring, og virksomhederne erkender, at de ikke bør forpasse muligheden for at have kvinder som del af arbejdsstyrken, da de udgør halvdelen af befolkningen.
- Kvinder, der arbejder på mandsdominerede arbejdspladser, er mere tilbøjelige til at opleve forskelsbehandling, seksuel chikane og upassende adfærd. En mere kønsafbalanceret virksomhed bidrager til en mere respektfuld virksomhedskultur og arbejdskultur.
- Forbedringer af arbejdspladserne set ud fra et kvindeligt perspektiv, f.eks. tilvejebringelse af tilstrækkelige og passende sanitære faciliteter for stationært og mobilt personale eller sundheds- og sikkerhedsforhold på arbejdspladsen samt en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv

¹ Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF).

bidrager til at fastholde kvinder i sektoren. Dette gælder også, når der skal sikres ligeløn, f.eks. gennem udvikling af kønsneutrale klassifikationssystemer.

- Øget automatisering og digitalisering i jernbanesektoren fører til nye jobmuligheder, som er mere attraktive, især for kvinder inden for transport, men også for mænd. I fremtiden er det vigtigt at sikre, at mangfoldigheden garanteres, navnlig inden for IT-baserede innovationsjob og udvikling af IT-produkter.
- Desuden er horisontal kønsopdeling i jernbanesektoren, der stadig er mandsdomineret, såsom manglende kvinder i ingeniørfagene og tekniske erhverv, en af de vigtigste faktorer, der bidrager til den kønsbestemte lønforskel. Derudover kan tiltrækning af kvinder med uddannelser inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik (såkaldte STEM-uddannelser) bidrage til at mindske kvalifikationskløften for virksomheder, øge kvinders beskæftigelse og produktivitet og dermed mindske kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.
- At tiltrække kvinder til arbejdsstyrken og matche deres uddannelsesprofil med tilgængelige job i industrien giver jernbaneselskaberne en innovativ styrke og mulighed for at drage fordel af de bedste tilgængelige talenter, også under hensyntagen til, at kvinder ofte har bedre uddannelsesresultater end mænd og et højere gennemsnitligt uddannelsesniveau i de fleste EU-lande.
- Alle tilgængelige undersøgelser (f.eks. Harvard, McKinsey, BCG, Ernst & Young) viser, at blandede teams med mindst 30 % af det underrepræsenterede køn har betydeligt større problemløsningskompetence og innovativ styrke — dvs. at de arbejder mere produktivt — end homogene teams. Når den underrepræsenterede gruppe repræsenterer mindst 1/3 af arbejdsstyrken, har den tilstrækkelig selvtillid til at fremsætte idéer og komme til orde.
- Det er i jernbaneselskabernes egen interesse at gennemføre kønsdiversitet i arbejdsstyrken og sikre en passende repræsentation af kvinder i alle faggrupper og på alle ledelsesniveauer.

De europæiske arbejdsmarkedsparter antager, at stereotyper i arbejdskulturen, forskelsbehandling, (seksuel) chikane og utilbørlig adfærd hindrer kvinder i at lade sig ansætte eller forblive i jernbaneselskaberne. Med denne selvstændige aftale sigter de underskrivende parter mod at tiltrække flere kvinder til jernbanesektoren og skabe de rette rammebetingelser for at fastholde dem i virksomhederne og sektoren. De forpligter sig til at udvikle ligestilling mellem kønnene og kønsdiversitet i jernbanesektoren. Ligestilling mellem kønnene og kønsdiversitet er emner, som både virksomheder og fagforeninger skal tage op.

Ved at vælge et instrument i form af en selvstændig aftale i overensstemmelse med artikel 155 i TEUF ønsker de underskrivende parter at tillægge bestemmelserne i denne aftale bindende virkning. Med deres underskrift forpligter de sig til aktivt at fremme denne aftale og sikre, at deres medlemmer træffer foranstaltninger på virksomhedsniveau for at gennemføre den i alle dens elementer, samtidig med at det overlades til medlemmerne af CER og ETF at skræddersy den konkrete gennemførelse til deres respektive situationer, systemer for industrielle forbindelser og retlige rammer.

Arbejdsmarkedets parter vil gøre alt, hvad der står i deres magt, for at fremme aftalen og dens indhold i jernbanesektoren og gennemføre den i de respektive virksomheder.

Arbejdsmarkedsparterne ETF og CER, som har forhandlet og indgået denne aftale under en lang forhandlingsperiode, vil naturligvis også fremme og gennemføre de principper og værdier, der er indeholdt heri, i deres organisationer og blandt deres medlemmer.

Artikel 1: Aftalens formål

Formålet med denne selvstændige aftale er at:

- tiltrække flere kvinder til jernbanesektoren, især på områder, hvor kvinder i vid udstrækning er underrepræsenteret
- øge kønsdiversiteten i jernbanesektoren og gøre op med kønsbaseret faglig opdeling
- skabe et attraktivt arbejdsmiljø for at positionere jernbaneselskaberne og sektoren som en attraktiv arbejdsgiver for kvinder og fastholde kvinder på lang sigt
- skabe et arbejdsmiljø, der afskaffer stereotyp tænkning og mandsdomineret kultur som en betingelse for at fastholde kvinder i jernbaneselskaber og i sektoren
- afskaffe forskelsbehandling på grund af køn
- sikre lige muligheder for kvinder og mænd i jernbanesektoren på alle niveauer og på alle områder
- opnå ligestilling mellem kønnene.

Artikel 2: Anvendelsesområde

De parter, der har undertegnet denne selvstændige aftale, er de europæiske arbejdsmarkedsparter inden for jernbanesektoren, Den Europæiske Jernbanesammenslutning (CER) og Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF).

Denne aftale omfatter alle ansatte i en virksomhed i jernbanesektoren, der er medlem af de CER-tilknyttede virksomheder eller virksomhedskoncerner.

Denne aftale fastsætter minimumsstandarder. Jernbaneselskaberne opfordres til at gå videre end de nuværende standarder og indføre yderligere foranstaltninger for at opnå ligestilling mellem kønnene i jernbanesektoren.

Andre organisationer og virksomheder opfordres til at anvende bestemmelserne i denne aftale for at øge ligestillingen og mangfoldigheden i hele jernbanesektoren.

Artikel 3: Definitioner

Følgende definitioner og begreber giver virksomhederne og arbejdsmarkedets parter vejledning i gennemførelsen af denne aftale. De er beskrevet i bilag 2:

Positiv særbehandling, direkte forskelsbehandling, indirekte forskelsbehandling, styrkelse af kvinders indflydelse og status, ligebehandling af kvinder og mænd, indsats til fremme af øget kønsbevidsthed, kønsskævhed, ligestilling mellem kønnene, kønsindikatorer, integration af kønsaspektet, kønsbestemte lønforskelle, kønsstatistikker, kønsopdeling, kønsstereotyper, kønsfølsom overvågning, implicitte skævheder, jobevalueringsmetode, forskelsbehandling af flere grunde, lønforskelle, barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov, deltidsarbejde, personlige værnemidler, køn, kønsopdelte statistikker, sexismen, seksuel chikane, specifikke tiltag eller foranstaltninger, balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Artikel 4: Principper

Ligestilling mellem kønnene og mangfoldighed er baseret på principperne om ikke-forskelsbehandling (fravær af direkte og indirekte forskelsbehandling), ligebehandling og lige muligheder.

For at overholde disse principper finder de underskrivende parter det absolut nødvendigt at forebygge og bekæmpe enhver form for diskriminerende praksis.

Artikel 5: Ligestillings- og mangfoldighedspolitik (politikområder med principper og foranstaltninger)

5, stk. 1. Inden for 24 måneder efter undertegnelsen af denne aftale fastlægger og gennemfører hver CER-tilknyttet virksomhed en politik for ligestilling mellem kønnene og mangfoldighed under hensyntagen til denne aftales artikel 6, litra c), og artikel 6, litra d). Virksomhederne bør fastlægge denne politik inden for de første 12 måneder efter undertegnelsen, og politikken skal afspejle de principper og foranstaltninger, der er fastlagt på følgende politikområder:

- Politikområde 1: Overordnet ligestillingspolitik
- Politikområde 2: Mål for ligelig repræsentation af mænd og kvinder
- Politikområde 3: Ansættelse
- Politikområde 4: Forening af arbejdsliv og privatliv
- Politikområde 5: Karriereudvikling
- Politikområde 6: Ligeløn og kønsbestemt lønforskel
- Politikområde 7: Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og arbejdsmiljø
- Politikområde 8: Forebyggelse af seksuel chikane og sexismen

5, stk. 2. Foranstaltningerne i denne artikel er obligatoriske for virksomhederne og skal gennemføres. De foranstaltninger, der er anført i bilag 1 til denne aftale, tilrådes på det kraftigste at blive gennemført (bør), eller anføres som muligheder, som virksomhederne kan beslutte at anvende (kan).

5, stk. 3. Følgende principper og foranstaltninger på disse 8 politikområder skal gennemføres:

Politikområde 1: Overordnet ligestillingspolitik

Princip

Ligestilling mellem kvinder og mænd er en grundlæggende EU-værdi og et grundlæggende mål. Ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen skal derfor følge princippet om ikke-forskelsbehandling, ligebehandling og lige muligheder. Direkte og indirekte forskelsbehandling er ikke tilladt.

Foranstaltninger

1. Ligestilling mellem kønnene skal være en del af virksomhedernes politik, vision og målsætninger.
Virksomhederne skal forpligte sig til de principper og foranstaltninger, der skal anvendes i deres organisationer.
2. Virksomhederne udvikler, gennemfører og overvåger en ligestillingspolitik i en top-down-tilgang. Den understøttes af den øverste ledelse. Målet er at ændre arbejdskulturen for at gøre den fri for kønsstereotyper.

3. Virksomhederne vedtager et politikdokument, der angiver virksomhedens værdier med hensyn til ligestilling, og hvordan de vil blive gennemført i deres respektive organisationer. Dokumentet kan have form af et strategidokument, et politikpapir, en beslutning, en etisk kodeks eller et andet relevant dokument.

De vigtigste elementer i dette dokument er:

- a. virksomhedens vision om ligestilling mellem kønnene, f.eks. målet om at tilskynde til og værdsætte ligestilling mellem kønnene og lige muligheder for alle og at gøre arbejdskulturen fri for kønsstereotyper
 - b. en forpligtelse til at sikre ligestilling for alle ansatte og de dermed forbundne foranstaltninger til gennemførelse af virksomhedens vision
 - c. en erklæring om virksomhedens tilsagn om at bekæmpe seksuel chikane, chikane og sexisme, herunder tilknyttede foranstaltninger
 - d. en kommunikationsstrategi for at gøre alle ansatte og alle ledelsesniveauer bekendt med politikken
 - e. overvågning og evaluering af ligestillingspolitikken.
4. Desuden skal der fastlægges en ligestillingsstrategi, som virksomhedens øverste ledelse skal være ansvarlig for. Strategien omfatter:
 - mål
 - tidsplan
 - foranstaltninger
 - ansvarsfordeling
 - overvågning og evaluering
 - indberetning.

Med undtagelse af de bindende foranstaltninger vil elementerne i strategien blive udvalgt af virksomheden i overensstemmelse med virksomhedens kønspolitik.

Bilag 1 indeholder en liste over yderligere foranstaltninger.

Politikområde 2: Mål for ligelig repræsentation af mænd og kvinder

Princip

En forbedring af kønsbalancen i arbejdsstyrken og i virksomhedens ledelse og sikring af en passende repræsentation af kvinder i virksomhedens bestyrelser er en forudsætning for at rette op på kønsskævheder med henblik på at udnytte det fulde potentiale af en blandet arbejdsstyrke i jernbanesektoren.

Foranstaltninger

1. Selskaberne skal sigte mod at opnå en mere ligelig kønsfordeling, nemlig ved at øge andelen af det underrepræsenterede køn, når der er en stærk ubalance.
2. For at opnå en ligelig kønsfordeling blandt den samlede arbejdsstyrke og/eller i bestemte erhvervs kategorier bør virksomhederne identificere de vigtigste hindringer og træffe passende foranstaltninger.

Bilag 1 indeholder en liste over yderligere foranstaltninger.

Politikområde 3: Ansættelse

Princip

For at tiltrække kvinder til at søge job eller karriere i jernbanesektoren skal virksomhederne henvende sig direkte til dem under hele kommunikations- og rekrutteringsprocessen, herunder i jobbeskrivelser.

Foranstaltninger

1. Arbejdsgivere skal i al virksomhedskommunikation — på deres websteder, sociale medier og i deres tidsskrifter osv. anvende et inkluderende og kønssensitivt sprog baseret på princippet om ikke-forskelsbehandling. De skal formulere jobannoncer på en måde, så de appellerer til kvinder, hvilket også omfatter valget af billeder.
2. Rekrutteringsvirksomhederne skal gennemføre jobsamtaler på en ikke-diskriminerende måde. De skal derfor regelmæssigt uddannes for at skabe bevidsthed og færdigheder på dette område.
3. Virksomhederne skal gennemgå beskrivelsen af jobprofiler for at fjerne kriterier baseret på kønsstereotyper og fastlægge en procedure, der skal sikre, at nye jobprofiler er inklusive.
4. For at tiltrække potentielle kvindelige kandidater, unge kvinder, studerende og praktikanter til jernbanesektoren bør virksomhederne udvikle en række yderligere aktiviteter, f.eks. kampagner og initiativer i samarbejde med skoler og universiteter for at fremme jernbanefagene, især de tekniske fag, blandt kvinder.

Politikområde 4: Forening af arbejdsliv og privatliv

Princip

Muligheden for at forene arbejds- og privatliv er afgørende for at tiltrække og fastholde kvinder i jernbanesektoren. Fleksible arbejdsordninger samt barselsorlov, fædreorlov, forældreorlov og omsorgsorlov kan i væsentlig grad forbedre balancen mellem arbejdsliv og privatliv for de ansatte. De forskellige midler bør være tilgængelige for alle ansatte og for alle typer af erhverv.

Foranstaltninger

1. Arbejdsgiverne bør muliggøre fleksible arbejdsordninger afhængigt af de ansattes individuelle behov. De bør også gøre det muligt at indføre fleksible arbejdsordninger for arbejdstagere i operationelle erhverv (dvs. ansatte, der arbejder i skiftehold og med skiftende arbejdstider).
2. Der skal tages hensyn til de eksisterende lovbestemmelser såsom direktiv 2019/1158 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner, særlig artikel 9.
3. Virksomhederne skal sikre, at fleksible arbejdsordninger ikke har en negativ indvirkning på udviklingen af faglige og arbejdsrelaterede kompetencer.

Bilag 1 indeholder en liste over yderligere foranstaltninger.

Politikområde 5: Karriereudvikling

Princip

Kvinder er stadig underrepræsenteret i jernbanesektoren. De foranstaltninger, der hidtil er truffet, skal derfor intensiveres for at fremme og støtte kvinders forfremmelse og karriereudvikling på alle niveauer.

Foranstaltninger

1. I tilfælde af intern forfremmelse med henblik på karriere anvender virksomhederne de samme principper om ikke-forskelsbehandling som ved eksternt ansættelse.
2. Virksomhederne skal sikre lige adgang for kvinder til alle udviklings- og kvalifikationsforanstaltninger og til alle niveauer, herunder topstillinger. Dette gælder også for kvinder, der ikke er i fuldtidsbeskæftigelse.
3. Virksomhederne skal basere deres evalueringssystem for karriereudvikling på "kønsneutrale" indikatorer og tage hensyn til jobbetts kvalitet og resultater.
4. Virksomhederne skal opstille en liste over potentielle kandidater til enhver lederstilling, der skal besættes, som indeholder mindst én kvinde som potentiel kandidat. En undtagelse er kun mulig, hvis der er gjort alle rimelige og konkrete bestræbelser på at identificere den rette kvindelige kandidat.
5. Alle ansatte skal informeres om, at der er en ledig højere stilling, og at de også kan søge stillingen. Afdelinger for menneskelige ressourcer (HR) skal aktivt informere eller tilskynde kvinder til at udnytte disse muligheder.

Bilag 1 indeholder en liste over yderligere foranstaltninger.

Politikområde 6: Ligeløn og kønsbestemt lønforskel

Princip

Retten til lige løn mellem kvinder og mænd for lige arbejde eller arbejde af samme værdi er et af EU's grundlæggende principper, som er nedfældet i Rom-traktaten, og dette princip skal gennemføres. Grundlaget for en effektiv gennemførelse af denne ret til lige løn er at sikre, at en virksomheds aflønningspolitik er gennemsigtig for alle ansatte.

Foranstaltninger

1. Virksomheder må ikke diskriminere på grundlag af køn, når det drejer sig om godtgørelsesniveauer, lønstigninger og tildeling af bonusser.

Virksomhederne bør derfor:

- revurdere deres aflønningspolitik (hyppigheden skal fastsættes, også afhængigt af virksomhedens størrelse og ressourcer) og medtage aspekter vedrørende bekæmpelse af forskelsbehandling og ligestilling i vurderingen
 - vurdere og sammenligne værdien af arbejdet ud fra objektive kriterier såsom uddannelsesmæssige, faglige og erhvervsuddannelsesmæssige krav, færdigheder, indsats og ansvar, udført arbejde og arten af de involverede opgaver med henblik på at forebygge eller identificere og håndtere eventuel lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af kønsdiskriminerende lønskalaer.
2. Arbejdsgivere skal overvåge lønniveauet for mænd og kvinder i sammenlignelige stillinger.

Bilag 1 indeholder en liste over yderligere foranstaltninger.

Politikområde 7: Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og arbejdsmiljø

Princip

Virksomhedernes forebyggelsespolitikker til at sikre sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og et sikkert og trygt arbejdsmiljø kræver også et kønsperspektiv for at tage hensyn til kvinders særlige behov. Dette bidrager til at fastholde kvinder i jernbanesektoren.

Foranstaltninger

1. Virksomhederne skal stille personlige værnemidler til rådighed med den bedst mulige tilpasning (brede størrelsesintervaller, der passer til kvinder) til alle køn, idet der tages hensyn til kvinders særlige karakteristika, til de aktiviteter og kategorier af arbejdstagere, der har brug for personlige værnemidler. Personlige værnemidler skal være konstrueret og fremstillet på en sådan måde, at de letter korrekt placering/brug og er specifikt udformet til at passe til alle ansattes morfologi.
2. Sanitære faciliteter i bygninger skal garantere standarder for privatlivets fred og sikkerhed set ud fra et mandligt og kvindeligt perspektiv, og virksomhederne skal kontrollere niveauet af privatlivets fred og sikkerhed. Virksomhederne erkender vigtigheden af dette anliggende.

3. Ud over de generelle forpligtelser med hensyn til sundhed og sikkerhed og de ansattes sikkerhed skal arbejdsgiverne om muligt sørge for passende sikkerheds- og sikringsforhold for kvinder, der arbejder på tog, navnlig sent eller om natten.

Yderligere foranstaltninger er anført i bilag 1.

Politikområde 8: Forebyggelse af seksuel chikane og sexisme

Princip

Sikkerhed og gensidig respekt er afgørende for de ansattes trivsel og dermed også for deres resultater på arbejdspladsen. Adfærd i forbindelse med chikane, seksuel chikane og sexisme ydmyger, forringer eller skader en persons trivsel, værdi eller værdighed. Det er uacceptabelt og kan have en negativ indvirkning på kvaliteten af det tildelte arbejde. Desuden har sådanne former for adfærd en reel økonomisk virkning med hensyn til fravær, personaleudskiftning og de ansattes trivsel. Chikane betragtes som forskelsbehandling.

Enhver har ret til at blive behandlet med værdighed og respekt, og der skal derfor træffes foranstaltninger til at forebygge og bekæmpe seksuel chikane og sexisme.

Foranstaltninger

1. Der skal indføres en politik mod seksuel chikane, chikane og sexisme. En sådan politik bør:
 - klart angive, hvad der anses for upassende adfærd i et arbejdsfællesskab
 - forklare, at en sådan adfærd under visse omstændigheder kan være ulovlig
 - fastslå, at alle former for upassende adfærd bør modvirkes og sanktioneres, og at sådan adfærd ikke vil blive tilladt eller tolereret
 - indeholde klare, forholdsmæssige/progressive og behørigt håndhævede disciplinære procedurer.
2. Personer med ledelsesansvar har pligt til at gennemføre politikken og træffe korrigerende foranstaltninger i deres organisationer. Af hensyn til deres legitimitet er det nødvendigt, at deres adfærd er eksemplarisk. De spiller en afgørende rolle med hensyn til at forebygge og sanktionere seksuel chikane og anden upassende adfærd.
3. Fremskridtene med gennemførelsen og effektiviteten af politikken skal gennemgås og overvåges.
4. Virksomhederne skal reagere hurtigt på chikane, hvis den finder sted, og foreslå foranstaltninger til at løse/afhjælpe den.
5. For at beskytte ofre, når de anmelder en hændelse, skal de sikres beskyttelse af privatlivets fred for at undgå eventuelle diskriminerende tiltag.

Yderligere foranstaltninger er anført i bilag 1.

Artikel 6: Principper for udvikling og gennemførelse af ligestillingspolitikken i virksomhederne

Udviklingen af virksomhedens politik for ligestilling og mangfoldighed og gennemførelsen af foranstaltningerne skal respektere og afstemmes efter følgende principper:

- a) Undgåelse af overlapning: Når en foranstaltning i artikel 5 allerede gennemføres inden for rammerne af en virksomheds politik for ligestilling og mangfoldighed, anses den for at være i overensstemmelse med denne aftale.
- b) Hvis foranstaltningerne, navnlig inden for balancen mellem arbejdsliv og privatliv, har indvirkning på virksomhedens organisatoriske og driftsmæssige behov med hensyn til regelmæssighed og sikkerhed i forbindelse med tjenesteydelserne, bør virksomhedernes behov afvejes i forhold til de ansattes behov, for så vidt angår de operationelle erhverv.
- c) Udviklingen og gennemførelsen af denne aftales politikker og foranstaltninger er genstand for en social dialog i virksomhederne. Fagforeningerne skal inddrages.
- d) Udviklingen og gennemførelsen tager hensyn til de retlige bestemmelser og de enkelte landes/virksomheders systemer for industrielle forbindelser med forskellige instrumenter til formel udveksling mellem arbejdsmarkedets parter, herunder kollektive overenskomstforhandlinger.

Artikel 7: Rapporter

De underskrivende parter er enige om at overvåge de foranstaltninger, som virksomhederne gennemfører, og at udveksle data hvert år med henblik på en europæisk rapport ("WiR-rapporten")², som udarbejdes hvert 2. år.

WiR-rapporten vil analysere tallene (opdelt efter køn, som virksomhederne har indsendt) og vil danne grundlag for en revurdering af strategierne og politikkerne i den nuværende aftale.

WiR-rapporten tager hensyn til både kvalitative aspekter (f.eks. foranstaltninger, der er truffet for at udvikle kønsdiversitet og ligestilling mellem kønnene og deres effektivitet, vanskeligheder med gennemførelsen heraf, eksempler på god praksis) og kvantitative aspekter (f.eks. statistikker med taloplysninger, der skelner mellem kvinder og mænd vedrørende forskellige emner, som er omfattet af de politikområder, der er nævnt i artikel 5 og i bilag 1), som virksomhederne skal indføre.

Arbejdsmarkedsparterne CER og ETF vil i fællesskab undersøge de europæiske finansieringsmuligheder, der er nødvendige for at udarbejde WiR-rapporten (baseret på gennemførelsen af WiR-aftalen) med støtte fra Kommissionens GD for Beskæftigelse, både med hensyn til at vælge den korrekte budgetpost som en vigtig kilde til udvikling af deres fælles indsats og ved indgivelse af den tilhørende ansøgning.

2

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

Artikel 8: Revurdering af virksomhedernes politikker

Virksomhederne revurderer deres politik for ligestilling og mangfoldighed regelmæssigt og mindst hvert 2. år på grundlag af en overvågnings-, evaluerings- og rapporteringsproces. Den rapportering, der er nævnt i artikel 7, er et minimumskrav.

Artikel 9: Revurdering af denne aftale

To år efter undertegnelsen af denne aftale vil de europæiske arbejdsmarkedsparter vurdere de obligatoriske bestemmelser i artikel 5, navnlig for politikområde 2, 4 og 6. De forpligter sig til at genforhandle politikområder for at styrke de foranstaltninger, der har til formål at nå målene i denne aftale. De vil også tage hensyn til udviklingen af relevant EU-lovgivning³.

Artikel 10: Gennemførelse og opfølgning

Inden for rammerne af traktatens artikel 155 forpligter denne selvstændige europæiske aftale medlemmerne af CER og ETF til at fremme ligestilling og mangfoldighed i jernbanesektoren og til at gennemføre principper og foranstaltninger i overensstemmelse med artikel 6, litra c), og procedurer og praksis, der er specifikke for arbejdsmarkedets parter og medlemsstaterne og i landene i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde.

To år efter undertegnelsen aflægger medlemmer af de underskrivende parter rapport til CER og ETF om gennemførelsen af denne aftale inden for rammerne af sektordialogudvalget for jernbanetransport.

Uanset artikel 9 forpligter CER og ETF sig til senest 2 år efter undertegnelsen af denne aftale at foretage en samlet vurdering af dens gennemførelse og virkningerne af denne aftale.

Udfærdiget i Bruxelles, den 5. november 2021:

For CER:

For ETF:

X

X

X

X

³ F.eks. forslaget til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer (COM(2021) 93 final).

BILAG

Bilag 1:

Dette bilag indeholder yderligere stærkt anbefalede og mulige foranstaltninger inddelt efter politikområde, som er relevante for at nå målene i denne aftale:

Politikområde 1: Overordnet ligestillingspolitik

1. Ligestillingsspørgsmål bør behandles, så snart medarbejderen ansættes i organisationen. Dette kan gøres ved hjælp af kommunikation og/eller uddannelse og bør gentages. Uddannelsen behøver ikke at være en specifik uddannelse i ligestillingsspørgsmål, men den kan kombineres med andre kurser eller introduktionsprocessen.
2. Virksomhederne bør udpege en kontaktperson for ligestilling eller oprette en ligestillingsafdeling/-enhed/-kommission i organisationerne og/eller oprette fælles ligestillingsorganer. De skal foreslå, vedtage (afhængigt af virksomhedens organisation/system for arbejdsmarkedsrelationer) og overvåge ligestillingsforanstaltninger. Hvis ligestillingsspørgsmålet behandles i en aftale, varetager det organ, der overvåger aftalen, rollen som ligestillingsorgan. Organerne mødes mindst én gang om året.
3. Virksomhederne bør indføre interne statistikker (mindst hvert andet år) for at få et grundlag for overvågning og evaluering af virksomhedens ligestillingsvision og -strategi. Disse statistikker skelner mellem kvinder og mænd i virksomheden med hensyn til emner som antal ansatte (i alt, pr. faggruppe, pr. ledelsesniveau), rekruttering, uddannelse og lønninger. Disse statistikker bør udveksles på alle ledelsesniveauer og med medarbejderrepræsentanterne i virksomheden.

Politikområde 2: Mål for ligelig repræsentation af mænd og kvinder

1. Alle virksomheder bør formulere deres mål for menneskelige ressourcer (HR) på kort og mellemlang sigt under hensyntagen til kønsaspektet ("integration af kønsaspektet").
 - a. For at overvåge effektiviteten af foranstaltninger vedrørende kønsdiversitet bør virksomheds-/HR-rapportering og statistikker illustrere udviklingen i kvindernes andel i forhold til det samlede antal ansatte og, hvis det er relevant, i specifikke faggrupper. Disse oplysninger bør stilles til rådighed for alle ledere.
 - b. For at opnå en ligelig kønsfordeling blandt den samlede arbejdsstyrke og/eller i bestemte erhvervskategorier bør virksomhederne identificere de vigtigste hindringer og indføre passende foranstaltninger, der kan føre til øget beskæftigelse af kvinder.

Ledelsesniveauer

2. Andelen af kvinder på det første og det næsthøjeste ledelsesniveau (som defineret af virksomheden) bør mindst svare til den relative andel af kvinder i arbejdsstyrken. Som et positivt tiltag bør en foranstaltning være at foretrække kvinder, hvis kvalifikationer hos både mandlige og kvindelige kandidater er lige (forudsat at national lovgivning tillader det).

Tilsyns- og bestyrelsesråd — Repræsentanter for virksomhedens ledelse

3. Virksomhederne bør sigte mod at afspejle kønsdiversitet blandt ledelsesrepræsentanterne i de respektive tilsyns- og bestyrelsesråd under hensyntagen til den relative andel af kvinder i forhold til den samlede arbejdsstyrke, medmindre den nationale lovgivning foreskriver en anden andel af kvinder i bestyrelser.
4. Disse mål gælder for de dele af rådene, hvor jernbanevirksomhederne har beføjelse til at udpege medlemmerne.

Tilsyns- og bestyrelsesråd — Repræsentanter for arbejdstagerne

5. Arbejdstagerrepræsentationen i virksomhedernes tilsyns- eller bestyrelsesråd bør også være afbalanceret mellem kønnene.
6. For at øge mangfoldigheden søger arbejdstagerrepræsentationen i jernbaneselskaberne at opstille kvindelige kandidater til valg, så arbejdstagerrepræsentationen/fagforeningsdelegationen i virksomhedernes tilsyns- og administrationsråd som minimum afspejler den relative andel af kvinder i arbejdsstyrken.

Særlige tilfælde

7. I jernbanevirksomheder, hvor andelen af kvinder i arbejdsstyrken er meget lav og ikke i sig selv ville berettige en repræsentation i rådet, bør der være mindst én kvinde.

Politikområde 3: Ansættelse

Ingen yderligere foranstaltninger.

Politikområde 4: Forening af arbejdsliv og privatliv

Deltidsbeskæftigelse

1. Arbejdsgiverne bør gøre det muligt at arbejde på deltid på alle hierarkiske niveauer og inden for alle typer erhverv. Inden der træffes afgørelse om deltidsarbejde, bør andre fleksible arbejdsordninger overvejes og stilles til rådighed for den pågældende arbejdstager for at undgå den negative indvirkning på løn og pension.

Oplysning

2. Arbejdsgiverne bør give oplysninger om mulighederne for fleksibel arbejdstid og deltidsordninger til:

- ledelsen (HR-ledelsen og den tekniske ledelse) vedrørende forvaltning af fleksible arbejdsordninger og deltidsarbejde og den praktiske gennemførelse af virksomhedsforanstaltninger vedrørende balancen mellem arbejdsliv og privatliv, f.eks. gennem uddannelse, brochurer, virksomhedsintranet, retningslinjer for menneskelige ressourcer
- alle arbejdstagere og fagforeninger for at øge accepten blandt de ansatte og, når der er tale om deltidsarbejde, informere om de forventede økonomiske konsekvenser, f.eks. indvirkningen på lønninger og pensioner.

Valgmuligheder

3. Følgende ikke-udtømmende liste over mulige foranstaltninger kan anvendes:

For fleksible arbejdsordninger, f.eks.:

- Smart working eller telearbejde:
- I stedet for aflønning, arbejdstidsregnskaber (registrering af overarbejde og kompensation med fritid)
- Årlige arbejdstidsopgørelser (mulighed for at akkumulere arbejdstid over flere år for at opnå en længere sabbatperiode)
- Flexibel arbejdstid (kernearbejdstid, hvor tilstedeværelse er påkrævet, og hvor ankomst til/afgang fra kontoret foregår på en fleksibel måde).

For deltidsarbejde, f.eks.:

- Efter barsels- eller fædreorlov for at gøre det lettere at forene pasning af børn (i dette tilfælde bør dette gives prioritet)
- I tilfælde af pleje af familiemedlemmer eller beslægtede personer som forældre, handicappede osv. (i dette tilfælde bør dette gives prioritet), herunder adskillelse fra den fælles bopæl (f.eks. i tilfælde af plejeorlov).

For yderligere foranstaltninger i tilfælde af barselsorlov/fædreorlov/forældreorlov, f.eks.:

- Tilvejebringelse af oplysninger via intranettet eller andre værktøjer om lovgivningen for erhvervsaktive forældre og arbejdsrelaterede problemer, der kan opstå i forbindelse med graviditet, barselsorlov, fædreorlov, forældreorlov og ved tilbagevenden fra forældreorlov
- Tilbud om særlig uddannelse af kvindelige ansatte og deres ledere før og efter graviditet og barselsorlov
- Tilvejebringelse af oplysninger om strukturelle ændringer, om personalets/enhedens aktiviteter, om indførelse af ny teknologi osv. Arbejdstagerne skal holdes underrettet i forbindelse med barsels-, fædre-, forældre- og plejeorlov
- Overholdelse af forordningen om, at ansatte efter barsels-, fædre-, forældre- og plejeorlov har ret til at vende tilbage til deres job eller et tilsvarende job
- Ansatte, der tager orlov på deltid eller fædreorlov, barsels-, forældre- og plejeorlov, bør have mulighed for at holde sig i kontakt med virksomheden for at blive fuldt informeret om udviklingen i virksomheden, hvis de ønsker det.

For yderligere velfærdsforanstaltninger på virksomhedsniveau for at sikre balance mellem privatliv og arbejdsliv, f.eks.:

- undervisningstilbud som f.eks. børnehaver
- skolebøger, skoletransport, stipendier
- fritidscentre
- studierejser
- sprogkurser
- hjælpetjenester til ældre familiemedlemmer på over 75 år eller familiemedlemmer til den ansatte, der ikke er selvhjulpne.

Politikområde 5: Karriereudvikling

1. Ydelse af personlig pleje eller støtte til pårørende bør ikke have en negativ indvirkning på plejeres karrierer (foranstaltninger til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv bør ikke være årsag til forskelsbehandling).
2. Virksomhederne bør identificere unge kvinder med stort potentiale som nye ledere og fremme deres udvikling på en målrettet måde for at give dem mulighed for at overtage lederrollen (f.eks. gennem samarbejde med erfarne ledere).
3. Virksomhederne bør fremme uddannelseskurser med henblik på at udvikle kvinders ledelsesmæssige og andre færdigheder for at de kan avancere stillingsmæssigt. Der bør også tilbydes kurser til udvikling af bløde færdigheder og styrkelse af kvinders indflydelse og status med henblik på karriereudvikling og lederstillinger. Disse kurser kan være forbeholdt kvinder.
4. Virksomhederne bør fremme uddannelse, der giver kvinder mulighed for at skifte fra mere traditionelle kvindejob til mere innovative/mere tekniske områder.
5. Virksomhederne bør tilskynde kvinder til at deltage i ikke-obligatorisk uddannelse og følge udviklingen.

Politikområde 6: Ligeløn og kønsbestemt lønforskel

Udligning af kønsbestemte lønforskelle

1. Arbejdsgiverne bør analysere oprindelsen af den kønsbestemte lønforskel, fremlægge specifikke indikatorer og en liste over foranstaltninger til at udligne kønsbestemte lønforskelle.
2. Arbejdsgiverne bør mindske virkningen af barsels- og fædreorlov på den variable del af lønnen.

3. Arbejdsgiverne kan mindske virkningen af kriteriet om fremmøde/tilstedeværelse i beregningen af de årlige eller resultatbaserede "bonusser"/den variable dele af lønnen.

Gennemskuelighed: Information, kommunikation og rapportering

4. Arbejdsgiverne bør stille regler og kriterier til rådighed for de ansatte (f.eks. national lovgivning, kollektive overenskomster, sektor- eller virksomhedsregler), der anvendes til at fastsætte de variable aflønningskomponenter, såsom naturalydelse og bonusser. I tilfælde af forskelsbehandling forbedrer alle disse foranstaltninger de ansattes muligheder for at få medhold i deres krav. Denne gennemsigtighed vil hjælpe virksomhederne med at undgå løndiskrimination.
5. Arbejdsgiverne bør gøre det muligt for de ansatte at få oplysninger om de lønniveauer, der gælder for deres kategori af arbejdstagere (f.eks. erhverv), under hensyntagen til det samme arbejde/arbejde af samme værdi, opdelt efter køn.

Håndhævelse

6. Arbejdsgiverne bør stille klagemuligheder til rådighed for ansatte, der frygter lønmæssig forskelsbehandling.
7. Arbejdsgivere kan oplyse de ansatte om, hvordan de kan gøre indsigelse mod situationen, hvis de er bekymrede for, at der har været tale om forskelsbehandling (f.eks. ansvarlig person/afdeling).

Bevidstgørelse og uddannelse af ledere

8. Arbejdsgivere bør medtage ligeløn i moduler om ikkediskrimination i uddannelsen af HR-fagfolk, rekrutteringsvirksomheder og ledere. Dette bør omfatte bevidstgørelse om risikoen for implicite skævheder i udvælgelses-, evaluerings- og forfremmelsesprocesserne.
9. Arbejdsgiverne kan øge bevidstheden gennem ad hoc-kampagner eller oplysningsaktiviteter og/eller gennem uddannelseskurser eller seminarer for ledere. Omfanget af disse aktiviteter kan række ud over kønsaspektet og adressere "mangfoldighed" mere generelt.

Politikområde 7: Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og arbejdsmiljø

1. Arbejdsgiverne bør gennemføre vurderingen af sundheds- og sikkerhedsrisici ud fra et kønsperspektiv, analysere resultaterne og træffe de nødvendige foranstaltninger.
2. For at forbedre sikkerheden og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen for ombordværende og kørende personale kan arbejdsgiverne gennemføre følgende foranstaltninger:
 - tilrettelægge blandede hold ved natarbejde eller i geografiske områder, der er særligt risikable
 - etablere reserverede parkeringspladser til natarbejde, der udføres af kvindelige arbejdstagere og gravide kvinder (i pilotprojekter)
 - kortlægge arbejdspladserne og verificere risiciene (med hensyn til tredjepartsvold)
 - foretage en undersøgelse blandt kvinder om de opståede risici

- vedtage foranstaltninger med henblik på at give velbelyste parkeringsområder i nærheden af arbejdspladsen
 - sørge for sikkerhedsuddannelse for de ansatte, navnlig kvinder
 - træffe foranstaltninger til at øge bevidstheden blandt ansatte og den brede offentlighed om jernbanearbejdedes sikkerhed på tog og stationer.
3. Med hensyn til regelmæssig lægekontrol af sikkerhedsrelevant personale og virksomheders lægetjenester bør arbejdsgiverne gennemføre en samlet medicinsk tilgang, der tager hensyn til kønsmæssige forskelle og ligheder med hensyn til sundhedsadfærd og forebyggelse, symptomer, sygdomsudvikling, diagnose og afhjælpning.

Politikområde 8: Forebyggelse af seksuel chikane og sexismen

1. Politikken mod seksuel chikane og sexismen kan integreres i en bredere politik for værdighed på arbejdspladsen/politik for gensidig respekt, som bør indeholde regler for, hvordan man kan have respektfulde relationer i et arbejdsfællesskab.
2. Kommunikation og bevidstgørelse:
 - Politikken mod seksuel chikane og anden upassende adfærd bør være kendt af alle fagfolk i jernbanesektoren på alle niveauer, herunder ledere.
 - Ansatte bør være opmærksomme på konsekvenserne af utilbørlig adfærd.
 - For at fremme et miljø frit for seksuel chikane, chikane og sexismen for både personale og tredjeparter anbefales det også at kommunikere (f.eks. via sociale medier) til kunderne om, at virksomheden tager spørgsmål om seksuel chikane, chikane og sexismen alvorligt og har en sådan politik.
3. Personer med ledelsesansvar bør:
 - øge bevidstheden om deres ansvar om emnet seksuel chikane, chikane og sexismen gennem uddannelse, kommunikation, e-læring osv.
 - ved hjælp af forebyggende foranstaltninger og truslen om sanktioner sikre, at chikane ikke finder sted
 - være ansvarlig for at sikre, at alle ansatte forstår deres roller og ansvarsområder og kender klageprocedurerne
 - sikre en retfærdig behandling af alle parter, når de behandler en klage.

Bilag 2: Definitioner

Følgende definitioner og begreber giver virksomhederne og arbejdsmarkedets parter vejledning i gennemførelsen af denne aftale.

Positiv særbehandling

Foranstaltninger rettet mod en bestemt gruppe og beregnet til at afskaffe og forebygge forskelsbehandling eller udligne ulemper, der skyldes eksisterende holdninger, adfærdsmønstre og strukturer.

Ved positiv særbehandling forstås foranstaltninger, der har til formål at fremme adgangen for medlemmer af visse kategorier af personer, i dette særlige tilfælde kvinder, til rettigheder, som de er sikret, i samme omfang som medlemmer af andre kategorier, i dette særlige tilfælde mænd".

"I nogle tilfælde skyldes det forhold, at der konstateres forskelsbehandling, at den samme regel anvendes på alle uden hensyntagen til relevante forskelle. For at afhjælpe og forebygge denne form for situation skal regeringer, arbejdsgivere og tjenesteydere sikre, at de tager skridt til at tilpasse deres regler og praksis for at tage hensyn til sådanne forskelle — dvs. at de skal gøre en indsats for at tilpasse de nuværende politikker og foranstaltninger. I FN-sammenhæng betegnes disse som "særlige foranstaltninger", mens der i EU-retten henvises til "specifikke foranstaltninger" eller "positiv særbehandling". Ved at træffe særlige foranstaltninger kan regeringerne sikre "reel lighed", dvs. lige muligheder for at få adgang til de ydelser, der er til rådighed i samfundet, snarere end blot "formel lighed" (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Direkte forskelsbehandling: situation, hvor en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation (artikel 3, s. 32, i "Forslag til direktiv om løngennemsigtighed").

Direkte forskelsbehandling foreligger, når en forskellig behandling direkte og udtrykkeligt er baseret på sondringer, der udelukkende er baseret på mænds eller kvinders køn og egenskaber, og som ikke kan begrundes objektivt (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Direkte forskelsbehandling: situation, hvor en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige (artikel 3, s. 32, i "Forslag til direktiv om løngennemsigtighed").

Direkte forskelsbehandling

Forskelsbehandling, hvor en person behandles ringere på grund af køn, alder, nationalitet, race, etnicitet, religion eller tro, sundhed, handicap, seksuel orientering eller kønsidentitet, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

En mindre gunstig behandling af en kvinde på grund af graviditet eller barselsorlov er direkte forskelsbehandling af kvinder.

Indirekte forskelsbehandling

Situation, hvor en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Styrkelse af kvinders indflydelse og status

Styrkelsen af kvinders og pigers indflydelse og status vedrører deres erhvervelse af magt og kontrol over deres eget liv. Det omfatter bevidstgørelse, opbygning af selvtillid, udvidelse af valgmuligheder, øget adgang til og kontrol over ressourcer og foranstaltninger til at omdanne strukturer og institutioner, som styrker og fastholder kønsdiskrimination og -ulighed. Dette indebærer, at de ikke blot skal have lige muligheder (såsom uddannelse og sundhed) og lige adgang til ressourcer og muligheder (såsom jord og beskæftigelse), for at styrke deres indflydelse og status, men de skal også have mulighed for at udnytte disse rettigheder, kapaciteter, ressourcer og muligheder til at træffe strategiske valg og beslutninger (f.eks. gennem ledelsesmuligheder og deltagelse i politiske institutioner) (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Lige muligheder for kvinder og mænd

Dette begreb indikerer, at der ikke er hindringer for økonomisk, politisk og social deltagelse på grund af køn og andre karakteristika. Sådanne hindringer er ofte indirekte, vanskelige at opdage og forårsaget og opretholdt af strukturelle fænomener og sociale repræsentationer, der har vist sig at være særligt modstandsdygtige over for forandringer. Lige muligheder som et af målene for ligestilling mellem kønnene er baseret på den logik, at der er behov for en lang række strategier, tiltag og foranstaltninger for at rette op på dybt rodfastede og vedvarende uligheder (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Ligebehandling af kvinder og mænd

Sikring af, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte.

Socialt køn

Sociale egenskaber og muligheder forbundet med at være kvinder og mænd og med forholdet mellem kvinder og mænd og piger og drenge samt med forhold mellem kvinder indbyrdes og mænd indbyrdes.

Ligestilling mellem kønnene

Ligestilling betyder ikke, at kvinder og mænd bliver ens, men at kvinders og mænds rettigheder, ansvar og muligheder ikke afhænger af, om de er født som kvinder eller mænd. Ligestilling mellem kønnene indebærer, at der tages hensyn til både kvinders og mænds interesser, behov og prioriteter, hvorved de forskellige grupper af kvinder og mænd anerkendes. Ligestilling mellem kønnene er ikke et kvindeanliggende, men bør vedrøre og fuldt ud engagere mænd såvel som kvinder. Ligestilling mellem kvinder og mænd ses som både et menneskerettighedsspørgsmål og en forudsætning og indikator for bæredygtig personcentreret udvikling.

Ligestilling mellem kønnene

Det drejer sig om lige rettigheder, ansvar og muligheder for kvinder, mænd, piger og drenge. Ligestilling betyder ikke, at kvinder og mænd bliver ens, men at kvinders og mænds rettigheder, ansvar og muligheder ikke afhænger af, om de er født som mænd eller kvinder. Ligestilling mellem kønnene indebærer, at der tages hensyn til både kvinders og mænds interesser, behov og prioriteter, hvorved de forskellige grupper af kvinder og mænd anerkendes. Ligestilling mellem kønnene er ikke et kvindeanliggende, men bør vedrøre og fuldt ud engagere mænd såvel som kvinder. Ligestilling mellem kvinder og mænd ses som både et menneskerettighedsspørgsmål og en forudsætning og indikator for bæredygtig personcentreret udvikling (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Kønsbestemt lønforskel

Procentdel af mænds løn, som repræsenterer forskellen mellem den gennemsnitlige bruttotimeløn for kvindelige og mandlige ansatte.

Bruttolønninger er lønninger, der udbetales direkte til en ansat før fradrag af indkomstskat og socialsikringsbidrag.

I EU omtales den kønsbestemte lønforskel officielt som den "ukorrigerede kønsbestemte lønforskel", da den ikke tager hensyn til alle de faktorer, der påvirker den kønsbestemte lønforskel, såsom forskelle i uddannelse, erhvervs erfaring, arbejdstimer, jobtype osv.

Aflønningssatser bør sikre lige løn til mænd og kvinder for arbejde af samme værdi (Den Internationale Arbejdsorganisation — se også lønforskel).

Ligeløn for samme arbejde og ligeløn Mænds og kvinders ret til ligeløn for arbejde af samme værdi betegnes almindeligvis som "ligeløn". I denne vejledning anvendes udtrykkene "ligeløn" og "ligeløn for samme arbejde" i flæng, selv om de undertiden har forskellige juridiske betydninger, som behandles i del 4.

Ligeløn for samme arbejde og lønlighed Ligeløn til mænd og kvinder for arbejde af samme værdi er det princip, der skal sikre lønlighed mellem mænd og kvinder. Lønlighed handler om retfærdighed i lønnen (se del 4).

Aflønning defineres i konvention nr. 100 således, at den omfatter "den almindelige grund- eller minimumsløn og eventuelle yderligere vederlag, som arbejdsgiveren direkte eller indirekte skal betale arbejdstageren i kontanter eller naturalier som følge af arbejdstagerens beskæftigelse" (Den Internationale Arbejdsorganisation).

Indsats til fremme af øget kønsbevidsthed

Den proces, der har til formål at vise, hvordan eksisterende værdier og normer påvirker vores billede af virkeligheden, fastholder stereotyper og støttemekanismer, der (gen)skaber ulighed. Processen udfordrer værdier og kønsnormer ved at forklare, hvordan de påvirker og begrænser de holdninger,

der tages i betragtning, og beslutningstagningen. Desuden har bevidstgørelsen til formål at stimulere en generel følsomhed over for kønsspørgsmål (*Det Europæiske Ligestillingsinstitut*).

Kønsstereotyper

Forudfattede idéer om, at kvinder og mænd vilkårligt tildeles karakteristika og roller, der fastlægges og begrænses af deres køn.

Supplerende bemærkninger og oplysninger

- **Generelt**

Kønsstereotyper kan begrænse udviklingen af pigers og drenges, kvinders og mænds naturlige talenter og evner samt deres uddannelsesmæssige og erhvervmæssige erfaringer og livsmuligheder generelt. Stereotyper om kvinder er både resultatet af og årsagen til dybt indgroede holdninger, værdier, normer og fordomme over for kvinder. De anvendes til at retfærdiggøre og bevare de historiske magtforhold mellem mænd og kvinder samt sexistiske holdninger, der hæmmer kvinders muligheder for at blive forfremmet (*Det Europæiske Ligestillingsinstitut*).

Kønsskævhed

Fordomsfulde handlinger eller tanker baseret på kønsbaserede opfattelser af, at kvinder ikke er lige med mænd (*Det Europæiske Ligestillingsinstitut*).

Implicitte skævheder

Implicitte skævheder beskriver situationer, hvor vi har holdninger til personer eller forbinder dem med stereotyper, uden at vi er bevidste om det (*Google*).

Indirekte forskelsbehandling

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige. Konceptet fokuserer på virkningen af en regel eller praksis og tager hensyn til den daglige sociale virkelighed.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en lov, politik eller et program ikke synes at være diskriminerende, men har en diskriminerende virkning, når den gennemføres. Dette kan f.eks. ske, når kvinder stilles ringere end mænd med hensyn til at udnytte en særlig mulighed eller fordel på grund af allerede eksisterende uligheder. Anvendelse af en kønsneutral lov kan betyde, at den eksisterende ulighed fastholdes eller forværres (*Det Europæiske Ligestillingsinstitut*).

Kønsskævhed

Kønsskævhed henviser til den måde, hvorpå visse job gøres fordelagtige eller ufordelagtige på grund af køn. Denne type skævhed kan vise sig på et hvilket som helst trin i et lønlighedsprogram (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Kønsbestemt forskel

Forskellen på alle områder mellem kvinder og mænd med hensyn til deres deltagelse, adgang, rettigheder, aflønning eller fordele (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Kønsspecifik konsekvensanalyse

Undersøgelse af politiske forslag for at se, om de vil påvirke kvinder og mænd forskelligt, med henblik på at tilpasse disse forslag for at sikre, at diskriminerende virkninger neutraliseres, og at ligestilling mellem kønnene fremmes.

Det er en forudgående procedure, der bør gennemføres, inden den endelige afgørelse om det politiske forslag træffes. Det indebærer, at man på grundlag af kønsrelevante kriterier sammenligner og vurderer den nuværende situation og de nuværende tendenser i forhold til det forventede resultat af indførelsen af den foreslåede politik. Kønsspecifikke konsekvensanalyser anvendes til at vurdere virkningen af et givet politisk forslag på kvinder og mænd og på forholdet mellem kønnene generelt (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Kønsindikatorer

Der opstilles kønsindikatorer for at måle og sammenligne kvinders og mænds situation over tid. Kønsindikatorer kan henvise til kvantitative indikatorer (baseret på kønsopdelte statistikker) eller kvalitative indikatorer (baseret på kvinders og mænds erfaringer, holdninger, meninger og følelser). Kønsspecifikke indikatorer gør det muligt at måle ændringer i forholdet mellem kvinder og mænd i forhold til et bestemt politikområde, et specifikt program eller en specifik aktivitet eller ændringer i kvinders og mænds status eller situation (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Integration af kønsaspektet

Systematisk hensyntagen til forskellene mellem kvinders og mænds vilkår, situation og behov i alle Fællesskabets politikker og aktioner.

Integration af kønsaspektet er (gen)tilrettelæggelse, forbedring, udvikling og evaluering af politiske processer, således at et ligestillingsperspektiv indarbejdes i alle politikker på alle niveauer og i alle faser af de aktører, der normalt er involveret i den politiske beslutningstagning.

Integration af kønsaspektet er processen med at vurdere konsekvenserne for kvinder og mænd af enhver planlagt indsats, herunder lovgivning, politikker eller programmer, på alle områder og på alle niveauer. Det er en måde at gøre både kvinders og mænds bekymringer og erfaringer til en integreret dimension af udformningen, gennemførelsen, overvågningen og evalueringen af politikker og programmer på alle politiske, økonomiske og samfundsmæssige områder, således at kvinder og mænd

får lige stor gavn, og uligheder ikke opretholdes. Det endelige mål er at opnå ligestilling mellem kønnene (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Integration af kønsaspektet er (gen)tilrettelæggelse, forbedring, udvikling og evaluering af politiske processer, således at et ligestillingsperspektiv indarbejdes i alle politikker på alle niveauer og i alle faser af de aktører, der normalt er involveret i den politiske beslutningstagning (Ordlister om ligestilling mellem kønnene fra EU-Rådet).

Kønsperspektiv

En analyse ud fra et kønsperspektiv bidrager til at se, om der i lige høj grad tages hensyn til kvinders og mænds behov, og om de tilgodeses af (et) forslag. Analysen sætter de politiske beslutningstagere i stand til at udvikle politikker med en forståelse af kvinders og mænds socioøkonomiske virkelighed og giver mulighed for, at politikker tager hensyn til (kønsrelaterede) forskelle.

Et kønsperspektiv er et instrument, der bruges til at nærme sig virkeligheden ved at sætte spørgsmålstejn ved de magtforhold, der er etableret mellem mænd og kvinder, og sociale relationer generelt. Det er en begrebsmæssig ramme, en fortolkningsmetode og et kritisk analyseinstrument, der styrer beslutninger, udvider og ændrer synspunkter, og som sætter os i stand til at rekonstruere koncepter, undersøge holdninger og identificere kønsskævheder og -betingelser med henblik på efterfølgende at overveje og ændre dem gennem dialog (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Kønsoptdeling

Kønsoptdeling manifesterer sig i forskelle i mønstre for kvinders og mænds repræsentation på arbejdsmarkedet, i det offentlige og politiske liv, i ulønnet husarbejde og omsorgsarbejde og i unge kvinders og mænds valg af uddannelse (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Kønsstatistikker

Statistikker, der på passende vis afspejler forskelle og uligheder i kvinders og mænds situation i alle livets områder. Kønsstatistikker defineres ved summen af følgende karakteristika: a) dataene indsamles og præsenteres opdelt efter køn som en primær og overordnet klassificering, b) dataene afspejler kønsrelaterede spørgsmål, c) dataene er baseret på begreber og definitioner, der på passende vis afspejler mangfoldigheden af kvinder og mænd og opfanger alle aspekter af deres liv, og d) dataindsamlingsmetoderne tager hensyn til stereotyper og sociale og kulturelle faktorer, der kan medføre kønsskævheder (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Kønsstereotyper

Kønsstereotyper er forudfattede idéer, hvor mænd og kvinder vilkårligt tildeles karakteristika og roller, der bestemmes og begrænses af deres køn. Kønsstereotyper kan begrænse udviklingen af pigers og drenges, kvinders og mænds naturlige talenter og evner samt deres uddannelsesmæssige og erhvervmæssige erfaringer og livsmuligheder generelt. Stereotyper om kvinder er både resultatet af og årsagen til dybt indgroede holdninger, værdier, normer og fordomme over for kvinder. De anvendes til at retfærdiggøre og bevare de historiske magtforhold mellem mænd og kvinder samt

sexistiske holdninger, der hæmmer kvinders muligheder for at blive forfremmet (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Kønsfølsom overvågning

Regelmæssig opfølgning under gennemførelsen af en politik eller et program. Dette omfatter indsamling af data og oplysninger baseret på de definerede indikatorer med henblik på at kontrollere, om mål og foranstaltninger bliver opfyldt. Kønsfølsom overvågning gør det muligt at identificere mangler og vanskeligheder og afhjælpe dem hurtigst muligt, så der kan foretages de nødvendige ændringer for at opnå det, der er blevet planlagt. Kønsfølsom overvågning kan også overvejes, dvs. overvågning, der har tilgangen til realisering af ligestilling mellem kønnene som sit hovedfokus (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Jobevalueringsmetode

En metode, der anvendes til at måle karakteristikaene ved arbejdspladserne i en virksomhed på grundlag af fire forskellige faktorer med henblik på at fastslå deres relative værdi.

Forskelsbehandling af flere grunde

Visse grupper af kvinder befinder sig i en særlig sårbar situation på grund af kombinationen af deres køn med andre faktorer såsom race, hudfarve, sprog, religion, politiske eller andre anskuelser, national eller social oprindelse, tilknytning til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel eller anden status. Ud over forskelsbehandling på grund af køn udsættes disse kvinder ofte samtidig for en eller flere andre former for forskelsbehandling (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Lønforskel: forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for arbejdsgiverens kvindelige og mandlige arbejdstagere udtrykt i procent af de mandlige arbejdstageres gennemsnitlige lønniveau (artikel 3, s. 32, i "Forslag til direktiv om løngennemsigtighed").

Forældreorlov

Orlov, der gives til en af forældrene for at passe et barn.

Den efterfølger generelt en barselorlov, som i princippet kun tilkommer moderen. Forældreorlov har til formål at gøre det lettere at forene arbejds-, privat- og familieliv og skaber dermed en vigtig forbindelse til ligestilling mellem kønnene (se også balancen mellem arbejdsliv og privatliv).

Deltidsbeskæftigelse

Ansættelse, hvor arbejdstageren arbejder færre timer end det sædvanlige antal fuldtidsarbejdstimer.

Fuldtidsarbejdstiden kan f.eks. beregnes på dags-, uge-, måneds- eller årsbasis eller på grundlag af en gennemsnitlig beskæftigelsesperiode.

De former, som deltidsarbejde antager, varierer i høj grad, ikke kun med hensyn til antallet af arbejdstimer, men også med hensyn til deres fordeling over arbejdsdagen, -ugen, -måned og -året (Den Internationale Arbejdsorganisation).

Der er forskellige traditioner i de forskellige lande med hensyn til, hvordan deltidsarbejde opfattes generelt, og især af arbejdsmarkedets parter. Deltidsarbejde kan ses som et slutprodukt, der afspejler traditionelle kønsroller, med vægt på ulemperne ved deltidsarbejde med hensyn til løn, forfremmelse, pensionsrettigheder osv. På den anden side kan det ses som et instrument til at øge kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet — og dermed i hvert fald i et vist omfang — kvinders økonomiske uafhængighed.

Personlige værnemidler

Personlige værnemidler, almindeligvis benævnt "PV", er udstyr, der bæres for at minimere eksponeringen for en række farer. Som eksempler på personlige værnemidler kan nævnes handsker, fod- og øjenbeskyttelse, høreværn (ørepropper, høreværn), beskyttelseshjelme, åndedrætsværn og heldragter (Det Europæiske Arbejds miljøagentur).

Arbejdsgiverne skal stille personlige værnemidler til rådighed for deres ansatte og sikre, at de anvendes.

For kvindelige arbejdstagere skal personlige værnemidler være tilpasset en kvindelig krop.

Biologisk køn

Biologisk køn henviser til de biologiske karakteristika, der definerer mennesker som kvinder eller mænd. Disse biologiske karakteristika udelukker ikke hinanden, da der findes individer, der besidder begge, men der skelnes almindeligvis mellem mænd og kvinder ved hjælp af disse karakteristika (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Kønsopdelte statistikker

Kønsopdelte statistikker indsamles og opstilles i tabeller separat for kvinder og mænd. De gør det muligt at måle forskellene mellem kvinder og mænd på forskellige sociale og økonomiske dimensioner og er et af kravene i forbindelse med udarbejdelsen af kønsstatistikker. At have data opdelt efter køn garanterer f.eks. ikke, at begreber, definitioner og metoder, der anvendes i dataproduktionen, er udformet med henblik på at afspejle kønsroller, relationer og uligheder i samfundet, hvorfor indsamling af kønsopdelte data kun udgør et af kendetegnene ved kønsstatistikker (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Sexisme

Antagelse, tro eller påstand om, at det ene køn er det andet overlegen, ofte udtrykt i forbindelse med traditionelle stereotyper af sociale roller på grundlag af køn, med deraf følgende forskelsbehandling af medlemmer af det formodet underlegne køn (Ordlister om ligestilling mellem kønnene fra EU-Rådet).

Seksuel chikane

Artikel 40 i Istanbulkonventionen: "at der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima." (Ordliste om ligestilling mellem kønnene fra EU-Rådet).

Specifikke tiltag eller foranstaltninger

Foranstaltninger rettet mod en bestemt gruppe og beregnet til at afskaffe og forebygge forskelsbehandling eller udligne ulemper, der skyldes eksisterende holdninger, adfærdsmønstre og strukturer.

Tiltag, der har til formål at fremme adgangen for medlemmer af visse kategorier af personer, i dette særlige tilfælde kvinder, til rettigheder, som de er sikret, i samme omfang som medlemmer af andre kategorier, i dette særlige tilfælde mænd (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Balance mellem arbejdsliv og privatliv

Udtrykket "balance mellem arbejdsliv og privatliv" henviser ikke kun til pleje af omsorgskrævende pårørende, men også til "fritidsaktiviteter" eller vigtige prioriteter i livet. Arbejdsordninger bør være tilstrækkeligt fleksible til at give arbejdstagere af begge køn mulighed for at deltage i livslang læring og yderligere faglig og personlig udvikling, som ikke nødvendigvis er direkte forbundet med arbejdstagerens job.

Med henblik på konventionen og staternes forpligtelser på dette ret vage område er balancen mellem arbejdsliv og familieliv imidlertid afgørende for princippet om og formålet med at fremme lige muligheder. Spørgsmål vedrørende forbedring af karrieremuligheder, livslang læring og andre personlige og faglige udviklingsaktiviteter anses for at være sekundære i forhold til målet om at fremme en mere ligelig fordeling af ansvaret mellem mænd og kvinder i familien og husholdningen samt på arbejdspladsen (Det Europæiske Ligestillingsinstitut).

Direktiv (EU) 2019/1158 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner, artikel 3:

- a) "**fædreorlov**": orlov for fædre eller, hvor og for så vidt som det anerkendes i national ret, en tilsvarende anden forælder i forbindelse med et barns fødsel med henblik på at yde omsorg
- b) "**forældreorlov**": orlov for forældre, i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn med henblik på at yde omsorg over for dette barn
- c) "**omsorgsorlov**": orlov for arbejdstagere med henblik på at yde personlig omsorg eller støtte til en pårørende eller en person, der bor i samme husstand som arbejdstageren, og som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand som defineret af den enkelte medlemsstat
- d) "**omsorgsperson**": en arbejdstager, der giver personlig omsorg eller støtte til en pårørende eller en person, der bor i samme husstand som arbejdstageren, og som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand som defineret af den enkelte medlemsstat

- e) "**familiemedlem**": en arbejdstagers søn, datter, mor, far, ægtefælle og, hvor sådanne partnerskaber anerkendes i national ret, partner i et registreret partnerskab
- f) "**fleksible arbejdsordninger**": muligheden for, at arbejdstagere kan tilpasse deres arbejdsmonstre, herunder ved brug af distancearbejde, fleksibel arbejdstid eller nedsat arbejdstid.