

«Συμφωνία Ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για τις γυναίκες στον σιδηροδρομικό τομέα

Μεταξύ της Κοινότητας Ευρωπαϊκών Σιδηροδρόμων και Διαχειριστών Υποδομών (CER) και της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF)»

5 Νοεμβρίου 2021

Προοίμιο

Στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της ευρωπαϊκής επιτροπής κλαδικού κοινωνικού διαλόγου, η Κοινότητα Ευρωπαϊκών Σιδηροδρόμων και Διαχειριστών Υποδομών (στο εξής: CER) και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (στο εξής: ETF) δραστηριοποιούνται ήδη από τα έτη 2004/2005, με διάφορες μελέτες και κοινές συστάσεις, για την προώθηση της καλύτερης εκπροσώπησης και ενσωμάτωσης των γυναικών στον τομέα τους. Από το 2012 οι κοινωνικοί εταίροι CER και ETF δημοσιεύουν τακτικά ετήσιες εκθέσεις [έκθεση WiR — Women in Rail (Γυναίκες στον σιδηροδρομικό τομέα)], στις οποίες αναλύονται 12 δείκτες για την παρακολούθηση της προόδου που σημειώνεται στο συγκεκριμένο θέμα. Στις εκθέσεις WiR αναδείχθηκε η ανάγκη ενίσχυσης των προσπαθειών για να αυξηθεί η γυναικεία παρουσία και η ισότητα των φύλων στον σιδηροδρομικό τομέα. Στο πλαίσιο των προγραμμάτων εργασίας τους για τα έτη 2018/2019 για τον κοινωνικό διάλογο, η CER και η ETF αποφάσισαν να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις με στόχο την επίτευξη δεσμευτικής αυτόνομης συμφωνίας σύμφωνα με το άρθρο 155 της ΣΛΕΕ¹ σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων και της ποικιλομορφίας ως προς το φύλο στον σιδηροδρομικό τομέα.

Η εν λόγω δεσμευτική αυτόνομη ευρωπαϊκή συμφωνία ανταποκρίνεται στους στόχους και τις προκλήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πράγματι, η προώθηση μιας Ένωσης ισότητας αποτελεί μία από τις κύριες προτεραιότητες της Επιτροπής της κ. Ursula von der Leyen. Αυτή η προτεραιότητα τονίζεται από μια πρόταση για τη θέσπιση νέας νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και από τη στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025. Στην εν λόγω στρατηγική περιγράφεται ένα σύνολο βασικών δράσεων που πρέπει να αναληφθούν, μεταξύ των οποίων ο τερματισμός της έμφυλης βίας (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης), η διασφάλιση ίσης συμμετοχής και ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της ισότητας αμοιβής) και η επίτευξη ισορροπίας στην εκπροσώπηση των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, όπως τα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων. Επιπλέον, στη στρατηγική για την ισότητα των φύλων απαιτούνται συγκεκριμένες δράσεις ώστε οι κανόνες της ΕΕ για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής ανδρών και γυναικών να λειτουργούν στην πράξη, με τη διασφάλιση της μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο και της εφαρμογής των εν λόγω κανόνων. Επιπλέον, η CER και η ETF συμμετείχαν στην πλατφόρμα «Γυναίκες στις μεταφορές — Πλατφόρμα της ΕΕ για την αλλαγή» που δρομολογήθηκε από τον Επίτροπο Μεταφορών της ΕΕ το 2017 με στόχο την εξεύρεση λύσεων για την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στον κλάδο των μεταφορών.

Η ποικιλομορφία ως προς το φύλο είναι πηγή εμπλουτισμού, συμβάλλει δε στην επίτευξη καλύτερων επιδόσεων. Συνεισφέρει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για όλους και στη δημιουργία κλίματος σεβασμού μεταξύ των εργαζομένων. Η προσέλκυση και η διατήρηση περισσότερων γυναικών στον σιδηροδρομικό τομέα έχει σημασία για πολλούς λόγους:

¹ Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ).

- Οι δημογραφικές εξελίξεις στον σιδηροδρομικό τομέα αποτελούν πρόκληση και οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν ότι στο εργατικό δυναμικό θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και γυναίκες, οι οποίες αντιπροσωπεύουν το ήμισυ του πληθυσμού.
- Οι γυναίκες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενους χώρους εργασίας είναι πιθανότερο να υφίστανται διακρίσεις, σεξουαλική παρενόχληση και ανάρμοστη συμπεριφορά· σε μια επιχείρηση με μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ των φύλων υπάρχουν περισσότερες πιθανότητες να επικρατεί ο σεβασμός εντός της επιχείρησης και όσον αφορά την εργασιακή νοοτροπία.
- Η βελτίωση των συνθηκών στους χώρους εργασίας από τη σκοπιά των γυναικών, όπως η παροχή επαρκών και κατάλληλων εγκαταστάσεων υγιεινής για το προσωπικό με σταθερή θέση εργασίας και για το προσωπικό που μετακινείται ή η εξασφάλιση συνθηκών υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας, καθώς και η επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, συμβάλλουν στην παραμονή των γυναικών στον εκάστοτε τομέα. Το ίδιο ισχύει όταν διασφαλίζεται η ισότητα αμοιβής, π.χ. με την ανάπτυξη συστημάτων επαγγελματικής κατάταξης ουδέτερων ως προς το φύλο.
- Η αύξηση της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης στον σιδηροδρομικό τομέα οδηγεί σε νέες ευκαιρίες απασχόλησης που είναι πιο ελκυστικές, ιδίως για τις γυναίκες που εργάζονται στις μεταφορές, αλλά και για τους άνδρες. Στο μέλλον, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί η ποικιλομορφία ως προς το φύλο, ειδικότερα όσον αφορά εργασιακές θέσεις καινοτομίας στον τομέα των τεχνολογιών των πληροφοριών (ΤΠ) και στην ανάπτυξη προϊόντων ΤΠ.
- Επιπλέον, στον τομέα των σιδηροδρόμων, ο οποίος εξακολουθεί να είναι ανδροκρατούμενος, ο οριζόντιος διαχωρισμός, όπως η περιορισμένη παρουσία των γυναικών στους τομείς της μηχανικής και σε τεχνικά επαγγέλματα, είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που ευθύνονται για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Επιπλέον, η προσέλκυση γυναικών που έχουν λάβει εκπαίδευση στα πεδία των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) μπορεί να συμβάλει στη μείωση του χάσματος δεξιοτήτων στις επιχειρήσεις, στην αύξηση της απασχόλησης και της παραγωγικότητας των γυναικών και, κατ' επέκταση, στη μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο.
- Με την προσέλκυση γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την αντιστοίχιση του εκπαιδευτικού προφίλ των γυναικών με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας στον κλάδο, οι επιχειρήσεις στον σιδηροδρομικό τομέα αποκτούν ισχύ σε θέματα καινοτομίας και έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν τα καλύτερα διαθέσιμα ταλέντα, λαμβανομένου επίσης υπόψη ότι οι γυναίκες έχουν συχνά καλύτερες εκπαιδευτικές επιδόσεις σε σύγκριση με τους άντρες, καθώς και υψηλότερο μέσο επίπεδο εκπαίδευσης στις περισσότερες χώρες της ΕΕ.
- Σύμφωνα με όλες τις διαθέσιμες μελέτες (π.χ. μελέτες του πανεπιστημίου Harvard, των εταιρειών McKinsey, BCG, Ernst&Young), οι μικτές ομάδες, στις οποίες συμμετέχει τουλάχιστον το 30 % του υποεκπροσωπούμενου φύλου, έχουν σημαντικά μεγαλύτερη ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και μεγαλύτερες δυνατότητες καινοτομίας —δηλαδή εργάζονται πιο παραγωγικά— από ό,τι οι ομοιογενείς ομάδες. Όταν η υποεκπροσωπούμενη ομάδα αντιστοιχεί στο 1/3 τουλάχιστον του εργατικού δυναμικού, διαθέτει αρκετή αυτοπεποίθηση ώστε να προωθεί τις ιδέες της και να κάνει αισθητή την παρουσία της.
- Η ποικιλομορφία ως προς το φύλο στο εργατικό δυναμικό και η εξασφάλιση της κατάλληλης εκπροσώπησης των γυναικών σε όλες τις επαγγελματικές ομάδες και σε όλα τα επίπεδα διοίκησης είναι εκ των πραγμάτων προς το συμφέρον των σιδηροδρομικών επιχειρήσεων.

Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν ότι τα στερεότυπα στην εργασιακή νοοτροπία, οι διακρίσεις, η (σεξουαλική) παρενόχληση και η ανάρμοστη συμπεριφορά εμποδίζουν τις γυναίκες να ενταχθούν ή να συνεχίσουν να εργάζονται στις σιδηροδρομικές επιχειρήσεις. Με τη σύναψη της παρούσας αυτόνομης συμφωνίας, τα υπογράφοντα μέρη αποσκοπούν στην προσέλκυση

περισσότερων γυναικών στον σιδηροδρομικό τομέα και στη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για την παραμονή τους στις επιχειρήσεις και στον τομέα. Δεσμεύονται να ενισχύσουν την ισότητα και την ποικιλομορφία ως προς το φύλο στον σιδηροδρομικό τομέα. Τα θέματα της ισότητας των φύλων και της ποικιλομορφίας ως προς το φύλο πρέπει να εξεταστούν τόσο από τις επιχειρήσεις όσο και από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Με την επιλογή της νομικής πράξης της αυτόνομης συμφωνίας σύμφωνα με το άρθρο 155 της ΣΛΕΕ, τα υπογράφοντα μέρη επιθυμούν να προσδώσουν δεσμευτικό χαρακτήρα στις διατάξεις της παρούσας συμφωνίας. Με την υπογραφή τους δεσμεύονται να προωθούν ενεργά την εν λόγω συμφωνία και να διασφαλίζουν ότι τα μέλη τους θα λάβουν μέτρα σε επίπεδο επιχειρήσεων προκειμένου να εφαρμόσουν όλα τα στοιχεία της συμφωνίας, ενώ παράλληλα επαφίεται στα μέλη των CER και ETF να προσαρμόσουν την έμπρακτη εφαρμογή της συμφωνίας στις αντίστοιχες οικείες περιστάσεις, στα οικεία συστήματα εργασιακών σχέσεων και στο οικείο νομικό περιβάλλον.

Οι κοινωνικοί εταίροι θα καταβάλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για την προώθηση της συμφωνίας και του περιεχομένου της στον σιδηροδρομικό τομέα, καθώς και για την εφαρμογή της συμφωνίας στις αντίστοιχες επιχειρήσεις.

Οι κοινωνικοί εταίροι ETF και CER, οι οποίοι κατόπιν μακράς περιόδου διαπραγματεύσεων προέβησαν στη σύναψη της παρούσας συμφωνίας, θα προωθούν οπωσδήποτε και θα μεριμνούν για την εφαρμογή των αρχών και των αξιών που περιέχονται σε αυτήν τόσο στις οργανώσεις τους όσο και μεταξύ των μελών τους αντίστοιχα.

Άρθρο 1: Σκοπός της συμφωνίας

Ο σκοπός της παρούσας αυτόνομης συμφωνίας είναι:

- η προσέλκυση περισσότερων γυναικών στον σιδηροδρομικό τομέα, ιδίως επίσης σε χώρους όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε μεγάλο βαθμό·
- η ενίσχυση της ποικιλομορφίας ως προς το φύλο στον σιδηροδρομικό τομέα και ο τερματισμός του επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο·
- η δημιουργία ελκυστικού εργασιακού περιβάλλοντος ώστε να καταστούν οι σιδηροδρομικές επιχειρήσεις και ο τομέας ελκυστικοί εργοδότες για τις γυναίκες, οι οποίοι θα μεριμνούν για την μακροχρόνια παραμονή των γυναικών·
- η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου καταργούνται ο στερεοτυπικός τρόπος σκέψης και η κουλτούρα ανδρικής κυριαρχίας, ως προϋπόθεση για την παραμονή των γυναικών στις σιδηροδρομικές επιχειρήσεις και στον τομέα·
- η εξάλειψη διακρίσεων λόγω φύλου·
- η διασφάλιση ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες στον σιδηροδρομικό τομέα σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους χώρους·
- η επίτευξη της ισότητας των φύλων.

Άρθρο 2: Πεδίο εφαρμογής

Τα υπογράφοντα μέρη της παρούσας αυτόνομης συμφωνίας είναι οι Ευρωπαϊοί κοινωνικοί εταίροι στον σιδηροδρομικό τομέα, η Κοινότητα Ευρωπαϊκών Σιδηροδρόμων και Διαχειριστών Υποδομών (CER) και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF).

Η εν λόγω συμφωνία καλύπτει όλους τους εργαζομένους που απασχολούνται σε μέλος του σιδηροδρομικού τομέα που συμμετέχει σε συνδεδεμένες με τη CER επιχειρήσεις ή ομίλους εταιρειών.

Η παρούσα συμφωνία καθορίζει ελάχιστα πρότυπα. Οι σιδηροδρομικές επιχειρήσεις καλούνται να υπερβούν τα ισχύοντα πρότυπα και να θεσπίσουν περαιτέρω μέτρα για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στον σιδηροδρομικό τομέα.

Άλλες οργανώσεις και επιχειρήσεις καλούνται να εφαρμόσουν τις διατάξεις της παρούσας συμφωνίας με σκοπό την ενίσχυση της ισότητας των φύλων και της ποικιλομορφία ως προς το φύλο στο σύνολο του σιδηροδρομικού τομέα.

Άρθρο 3: Ορισμοί

Οι ορισμοί και οι έννοιες που ακολουθούν παρέχουν καθοδήγηση στις επιχειρήσεις και στους κοινωνικούς εταίρους για την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας. Οι εν λόγω ορισμοί και έννοιες περιγράφονται στο παράρτημα 2.

Θετική δράση, άμεσες διακρίσεις, έμμεσες διακρίσεις, ενδυνάμωση των γυναικών, ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, καλλιέργεια επίγνωσης ως προς τη διάσταση του φύλου, προκαταλήψεις λόγω φύλου, ισότητα των φύλων, δείκτες φύλου, ένταξη της διάστασης του φύλου, μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, στατιστικές όσον αφορά την ισότητα των φύλων, διαχωρισμός με βάση το φύλο, έμφυλα στερεότυπα, παρακολούθηση με ευαισθησία ως προς τη διάσταση του φύλου, ασυνείδητη προκατάληψη, μέθοδος αξιολόγησης θέσης εργασίας, πολλαπλές διακρίσεις, μισθολογικό χάσμα, μητρότητα, πατρότητα και γονική άδεια, εργασία μερικής απασχόλησης, μέσα ατομικής προστασίας, φύλο, στατιστικά στοιχεία διαχωρισμένα ανά φύλο, σεξισμός, σεξουαλική παρενόχληση, ειδικές δράσεις ή μέτρα, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Άρθρο 4: Αρχές

Η ισότητα των φύλων και η ποικιλομορφία ως προς το φύλο βασίζονται στις αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων (απουσία άμεσων και έμμεσων διακρίσεων), της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών.

Για την τήρηση των εν λόγω αρχών, τα υπογράφοντα μέρη κρίνουν ότι είναι απαραίτητη η πρόληψη και η καταπολέμηση κάθε πρακτικής που εισάγει διακρίσεις.

Άρθρο 5: Πολιτική για την ισότητα των φύλων και την ποικιλομορφία ως προς το φύλο (τομείς πολιτικής με αρχές και μέτρα)

5.1 Εντός 24 μηνών από την υπογραφή της παρούσας συμφωνίας, κάθε συνδεδεμένη επιχείρηση της CER καθορίζει το πλαίσιο και εφαρμόζει πολιτική για την ισότητα των φύλων και την ποικιλομορφία ως προς το φύλο, λαμβάνοντας υπόψη το άρθρο 6 στοιχεία γ) και δ) της παρούσας συμφωνίας. Εντός των πρώτων 12 μηνών από την υπογραφή της συμφωνίας οι επιχειρήσεις θα πρέπει να καθορίσουν την εν λόγω πολιτική, στην οποία θα αντικατοπτρίζονται οι αρχές και τα μέτρα που καθορίζονται στους ακόλουθους τομείς πολιτικής:

- Τομέας πολιτικής 1: Συνολική πολιτική για την ισότητα των φύλων
- Τομέας πολιτικής 2: Στόχοι για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων
- Τομέας πολιτικής 3: Προσλήψεις
- Τομέας πολιτικής 4: Συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής
- Τομέας πολιτικής 5: Επαγγελματική εξέλιξη
- Τομέας πολιτικής 6: Ισότητα αμοιβής και μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων
- Τομέας πολιτικής 7: Υγεία και ασφάλεια στην εργασία και περιβάλλον εργασίας
- Τομέας πολιτικής 8: Πρόληψη σεξουαλικής παρενόχλησης και σεξισμού

5.2 Τα μέτρα που απαριθμούνται στο παρόν άρθρο είναι υποχρεωτικά για τις επιχειρήσεις και πρέπει να εφαρμόζονται. Όσον αφορά τα μέτρα που απαριθμούνται στο παράρτημα 1 της παρούσας συμφωνίας, συνιστάται ιδιαιτέρως η εφαρμογή τους (θα πρέπει να εφαρμόζονται) ή παρατίθενται ως επιλογές/δυνατότητες που οι επιχειρήσεις μπορούν να αποφασίσουν να εφαρμόσουν (θα μπορούσαν να εφαρμοστούν).

5.3 Πρέπει να εφαρμόζονται οι ακόλουθες αρχές και τα ακόλουθα μέτρα των εν λόγω 8 τομέων πολιτικής:

Τομέας πολιτικής 1: Συνολική πολιτική για την ισότητα των φύλων

Αρχές

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί θεμελιώδη αξία και στόχο της ΕΕ. Ως εκ τούτου, η ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας ακολουθεί την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών. Δεν επιτρέπονται άμεσες και έμμεσες διακρίσεις.

Μέτρα

1. Η ισότητα των φύλων αποτελεί μέρος της πολιτικής, του οράματος και των στόχων των επιχειρήσεων.
Οι επιχειρήσεις πρέπει να δεσμεύονται για τις αρχές και τα μέτρα που πρόκειται να εφαρμόσουν στους οργανισμούς τους.
2. Οι επιχειρήσεις αναπτύσσουν, εφαρμόζουν και παρακολουθούν την πολιτική για την ισότητα των φύλων με προσέγγιση «από πάνω προς τα κάτω». Η εν λόγω προσέγγιση υποστηρίζεται από τις ανώτερες διοικητικές βαθμίδες. Στόχος είναι η αλλαγή της εργασιακής νοοτροπίας ώστε να εξαλειφθούν τα έμφυλα στερεότυπα.
3. Οι επιχειρήσεις καταρτίζουν έγγραφο πολιτικής στο οποίο αναφέρονται οι αξίες της εταιρείας σε θέματα ισότητας καθώς και ο τρόπος που αυτές θα εφαρμόζονται στην πράξη στους αντίστοιχους οργανισμούς τους. Το έγγραφο μπορεί να έχει τη μορφή εγγράφου στρατηγικής, εγγράφου πολιτικής, ψηφίσματος, κώδικα δεοντολογίας ή άλλου σχετικού εγγράφου.

Τα βασικά στοιχεία του εν λόγω εγγράφου είναι τα εξής:

- α. το όραμα της επιχείρησης για την ισότητα των φύλων, π.χ. ο σκοπός για τον οποίο ενθαρρύνονται και αξιοποιούνται για όλους οι αρχές της ισότητας των φύλων και της ισότητας των ευκαιριών, καθώς και ο σκοπός της εξάλειψης των έμφυλων στερεοτύπων από την εργασιακή νοοτροπία:

- β. η ανάληψη δέσμευσης για τη διασφάλιση της ισότητας όλων των μελών του προσωπικού της επιχείρησης και τα συναφή μέτρα για την υλοποίηση του οράματος της επιχείρησης·
 - γ. δήλωση σχετικά με τη δέσμευση της επιχείρησης να καταπολεμά φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, παρενόχλησης και σεξισμού, συμπεριλαμβανομένων των σχετικών μέτρων·
 - δ. μια στρατηγική επικοινωνίας για τη γνωστοποίηση της πολιτικής σε όλους τους εργαζομένους και σε όλα τα επίπεδα διοίκησης·
 - ε. η παρακολούθηση και η αξιολόγηση της πολιτικής για την ισότητα των φύλων.
4. Επιπλέον, πρέπει να καθορίζεται στρατηγική για την ισότητα των φύλων για την οποία θα είναι υπεύθυνες οι ανώτερες διοικητικές βαθμίδες των επιχειρήσεων. Στη στρατηγική περιλαμβάνονται:
- στόχοι
 - χρονοδιάγραμμα
 - μέτρα
 - ανάθεση αρμοδιοτήτων
 - παρακολούθηση και αξιολόγηση
 - υποβολή εκθέσεων.

Με εξαίρεση τα δεσμευτικά μέτρα, η επιχείρηση θα επιλέγει τα στοιχεία της στρατηγικής σύμφωνα με την πολιτική της για την ισότητα των φύλων.

Περισσότερα μέτρα απαριθμούνται στο παράρτημα 1.

Τομέας πολιτικής 2: Στόχοι για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων

Αρχές

Η ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων στο εργατικό δυναμικό και στη διοίκηση της επιχείρησης, καθώς και η εξασφάλιση κατάλληλης εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια της επιχείρησης αποτελούν προϋπόθεση για την αποκατάσταση ανισορροπιών μεταξύ των φύλων, προκειμένου να αξιοποιήσει ο σιδηροδρομικός τομέας όλες τις δυνατότητες ενός εργατικού δυναμικού που αποτελείται από αμφότερα τα φύλα.

Μέτρα

1. Στόχος των επιχειρήσεων είναι η επίτευξη πιο ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων, συγκεκριμένα με την αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου, στις περιπτώσεις όπου υπάρχει έντονη ανισορροπία.

2. Προκειμένου να επιτυγχάνεται ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού και/ή σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εντοπίζουν τα κύρια εμπόδια και να εφαρμόζουν τα κατάλληλα μέτρα.

Περισσότερα μέτρα απαριθμούνται στο παράρτημα 1.

Τομέας πολιτικής 3: Προσλήψεις

Αρχές

Οι επιχειρήσεις, για να προσελκύσουν το ενδιαφέρον των γυναικών ώστε να υποβάλουν αίτηση για θέση εργασίας ή για σταδιοδρομία στον σιδηροδρομικό τομέα, πρέπει να απευθύνονται άμεσα σε αυτές καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας επικοινωνίας και πρόσληψης, καθώς και όσον αφορά την περιγραφή καθηκόντων.

Μέτρα

1. Οι εργοδότες χρησιμοποιούν σε όλες τις εταιρικές ανακοινώσεις που γίνονται σε ιστοτόπους, περιοδικά, μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ. φρασεολογία που είναι συμπεριληπτική, ευαισθητοποιημένη ως προς τη διάσταση του φύλου και βασίζεται στην αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων. Η διατύπωση των αγγελιών για θέσεις εργασίας, καθώς επίσης και η επιλογή φωτογραφιών, γίνονται με τρόπο που κινεί το ενδιαφέρον των γυναικών.
2. Οι υπεύθυνοι προσλήψεων διενεργούν τις συνεντεύξεις πρόσληψης κατά τρόπο που δεν δημιουργεί διακρίσεις. Ως εκ τούτου, λαμβάνουν σε τακτά διαστήματα κατάρτιση ώστε να αποκτήσουν γνώσεις και δεξιότητες στον συγκεκριμένο τομέα.
3. Οι επιχειρήσεις επανεξετάζουν την περιγραφή θέσεων εργασίας με σκοπό την απαλοιφή κριτηρίων που βασίζονται σε έμφυλα στερεότυπα και την καθιέρωση διαδικασίας με την οποία διασφαλίζεται ότι δεν δημιουργούνται αποκλεισμοί με τις νέες περιγραφές θέσεων εργασίας.
4. Οι επιχειρήσεις, για να κινήσουν το ενδιαφέρον γυναικών υποψηφίων, νέων γυναικών, σπουδαστριών και ασκουμένων για απασχόληση στον σιδηροδρομικό τομέα, θα πρέπει να προβαίνουν σε ορισμένες περαιτέρω δραστηριότητες, όπως εκστρατείες και πρωτοβουλίες με σχολεία και πανεπιστήμια, με στόχο την προώθηση των επαγγελματών του σιδηροδρομικού τομέα, ιδίως των τεχνικών επαγγελματών, στις γυναίκες.

Τομέας πολιτικής 4: Συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Αρχές

Η δυνατότητα να συνδυαστεί η επαγγελματική και η ιδιωτική ζωή είναι καίριας σημασίας αφενός για την προσέλκυση των γυναικών και αφετέρου για την παραμονή τους στον σιδηροδρομικό τομέα. Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας καθώς και η άδεια μητρότητας, η άδεια πατρότητας, η γονική άδεια

και η άδεια φροντίδας, μπορούν να βελτιώσουν σημαντικά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Τα διάφορα μέσα θα πρέπει να είναι διαθέσιμα σε όλους τους εργαζομένους και για όλους τους τύπους απασχόλησης.

Μέτρα

1. Οι εργοδότες θα πρέπει να εφαρμόζουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας ανάλογα με τις ατομικές ανάγκες του εργαζομένου. Θα πρέπει να εφαρμόζουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας ομοίως στην περίπτωση των εργαζομένων επιχειρησιακών ειδικοτήτων (δηλαδή εργαζομένων σε βάρδιες και σε εναλλασσόμενες υπηρεσίες).
2. Λαμβάνονται υπόψη οι ισχύουσες νομικές διατάξεις, όπως η οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, και ιδίως το άρθρο 9 της οδηγίας.
3. Οι επιχειρήσεις διασφαλίζουν ότι οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας δεν έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην ανάπτυξη επαγγελματικών ικανοτήτων και ικανοτήτων που σχετίζονται με την εργασία.

Περισσότερα μέτρα απαριθμούνται στο παράρτημα 1.

Τομέας πολιτικής 5: Επαγγελματική εξέλιξη

Αρχές

Οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στον σιδηροδρομικό τομέα. Κατά συνέπεια, οι δράσεις που έχουν αναληφθεί έως τώρα πρέπει να εντατικοποιηθούν με στόχο την προώθηση και την υποστήριξη των διαδικασιών προαγωγής και επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών σε όλα τα επίπεδα.

Μέτρα

1. Σε περίπτωση εσωτερικής προαγωγής για λόγους σταδιοδρομίας, οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν τις ίδιες αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων που εφαρμόζουν και για τις εξωτερικές προσλήψεις.
2. Οι επιχειρήσεις πρέπει να διασφαλίζουν την ισότιμη πρόσβαση των γυναικών σε όλα τα μέτρα που αφορούν την εξέλιξη και τα επαγγελματικά προσόντα και σε όλα τα επίπεδα διοίκησης, συμπεριλαμβανομένων των ανώτερων διοικητικών θέσεων. Το ίδιο ισχύει και για τις γυναίκες που δεν απασχολούνται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.
3. Οι επιχειρήσεις πρέπει να βασίζονται στο σύστημα αξιολόγησης που εφαρμόζουν για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των εργαζομένων σε δείκτες «ουδέτερους ως προς το φύλο» και πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη την ποιότητα και τα αποτελέσματα της εργασίας τους.
4. Οι επιχειρήσεις καταρτίζουν κατάλογο με τους επικρατέστερους υποψηφίους για διευθυντικές θέσεις, στον οποίο πρέπει να περιλαμβάνεται τουλάχιστον μία γυναίκα ως υποψήφια. Η παρέκκλιση από αυτό το μέτρο είναι δυνατή μόνο αν έχουν καταβληθεί όλες

οι εύλογες και συγκεκριμένες προσπάθειες για να εντοπιστεί η κατάλληλη γυναίκα υποψήφια.

5. Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται σχετικά με τη διαθεσιμότητα θέσης σε ανώτερη βαθμίδα, καθώς και σχετικά με τη δυνατότητά τους να υποβάλουν αίτηση. Τα τμήματα ανθρώπινων πόρων ενημερώνουν ενεργά ή ενθαρρύνουν τις γυναίκες να αξιοποιούν τις εν λόγω ευκαιρίες.

Περισσότερα μέτρα απαριθμούνται στο παράρτημα 1.

Τομέας πολιτικής 6: Ισότητα αμοιβής και μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων

Αρχές

Το δικαίωμα ίσης αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας αποτελεί μία από τις θεμελιώδεις αρχές της ΕΕ που κατοχυρώνεται στη Συνθήκη της Ρώμης και πρέπει να ασκείται. Η βάση για την αποτελεσματική άσκηση του εν λόγω δικαιώματος ίσης αμοιβής είναι η διασφάλιση της διαφάνειας της πολιτικής αποδοχών της επιχείρησης για όλους τους εργαζομένους.

Μέτρα

1. Οι επιχειρήσεις δεν εισάγουν διακρίσεις με βάση το φύλο όσον αφορά τα επίπεδα αποδοχών, τις μισθολογικές αυξήσεις και τη χορήγηση επιμισθίων.

Ως εκ τούτου, οι επιχειρήσεις θα πρέπει:

- να επανεξετάζουν την πολιτική τους όσον αφορά τις αποδοχές (η συχνότητα θα καθορίζεται ανάλογα με το μέγεθος και τους πόρους της επιχείρησης), καθώς και να συμπεριλαμβάνουν στην εν λόγω αξιολόγηση πτυχές που αφορούν την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ισότητα·
 - να αξιολογούν και να συγκρίνουν την αξία της εργασίας βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, όπως οι εκπαιδευτικές και οι επαγγελματικές απαιτήσεις, οι απαιτήσεις όσον αφορά την κατάρτιση, οι δεξιότητες, η προσπάθεια και η ευθύνη, οι εργασίες που αναλαμβάνονται και η φύση των σχετικών καθηκόντων, με σκοπό την πρόληψη ή τον εντοπισμό και την καταπολέμηση τυχόν διακρίσεων όσον αφορά την αμοιβή με βάση τα μισθολογικά κλιμάκια όπου υπάρχει προκατάληψη υπέρ του ενός ή του άλλου φύλου.
2. Οι εργοδότες παρακολουθούν το επίπεδο μισθών για άνδρες και γυναίκες που κατέχουν συγκρίσιμες θέσεις.

Περισσότερα μέτρα απαριθμούνται στο παράρτημα 1.

Τομέας πολιτικής 7: Υγεία και ασφάλεια στην εργασία και περιβάλλον εργασίας

Αρχές

Στις πολιτικές πρόληψης των επιχειρήσεων για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, καθώς και ασφαλούς και προστατευμένου περιβάλλοντος εργασίας, είναι απαραίτητο να ενσωματώνεται η διάσταση του φύλου, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών. Αυτό συμβάλλει στην παραμονή των γυναικών στον σιδηροδρομικό τομέα.

Μέτρα

1. Οι επιχειρήσεις παρέχουν μέσα ατομικής προστασίας με την καλύτερη δυνατή εφαρμογή (ευρύ φάσμα μεγεθών κατάλληλων για γυναίκες) για όλα τα φύλα, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων των γυναικών, για τις δραστηριότητες και τις κατηγορίες εργαζομένων που χρειάζονται μέσα ατομικής προστασίας. Τα μέσα ατομικής προστασίας πρέπει να είναι σχεδιασμένα και κατασκευασμένα με τρόπο ώστε να διευκολύνεται η ορθή θέση/χρήση, καθώς και ειδικά σχεδιασμένα με βάση το φύλο ώστε να προσαρμόζονται στη σωματική διάπλαση όλων των εργαζομένων.
2. Στις εγκαταστάσεις υγιεινής των κτιρίων διασφαλίζονται πρότυπα ιδιωτικότητας και ασφάλειας με γνώμονα γυναίκες και άνδρες και οι επιχειρήσεις ελέγχουν το επίπεδο ιδιωτικότητας και ασφάλειας. Οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν τη σημασία του ζητήματος.
3. Εκτός από τις γενικές υποχρεώσεις υγείας, ασφάλειας και προστασίας των εργαζομένων, οι εργοδότες παρέχουν κατάλληλες συνθήκες ασφάλειας και προστασίας για γυναίκες που εργάζονται σε αμαξοστοιχίες, ιδίως σε προχωρημένες ή νυχτερινές ώρες, αν αυτό είναι δυνατόν.

Περαιτέρω μέτρα καθορίζονται στο παράρτημα 1.

Τομέας πολιτικής 8: Πρόληψη σεξουαλικής παρενόχλησης και σεξισμού

Αρχές

Η ασφάλεια και ο αμοιβαίος σεβασμός είναι ζωτικής σημασίας για την ευημερία των εργαζομένων και, κατά συνέπεια, για τις επιδόσεις στην εργασία τους. Οι συμπεριφορές που σχετίζονται με παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση και σεξισμό ταπεινώνουν, υπονομεύουν ή βλάπτουν την ευεξία, την αξία ή την αξιοπρέπεια ενός ατόμου. Οι συμπεριφορές αυτές είναι απαράδεκτες και ενδέχεται να επηρεάζουν αρνητικά την ποιότητα της ανατεθείσας εργασίας. Επιπλέον, συμπεριφορές αυτού του είδους έχουν απτές οικονομικές επιπτώσεις που σχετίζονται με τις απουσίες, την εναλλαγή προσωπικού και την ευεξία των εργαζομένων. Η παρενόχληση θεωρείται μορφή διάκρισης.

Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και αξιοπρέπεια και, ως εκ τούτου, πρέπει να λαμβάνονται μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και του σεξισμού.

Μέτρα

1. Καθιερώνεται πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης και του σεξισμού. Στο πλαίσιο της εν λόγω πολιτικής θα πρέπει:
 - να δηλώνεται σαφώς τι θεωρείται ανάρμοστη συμπεριφορά στο πλαίσιο της συλλογικής εργασίας
 - να διευκρινίζεται ότι η εν λόγω συμπεριφορά, σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να είναι παράνομη
 - να δηλώνεται ότι όλες οι μορφές ανάρμοστης συμπεριφοράς θα πρέπει να αποθαρρύνονται και να επισύρουν κυρώσεις και ότι οι εν λόγω συμπεριφορές δεν επιτρέπονται ούτε γίνονται δεκτές
 - να περιλαμβάνονται σαφείς, αναλογικές/κλιμακωτές και ορθά εφαρμοζόμενες πειθαρχικές διαδικασίες.
2. Τα πρόσωπα με διευθυντικές αρμοδιότητες έχουν καθήκον να εφαρμόζουν την πολιτική και να λαμβάνουν διορθωτικά μέτρα στους οργανισμούς τους. Η υποδειγματική συμπεριφορά τους είναι απαραίτητη για τη νομιμοποίηση των ενεργειών τους. Τα πρόσωπα αυτά διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην πρόληψη σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων ανάρμοστων συμπεριφορών και στην επιβολή σχετικών κυρώσεων.
3. Η πρόοδος όσον αφορά την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της πολιτικής πρέπει να επανεξετάζεται και να παρακολουθείται.
4. Οι επιχειρήσεις αντιδρούν αμέσως σε περίπτωση που συμβούν περιστατικά παρενόχλησης και προτείνουν μέτρα για την επίλυση/αντιμετώπιση της κατάστασης.
5. Για την προστασία των θυμάτων όταν καταγγέλλουν ένα περιστατικό, πρέπει να εξασφαλίζεται η ιδιωτικότητά τους ώστε να αποφεύγονται μέτρα που εισάγουν διακρίσεις.

Περαιτέρω μέτρα καθορίζονται στο παράρτημα 1.

Άρθρο 6: Αρχές όσον αφορά την ανάπτυξη και την εφαρμογή της πολιτικής για την ισότητα των φύλων στις επιχειρήσεις

Κατά την ανάπτυξη της πολιτικής της επιχείρησης για την ισότητα των φύλων και την ποικιλομορφία ως προς το φύλο και κατά την εφαρμογή των μέτρων πρέπει να τηρούνται οι ακόλουθες αρχές:

- α) Αποφυγή αλληλεπικαλύψεων: όταν μέτρο που προβλέπεται στο άρθρο 5 εφαρμόζεται ήδη στο πλαίσιο της πολιτικής της επιχείρησης για την ισότητα των φύλων και την ποικιλομορφία ως προς το φύλο, θεωρείται ότι αυτό το μέτρο εναρμονίζεται με την παρούσα συμφωνία.
- β) Εάν τα μέτρα, ειδικά αυτά που αφορούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, έχουν αντίκτυπο στις οργανωτικές και λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης όσον αφορά την κανονικότητα και την προστασία και ασφάλεια των υπηρεσιών, οι ανάγκες των επιχειρήσεων θα πρέπει να σταθμίζονται σε σχέση με τις ανάγκες των εργαζομένων, όσον αφορά τις επιχειρησιακές ειδικότητες.

- γ) Η ανάπτυξη και η εφαρμογή των πολιτικών και των μέτρων της παρούσας συμφωνίας αποτελούν αντικείμενο κοινωνικού διαλόγου στις επιχειρήσεις, στον οποίο πρέπει να συμμετέχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.
- δ) Για την ανάπτυξη και εφαρμογή των πολιτικών και των μέτρων λαμβάνονται υπόψη οι νομικές διατάξεις και τα συστήματα εργασιακών σχέσεων κάθε χώρας/επιχείρησης με χρήση διαφορετικών μέσων επίσημης ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Άρθρο 7: Υποβολή εκθέσεων

Τα υπογράφοντα μέρη συμφωνούν να παρακολουθούν τα μέτρα που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις και να ανταλλάσσουν δεδομένα ετησίως με σκοπό την υποβολή ευρωπαϊκής έκθεσης (στο εξής: έκθεση WiR)² η οποία θα καταρτίζεται κάθε 2 έτη.

Η έκθεση WiR θα αναλύει τα αριθμητικά στοιχεία (ανά φύλο όπως παρέχονται από τις επιχειρήσεις) και θα αποτελεί τη βάση για την επανεξέταση των στρατηγικών και των πολιτικών στο πλαίσιο της παρούσας συμφωνίας.

Στην έκθεση WiR λαμβάνονται υπόψη τόσο ποιοτικές πτυχές (π.χ. μέτρα που λαμβάνονται για την ανάπτυξη της ποικιλομορφίας ως προς το φύλο και της ισότητας των φύλων και αποτελεσματικότητά τους, δυσκολίες ως προς την εφαρμογή τους, παραδείγματα ορθών πρακτικών) όσο και ποσοτικές πτυχές (π.χ. στατιστικές με αριθμητικά στοιχεία ανά φύλο σε διάφορα θέματα που καλύπτονται από τους τομείς πολιτικής που αναφέρονται στο άρθρο 5 και στο παράρτημα 1), για τις οποίες πρέπει να μεριμνούν οι επιχειρήσεις.

Οι κοινωνικοί εταίροι CER και ETF θα εξετάζουν από κοινού τις δυνατότητες ευρωπαϊκής χρηματοδότησης, η οποία είναι απαραίτητη για την κατάρτιση της έκθεσης WiR [με βάση την εφαρμογή της συμφωνίας WiR (Women in Rail — Γυναίκες στον σιδηροδρομικό τομέα)], με τη στήριξη της ΓΔ Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τόσο για την επιλογή της ορθής γραμμής του προϋπολογισμού ως βασικής πηγής για την ανάπτυξη της κοινής δράσης τους όσο και για την υποβολή της σχετικής αίτησης.

Άρθρο 8: Επανεξέταση των πολιτικών στις επιχειρήσεις

Οι επιχειρήσεις επανεξετάζουν περιοδικά την πολιτική τους για την ισότητα των φύλων και την ποικιλομορφία ως προς το φύλο τουλάχιστον κάθε 2 έτη, βάσει διαδικασίας παρακολούθησης, αξιολόγησης και υποβολής εκθέσεων. Η υποβολή εκθέσεων που αναφέρεται στο άρθρο 7 αποτελεί ελάχιστη απαίτηση.

Άρθρο 9: Επανεξέταση της παρούσας συμφωνίας

²

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

Δύο έτη μετά την υπογραφή της παρούσας συμφωνίας οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θα αξιολογήσουν τις υποχρεωτικές διατάξεις του άρθρου 5, ιδίως όσον αφορά τους τομείς πολιτικής 2, 4 και 6. Δεσμεύονται να επαναδιαπραγματευτούν τομείς πολιτικής προκειμένου να ενισχυθούν τα μέτρα που αποσκοπούν στην επίτευξη των στόχων της παρούσας συμφωνίας. Θα λαμβάνουν επίσης υπόψη την εξέλιξη της σχετικής νομοθεσίας της ΕΕ³.

Άρθρο 10: Εφαρμογή και παρακολούθηση

Στο πλαίσιο του άρθρου 155 της Συνθήκης, η παρούσα αυτόνομη ευρωπαϊκή συμφωνία δεσμεύει τα μέλη των κοινωνικών εταίρων CER και ETF να προωθούν την ισότητα των φύλων και την ποικιλομορφία ως προς το φύλο στον σιδηροδρομικό τομέα, να εφαρμόζουν τις αρχές και τα μέτρα που προβλέπονται στο άρθρο 6 στοιχείο γ), καθώς και τις διαδικασίες και τις πρακτικές που αφορούν ειδικά τη διοίκηση και την εργασία τόσο στα κράτη μέλη όσο και στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

Δύο έτη μετά την υπογραφή της συμφωνίας τα μέλη των υπογραφόντων μερών θα υποβάλουν στους κοινωνικούς εταίρους CER και ETF έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας, στο πλαίσιο των εργασιών της επιτροπής κλαδικού κοινωνικού διαλόγου για τις σιδηροδρομικές μεταφορές.

Με την επιφύλαξη του άρθρου 9, οι CER και ETF δεσμεύονται να προβούν εντός 2 ετών από την υπογραφή της παρούσας συμφωνίας σε συνολική αξιολόγηση της εφαρμογής και του αντικτύπου της.

Βρυξέλλες, 5 Νοεμβρίου 2021:

Για την CER:

Για την ETF:

X

X

X

X

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1:

³ Για παράδειγμα: Πρόταση ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής [COM(2021) 93 final].

Στο παρόν παράρτημα περιλαμβάνονται περαιτέρω μέτρα που συνιστώνται ιδιαιτέρως και πιθανά μέτρα ανά τομέα πολιτικής, τα οποία θεωρούνται κατάλληλα για την επίτευξη των στόχων της παρούσας συμφωνίας.

Τομέας πολιτικής 1: Συνολική πολιτική για την ισότητα των φύλων

1. Τα θέματα ισότητας των φύλων θα πρέπει να εξετάζονται αμέσως μόλις ο εργαζόμενος ενταχθεί στον οργανισμό. Αυτό είναι δυνατόν μέσω επικοινωνίας και/ή κατάρτισης, οι οποίες θα πρέπει να επαναλαμβάνονται. Η κατάρτιση δεν χρειάζεται να αφορά ειδικά θέματα ισότητας των φύλων, αλλά μπορεί να συνδυάζεται με άλλα προγράμματα κατάρτισης ή να διενεργείται κατά τη διαδικασία ένταξης στον οργανισμό.
2. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να ορίζουν έναν υπεύθυνο επικοινωνίας ή να συστήνουν τμήμα/μονάδα/επιτροπή για την ισότητα ευκαιριών εντός των οργανισμών και/ή να συστήνουν κοινά όργανα για την ισότητα ευκαιριών. Πρέπει να προτείνουν, να εγκρίνουν (ανάλογα με το σύστημα οργάνωσης / εργασιακών σχέσεων της επιχείρησης) και να παρακολουθούν δράσεις που προάγουν την ισότητα των φύλων. Εάν το θέμα της ισότητας των φύλων εξετάζεται στο πλαίσιο συμφωνίας, το όργανο που παρακολουθεί τη συμφωνία διαδραματίζει τον ρόλο του οργάνου για την ισότητα ευκαιριών. Τα όργανα συνεδριάζουν τουλάχιστον μία φορά το χρόνο.
3. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να καθιερώνουν τη διενέργεια εσωτερικών στατιστικών (τουλάχιστον κάθε δύο έτη), οι οποίες θα αποτελούν τη βάση για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση του οράματος και της στρατηγικής της επιχείρησης σε θέματα ισότητας. Στις εν λόγω στατιστικές, για θέματα όπως αριθμητικά στοιχεία σχετικά με τους εργαζομένους (στο σύνολο των εργαζομένων, ανά επαγγελματική ομάδα, ανά επίπεδο διοίκησης), προσλήψεις, κατάρτιση και μισθοί των εργαζομένων, γίνεται διάκριση μεταξύ γυναικών και ανδρών. Οι εν λόγω στατιστικές θα πρέπει να κοινοποιούνται σε κάθε επίπεδο διοίκησης, καθώς και στους εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης.

Τομέας πολιτικής 2: Στόχοι για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων

1. Κάθε επιχείρηση θα πρέπει να καθορίζει τους βραχυπρόθεσμους και μεσοπρόθεσμους στόχους της όσον αφορά τους ανθρώπινους πόρους της, λαμβάνοντας υπόψη τη διάσταση του φύλου («ένταξη της διάστασης του φύλου»)
 - α. Προκειμένου να παρακολουθείται η αποτελεσματικότητα των μέτρων όσον αφορά την ποικιλομορφία ως προς το φύλο, στις εκθέσεις και τις στατιστικές που υποβάλλουν οι επιχειρήσεις/τα τμήματα ανθρώπινων πόρων θα πρέπει να απεικονίζεται η εξέλιξη του μεριδίου των γυναικών επί του συνολικού αριθμού των εργαζομένων και, κατά περίπτωση, σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες. Οι

εν λόγω πληροφορίες θα πρέπει να τίθενται στη διάθεση όλων των διευθυντικών στελεχών.

- β. Προκειμένου να επιτυγχάνεται ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού και/ή σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες, οι επιχειρήσεις πρέπει να εντοπίζουν τα κύρια εμπόδια και να εφαρμόζουν τα κατάλληλα μέτρα που θα οδηγήσουν σε αύξηση της απασχόλησης των γυναικών.

Επίπεδα διοίκησης

2. Το ποσοστό των γυναικών στο πρώτο και δεύτερο ανώτερο επίπεδο διοίκησης (όπως ορίζεται από την επιχείρηση) πρέπει να αντιστοιχεί τουλάχιστον στο σχετικό ποσοστό γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Ως μέτρο θετικής δράσης θα πρέπει να προτιμώνται οι γυναίκες εάν τα προσόντα και των ανδρών και των γυναικών υποψηφίων είναι ισότιμα (με την προϋπόθεση ότι επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία).

Εποπτικά και διοικητικά συμβούλια — Εκπρόσωποι της διοίκησης των επιχειρήσεων

3. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να επιδιώκουν να αποτυπώνεται η ποικιλομορφία ως προς το φύλο μεταξύ των εκπροσώπων της διοίκησης των αντίστοιχων εποπτικών και διοικητικών συμβουλίων, λαμβανομένου υπόψη του σχετικού ποσοστού των γυναικών επί του συνολικού εργατικού δυναμικού, εκτός αν στην εθνική νομοθεσία προβλέπεται άλλο ποσοστό συμμετοχής γυναικών στα συμβούλια.
4. Οι εν λόγω στόχοι ισχύουν για τα τμήματα των συμβουλίων στα οποία οι σιδηροδρομικές επιχειρήσεις έχουν την εξουσία να διορίζουν τα μέλη.

Εποπτικά και διοικητικά συμβούλια — Εκπρόσωποι των εργαζομένων

5. Στην εκπροσώπηση των εργαζομένων στα εποπτικά ή διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων θα πρέπει ομοίως να υπάρχει ισορροπία μεταξύ των φύλων.
6. Προκειμένου να αυξηθεί η ποικιλομορφία ως προς το φύλο, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στις σιδηροδρομικές επιχειρήσεις επιδιώκουν να προτείνονται γυναίκες υποψήφιας προς εκλογή, ώστε στην αντιπροσωπεία των εκπροσώπων / των συνδικαλιστικών εκπροσώπων των εργαζομένων στα εποπτικά και διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων να αντικατοπτρίζεται τουλάχιστον το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.

Ειδική περίπτωση

7. Στις σιδηροδρομικές επιχειρήσεις στις οποίες το ποσοστό των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι πολύ χαμηλό και δεν αρκεί για να δικαιολογήσει αυτό καθαυτό την εκπροσώπηση στο διοικητικό συμβούλιο, θα πρέπει να υπάρχει τουλάχιστον μία γυναίκα στο διοικητικό συμβούλιο.

Τομέας πολιτικής 3: Προσλήψεις

Δεν προβλέπονται περαιτέρω μέτρα.

Τομέας πολιτικής 4: Συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Εργασία μερικής απασχόλησης

1. Οι εργοδότες θα πρέπει να καθιστούν δυνατή την εργασία υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης σε κάθε επίπεδο ιεραρχίας και για κάθε είδος επαγγέλματος. Ωστόσο, πριν από τη λήψη απόφασης σε σχέση με την εργασία υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, θα πρέπει να εξετάζονται και να παρέχονται στον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο άλλες ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας ώστε να αποφεύγονται αρνητικές επιπτώσεις στον μισθό και στη σύνταξη του εργαζομένου.

Ενημέρωση

2. Οι εργοδότες θα πρέπει να παρέχουν πληροφορίες για επιλογές όσον αφορά ρυθμίσεις ευέλικτου ωραρίου εργασίας και μερικής απασχόλησης:
 - στη διοίκηση (διοίκηση ανθρώπινων πόρων και τεχνική διοίκηση) όσον αφορά τη διαχείριση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και μερικής απασχόλησης, καθώς και την πρακτική εφαρμογή των μέτρων της επιχείρησης για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής π.χ. μέσω κατάρτισης, φυλλαδίων, εταιρικού ενδοδικτύου, κατευθυντήριων γραμμών για τους ανθρώπινους πόρους·
 - σε όλους τους εργαζομένους και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις προκειμένου να υπάρχει ευρύτερη αποδοχή μεταξύ των εργαζομένων και, στην περίπτωση της εργασίας υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι για τις αναμενόμενες οικονομικές επιπτώσεις, π.χ. επιπτώσεις στους μισθούς και στις συντάξεις.

Επιλογές

3. Μπορεί να χρησιμοποιείται ο ακόλουθος ενδεικτικός κατάλογος πιθανών μέτρων:

Παραδείγματα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας:

- έξυπνη εργασία ή τηλεργασία·
- δημιουργία λογαριασμού χρόνου εργασίας αντί αμοιβής (καταγραφή υπερωριακής εργασίας και συμψηφισμός με χορήγηση ελεύθερου χρόνου)·
- ετήσιοι λογαριασμοί χρόνου εργασίας (δυνατότητα καταγραφής χρόνου εργασίας επί σειρά ετών για κατοχύρωση μεγαλύτερου χρονικού διαστήματος εκπαιδευτικής άδειας)·
- ευέλικτος χρόνος εργασίας (ο βασικός χρόνος εργασίας αφορά την υποχρεωτική παρουσία του εργαζομένου, ενώ η προσέλευση στο γραφείο / η αποχώρηση από το γραφείο πραγματοποιούνται με ευέλικτο τρόπο).

Παραδείγματα εργασίας υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης:

- μετά την άδεια μητρότητας ή πατρότητας για να διευκολυνθεί ο συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής με τη φροντίδα των παιδιών (στην περίπτωση αυτή πρέπει να δίνεται προτεραιότητα)·
- σε περίπτωση φροντίδας μελών της οικογένειας ή συγγενών όπως γονείς, άτομα με αναπηρία κ.λπ. (στην περίπτωση αυτή πρέπει να δίνεται προτεραιότητα),

συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης στην οποία δεν υπάρχει κοινή κατοικία με το πρόσωπο που δέχεται τη φροντίδα (π.χ. στην περίπτωση άδειας φροντίδας).

Παραδείγματα πρόσθετων μέτρων σε περίπτωση άδειας μητρότητας/πατρότητας/γονικής άδειας:

- παροχή πληροφοριών μέσω ενδοδικτυακού ιστοτόπου ή άλλων εργαλείων σχετικά με τη νομοθεσία που ισχύει για εργαζόμενους γονείς και τα προβλήματα που αφορούν την εργασία, τα οποία ενδέχεται να προκύψουν κατά την εγκυμοσύνη, την άδεια μητρότητας, την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια, καθώς και κατά την επιστροφή από γονική άδεια·
- παροχή ειδικής κατάρτισης για τις γυναίκες υπαλλήλους και τους διευθυντές τους πριν και μετά την άδεια εγκυμοσύνης και την άδεια μητρότητας·
- παροχή πληροφοριών σχετικά με διαρθρωτικές αλλαγές, δραστηριότητες του προσωπικού / της μονάδας, εφαρμογή νέων τεχνολογιών κ.λπ.· τακτική ενημέρωση των εργαζομένων που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας, άδεια πατρότητας, γονική άδεια, άδεια φροντίδας·
- συμμόρφωση με τις νομοθετικές ρυθμίσεις σύμφωνα με τις οποίες μετά την άδεια μητρότητας, πατρότητας, μετά τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να επιστρέψουν στην εργασία τους ή σε ισότιμη θέση εργασίας·
- οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με μειωμένο ωράριο ή έχουν λάβει άδεια πατρότητας, μητρότητας, γονική άδεια και άδεια φροντίδας θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να είναι σε επαφή με την επιχείρηση, ώστε να είναι πλήρως ενημερωμένοι για τις εξελίξεις στην επιχείρηση, εφόσον το επιθυμούν.

Παραδείγματα πρόσθετων μέτρων πρόνοιας σε επίπεδο επιχείρησης για τον συνδυασμό της ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής:

- εκπαιδευτικές υπηρεσίες όπως παιδικοί σταθμοί
- σχολικά βιβλία, μεταφορά μαθητών, υποτροφίες
- κέντρα αναψυχής
- διακοπές για εκμάθηση γλώσσας
- μαθήματα εκμάθησης γλωσσών
- υπηρεσίες παροχής βοήθειας σε ηλικιωμένα μέλη της οικογένειας άνω των 75 ετών ή σε μη αυτοεξυπηρετούμενα μέλη της οικογένειας του εργαζομένου.

Τομέας πολιτικής 5: Επαγγελματική εξέλιξη

1. Η παροχή προσωπικής φροντίδας ή η υποστήριξη συγγενών δεν θα πρέπει να έχει αρνητικό αντίκτυπο στη σταδιοδρομία των φροντιστών (τα μέτρα εξισορρόπησης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής δεν θα πρέπει να αποτελούν από μόνα τους λόγο εισαγωγής διακρίσεων).
2. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να βλέπουν τις νέες γυναίκες ως αναδυόμενα ηγετικά στελέχη με μεγάλες δυνατότητες και να προωθούν την εξέλιξή τους με στοχευμένο τρόπο, ώστε να τις ενθαρρύνουν να αναλαμβάνουν ηγετικούς ρόλους (π.χ. μέσω συνεργασίας με έμπειρα διοικητικά στελέχη).

3. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να προωθούν προγράμματα κατάρτισης με στόχο την ανάπτυξη των διευθυντικών και άλλων δεξιοτήτων των γυναικών προκειμένου αυτές να εξελίσσονται στις θέσεις εργασίας τους. Επίσης, θα πρέπει να προσφέρονται μαθήματα για την ανάπτυξη μη τεχνικών δεξιοτήτων και την ενδυνάμωση των γυναικών με στόχο την επαγγελματική εξέλιξη και την ανάληψη ηγετικών θέσεων. Τα εν λόγω μαθήματα θα μπορούσαν να απευθύνονται μόνο σε γυναίκες.
4. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να προωθούν προγράμματα κατάρτισης που δίνουν τη δυνατότητα στις γυναίκες να μεταβούν από πιο παραδοσιακές θέσεις εργασίας σε τομείς περισσότερο καινοτόμους / περισσότερο τεχνικούς.
5. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα μη υποχρεωτικής κατάρτισης και να παρακολουθούν τις εξελίξεις.

Τομέας πολιτικής 6: Ισότητα αμοιβής και μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων

Γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων

1. Οι εργοδότες θα πρέπει να αναλύουν την προέλευση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και να παρουσιάζουν συγκεκριμένους δείκτες και κατάλογο μέτρων για τη γεφύρωση αυτού του χάσματος.
2. Οι εργοδότες θα πρέπει να μειώνουν τον αντίκτυπο των αδειών μητρότητας και πατρότητας στο μεταβλητό τμήμα του μισθού.
3. Οι εργοδότες θα μπορούσαν να μειώσουν τον αντίκτυπο του κριτηρίου συμμετοχής/παρουσίας στον υπολογισμό των ετήσιων ή βάσει επιδόσεων επιμισθίων / μεταβλητών τμημάτων του μισθού.

Διαφάνεια: Πληροφόρηση, επικοινωνία και υποβολή εκθέσεων

4. Οι εργοδότες θα πρέπει να θέτουν στη διάθεση των εργαζομένων τους κανόνες και τα κριτήρια (π.χ. εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις, συλλογικές συμβάσεις, τομεακούς ή εταιρικούς κανόνες) που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών, όπως πληρωμές σε είδος και επιμίσθια. Σε περίπτωση διακρίσεων, όλα αυτά τα μέτρα βελτιώνουν τις προοπτικές των εργαζομένων ώστε να ικανοποιηθούν οι αξιώσεις τους. Η εν λόγω διαφάνεια θα βοηθήσει τις επιχειρήσεις να αποφεύγουν τις μισθολογικές διακρίσεις.
5. Οι εργοδότες θα πρέπει να δίνουν στους εργαζομένους τη δυνατότητα να λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τα επίπεδα αμοιβών που ισχύουν για την κατηγορία της εργασίας τους (π.χ. κατηγορία επαγγέλματος), λαμβάνοντας υπόψη την ίδια εργασία / εργασία ίσης αξίας ανά φύλο.

Επιβολή νομοθεσίας

6. Οι εργοδότες θα πρέπει να θέτουν μέσα έννομης προστασίας / καταγγελίας στη διάθεση των εργαζομένων που εκφράζουν ανησυχίες για μισθολογικές διακρίσεις.
7. Οι εργοδότες θα μπορούσαν να ενημερώνουν τους εργαζομένους σχετικά με τον τρόπο που μπορούν να αμφισβητήσουν την κατάσταση εάν ανησυχούν ότι υφίστανται διακρίσεις (π.χ. να απευθυνθούν στο αρμόδιο πρόσωπο/τμήμα).

Ευαισθητοποίηση και κατάρτιση διευθυντικών στελεχών

8. Οι εργοδότες θα πρέπει να μεριμνούν για τη συμπερίληψη της έννοιας της ίσης αμοιβής στις ενότητες για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο πλαίσιο της κατάρτισης των επαγγελματιών διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, των υπεύθυνων προσλήψεων και των διευθυντικών στελεχών. Στις εν λόγω ενότητες θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται η ευαισθητοποίηση σχετικά με τους κινδύνους ασυνείδητης προκατάληψης κατά τις διαδικασίες επιλογής, αξιολόγησης και προαγωγής των εργαζομένων.
9. Οι εργοδότες μπορούν να αυξήσουν την ευαισθητοποίηση μέσω ειδικών εκστρατειών ή δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης και/ή μέσω προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων για διευθυντικά στελέχη. Το πεδίο των εν λόγω δραστηριοτήτων μπορεί να εκτείνεται πέρα από τη διάσταση του φύλου και να εξετάζει γενικότερα το θέμα της «ποικιλομορφίας».

Τομέας πολιτικής 7: Υγεία και ασφάλεια στην εργασία και περιβάλλον εργασίας

1. Οι εργοδότες θα πρέπει να διενεργούν την αξιολόγηση των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια λαμβάνοντας υπόψη τη διάσταση του φύλου, να αναλύουν τα αποτελέσματα και να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα.
2. Για την ενίσχυση της προστασίας και της επαγγελματικής ασφάλειας του προσωπικού επί των αμαξοστοιχιών και των μηχανοδηγών, οι εργοδότες θα μπορούσαν να εφαρμόσουν τα ακόλουθα μέτρα:
 - οργάνωση μεικτών ομάδων στις νυχτερινές βάρδιες ή στις ιδιαίτερα επικίνδυνες γεωγραφικές περιοχές·
 - καθορισμός αποκλειστικών χώρων στάθμευσης για γυναίκες εργαζόμενες και έγκυες εργαζόμενες που πραγματοποιούν νυχτερινές βάρδιες (πilotικά έργα)·
 - χαρτογράφηση χώρων εργασίας και έλεγχος των κινδύνων (όσον αφορά τη βία που προέρχεται από τρίτους)·
 - πραγματοποίηση έρευνας μεταξύ των γυναικών σχετικά με την ύπαρξη κινδύνων·
 - θέσπιση μέτρων για χορήγηση χώρων στάθμευσης με καλό φωτισμό κοντά στον χώρο εργασίας·
 - παροχή κατάρτισης σε θέματα ασφάλειας στους εργαζομένους, ιδίως στις γυναίκες·
 - λήψη μέτρων για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και του ευρέος κοινού σχετικά με την ασφάλεια των εργαζομένων στον σιδηροδρομικό τομέα, σε αμαξοστοιχίες και σε σιδηροδρομικούς σταθμούς.
3. Όσον αφορά τους τακτικούς ιατρικούς ελέγχους του προσωπικού που απασχολείται στον τομέα της ασφάλειας καθώς και τις ιατρικές υπηρεσίες της επιχείρησης, οι εργοδότες θα πρέπει να εφαρμόζουν ολοκληρωμένη ιατρική προσέγγιση, η οποία θα λαμβάνει υπόψη τις διαφορές και τις ομοιότητες μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη συμπεριφορά σε θέματα

υγείας και πρόληψης συμπτωμάτων, εξέλιξης της νόσου και διάγνωσης, καθώς και θεραπείας.

Τομέας πολιτικής 8: Πρόληψη σεξουαλικής παρενόχλησης και σεξισμού

1. Η πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και του σεξισμού θα μπορούσε να ενσωματωθεί σε μια ευρύτερη πολιτική για την αξιοπρέπεια στην εργασία / πολιτική αμοιβαίου σεβασμού, στο πλαίσιο της οποίας θα πρέπει να προβλέπονται κανόνες για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να αναπτυχθούν σχέσεις σεβασμού σε πλαίσιο συλλογικής εργασίας.
2. Επικοινωνία και ευαισθητοποίηση:
 - Η πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων ανάρμοστων συμπεριφορών θα πρέπει να είναι γνωστή σε όλους τους επαγγελματίες του σιδηροδρομικού τομέα σε όλα τα επίπεδα, μεταξύ άλλων στα διευθυντικά στελέχη.
 - Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν τις συνέπειες της ανάρμοστης συμπεριφοράς.
 - Για την ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος εργασίας απαλλαγμένου από φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, παρενόχλησης και σεξισμού για το προσωπικό αλλά και για τρίτους, συνιστάται να ενημερώνονται (π.χ. με τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης) και οι πελάτες ότι η επιχείρηση αντιμετωπίζει με μεγάλη σοβαρότητα τα θέματα της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης και του σεξισμού και ότι εφαρμόζει σχετική πολιτική.
3. Τα πρόσωπα με διευθυντικά καθήκοντα θα πρέπει:
 - να παρέχουν ενημέρωση σε σχέση με τις ευθύνες τους ως προς το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης και του σεξισμού μέσω κατάρτισης, επικοινωνίας, ηλεκτρονικής μάθησης κ.λπ.·
 - να εξασφαλίζουν την αποτροπή περιστατικών παρενόχλησης με προληπτικές δράσεις και με επαπειλούμενες κυρώσεις·
 - να διασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι κατανοούν τους ρόλους και τις ευθύνες τους και γνωρίζουν τις διαδικασίες υποβολής καταγγελιών·
 - να διασφαλίζουν τη δίκαιη μεταχείριση όλων των μερών κατά την εξέταση μιας καταγγελίας.

Παράρτημα 2: Ορισμοί

Οι ορισμοί και οι έννοιες που ακολουθούν παρέχουν καθοδήγηση στις επιχειρήσεις και στους κοινωνικούς εταίρους για την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας.

Θετική δράση

Μέτρα που απευθύνονται σε συγκεκριμένη ομάδα και αποσκοπούν στην εξάλειψη και την πρόληψη των διακρίσεων ή στην αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων που απορρέουν από υφιστάμενες στάσεις, συμπεριφορές και δομές.

«Ως αποφασιστική ή θετική δράση νοείται η δράση που στοχεύει να ευνοήσει την πρόσβαση των μελών ορισμένων κοινωνικών κατηγοριών ατόμων, εν προκειμένω των γυναικών, σε εγγυημένα δικαιώματα, στον ίδιο βαθμό με τα μέλη άλλων κατηγοριών (στη συγκεκριμένη περίπτωση των ανδρών)».

«Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο λόγος που διαπιστώνεται δυσμενής διάκριση είναι το γεγονός ότι εφαρμόζεται ο ίδιος κανόνας για όλες/-ους χωρίς να λαμβάνονται υπόψη σημαντικές διαφορές. Προκειμένου να διορθωθεί και να αποφευχθεί μελλοντικά αυτή η κατάσταση, οι κυβερνήσεις, οι εργοδότες/-ριες και οι πάροχοι υπηρεσιών πρέπει να διασφαλίσουν ότι λαμβάνουν μέτρα ώστε να προσαρμόσουν τους κανόνες και τις πρακτικές τους προκειμένου να λαμβάνουν υπόψη τέτοιες διαφορές, δηλαδή πρέπει να προσαρμόσουν τις υπάρχουσες πολιτικές και μέτρα.» Στο πλαίσιο των Ηνωμένων Εθνών, τα εν λόγω μέτρα χαρακτηρίζονται «ειδικά μέτρα», ενώ στο πλαίσιο του δικαίου της ΕΕ γίνεται αναφορά σε «ειδικά μέτρα» ή «θετική δράση». Με τη λήψη ειδικών μέτρων οι κυβερνήσεις είναι σε θέση να διασφαλίσουν «ουσιαστική ισότητα», δηλαδή ισότιμη αξιοποίηση ευκαιριών για εξασφάλιση της πρόσβασης στις παροχές που διατίθενται στην κοινωνία, και όχι απλή «τυπική ισότητα». Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)

Άμεση διάκριση είναι η κατάσταση στην οποία ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε συγκρίσιμη κατάσταση (άρθρο 3 σελίδα 32 της πρότασης οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια)

Άμεση διάκριση παρατηρείται όταν η διαφορετική μεταχείριση έγκειται ευθέως και ρητά σε διακρίσεις που βασίζονται αποκλειστικά στο φύλο και στα χαρακτηριστικά των ανδρών ή των γυναικών, οι οποίες δεν μπορούν να δικαιολογηθούν αντικειμενικά. (EIGE)

Άμεση διάκριση είναι η κατάσταση στην οποία μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση άτομα του ενός φύλου σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό, και τα μέσα επίτευξης αυτού του σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία. (άρθρο 3 σελίδα 32 της πρότασης οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια)

Άμεση διάκριση

Διάκριση βάσει της οποίας ένα άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά λόγω βιολογικού και κοινωνικού φύλου, ηλικίας, εθνικότητας, φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατάστασης υγείας, αναπηρίας, σεξουαλικών προτιμήσεων ή ταυτότητας φύλου, σε σύγκριση με τον τρόπο που αντιμετωπίζεται, αντιμετωπίστηκε ή θα αντιμετωπιζόταν άλλο άτομο σε παρόμοιες περιστάσεις.

Η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση μιας γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας συνιστά άμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών.

Έμμεση διάκριση

Διάκριση που παρατηρείται όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης αυτού του σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Χειραφέτηση των γυναικών

Η χειραφέτηση των γυναικών και των κοριτσιών αφορά την ενδυνάμωσή τους και την απόκτηση του ελέγχου της ζωής τους. Στην εν λόγω έννοια περιλαμβάνεται η ευαισθητοποίηση, η ανάπτυξη αυτοπεποίθησης, η διεύρυνση των επιλογών, η αύξηση της πρόσβασης και του ελέγχου σε πόρους και δράσεις με στόχο τον μετασχηματισμό των δομών και των θεσμών που ενισχύουν και αναπαράγουν τις έμφυλες διακρίσεις και την έμφυλη ανισότητα. Αυτό σημαίνει ότι για να χειραφετηθούν οι γυναίκες δεν αρκούν μόνο οι ίσες δυνατότητες (για παράδειγμα όσον αφορά την εκπαίδευση και την υγεία) και η ισότιμη πρόσβαση σε πόρους και ευκαιρίες (για παράδειγμα σε γη και σε απασχόληση), αλλά πρέπει επίσης να έχουν τη βούληση να κάνουν χρήση των εν λόγω δικαιωμάτων, των ικανοτήτων, των πόρων και των δυνατοτήτων ώστε να προβαίνουν σε στρατηγικές επιλογές και αποφάσεις (αυτό παρέχεται όταν εξασφαλίζεται στις γυναίκες η δυνατότητα επίδειξης ηγετικών ικανοτήτων και η συμμετοχή σε πολιτικούς θεσμούς). EIGE

Ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες

Η έννοια αυτή υποδεικνύει την απουσία προσκομμάτων στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική συμμετοχή λόγω του βιολογικού και του κοινωνικού φύλου, καθώς και άλλων χαρακτηριστικά. Τα εν λόγω προσκόμματα είναι συχνά έμμεσα και δυσδιάκριτα, ενώ δημιουργούνται και συντηρούνται από διαρθρωτικά φαινόμενα και κοινωνικές αναπαραστάσεις που αποδεδειγμένα ανθίστανται σθεναρά στις αλλαγές. Οι ίσες ευκαιρίες, ως ένας από τους στόχους για την επίτευξη της ισότητας των φύλων, βασίζονται στο σκεπτικό ότι είναι αναγκαία μια ολόκληρη σειρά στρατηγικών, δράσεων και μέτρων για την αποκατάσταση βαθιά ριζωμένων και επίμονων ανισοτήτων. (EIGE)

Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών

Διασφάλιση της απουσίας διακρίσεων λόγω φύλου, είτε άμεσα είτε έμμεσα.

Κοινωνικό φύλο

Κοινωνικά χαρακτηριστικά και ευκαιρίες που συνδέονται με τις ιδιότητες των γυναικών και των ανδρών, με τις σχέσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών και κοριτσιών και αγοριών, καθώς και με τις σχέσεις μεταξύ γυναικών και τις σχέσεις μεταξύ ανδρών.

Ισότητα των φύλων

Η ισότητα δεν σημαίνει ότι γυναίκες και άνδρες θα γίνουν όμοιες/-οι, αλλά ότι τα δικαιώματα, οι ευθύνες και οι ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες δεν θα εξαρτώνται από το αν γεννήθηκαν γυναίκες ή άνδρες. Η ισότητα των φύλων συνεπάγεται ότι λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα, οι ανάγκες και οι προτεραιότητες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών, λαμβανομένης έτσι υπόψη της ποικιλομορφίας των διαφόρων ομάδων γυναικών και ανδρών. Η ισότητα των φύλων δεν είναι γυναικείο ζήτημα αλλά θα πρέπει να αφορά και να ενδιαφέρει στο έπακρο εξίσου άνδρες και γυναίκες. Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών θεωρείται τόσο ζήτημα δικαιωμάτων του ανθρώπου όσο και προϋπόθεση και δείκτης βιώσιμης ανθρωποκεντρικής ανάπτυξης.

Ισότητα των φύλων

Πρόκειται για ίσα δικαιώματα, ευθύνες και ίσες ευκαιρίες γυναικών και ανδρών, κοριτσιών και αγοριών. Η ισότητα δεν σημαίνει ότι γυναίκες και άνδρες θα γίνουν όμοιες/-οι, αλλά ότι τα δικαιώματα, οι ευθύνες και οι ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες δεν θα εξαρτώνται από το αν γεννήθηκαν γυναίκες ή άνδρες. Η ισότητα των φύλων συνεπάγεται ότι λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα, οι ανάγκες και οι προτεραιότητες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών, λαμβανομένης υπόψη της ποικιλομορφίας των διαφόρων ομάδων γυναικών και ανδρών. Η ισότητα των φύλων δεν είναι γυναικείο ζήτημα αλλά θα πρέπει να αφορά και να ενδιαφέρει στο έπακρο εξίσου άνδρες και γυναίκες. Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών θεωρείται τόσο ζήτημα δικαιωμάτων του ανθρώπου όσο και προϋπόθεση και δείκτης βιώσιμης ανθρωποκεντρικής ανάπτυξης. EIGE

Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων

Το ποσοστό των αποδοχών των ανδρών το οποίο αντιπροσωπεύει τη διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών γυναικών και ανδρών εργαζομένων.

Οι ακαθάριστες αποδοχές είναι ημερομίσθια ή μισθοί που καταβάλλονται απευθείας σε έναν εργαζόμενο, προτού αφαιρεθούν ο φόρος εισοδήματος και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

Στην ΕΕ, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων αναφέρεται επίσημα ως «μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων», καθώς δεν λαμβάνονται υπόψη όλοι οι παράγοντες που επιδρούν στο εν λόγω χάσμα, όπως οι διαφορές στην εκπαίδευση, η πείρα στην αγορά εργασίας, οι δεδουλευμένες ώρες, το είδος της εργασίας κ.λπ.

Τα ποσοστά των αποδοχών θα πρέπει να εξασφαλίζουν ίσες αποδοχές για εργαζόμενους άνδρες και εργαζόμενες γυναίκες για εργασία ίσης αξίας. Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (βλ. επίσης μισθολογικό χάσμα)

Ίσες αποδοχές και ίση αμοιβή Το δικαίωμα ίσων αποδοχών για άνδρες και γυναίκες για εργασία ίσης αξίας αναφέρεται συνήθως ως «ίση αμοιβή». Στον παρόντα οδηγό, οι όροι «ίση αμοιβή» και «ίσες αποδοχές» είναι εναλλάξιμοι, μολονότι μερικές φορές έχουν διαφορετικές νομικές έννοιες, οι οποίες εξετάζονται στο μέρος 4.

Ίσες αποδοχές και μισθολογική ισότητα Οι ίσες αποδοχές για άνδρες και γυναίκες για εργασία ίσης αξίας είναι η αρχή που αποσκοπεί στην επίτευξη της μισθολογικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η μισθολογική ισότητα συνεπάγεται και δίκαιη αμοιβή (βλέπε μέρος 4).

Οι αποδοχές ορίζονται στη σύμβαση αριθ. 100 ως «ο συνήθης, βασικός ή κατώτατος μισθός ή αμοιβή και κάθε συμπληρωματική αμοιβή που καταβάλλεται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο και συνδέεται με την απασχόληση του εργαζομένου» [Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)]

Καλλιέργεια επίγνωσης ως προς τη διάσταση του φύλου

Η διαδικασία που αποσκοπεί να καταδείξει τον τρόπο με τον οποίο οι υφιστάμενες αξίες και κανόνες επηρεάζουν την εικόνα που έχουμε για την πραγματικότητα, διαιωνίζουν τα στερεότυπα και στηρίζουν τους μηχανισμούς που δημιουργούν ή αναπαράγουν την ανισότητα. Αμφισβητεί τις αξίες και τα έμφυλα πρότυπα εξηγώντας τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν και περιορίζουν τις απόψεις που υιοθετούνται, καθώς και τη λήψη των αποφάσεων. Επιπλέον, η ευαισθητοποίηση αποσκοπεί στην ενεργοποίηση της γενικότερης ευαισθησίας σε θέματα φύλου. *EIGE*

Έμφυλα στερεότυπα

Ήδη διαμορφωμένες απόψεις σύμφωνα με τις οποίες οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν με αυθαίρετο τρόπο αποκτήσει χαρακτηριστικά και ρόλους που καθορίζονται και περιορίζονται με βάση το φύλο τους.

Συμπληρωματικές σημειώσεις και πληροφορίες

- **Γενικά**

Τα έμφυλα στερεότυπα μπορούν να περιορίσουν την ανάπτυξη των φυσικών ταλέντων και των ικανοτήτων κοριτσιών και αγοριών, γυναικών και ανδρών, καθώς και τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές εμπειρίες τους και τις ευκαιρίες ζωής γενικότερα. Τα στερεότυπα για τις γυναίκες είναι αποτέλεσμα και πηγή βαθιά χαραγμένων στάσεων, αξιών, προτύπων και προκαταλήψεων κατά των γυναικών. Χρησιμοποιούνται για να δικαιολογήσουν και να διατηρήσουν τις ιστορικές σχέσεις εξουσίας των ανδρών επί των γυναικών, καθώς και σεξιστικές συμπεριφορές που εμποδίζουν την εξέλιξη των γυναικών. *EIGE*

Προκαταλήψεις λόγω φύλου

Προκατειλημμένες ενέργειες ή σκέψεις που βασίζονται στην άποψη ότι, λόγω του φύλου τους, οι γυναίκες δεν είναι ίσες με τους άνδρες. *EIGE*

Ασυνείδητη προκατάληψη

Η έννοια της ασυνείδητης προκατάληψης περιγράφει συμπεριφορές προς ανθρώπους ή τη σύνδεση στερεοτύπων με αυτούς χωρίς κάτι τέτοιο να γίνεται συνειδητά. (Google)

Έμμεση διάκριση

Έμμεση διάκριση παρατηρείται όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση άτομα ενός φύλου σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου,

εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης αυτού του σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Η έννοια επικεντρώνεται στις επιπτώσεις ενός κανόνα ή μιας πρακτικής και λαμβάνει υπόψη την καθημερινή πραγματικότητα της κοινωνικής ζωής.

Έμμεση διάκριση παρατηρείται όταν ένας νόμος, μια πολιτική ή ένα πρόγραμμα δεν φαίνονται να εισάγουν διακρίσεις, ωστόσο επιφέρουν διακρίσεις όταν εφαρμόζονται. Αυτό μπορεί να συμβεί, για παράδειγμα, όταν οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τους άνδρες όσον αφορά την αξιοποίηση συγκεκριμένης δυνατότητας ή οφέλους λόγω ανισοτήτων που προϋπάρχουν. Η εφαρμογή ουδέτερων ως προς το φύλο νομοθετημάτων ενδέχεται να επιτρέψει τη συνέχιση της υφιστάμενης ανισότητας ή ακόμα και να την επιδεινώνει. EIGE

Προκαταλήψεις λόγω φύλου

Οι προκαταλήψεις λόγω φύλου αναφέρονται στους τρόπους με τους οποίους ορισμένες θέσεις εργασίας εμφανίζονται να παρουσιάζουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα με βάση το φύλο. Αυτό το είδος των προκαταλήψεων μπορεί να εμφανιστεί σε οποιοδήποτε στάδιο στο πλαίσιο προγραμμάτων μισθολογικής ισότητας. EIGE

Χάσμα μεταξύ των φύλων

Πρόκειται για το χάσμα που παρατηρείται μεταξύ γυναικών και ανδρών σε οποιονδήποτε τομέα, όσον αφορά τα επίπεδα συμμετοχής, πρόσβασης, δικαιωμάτων, αποδοχών ή παροχών τους. EIGE

Εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο

Εξετάζονται οι προτάσεις πολιτικής ώστε να διαπιστωθεί αν θα έχουν διαφορετικές επιπτώσεις σε γυναίκες και σε άνδρες, προκειμένου να προσαρμοστούν οι προτάσεις αυτές με στόχο την εξουδετέρωση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Πρόκειται για μια εκ των προτέρων διαδικασία που πρέπει να εφαρμόζεται πριν από τη λήψη της τελικής απόφασης σχετικά με την πρόταση πολιτικής. Η διαδικασία περιλαμβάνει σύγκριση και αξιολόγηση, σύμφωνα με τα κριτήρια που αφορούν το φύλο, την υφιστάμενη κατάσταση καθώς και τις τάσεις σε σχέση με το αναμενόμενο αποτέλεσμα που θα προκύψει από τη θέσπιση της προτεινόμενης πολιτικής. Η εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο αξιοποιείται για την εκτίμηση των επιπτώσεων μιας συγκεκριμένης πρότασης πολιτικής που αφορά γυναίκες και άνδρες, καθώς και τις σχέσεις μεταξύ των φύλων γενικότερα. EIGE

Δείκτες φύλου

Οι δείκτες φύλου καθορίζονται με στόχο τη μέτρηση και τη σύγκριση της θέσης των γυναικών και των ανδρών με την πάροδο του χρόνου. Οι δείκτες φύλου ενδέχεται να αναφέρονται σε ποσοτικούς δείκτες (με βάση στατιστικά στοιχεία ανά φύλο) ή σε ποιοτικούς δείκτες (με βάση τις εμπειρίες, τις στάσεις, τις απόψεις και τα συναισθήματα γυναικών και ανδρών). Οι δείκτες που συνεκτιμούν τη διάσταση του φύλου παρέχουν τη δυνατότητα μέτρησης αλλαγών στις σχέσεις μεταξύ γυναικών και

ανδρών σε έναν συγκεκριμένο τομέα πολιτικής, σε ένα ειδικό πρόγραμμα ή σε μια ειδική δραστηριότητα, ή αλλαγών στο καθεστώς ή την κατάσταση των γυναικών και των ανδρών. EIGE

Ένταξη της διάστασης του φύλου

Η συστηματική αξιολόγηση των διαφορών που εντοπίζονται στις συνθήκες, τις καταστάσεις και τις ανάγκες μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές και δράσεις.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου έγκειται στην (ανα)διοργάνωση, τη βελτίωση και την εξέλιξη διαδικασιών στη χάραξη πολιτικής, έτσι ώστε οι φορείς που συμμετέχουν συνήθως στις διαδικασίες χάραξης πολιτικής να ενσωματώνουν τη διάσταση της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές, σε όλα τα επίπεδα και σε όλα τα στάδια.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου αφορά τη διαδικασία εκτίμησης των επιπτώσεων κάθε προγραμματισμένης δράσης επί των γυναικών και των ανδρών, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, των πολιτικών ή των προγραμμάτων, σε όλους τους τομείς και σε όλα τα επίπεδα. Είναι ένας τρόπος ώστε οι ανησυχίες και οι εμπειρίες γυναικών και ανδρών να συνυπολογίζονται κατά τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών και των προγραμμάτων σε κάθε τομέα της πολιτικής, της οικονομίας και της κοινωνίας, ώστε γυναίκες και άνδρες να ωφελούνται εξίσου και να μη δαιωνίζεται η ανισότητα. Ο απώτερος στόχος είναι η επίτευξη της ισότητας των φύλων. EIGE

Η ένταξη της διάστασης του φύλου έγκειται στην (ανα)διοργάνωση, στη βελτίωση, στην ανάπτυξη και στην αξιολόγηση των διαδικασιών χάραξης πολιτικής, έτσι ώστε οι φορείς που συμμετέχουν συνήθως στις διαδικασίες χάραξης πολιτικής να ενσωματώνουν τη διάσταση της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές, σε όλα τα επίπεδα και σε όλα τα στάδια. Gender-Equality-Glossary (Γλωσσάριο για την ισότητα των φύλων) του Συμβουλίου της Ευρώπης

Διάσταση του φύλου

Η ανάλυση με βάση τη διάσταση του φύλου βοηθά να διαπιστωθεί αν οι ανάγκες γυναικών και ανδρών λαμβάνονται εξίσου υπόψη και αν ικανοποιούνται από [μια] πρόταση πολιτικής. Με τον τρόπο αυτόν δίνεται η δυνατότητα στους φορείς χάραξης πολιτικής να αναπτύξουν πολιτικές έχοντας κατανοήσει την κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα γυναικών και ανδρών και δίνεται επίσης η δυνατότητα να λαμβάνονται υπόψη οι διαφορές (μεταξύ των φύλων) κατά τη χάραξη των εν λόγω πολιτικών.

Η διάσταση του φύλου αποτελεί ένα μέσο προσέγγισης της πραγματικότητας διότι τίθενται υπό αμφισβήτηση οι σχέσεις εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών και οι κοινωνικές σχέσεις γενικότερα. Πρόκειται για ένα εννοιολογικό πλαίσιο, μια μεθοδολογία ερμηνείας και ένα εργαλείο κριτικής ανάλυσης που αποτελεί οδηγό για τη λήψη αποφάσεων, συμβάλλει στη διεύρυνση και στη μεταβολή απόψεων και δίνει τη δυνατότητα για αναδόμηση εννοιών, ενδεδειγμένη εξέταση στάσεων και εντοπισμό προκαταλήψεων και χειραγώγησης με βάση το φύλο, ώστε στη συνέχεια να εξετάζονται, να τροποποιούνται και, μέσω διαλόγου, να αναθεωρούνται. EIGE

Διαχωρισμός με βάση το φύλο

Ο διαχωρισμός με βάση το φύλο εκδηλώνεται στις διαφορές στα πρότυπα εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας, στη δημόσια και πολιτική ζωή, στη μη αμειβόμενη οικιακή εργασία και παροχή φροντίδας, καθώς και στις επιλογές εκπαίδευσης των νέων γυναικών και ανδρών. EIGE

Στατιστικά στοιχεία για τα φύλα

Πρόκειται για στατιστικά στοιχεία που αντικατοπτρίζουν επαρκώς τις διαφορές και τις ανισότητες όσον αφορά τη θέση των γυναικών και των ανδρών σε όλους τους τομείς της ζωής. Τα στατιστικά στοιχεία για τα φύλα προκύπτουν από το σύνολο των εξής χαρακτηριστικών: α) τα δεδομένα συλλέγονται και παρουσιάζονται αναλυτικά ανά φύλο με τη μορφή κύριας και συνολικής ταξινόμησης, β) τα δεδομένα αντικατοπτρίζουν ζητήματα σχετικά με το φύλο, γ) τα δεδομένα βασίζονται σε έννοιες και ορισμούς στους οποίους αντικατοπτρίζεται επαρκώς η ποικιλομορφία ως προς το φύλο γυναικών και ανδρών και αποτυπώνονται όλες οι πτυχές της ζωής τους, και δ) στις μεθόδους συλλογής δεδομένων λαμβάνονται υπόψη στερεότυπα και κοινωνικοί και πολιτιστικοί παράγοντες που ενδέχεται να προκαλέσουν προκαταλήψεις λόγω φύλου. EIGE

Έμφυλα στερεότυπα

Τα έμφυλα στερεότυπα είναι ήδη διαμορφωμένες απόψεις σύμφωνα με τις οποίες οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν με αυθαίρετο τρόπο αποκτήσει χαρακτηριστικά και ρόλους που καθορίζονται και περιορίζονται με βάση το φύλο τους. Με τη χρήση έμφυλων στερεοτύπων μπορεί να περιορίζεται η ανάπτυξη των φυσικών ταλέντων και ικανοτήτων των αγοριών και των κοριτσιών, των γυναικών και των ανδρών, οι εκπαιδευτικές και οι επαγγελματικές εμπειρίες τους, καθώς και οι ευκαιρίες ζωής τους γενικότερα. Τα στερεότυπα για τις γυναίκες απορρέουν και οφείλονται σε βαθιά χαραγμένες συμπεριφορές, αξίες, πρότυπα και προκαταλήψεις κατά των γυναικών. Χρησιμοποιούνται για να δικαιολογούνται και να διατηρούνται οι ιστορικές σχέσεις εξουσίας των ανδρών επί των γυναικών, καθώς και οι σεξιστικές συμπεριφορές που εμποδίζουν την εξέλιξη των γυναικών. EIGE

Παρακολούθηση που λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου

Πρόκειται για περιοδική παρακολούθηση κατά τη διάρκεια εφαρμογής μιας πολιτικής ή ενός προγράμματος. Περιλαμβάνεται η συλλογή δεδομένων και πληροφοριών με βάση τους καθορισμένους δείκτες, για να εξακριβώνεται αν επιτυγχάνονται οι στόχοι και τα μέτρα. Η παρακολούθηση που λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου παρέχει τη δυνατότητα εντοπισμού και αντιμετώπισης διαφορών και δυσκολιών το συντομότερο δυνατόν, ώστε να μπορούν να γίνουν οι απαραίτητες αλλαγές για την υλοποίηση των προγραμματισμένων δράσεων. Μπορεί επίσης να λαμβάνεται υπόψη η έμφυλη παρακολούθηση, δηλαδή η παρακολούθηση στην οποία ο κύριος στόχος είναι η επίτευξη της ισότητας των φύλων. EIGE

Μέθοδος αξιολόγησης των θέσεων εργασίας

Η μέθοδος που χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση, βάσει τεσσάρων διαφορετικών παραγόντων, των χαρακτηριστικών των θέσεων εργασίας σε μια επιχείρηση για τον προσδιορισμό της αντίστοιχης αξίας τους.

Πολλαπλές διακρίσεις

Ορισμένες ομάδες γυναικών βρίσκονται σε ιδιαίτερα ευάλωτη θέση διότι η διάσταση του φύλου συνδυάζεται και με άλλους παράγοντες όπως η φυλή, το χρώμα, η θρησκεία, οι πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις, η εθνική ή κοινωνική προέλευση, η συμμετοχή σε εθνική μειονότητα, η περιουσία, η γέννηση ή άλλη κατάσταση. Εκτός από τις διακρίσεις λόγω φύλου, οι εν λόγω γυναίκες υφίστανται ταυτόχρονα ένα ή περισσότερα είδη διακρίσεων. EIGE

«Μισθολογικό χάσμα»: η διαφορά των μέσων επιπέδων αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων του εργοδότη, εκφρασμένη ως ποσοστό του μέσου επιπέδου αμοιβής των ανδρών εργαζομένων (άρθρο 3 σελίδα 32 της πρότασης οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια)

Γονική άδεια

Η άδεια που χορηγείται σε έναν από τους δύο γονείς για τη φροντίδα του παιδιού.

Κατά κανόνα, έπεται χρονικά της άδειας μητρότητας, την οποία, καταρχήν, δικαιούται μόνο η μητέρα. Η γονική άδεια αποσκοπεί στη διευκόλυνση του συνδυασμού της επαγγελματικής, της ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής και, ως εκ τούτου, δημιουργείται ένας σημαντικός σύνδεσμος με την ισότητα των φύλων. (Βλ. επίσης ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής)

Εργασία μερικής απασχόλησης

Απασχόληση κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται λιγότερες ώρες από όσες θα εργαζόταν κανονικά υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Οι ώρες εργασίας πλήρους απασχόλησης μπορούν να υπολογίζονται, για παράδειγμα, σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή ακόμη και ετήσια βάση, ή βάσει μιας μέσης περιόδου απασχόλησης.

Οι μορφές εργασίας μερικής απασχόλησης ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό, όχι μόνο ως προς τον αριθμό των ωρών εργασίας, αλλά και ως προς την κατανομή τους σε όλη την ημέρα, την εβδομάδα, τον μήνα και το έτος απασχόλησης. [Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)]

Οι πρακτικές διαφέρουν μεταξύ των χωρών όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζεται η εργασία μερικής απασχόλησης γενικά, και ειδικότερα από τους κοινωνικούς εταίρους. Η εργασία μερικής απασχόλησης μπορεί να θεωρείται το τελικό προϊόν στο οποίο αντικατοπτρίζονται οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων με έμφαση στα μειονεκτήματα της εργασίας μερικής απασχόλησης όσον αφορά τις αμοιβές, τις προαγωγές, τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα κ.λπ. Από την άλλη πλευρά, θα μπορούσε να θεωρείται μέσο για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, και επομένως –τουλάχιστον σε κάποιον βαθμό– μέσο για την οικονομική ανεξαρτησία τους.

Μέσα ατομικής προστασίας

Τα μέσα ατομικής προστασίας, τα οποία αναφέρονται συνήθως ως «ΜΑΠ», είναι ο εξοπλισμός που χρησιμοποιείται για να ελαχιστοποιείται η έκθεση των εργαζομένων σε διάφορους κινδύνους. Παραδείγματα των ΜΑΠ αποτελούν είδη όπως γάντια, μέσα προστασίας ποδιών και ματιών,

συσκευές προστασίας ακοής (ωτοασπίδες, ακουστικά), κράνη, αναπνευστήρες και ολόσωμες φόρμες. Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)

Οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν μέσα ατομικής προστασίας (ΜΑΠ) στους εργαζομένους τους και να εξασφαλίζουν ότι χρησιμοποιούνται.

Για τις γυναίκες εργαζόμενες, τα ΜΑΠ πρέπει να είναι ειδικά προσαρμοσμένα στο γυναικείο σώμα.

Βιολογικό φύλο

Με τον όρο βιολογικό φύλο γίνεται αναφορά στα βιολογικά χαρακτηριστικά που ορίζουν έναν άνθρωπο ως γυναίκα ή άνδρα. Αυτά τα σύνολα βιολογικών χαρακτηριστικών δεν αλληλοαναιρούνται καθώς υπάρχουν άτομα που διαθέτουν και τα δύο, ωστόσο με τα χαρακτηριστικά αυτά τείνουν να διαφοροποιούνται οι άνθρωποι σε άνδρες και γυναίκες. EIGE

Στατιστικές ανά φύλο

Οι στατιστικές ανά φύλο είναι δεδομένα που συλλέγονται και καταχωρίζονται χωριστά για γυναίκες και άνδρες. Δίνουν τη δυνατότητα να αξιολογηθούν οι διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών σε διάφορους κοινωνικούς και οικονομικούς τομείς και αποτελούν μία από τις προϋποθέσεις για την κατάρτιση στατιστικών στοιχείων για τα φύλα. Με τη λήψη δεδομένων ανά φύλο δεν εξασφαλίζεται, για παράδειγμα, ότι οι έννοιες, οι ορισμοί και οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται στην παραγωγή δεδομένων έχουν σχεδιαστεί έτσι ώστε να αντικατοπτρίζονται οι ρόλοι, οι σχέσεις και οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στην κοινωνία· ως εκ τούτου, η συλλογή δεδομένων ανά φύλο αντιπροσωπεύει μόνο ένα από τα χαρακτηριστικά των στατιστικών στοιχείων για τα φύλα. EIGE

Σεξισμός

Πρόκειται για την παραδοχή, την πεποίθηση ή τον ισχυρισμό ότι το ένα φύλο είναι ανώτερο του άλλου. Κάτι τέτοιο εκφράζεται συχνά στο πλαίσιο παραδοσιακών στερεοτύπων κοινωνικών ρόλων με βάση το φύλο, με αποτέλεσμα να εισάγονται διακρίσεις εις βάρος των μελών του φερόμενου ως κατώτερου φύλου. Gender-Equality-Glossary (Γλωσσάριο για την ισότητα των φύλων) του Συμβουλίου της Ευρώπης

Σεξουαλική παρενόχληση

Άρθρο 40 της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης. «Οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως η οποία αποσκοπεί ή κατατείνει στην παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου, συγκεκριμένα σε περίπτωση δημιουργίας ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος». Gender-Equality-Glossary (Γλωσσάριο για την ισότητα των φύλων) του Συμβουλίου της Ευρώπης

Ειδικές δράσεις ή μέτρα

Μέτρα που απευθύνονται σε συγκεκριμένη ομάδα και αποσκοπούν στην εξάλειψη και την πρόληψη των διακρίσεων ή στην αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων που απορρέουν από υφιστάμενες στάσεις, συμπεριφορές και δομές.

Πρόκειται για δράση που στοχεύει να ευνοήσει την πρόσβαση των μελών ορισμένων κατηγοριών ατόμων, εν προκειμένω των γυναικών, σε εγγυημένα δικαιώματα, στον ίδιο βαθμό με τα μέλη άλλων κατηγοριών (στη συγκεκριμένη περίπτωση των ανδρών). EIGE

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Ο όρος «ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής» αναφέρεται όχι μόνο στη φροντίδα εξαρτώμενων συγγενών, αλλά και σε ευθύνες για «εξωσχολικές δραστηριότητες» ή σε σημαντικές προτεραιότητες της ζωής. Οι εργασιακές ρυθμίσεις θα πρέπει να είναι επαρκώς ευέλικτες ώστε να δίνεται η δυνατότητα σε εργαζομένους και των δύο φύλων για δραστηριότητες δια βίου μάθησης και περαιτέρω επαγγελματικής και προσωπικής εξέλιξης, οι οποίες δεν συνδέονται απαραίτητα με τη θέση εργασίας του εργαζόμενου.

Ωστόσο, για τους σκοπούς της Σύμβασης και τις υποχρεώσεις των κρατών σε αυτόν τον μάλλον ασαφή τομέα, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής έχει καίρια σημασία όσον αφορά την αρχή των ίσων ευκαιριών και τους στόχους προώθησης αυτής της αρχής. Τα ζητήματα που σχετίζονται με τη βελτίωση των δυνατοτήτων εξέλιξης, τη δια βίου μάθηση και με άλλες δραστηριότητες που αποσκοπούν στην προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη, θεωρούνται δευτερεύοντα σε σχέση με τον στόχο της δικαιότερης κατανομής των ευθυνών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικογένεια και το νοικοκυριό, καθώς και στον χώρο εργασίας. EIGE

ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, άρθρο 3:

- α) **«άδεια πατρότητας»:** άδεια από την εργασία για τον πατέρα ή, εάν και εφόσον αναγνωρίζεται στο εθνικό δίκαιο, για αντίστοιχο δεύτερο γονέα, η οποία λαμβάνεται με την ευκαιρία της γέννησης για την επιμέλεια τέκνου·
- β) **«γονική άδεια»:** άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους γονείς λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η επιμέλεια του τέκνου·
- γ) **«άδεια φροντίδας»:** άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους ώστε να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, όπως ορίζεται σε κάθε κράτος μέλος·
- δ) **«φροντιστής»:** εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, όπως ορίζεται σε κάθε κράτος μέλος·
- ε) **«συγγενής»:** ο γιος του εργαζομένου, η κόρη του, η μητέρα του, ο πατέρας του, ο/η σύζυγός του ή, αν το εθνικό δίκαιο αναγνωρίζει το σύμφωνο συμβίωσης, ο/η σύντροφός του με σύμφωνο συμβίωσης·
- στ) **«ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας»:** η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.