

„Euroopa sotsiaalpartnerite kokkulepe naiste tööhõive olukorrast raudteesektoris

Euroopa Raudtee- ja Taristuettevõtjate Ühenduse (CER) ning Euroopa Transporditöötajate Ametiühingute Liidu (ETF) vahel“

5. november 2021

Preambul

CER ja ETF on Euroopa valdkondliku sotsiaaldialoogi komitee raamistikus alates 2004.–2005. aastast teinud mitmesuguseid uuringuid ja andnud ühiseid soovitusi, et suurendada naiste esindatust ja lõimimist kõnealusel sektoris. Alates 2012. aastast on sotsiaalpartnerid CER ja ETF avaldanud korrapäraselt aastaaruandeid („Naiste tööhõive raudteesektoris“), milles analüüsitakse 12 näitajat, et jälgida selles valdkonnas toimunud edasiminekut. Nende aruannete tulemused on toonud esile vajaduse teha rohkem jõupingutusi, et suurendada naiste esindatust ja soolist võrdõiguslikkust raudteesektoris. 2018.–2019. aasta tööprogrammi sotsiaaldialoogi raames otsustasid CER ja ETF alustada läbirääkimisi siduva sõltumatu kokkuleppe sõlmimiseks kooskõlas ELi toimimise lepingu¹ artikliga 155, et edendada soolist võrdõiguslikkust ja soolist mitmekesisust raudteesektoris.

See siduv sõltumatu kokkulepe on kooskõlas Euroopa Liidu eesmärkide ja väljakutsetega. Õigupoolest on võrdõiguslikkuse liidu loomine üks komisjoni kõige tähtsamaid ülesandeid. Seda on rõhutatud uue diskrimineerimisvastase õigusakti ettepanekus ja Euroopa soolise võrdõiguslikkuse strateegias 2020–2025. Strateegias esitatakse põhimeetmete kogum, mis hõlmab soolise vägivalda (sealhulgas seksuaalse ahistamise) lõpetamist, tööturul võrdse osalemise ja võrdsete võimaluste tagamist (sealhulgas võrdne tasustamine) ning soolise tasakaalu saavutamist otsuste tegemisel, näiteks äriühingute juhtorganites. Peale selle kutsutakse Euroopa soolise võrdõiguslikkuse strateegias üles võtma konkreetseid meetmeid, et ELi eeskirjad naiste ja meeste töö- ja eraelu tasakaalu kohta ka praktikas toimiksid – tagades, et liikmesriigid võtavad eeskirjad üle ja rakendavad neid. Lisaks ühinesid CER ja ETF ELi muutuste platvormiga „Naised transpordis“, mille käivitas 2017. aastal ELi transpordivolinik eesmärgiga leida lahendusi, kuidas suurendada transpordisektoris naiste tööhõivet.

Sooline mitmekesisus rikastab ja viib paremate tulemusteni. See aitab parandada kõigi töötingimusi ja luua töötajate vahel lugupidava õhkkonna. Raudteesektorisse rohkemate naistöötajate kaasamine ja nende ametis hoidmine on oluline mitmel põhjusel.

- Raudteesektori demograafilised suunad on keerulised ning ettevõtjad tunnistavad, et nad ei tohiks naisi tööjõuna eirata, kuna naised moodustavad rahvastikust poole.
- Valdavalt meestöötajatega töökohtadel töötavad naised kogevad suurema tõenäosusega diskrimineerimist, seksuaalset ahistamist ja sobimatut käitumist; seevastu sooliselt tasakaalustatumas äriühingus on lihtsam kujundada lugupidavat ettevõtte- ja töökultuuri.
- Töökohtade parendamine naiste seisukohast lähtudes, näiteks sobilike sanitaarruumide pakkumine paiksetele ja liikuvatele töötajatele, töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmise tagamine, samuti töö- ja eraelu parem tasakaalustamine aitavad naistel selles sektoris püsivamalt kanda kinnitada. See kehtib ka võrdse tasustamise tagamise kohta, näiteks sooneutraalsete klassifitseerimissüsteemide väljatöötamise kaudu.

¹ Euroopa Liidu toimimise leping

- Raudteesektori aina suurem automatiseerimine ja digiteerimine loob uusi töövõimalusi, mis on meelepärased eelkõige transpordisektoris töötavatele naistele, aga pakuvad huvi ka meestele. Tulevikus on mitmekesisuse tagamine väga oluline, eriti IT-põhise innovatsiooni ja IT-toodete arendamisega seotud töökohtade puhul.
- Peale selle esineb endiselt meeste domineeritavas raudteesektoris horisontaalset segregatsiooni, näiteks on naised puudu inseneri- ja tehnilistel aladel, ning see on üks tähtsamaid tegureid, mis suurendab soolist palgalõhet. Lisaks aitab teaduse, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika (STEM) alal hariduse omandanud naiste kaasamine vähendada ettevõtetes esinevat oskuste nappust, suurendada naiste tööhõivet ja produktiivsust ning selle tulemusena vähendada ametialast soolist segregatsiooni.
- Naiste kaasamine nende haridustasemele vastavatele vabadele töökohtadele suurendab raudtee-ettevõtjate uuendusjõudu ja võimaldab neil saada kasu parimatest talentidest, arvestades seda, et naiste õpitulemused on tihtilugu paremad kui meestel ja enamikus ELi riikides on ka nende keskmine haridustase kõrgem kui meestel.
- Kõik senised uuringud (nt Harvard, McKinsey, BCG, Ernst & Young) näitavad, et segameeskonnad, kus on alaesindatud soost liikmeid vähemalt 30 %, suudavad tunduvalt paremini probleeme lahendada ja on innovaatilisemad (s.t nende töö on produktiivsem) kui ühetaolised rühmad. Kui alaesindatud rühm moodustab töötajatest vähemalt kolmandiku, on selle rühma liikmetel piisavalt enesekindlust, et pakkuda välja ideid ja teha oma hääl kuuldavaks.
- Raudtee-ettevõtjate eneste huvides on järgida tööjõu valikul soolise mitmekesisuse põhimõtet ning tagada naiste piisav esindatus kõigis ametirühmades ja igal juhtimistasandil.

Euroopa sotsiaalpartnerid eeldavad, et stereotüüpidest lähtumine, diskrimineerimine, (seksuaalne) ahistamine ja muu sobimatu käitumine pärsivad naiste motivatsiooni raudtee-ettevõtetes tööle asuda või seal püsivalt töötada. Käesoleva sõltumatu kokkuleppega püüavad allkirjutanud pooled motiveerida raudteesektoriga liituma rohkem naised ning luua õiged raamtingimused, et neil ei tekiks soovi selle valdkonna ettevõtetest ja sektorist lahkuda. Pooled kohustuvad edendama soolist võrdõiguslikkust ja soolist mitmekesisust raudteesektoris. Sooline võrdõiguslikkus ja sooline mitmekesisus on teemad, millega peavad tegelema nii ettevõtjad kui ka ametiühingud.

Valides vahendiks kooskõlas ELi toimimise lepingu artikliga 155 sõltumatu kokkuleppe, soovivad allkirjutanud pooled muuta selle kokkuleppe sätteid siduvaks. Kokkulepet allkirjastades kohustuvad nad seda lepingut aktiivselt täitma ja tagama, et ka nende liikmed võtavad oma äriühingus selle täitmiseks vajalikke meetmeid. Samas annavad CER ja ETF oma liikmetele vabaduse lepingu täitmisel lähtuda nende enda konkreetsest olukorrast, töösuhete süsteemidest ja õiguskeskkonnast.

Sotsiaalpartnerid teevad kõik endast oleneva, et selle kokkuleppe järgimisele raudteesektoris kaasa aidata ning seda asjaomastes ettevõtetes juurutada.

Sotsiaalpartnerid ETF ja CER, kes on selle kokkuleppe üle pikalt läbi rääkinud ja selle seejärel allkirjastanud, edendavad ja rakendavad selles sisalduvaid põhimõtteid ja väärtushinnanguid nii oma organisatsioonides kui ka oma liikmete hulgas.

Artikkel 1. Kokkuleppe eesmärk

Selle sõltumatu kokkuleppe eesmärk on

- motiveerida rohkem naised asuma tööle raudteesektoris, eelkõige valdkondades, kus naised on suuresti alaesindatud;

- suurendada raudteesektoris soolist mitmekesisust ja lõpetada sool põhinev kutsealane segregatsioon;
- luua meeldiv töökeskkond, et muuta raudtee-ettevõtjad ja raudteesektor naiste jaoks atraktiivseks tööandjaks ning motiveerida neid seal püsivamalt tööle jääma;
- luua töökeskkond, kus on keelatud stereotüüpne mõtlemine ja meeste domineerimine, soodustamaks naiste tööle jäämist raudtee-ettevõtetes ja -sektoris;
- kaotada sooline diskrimineerimine;
- tagada naiste ja meeste võrdsed võimalused raudteesektori kõigil tasanditel ja kõigis valdkondades;
- saavutada sooline võrdõiguslikkus.

Artikkel 2. Kohaldamisala

Käesoleva sõltumatu kokkuleppe osalised on Euroopa sotsiaalpartnerid raudteesektoris: Euroopa Raudtee- ja Taristuettevõtjate Ühendus (CER) ning Euroopa Transporditöötajate Ametiühingute Liit (ETF).

See kokkulepe kohaldub kõigile töötajatele, kes on ametis raudteesektoris tegutsevate CERi sidusettevõtjate või ettevõtjate rühma juures.

Selle kokkuleppega kehtestatakse miinimumnõuded. Raudtee-ettevõtjaid kutsutakse üles kehtestama siinsetest nõuetest rangemaid nõudeid ja võtma lisameetmeid, et jõuda raudteesektoris soolise võrdõiguslikkuseni.

Teisi organisatsioone ja ettevõtteid kutsutakse üles kohaldama käesoleva kokkuleppe sätteid, et suurendada soolist võrdõiguslikkust ja mitmekesisust kogu raudteesektoris.

Artikkel 3. Mõisted

Järgmised mõisted ja kontseptsioonid on ettevõtjatele ja sotsiaalpartneritele käesoleva kokkuleppe täitmisel abiks. Need terminid on lahti seletatud 2. lisas.

Positiivne diskrimineerimine, otsene diskrimineerimine, kaudne diskrimineerimine, naiste võimestamine, naiste ja meeste võrdne kohtlemine, soolise võrdõiguslikkuse teadvustamine, sooline kallutatus, sooline võrdõiguslikkus, sootundlikud indikaatorid, soolõime, sooline palgalõhe, soostatistika, sooline segregatsioon, soostereotüübid, sootundlik järelevalve, teadvustamata eelarvamused, töökohtade hindamise meetod, mitmekordne diskrimineerimine, palgalõhe, rasedus- ja sünnituspuhkus, isapuhkus ja vanemapuhkus (lapsehoolduspuhkus), osaajatöö, isikukaitsevahendid, sugu, soo alusel eristatud statistika, seksism, seksuaalne ahistamine, erimeetmed, töö ja eraelu tasakaal.

Artikkel 4. Põhimõtted

Sooline võrdõiguslikkus ja mitmekesisus põhinevad diskrimineerimiskeelul (otsese ja kaudse diskrimineerimise puudumisel) ning võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste põhimõtetel.

Nende põhimõtete järgimiseks peavad allkirjutanud pooled vajalikuks mis tahes diskrimineerivate tavade ärahoidmist ja nende vastu võitlemist.

Artikkel 5. Soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse poliitika (eri poliitikavaldkonnad koos nende põhimõtete ja meetmetega)

5(1) 24 kuu jooksul pärast käesoleva lepingu allkirjastamist määratleb iga CERi sidusettevõtja oma soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse poliitika ning hakkab seda rakendama, võttes arvesse käesoleva lepingu artikli 6 punkte c ja d. Äriühingud peaksid selle poliitika kindlaks määrama esimese 12 kuu jooksul pärast kokkuleppe allkirjastamist, esitades põhimõtted ja meetmed järgmiste poliitikavaldkondade kohta.

- 1. poliitikavaldkond: üldine soolise võrdõiguslikkuse poliitika
- 2. poliitikavaldkond: sooliselt tasakaalustatud esindatuse eesmärgid
- 3. poliitikavaldkond: töölevõtmine
- 4. poliitikavaldkond: töö- ja eraelu ühitamine
- 5. poliitikavaldkond: karjääri arendamine
- 6. poliitikavaldkond: võrdne töötasu ja sooline palgalõhe
- 7. poliitikavaldkond: tervishoid ja -ohutus ning töökeskkond
- 8. poliitikavaldkond: seksuaalse ahistamise ja seksismi ennetamine

5(2) Selles artiklis loetletud meetmed on äriühingutele kohustuslikud ja neid tuleb rakendada. Käesoleva lepingu 1. lisas loetletud meetmete rakendamine on aga tungival soovitatav või on need esitatud valikute/võimalustena, mida äriühingud võivad kasutada.

5(3) Eespool nimetatud kaheksa poliitikavaldkonna puhul tuleb juurutada järgmised põhimõtted ja meetmed.

1. poliitikavaldkond: üldine soolise võrdõiguslikkuse poliitika

Põhimõte

Naiste ja meeste võrdõiguslikkus on üks ELi põhiväärtusi ja -eesmärke. Seetõttu järgitakse töökohal soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks diskrimineerimiskeelu, võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste põhimõtteid. Otsene ja kaudne diskrimineerimine ei ole lubatud.

Meetmed

1. Sooline võrdõiguslikkus peab olema äriühingute poliitika, visiooni ja eesmärkide osa. Ettevõtjatel on kohustus jälgida, et neid põhimõtteid ja meetmeid nende organisatsioonides järgitaks.
2. Ettevõtjad töötavad välja, rakendavad ja jälgivad soolise võrdõiguslikkuse poliitikat ülevalt alla lähenemisviisi alusel. Seda toetab kõrgem juhtkond. Eesmärk on muuta töökultuuri, et selles ei esineks soolisi stereotüüpe.
3. Ettevõtjad võtavad vastu poliitikadokumendi, milles sätestatakse äriühingu võrdsuspõhimõtted ja viis, kuidas neid organisatsioonis rakendatakse. See võib olla strategiadokument, poliitikadokument, resolutsioon, eetikakoodeks või muu asjakohane dokument.

Selle dokumendi põhiosad on järgmised:

- a. ettevõtja soolise võrdõiguslikkuse visioon, nt eesmärk edendada ja väärtustada soolist võrdõiguslikkust ja võimaluste võrdsust ning kõrvaldada töökultuurist soostereotüübid;
 - b. kohustus tagada kõigi oma töötajate võrdõiguslikkus ja sellega seotud meetmed ettevõtja visiooni elluviimiseks;
 - c. avaldus, et ettevõtja on pühendunud seksuaalse ahistamise, muu ahistamise ja seksismi vastu võitlemisele, sealhulgas sellega seotud meetmed;
 - d. strateegia, kuidas need tegevuspõhimõtted kõigile töötajatele ja kõigil juhtimistasanditel teatavaks tehakse;
 - e. soolise võrdõiguslikkuse poliitika järelevalve ja hindamine.
4. Peale selle tuleb kindlaks määrata soolise võrdõiguslikkuse strateegia, mis jääb äriühingu kõrgema juhtkonna vastutusalasse. Strateegia sisaldab järgmist:
- eesmärgid;
 - ajakava;
 - meetmed;
 - ülesannete jaotus;
 - järelevalve ja hindamine;
 - aruandlus.

Strateegia osad, välja arvatud siduvad meetmed, valib äriühing kooskõlas äriühingu soolise võrdõiguslikkuse poliitikaga.

Lisameetmed on loetletud 1. lisas.

2. poliitikavaldkond: sooliselt tasakaalustatud esindatuse eesmärgid

Põhimõte

Tööjõu ja äriühingu juhtkonna soolise tasakaalu parandamine ning naiste piisava esindatuse tagamine äriühingu juhtorganites on üks eeltingimusi soolise tasakaalustamatuse vähendamisel, et kasutada ära raudteesektori segatööjõu kogu potentsiaal.

Meetmed

1. Äriühingud püüdlevad soolise esindatuse puhul suurema tasakaalustatuse poole, eelkõige suurendades alaesindatud soost töötajate osatähtsust, kui tasakaalustamatus on väga tugevasti ühele poole kaldu.
2. Selleks, et saavutada tasakaalustatud sooline esindatus kogu tööjõus ja/või konkreetsetes ametikategooriates, peaksid äriühingud tegema kindlaks peamised takistused ja võtma nende suhtes asjakohaseid meetmeid.

Lisameetmed on loetletud 1. lisas.

3. poliitikavaldkond: töölevõtmine

Põhimõte

Motiveerimaks naisi kandideerima tööle või tegema karjääri raudteesektoris, peavad ettevõtjad pöörduma nende poole otse kogu suhtlus- ja värbamisprotsessi jooksul, kaasa arvatud ametijuhendite koostamisel.

Meetmed

1. Tööandjad kasutavad igasuguses teabevahetuses (oma veebisaitidel, ajakirjades, sotsiaalmeedias jm) kaasavat ja sootundlikku keelt, lähtudes diskrimineerimiskeelu põhimõttest. Nad koostavad töökuulutused koos asjakohase pildivalikuga nii, et pakutavad ametikohad ärataksid naistes huvi.
2. Värbajad korraldavad töövestluse mittediskrimineerival viisil. Selle tagamiseks läbivad nad korrapäraselt koolitusi, et suurendada selles valdkonnas oma teadlikkust ja oskusi.
3. Ettevõtjatel tuleb läbi vaadata oma ametikirjeldused, et kõrvaldada soostereotüüpidel põhinevad kriteeriumid, ning kehtestada menetluskord, mille abil tagada uute ametikirjelduste puhul kaasatus.
4. Motiveerimaks potentsiaalseid naissoost kandidaate, noori naisi, üliõpilasi ja praktikante raudteesektorisse tulema, peaksid ettevõtjad mõtlema välja lisategevusi, näiteks korraldama koostöös koolide ja ülikoolidega kampaaniaid ja muid ettevõtmisi, et tutvustada naistele raudteega seotud elukutseid, eelkõige tehnilisi erialasid.

4. poliitikavaldkond: töö- ja eraelu ühitamine

Põhimõte

Motiveerimaks naisi raudteesektoris tööle asumata ja sinna püsivalt tööle jääma, on väga oluline tagada neile töö- ja eraelu ühitamise võimalus. Paindlik töökorraldus ning rasedus- ja sünnituspuhkus, isapuhkus ja vanemapuhkus (lapsehoolduspuhkus) aitavad märkimisväärselt parandada töötajate töö- ja eraelu tasakaalu. Eri vahendid peaksid olema kättesaadavad kõigile töötajatele ja mis tahes ametialal.

Meetmed

1. Tööandjad peaksid võimaldama paindlikku töökorraldust, mis arvestaks töötaja individuaalseid vajadusi. Nad peaksid võimaldama paindlikku töökorraldust ka operatiivsetel ametikohtadel töötajatele, nt vahetustega töötajatele.

2. Arvesse võetakse olemasolevaid õigusnorme, sh direktiivi 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu, eriti selle artiklit 9.
3. Ettevõtjad peavad tagama, et paindlik töökorraldus ei mõjutaks negatiivselt ametialaste ja tööga seotud pädevuste arengut.

Lisameetmed on loetletud 1. lisas.

5. poliitikavaldkond: karjääri arendamine

Põhimõte

Naised on raudteesektoris endiselt alaesindatud. Seetõttu tuleb seniseid meetmeid võimendada, et soodustada ja toetada naiste edutamist ja karjääri kõikidel tasanditel.

Meetmed

1. Ettevõttesiseses ametialase edutamise korral tuleb ettevõtjatel kohaldada samu diskrimineerimiskeelu põhimõtteid nagu uute inimeste töölevõtmise puhul.
2. Ettevõtjad peavad tagama naistele võrdse juurdepääsu kõikidele arengu- ja kvalifikatsioonimeetmetele ning kõigile tasanditele, sealhulgas juhtivatele ametikohtadele. See kehtib ka nende naiste kohta, kes ei tööta täistööajaga.
3. Ettevõtjad peavad oma karjääriarengu hindamise süsteemi rajama sooneutraalsetele näitajatele ning arvestama töö kvaliteeti ja tulemusi.
4. Äriühingud valivad iga täidetava juhtiva ametikoha jaoks ühe võimaliku kandidaadina välja vähemalt ühe naise. Erand on võimalik ainult siis, kui on tehtud kõik mõistlikud ja konkreetsed jõupingutused sobiva naiskandidaadi leidmiseks.
5. Kõiki töötajaid tuleb teavitada, kui avanenud on kõrgem ametikoht ja nad saavad sellele kandideerida. Personaliosakond teavitab naisi aktiivselt nendest võimalustest ja julgustab neid võimalusi kasutama.

Lisameetmed on loetletud 1. lisas.

6. poliitikavaldkond: võrdne töötasu ja sooline palgalõhe

Põhimõte

Naiste ja meeste õigus võrdsele tasule võrdse või võrdväärse töö eest on üks Euroopa Liidu aluspõhimõtteid, mis on sätestatud Rooma lepingus, ning seda tuleb järgida. Võrdse tasu õiguse tõhusaks rakendamiseks tuleb tagada, et ettevõtte tasustamispoliitika oleks kõigi töötajate jaoks läbipaistev.

Meetmed

1. Ettevõtjatel on keelatud töötajaid tasustamise tasemetel, palgatõusude ja preemiate määramisel soo järgi diskrimineerida.

Sellest tulenevalt peaksid äriühingud tegema järgmist:

- vaatama üle oma tasustamispoliitika (ülevaatamise sagedus tuleb kindlaks määrata, see sõltub muu hulgas äriühingu suurusel ja võimalustel) ning võtma hindamisel arvesse diskrimineerimisvastasuse ja võrdõiguslikkusega seotud aspekte;
 - hindama ja võrdlema töö väärtust selliste objektiivsete kriteeriumide alusel nagu haridus-, kutse- ja koolitusnõuded, oskused, jõupingutused ja vastutus, tehtud töö ning sellega seotud ülesannete laad, et ennetada, tuvastada või lahendada võimalikke soopõhiseid palgadiskrimineerimise juhtumeid.
2. Tööandjad kontrollivad võrdväärsusel ametikohtadel töötavate meeste ja naiste palgataset.

Lisameetmed on loetletud 1. lisas.

7. poliitikavaldkond: töötervishoid ja -ohutus ning töökeskkond

Põhimõte

Ettevõtjate ennetuspoliitika töötervishoiu ja -ohutuse tagamiseks ning ohutu ja turvalise töökeskkonna kujundamiseks peab arvestama ka soolist perspektiivi ja võtma arvesse naiste soospetsiifilisi vajadusi. See suurendab naiste motivatsiooni jääda raudteesektorisse püsivamalt tööle.

Meetmed

1. Ettevõtjad peavad isikukaitsevahendeid hankides silmas, et need sobiksid võimalikult hästi mõlemale soole (suuruste vahemik peab olema piisavalt lai, et sisaldaks ka naistele sobivaid suurusi), võttes arvesse naiste eripära. Isikukaitsevahendid tuleb hankida kõigi selliste tegevuste ja töötajate kategooriate jaoks, mille korral isikukaitsevahendeid vaja läheb. Isikukaitsevahendid peavad olema kujundatud ja valmistatud nii, et need toetaksid õiget asendit/kasutust, arvestaksid soolisi eripärasid ja sobiksid kõigi töötajate kehakujuga.
2. Hoonete sanitaarruumid peavad vastama nii meeste kui ka naiste privaatsuse ja turvalisuse nõuetele ning ettevõtjad kontrollivad privaatsuse ja turvalisuse taset. Ettevõtjad tunnistavad selle teema tähtsust.
3. Lisaks üldistele tervise ja ohutuse nõuetele ning töötajate turvalisusega seotud nõuetele on tööandjad kohustatud tagama, et rongides eelkõige hilisõhtustel või öistel tundidel töötavate naiste puhul oleks täidetud asjakohased turvalisus- ja ohutuspõhised nõuded.

Lisameetmed on esitatud 1. lisas.

8. poliitikavaldkond: seksuaalse ahistamise ja seksismi ennetamine

Põhimõte

Ohutus ja vastastikune lugupidamine on töötajate heaolu ja sellest tulenevalt nende töötulemuste seisukohast väga olulised. Seksuaalne või muulaadne ahistamine ja seksism alandavad töötajat ning kahjustavad tema heaolu, väärtust ja väärikust; see on lubamatu ja võib tugevasti kahjustada töö kvaliteeti. Lisaks on sellistel käitumisviisidel reaalsed majanduslikud järelmid, mis avalduvad näiteks töölt puudumise ja kaadri voolavusena ning töötajate heaolu vähenemisena. Ahistamist tuleb käsitada diskrimineerimisena.

Igaühel on õigus väärikale kohtlemisele ja austusele ning seetõttu tuleb võtta meetmeid seksuaalse ahistamise ja seksismi ennetamiseks ning nende vastu võitlemiseks.

Meetmed

1. Kehtestada tuleb seksuaalse ja muulaadse ahistamise ning seksismi vastane poliitika. Selline poliitika peaks:
 - selgelt sõnastama, mida peetakse töökeskkonnas sobimatuks käitumiseks;
 - selgitama, et selline käitumine võib teatavatel asjaoludel olla õigusvastane;
 - sätestama, et mis tahes sobimatut käitumist tuleks taunida ja karistada ning et selline käitumine ei ole lubatud ega andestatud;
 - sisaldab selgeid, proportsionaalseid/järkjärgulisi ja nõuetekohaselt jõustatud menetlusreegleid.
2. Juhtimisülesandeid täitvad isikud on kohustatud oma organisatsioonis seda poliitikat rakendama ja võtma parandusmeetmeid. Nende eeskuju näitav käitumine lisab neile legitiimsust. Nad täidavad tähtsat osa seksuaalse ahistamise ja muu sobimatu käitumise ennetamisel ja sellise käitumise eest karistamisel.
3. Poliitika rakendamist ja selle mõju tuleb kontrollida ning tehtud edusammud tuleb läbi vaadata.
4. Ettevõtjad peavad ahistamisele reageerima kohe, kui see on ilmnunud, ja pakkuma välja meetmeid, mille abil olukord lahendada või sellega edasi tegelda.
5. Selleks, et ohvreid vahejuhtumist teatamise korral kaitsta, tuleb tagada nende privaatsus, et vältida edasist diskrimineerimist.

Lisameetmed on esitatud 1. lisas.

Artikkel 6. Soolise võrdõiguslikkuse poliitika arendamise ja rakendamise põhimõtted äriühingutes

Äriühingu soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse poliitika arendamine ning meetmete võtmine peab arvestama järgmisi põhimõtteid ja olema nendega kooskõlas.

- a) Dupleerimise vältimine: kui mõnda artiklis 5 nimetatud meetet juba rakendatakse äriühingu soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse poliitika osana, peetakse seda käesoleva kokkuleppega kooskõlas olevaks.
- b) Kui meetmed, eelkõige need, mis puudutavad töö- ja eraelu tasakaalu, mõjutavad äriühingu organisatsioonilisi ja tegevusega seotud vajadusi teenuste korrapärasuse, turvalisuse ja ohutuse kohta, peaksid äriühingu vajadused olema tasakaalus töötajate vajadustega, juhul kui tegemist on operatiivsete elukutsetega.
- c) Käesolevas kokkuleppes nimetatud põhimõtete ja meetmete väljatöötamine ning rakendamine on äriühingutes sotsiaaldialoogi teemaks. Sellesse dialoogi tuleb kaasata ka ametiühingud.
- d) Väljatöötamisel ja rakendamisel võetakse arvesse vastavas riigis kehtivaid / äriühingule kohaldatavaid õigusnorme ja töösuhete süsteeme ning sotsiaalpartnerite vahel toimunud ametlikku teabevahetust, sh kollektiivläbirääkimisi.

Artikkel 7. Aruandlus

Allakirjutanud lepivad kokku, et kontrollivad äriühingute rakendatavaid meetmeid üle ja jagavad igal aastal andmeid iga kahe aasta tagant ilmuva Euroopa aruande „Naiste tööhõive raudteesektoris“² koostamise jaoks.

Naiste tööhõivet raudteesektoris käsitlevas aruandes analüüsitakse neid andmeid (äriühingute esitatud andmed, mis on soo alusel eristatud) ning see on käesolevas lepingus nimetatud strateegiate ja põhimõtete ümberhindamise alus.

Aruandes võetakse arvesse nii kvalitatiivseid aspekte (nt soolise mitmekesisuse ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks võetud meetmed ja nende tõhusus, nende rakendamisel esinenud probleemid, heade tavade näited) kui ka kvantitatiivseid aspekte (nt statistilised andmed, mis kajastavad naiste ja meeste vahel täheldatud erinevusi artiklis 5 ja 1. lisa nimetatud poliitikavaldkondades), mille äriühingud peavad paika panema.

Sotsiaalpartnerid CER ja ETF uurivad üheskoos Euroopas pakutavaid rahastamisvõimalusi, mida läheb aruande koostamiseks vaja (lähtuvalt aruande kohta sõlmitud kokkuleppest), saades tuge Euroopa Komisjoni tööhõive peadirektoraadilt – nii selleks, et valida ühismeetme väljatöötamise peamiseks allikaks õige eelarverida, kui ka sellega seotud taotluse esitamiseks.

Artikkel 8. Äriühingute poliitika ümberhindamine

Äriühingud hindavad oma soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse poliitikat korrapäraselt, vähemalt iga 2 aasta järel, tuginedes järelevalve-, hindamis- ja aruandlusprotsessile. Artiklis 7 on esitatud aruandluse miinimumnõuded.

2

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

Artikkel 9. Käesoleva kokkuleppe ümberhindamine

Kaks aastat pärast käesoleva kokkuleppe allkirjastamist hindavad Euroopa sotsiaalpartnerid artikli 5 kohustuslikke sätteid, eelkõige 2., 4. ja 6. poliitikavaldkonnas. Nad kohustuvad poliitikavaldkondade üle uuesti läbi rääkima, et tugevdada meetmeid, mille eesmärk on saavutada käesoleva lepingu eesmärgid. Läbirääkimistel võetakse arvesse ka asjakohaste ELi õigusaktide arengut³.

Artikkel 10. Rakendamine ja järelmeetmed

Asutamislepingu artikli 155 kontekstis kohustab käesolev Euroopa sõltumatu kokkulepe CERi ja ETFi liikmeid edendama soolist võrdõiguslikkust ja mitmekesisust raudteesektoris, rakendama asjaomaseid põhimõtteid ja meetmeid kooskõlas artikli 6 punktiga c ning järgima tööturu osapoolte, ELi liikmesriikide ja Euroopa Majanduspiirkonna riikide protseduure ja tavasid.

Kaks aastat pärast allkirjastamist esitavad allakirjutanud poolte liikmed raudteetranspordi valdkondliku sotsiaaldialoogi komitees CERile ja ETFile aruande selle kokkuleppe täitmise kohta.

Olenemata artiklis 9 sätestatust kohustuvad CER ja ETF kahe aasta jooksul pärast käesoleva kokkuleppe allkirjastamist hindama selle rakendamist ja mõju.

Brüssel, 5. november 2021

CER:

ETF:

X

X

X

X

LISAD

1. lisa

Käesolev lisa sisaldab iga poliitikavaldkonna kohta tungivalt soovitatavaid ja võimalikke lisameetmeid, mis aitavad saavutada selle kokkuleppe eesmäärke.

³ Näiteks „Ettepanek: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV, millega tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu“ (COM(2021)93 final).

1. poliitikavaldkond: üldine soolise võrdõiguslikkuse poliitika

1. Soolise võrdõiguslikkuse teemat tuleks käsitleda kohe, kui töötaja organisatsiooniga liitub. Seda saab teha töötajat teavitades ja/või teda koolitades ning see peaks toimuma korduvalt. Koolitus ei pea olema soolise võrdõiguslikkuse teemaline erikoolitus, selle teema võib siduda ka muude koolitustega või käsitleda seda uude töökeskkonda sisseelamise ajal.
2. Ettevõtjad peaksid määrama kindlaks võrdsete võimaluste kontaktisiku või looma organisatsioonis võrdsete võimaluste osakonna/üksuse/komisjoni ja/või asutama ühised võrdsete võimaluste organid. Nad peavad pakkuma välja ja võtma vastu soolist võrdõiguslikkust toetavaid meetmeid (sõltuvalt äriühingu organisatsioonilisest/töösuhete süsteemist) ning teostama nende üle järelevalvet. Kui soolise võrdõiguslikkuse teema on reguleeritud lepinguga, on kokkuleppe täitmist kontrolliv organ võrdsete võimaluste järelevalvaja rollis. Organid kogunevad vähemalt kord aastas.
3. Ettevõtjad peaksid koguma sisestatistika (vähemalt iga kahe aasta tagant), mille alusel kontrollida äriühingu võrdõiguslikkuse visiooni ja strateegia üle ning neid hinnata. Statistikas tuleks välja tuua erinevused nais- ja meessoost töötajate vahel sellistes valdkondades nagu töötajate arv (kogu arv, ameti kaupa, juhtkonna tasandil), värbamine, koolitus ja palk. Seda statistikat tuleks tutvustada kõigil juhtimistasanditel ja jagada äriühingu töötajate usaldusisikuga.

2. poliitikavaldkond: sooliselt tasakaalustatud esindatuse eesmärgid

1. Iga äriühing peaks sõnastama nii lühikeses kui ka keskpikas perspektiivis oma personalialased eesmärgid, võttes arvesse soolist mõõdet („soolõime“).
 - a. Soolist võrdõiguslikkust toetavate meetmete tõhususe kontrollimist peaks äriühingu/personaliosakonna aruandlus ja statistika kajastama naiste osatähtsuse muutumist töötajate koguarvus ja vajaduse korral konkreetsete ametite kategooriates. See teave tuleks teha kättesaadavaks kõigile juhtidele.
 - b. Selleks, et saavutada tasakaalustatud sooline esindatus kogu tööjõu hulgas ja/või konkreetsete ametite kategooriates, peaksid äriühingud tegema kindlaks peamised takistused ja kehtestama asjakohased meetmed, mille tulemusena naiste tööhõive kasvaks.

Juhtimistasandid

2. Naiste osakaal kahel kõrgeimal juhtimistasandil (nende nimetus oleneb ettevõttest) peaks olema vähemalt sama suur kui naiste suhteline osakaal kogu tööjõus. Juhul, kui mees- ja naissoost kandidaatide kvalifikatsioon on võrdne, tuleks positiivse meetmena valiku tegemisel eelistada naiskandidaate (tingimusel, et liikmesriigi õigus seda lubab).

Nõukogu ja juhatus – äriühingu juhtkonna esindajad

3. Äriühingud peaksid püüdma peegeldada soolist mitmekesisust ka oma nõukogude ja juhatuste liikmete hulgas, võttes arvesse naiste suhtelist osakaalu kogu tööjõus, välja arvatud juhul, kui liikmesriigi õigusega on ette nähtud teistsugune naiste osakaal juhtorganites.
4. Neid eesmärke kohaldatakse juhtorganite nende osade suhtes, kus raudteeveo-ettevõtjatel on õigus liikmeid nimetada.

Nõukogu ja juhatus – töötajate esindajad

5. Ka töötajate esindus äriühingu nõukogus ja juhatuses peaks olema sooliselt tasakaalustatud.
6. Mitmekesisuse suurendamiseks püüab raudtee-ettevõtete töötajate esindus esitada valimistel naiskandidaate, et peegeldada äriühingute nõukogude ja juhatuste töötajate esinduses / ametiühingute delegatsioonis vähemalt naiste suhtelist osakaalu tööjõus.

Erijuhud

7. Selliste raudteeveo-ettevõtjate juhatuses, kus naiste osakaal kõigi töötajate hulgas on niivõrd väike, et nende kuulumine juhatusse pole tingimata õigustatud, peaks siiski olema vähemalt üks naine.

3. poliitikavaldkond: töölevõtmine

Lisameetmed puuduvad.

4. poliitikavaldkond: töö- ja eraelu ühitamine

Osaajatöö

1. Tööandjad peaksid võimaldama osaajaga töötamist kõigil hierarhiatasanditel ja mis tahes ametite puhul. Ent enne osalise tööajaga töötamise otsuse tegemist tuleks kaaluda muud paindlikku töökorraldust ja teha see asjaomasele töötajale kättesaadavaks, et vältida negatiivset mõju palgale ja pensionile.

Teave

2. Tööandjad peaksid teavitama paindliku tööaja ja osalise tööaja korralduse võimalustest järgmisi rühmi:
 - juhtkonda (personalijuhid ja tehnilised juhid) paindliku töökorralduse ja osaajatöö haldamiseks ning töö- ja eraelu tasakaalustavate meetmete võtmiseks, nt koolituse, teabelehtede, sisevõrgu või personaliosakonnale mõeldud suuniste kaudu;
 - kõiki töötajaid ja ametiühinguid, et suurendada töötajate valmisolekut ning osaajatöö korral teavitada selle finantsilistest tagajärgedest, nt mõjust palgale ja pensionile.

Võimalused

3. Meetmeid võib valida näiteks allolevast mittetäielikust loetelust.

Paindliku töökorralduse meetmeid:

- arukas töö või kaugtöö;
- raha maksmise asemel tööajakontode kasutamine, mille kaudu registreeritakse ületunnitöö, mis hüvitatakse vaba ajana;
- aastane töötaja arvestus (võimalus koguda ületunde mitme aasta jooksul ja need pikema puhkusena välja võtta);
- paindlik tööaeg (töötajalt nõutakse tööpaigal kohalolekut, kuid sinna saabumine ja sealt lahkumine toimub paindlikult).

Osaajatöö meetmeid:

- pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või isapuhkust rakendatav töökorraldus, mis võimaldab hõlbustada laste eest hoolitsemist (laste korral peaks see olema prioriteetne);
- pereliikmete või nendega seotud isikute, näiteks vanemate, puudega isikute jt eest hoolitsemise korral (sellises olukorras peaks see olema prioriteetne), sealhulgas ühisest elukohast lahkumise korral (nt hooldaja puhkuse ajal).

Lisameetmeid rasedus- ja sünnituspuhkuse, isapuhkuse ja vanemapuhkuse (lapsehoolduspuhkuse) korral:

- teavitamine siseõrgus või muude vahendite kaudu õigusaktidest, mis reguleerivad töötavate vanemate olukorda ja tööga seotud probleeme, mis võivad ilmneda raseduse, rasedus- ja sünnituspuhkuse, isapuhkuse, vanemapuhkuse ja sellelt naasmise ajal;
- naistöötajatele ja nende ülemustele erikoolituse pakkumine enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust;
- teavitamine struktuurimuutustest, personali/osakonna tegevusest, uute tehnoloogiate rakendamisest jms; asjadega tuleb kursis hoida ka rasedus- ja sünnituspuhkusel, isapuhkusel, vanemapuhkusel ja hoolduspuhkusel olevaid töötajaid;
- vastavus määrusele, mille kohaselt on rasedus- ja sünnituspuhkuselt, isapuhkuselt, vanema- või hooldaja puhkuselt naasval töötajal õigus asuda tööle oma endisel või sellega võrdväärse ametikohal;
- osaajatööd tegevatele töötajatele, samuti isapuhkust, rasedus- ja sünnituspuhkust, vanemapuhkust või hooldaja puhkust kasutavatele töötajatele tuleks anda võimalus hoida ettevõttega ühendust, et soovi korral saada põhjalikku teavet äriühingu suundumuste kohta.

Äriühingu tasandil pakutavaid lisameetmeid, mille abil ühildada era- ja tööelu:

- haridusteenused, näiteks lastehoiuteenused;
- õpikud, koolibussid, stipendiumid;
- puhkekeskused;
- õppepuhkus;
- keelekursused;
- abiteenused töötajate eakatele, üle 75-aastastele või enesega mitte toimetulevatele pereliikmetele.

5. poliitikavaldkond: karjääri arendamine

1. Hooldusabi pakkumine või sugulaste toetamine ei tohiks avaldada negatiivset mõju hooldajate karjäärile (tööelu tasakaalustamise meetmed ei tohiks olla iseenesest diskrimineerimise põhjus).
2. Ettevõtjad peaksid mõistma, et noored naised on suure potentsiaaliga tulevased juhid, kelle arengut tuleks sihipäraselt suunata, et anda neile võimaluse võtta tulevikus üle juhiroll (nt tehes tandemtööd koos kogunud juhtivtöötajatega).
3. Ettevõtted peaksid pakkuma koolitusi, et arendada naiste juhtimis- ja muid oskusi, mis võimaldaks neil oma ametikohal edasi liikuda. Samuti tuleks pakkuda kursusi pehmete oskuste arendamiseks ning naiste võimestamiseks, et valmistada neid ette karjääris edasi liikumiseks ja juhupositsiooni võtmiseks. Need kursused võivad olla mõeldud ka ainult naistele.
4. Ettevõtjad peaksid pakkuma naistele selliseid koolitusi, mis võimaldaks neil minna traditsioonilisemalt naistetöölt üle innovaatilisemasse/tehnilisemasse valdkonda.
5. Ettevõtjad peaksid julgustama naisi osalema ka vabatahtlikel koolitustel ja seirama tulemusi.

6. poliitikavaldkond: võrdne töötasu ja sooline palgalõhe

Soolise palgalõhe vähendamine

1. Tööandjad peaksid analüüsima soolise palgalõhe päritolu; esitada tuleks konkreetset indikaatorid ja loetelu meetmetest, kuidas soolist palgalõhet vähendada.
2. Tööandjad peaksid vähendama rasedus- ja sünnituspuhkuse ning isapuhkuse mõju muutuvpalgale.
3. Tööandjad võiksid vähendada kohalolukriteeriumi mõju iga-aastaste või tulemuspõhiste lisatasude/muutuvpalga väljaarvutamisele.

Läbipaistvus: teave, kommunikatsioon ja aruandlus

4. Tööandjad peaksid tegema töötajatele kättesaadavaks eeskirjad ja kriteeriumid (nt riiklikud õigusaktid, kollektiivlepingud, sektori või äriühingu eeskirjad), mille põhjal määratakse kindlaks töötasu muutuvkomponendid, näiteks loonuspalk ja lisatasud. Diskrimineerimise korral parandavad kõik need meetmed töötajate nõuete rahuldamise väljavaateid. Selline läbipaistvus aitaks ettevõtjatel vältida tasustamisel esineda võivat diskrimineerimist.
5. Tööandjad peaksid võimaldama töötajatel saada teavet palgatasemete kohta, mida kohaldatakse nendega samasse kategooriasse kuuluvatele töötajatele (nt sama elukutse), kes teevad samasugust või võrdväärset tööd, eraldi naiste ja meeste kohta.

Nõuete täitmise tagamine

6. Tööandjad peaksid palgadiskrimineerimist kartvatele töötajatele tegema kättesaadavaks kaebuse esitamist või hüvitise nõudmist võimaldavad õiguskaitselahendid.
7. Tööandjad võiksid töötajaid teavitada, kuidas otsust vaidlustada, kui nad kardavad, et neid on diskrimineeritud (nt millise vastutava isiku või osakonna poole pöörduda).

Juhtide teadlikkuse suurendamine ja nende koolitamine

8. Tööandjad peaksid siduma personalitöötajatele, värbajatele ja juhtidele mõeldud diskrimineerimiskeelu koolitustega ka võrdse tasustamise põhimõtete käsitlemise. See peaks hõlmama teadlikkuse suurendamist valiku-, hindamis- ja edutamisprotsessis esinevatest teadvustamata eelarvamustega seotud ohtudest.
9. Tööandjad saavad suurendada teadlikkust sihtotstarbeliste kampaaniate, teadlikkuse suurendamise meetmete ja/või juhtidele mõeldud koolituskursuste või seminaride kaudu. Need tegevused ei pruugi piirduda üksnes sugude mõõtmega, vaid käsitleda mitmekesisust üldisemalt.

7. poliitikavaldkond: töötervishoid ja -ohutus ning töökeskkond

1. Tööandjad peaksid hindama tervise ja ohutuse riske soolisest perspektiivist, analüüsima tulemusi ja võtma vajalikke meetmeid.
2. Rongis viibiva ja sõidukit juhtiva personali turvalisuse ja tööohutuse parandamiseks võiksid tööandjad kasutada järgmisi meetmeid:
 - moodustada öiste vahetuste korral või eriti ohtlikes geograafilistes piirkondades viibides segameeskonnad;
 - tagada parkimiskohad öises vahetuses töötavatele naistele, sh rasedatele (katseprojektides);
 - kaardistada töökohad ja teha kindlaks riskid (seoses kolmandate isikute vägivallaga);
 - viia naiste seas läbi uuring, milles vaadeldakse esinenud riske;
 - panustada vahendeid töökoha lähedale korralikult valgustatud parkimisalade rajamisse;
 - töötajatele, eelkõige naistele enesekaitsekoolituste korraldamine;
 - töötajate ja laiema üldsuse teavitamine raudteetöötajate ohutusest rongides ja jaamades.
3. Korrapärase arstliku läbivaatuse puhul peaksid tööandjad eelistama terviklikku meditsiinilist lähenemisviisi, mis võtaks arvesse nii soolisi sarnasusi kui ka erinevusi töötajate tervisekäitumises ja sümptomite leevendamisel, haiguse progresseerumisel ja diagnoosimisel.

8. poliitikavaldkond: seksuaalse ahistamise ja seksismi ennetamine

1. Seksuaalse ahistamise ja seksismi vastase poliitika võiks siduda laiemas, töökohal väärikat kohtlemist nõudva poliitikaga / vastastikuse austuse poliitikaga, mis peaks kehtestama eeskirjad, kuidas töökollektiivis lugupidavat kohtlemist edendada.
2. Teabevahetus ja teadlikkus
 - Kõik raudteesektori spetsialistid mis tahes tasandil, sealhulgas juhid, peaksid olema kursis seksuaalse ahistamise ja muu sobimatu käitumise vastase poliitikaga.
 - Töötajad peaksid olema teadlikud sobimatu käitumise tagajärgedest.
 - Selleks, et soodustada ahistamisest, sh seksuaalsest ahistamisest, ja seksismist vaba keskkonna kujundamist nii töötajate kui ka kolmandate isikute jaoks, on soovitatav teavitada (nt sotsiaalmeedia kaudu) ka kliente sellest, et ettevõtja suhtub nendesse probleemidesse tõsiselt ja on kehtestanud ka vastavad eeskirjad.
3. Juhiülesandeid täitvad isikud peaksid tegema järgmist:
 - suurendama koolituse, teabevahetuse, e-õppe jms abil teadlikkust oma ülesannetest ahistamise, sh seksuaalse ahistamise ja seksismi vastu võitlemise vallas;
 - hoidma ennetusmeetmete ja sanktsiooniohu abil ära võimalikud ahistamisjuhtumid;
 - vastutama selle eest, et kõik töötajad mõistaksid oma rolli ja kohustusi ning tunneksid kaebuste esitamise korda;
 - tagama kaebuse menetlemisel kõigi poolte õiglase kohtlemise.

2. lisa. Mõisted

Järgmised mõisted ja kontseptsioonid on ettevõtjatele ja sotsiaalpartneritele käesoleva kokkuleppe täitmisel abiks.

Positiivne diskrimineerimine

Konkreetses rühmas jaoks loodud meetmed, mille eesmärk on kaotada diskrimineerimine ja seda ennetada või parandada ebasoodsat olukorda, mis on tekkinud olemasolevate hoiakute, käitumise ja struktuuride mõjul.

Positiivse diskrimineerimise all peame silmas tegevust, mille eesmärk on soodustada teatavatesse kategooriatesse kuuluvate isikute, kõnealusel juhul naiste võimalust teostada neile kuuluvaid õigusi samas ulatuses kui teistesse kategooriatesse kuuluvatel isikutel, kõnealusel juhul meestel.

Mõnel juhul on leitud diskrimineerimine seisnevat selles, et üht ja sama reeglit kohaldatakse kõigile, võtmata arvesse olulisi erinevusi. Sellise olukorra parandamiseks ja ennetamiseks peavad valitsused, tööandjad ja teenuseosutajad tingimata muutma oma eeskirju ja tavad, et edaspidi neid olulisi erinevusi arvesse võetaks. Ehk teisisõnu, st nad peavad midagi ette võtma, et oma praeguseid strateegiaid ja meetmeid kohandada. ÜRO kontekstis nimetatakse neid erimeetmeteks, aga ELi õiguses on selle kõrval kasutatud ka terminit „positiivne diskrimineerimine“. Erimeetmete võtmisega on valitsustel võimalik tagada „tegelik võrdõiguslikkus“, s.t luua võrdsed võimalused ühiskonnas pakutavate hüvede kasutamiseks, ja mitte piirduda pelgalt „formaalse võrdõiguslikkusega“. (EIGE)

Otsene diskrimineerimine on olukord, kus ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. („Ettepanek: direktiiv, millega suurendatakse palga läbipaistvust“, artikkel 3, lk 32)

Otsese diskrimineerimisega on tegemist siis, kui erinev kohtlemine põhineb otseselt, selgelt ja eranditult sool ning naistele või meestele iseloomulikel tunnustel, kusjuures eristavat kohtlemist ei saa objektiivselt põhjendada. (EIGE)

Otsene diskrimineerimine on olukord, kus väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. („Ettepanek: direktiiv, millega suurendatakse palga läbipaistvust“, artikkel 3, lk 32)

Otsene diskrimineerimine

Diskrimineerimine, mille korral ühte inimest koheldakse soo, vanuse, rahvuse, rassi, etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, tervise, puude, seksuaalse sättumuse või sooidentiteedi tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras.

Naiste halvem kohtlemine raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu on naiste otsene diskrimineerimine.

Kaudne diskrimineerimine

Diskrimineerimine, mille korral väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Naiste võimestamine

Naiste ja tütarlaste võimestamine seisneb nende mõjuvõimu suurendamises ja kontrolli haaramises oma elu üle. See hõlmab teadlikkuse suurendamist, enesekindluse kasvatamist, valikute avardumist, parema juurdepääsu saamist ressurssidele ja meetmetele ning suutlikkust kasutada neid selleks, et muuta struktuure ja institutsioone, mis võimendavad ja põlistavad soolist diskrimineerimist ja ebavõrdsust. See tähendab, et võimestamiseks ei piisa mitte üksnes võrdsetest oskustest ja omadustest (nt haridus, tervis) ning võrdsest juurdepääsust ressurssidele ja võimalustele (nt maa, töökohad), vaid neil peab olema ka miski, mis võimaldab neil neid õigusi, oskusi, ressursse ja võimalusi kasutada strateegiliste valikute ja otsuste tegemiseks (nt juhtimisvõimalused, poliitiliste institutsioonide tegevuses osalemine). (EIGE)

Naiste ja meeste võrdsed võimalused

See kontseptsioon viitab asjaolule, et puuduvad bioloogilisel ja sotsiaalsel sool või muudel tunnustel põhinevad takistused majanduslikus, poliitilises ja sotsiaalses elus osalemiseks. Need takistused on sageli kaudsed ja raskesti tajutavad ning neid tekitavad ja hoiavad alal struktuurilised tegurid ja sotsiaalsed representatsioonid, mis on osutunud muutuste suhtes iseäranis vastupidavaks. Võrdsete võimaluste kui soolise võrdõiguslikkuse ühe eesmärgi aluseks on põhimõte, et sügavalt juurdunud ja püsiva ebavõrdsuse korvamiseks on vaja tervet hulka strateegiaid, tegevusi ja meetmeid. (EIGE)

Naiste ja meeste võrdne kohtlemine

Otsestest või kaudsest soolisest diskrimineerimisest hoidumise tagamine.

(Sotsiaalne) sugu

Sotsiaalsed omadused ja võimalused, mis on seotud naiseks ja meheks olemisega, samuti naiste-meeste ja tüdrukute-poiste vaheliste suhetega ning naiste omavaheliste ja meeste omavaheliste suhetega.

Sooline võrdõiguslikkus

Võrdõiguslikkus ei tähenda naiste ja meeste samastamist, vaid hoiakut, et naiste ja meeste õigused, kohustused ja võimalused ei sõltu sellest, kas nad on sündinud naise või mehena. Sooline võrdõiguslikkus tähendab, et arvesse võetakse nii naiste kui ka meeste huve, vajadusi ja prioriteete, seega tunnistades mitmekesisust nii eri rühma kuuluvate naiste kui ka eri rühma kuuluvate meeste vahel. Sooline võrdõiguslikkus ei ole ainult naiste probleem, vaid see puudutab mehi ja naisi mõlemaid. Naiste ja meeste võrdõiguslikkust käsitletakse inimõiguste valdkonda kuuluvana ning jätkusuutliku inimesekeskse arengu eelduse ja indikaatorina.

Sooline võrdõiguslikkus

See viitab naiste ja meeste ning tüdrukute ja poiste võrdsetele õigustele, kohustustele ja võimalustele. Võrdõiguslikkus ei tähenda naiste ja meeste samastamist, vaid hoiakut, et naiste ja meeste õigused, kohustused ja võimalused ei sõltu sellest, kas nad on sündinud naise või mehena. Sooline võrdõiguslikkus tähendab, et arvesse võetakse nii naiste kui ka meeste huve, vajadusi ja prioriteete, seega tunnistades mitmekesisust nii eri rühma kuuluvate naiste kui ka eri rühma kuuluvate meeste vahel. Sooline võrdõiguslikkus ei ole ainult naiste probleem, vaid see puudutab mehi ja naisi mõlemaid. Naiste ja meeste võrdõiguslikkust käsitletakse inimõiguste valdkonda kuuluvana ning jätkusuutliku inimesekeskse arengu eelduse ja indikaatorina. (EIGE)

Sooline palgalõhe

Meeste ja naiste keskmise brutotunnitasu erinevus ning seda väljendatakse protsendina meeste keskmisest palgatasemest.

Brutotöötasu on palk, mis makstakse otse töötajale enne tulumaksu ja sotsiaalkindlustusmaksete mahaarvamist.

ELis nimetatakse soolist palgalõhet ametlikult korrigeerimata sooliseks palgalõheks, kuna selle puhul ei võeta arvesse kõiki tegureid, mis mõjutavad soolist palgalõhet, näiteks erinevusi hariduses, tööturukogemustes, töötundides, töö laadis jms.

Töötasu määrad peaksid tagama meeste ja naiste võrdse tasustamise võrdväärse töö eest. (ILO, vt ka „palgalõhe“)

Võrdne tasustamine. Võrdne tasustamine tähendab meeste ja naiste õigust saada võrdväärse töö eest võrdset tasu. Ingliskeelses kirjanduses kasutatakse võrdsest tasustamisest ja tasust rääkides sünonüümidega termineid „equal pay“ ja „equal remuneration“, kuigi mõnikord on neil õiguslikult erinev tähendus (seda käsitletakse 4. osas).

Võrdne tasu ja palgavõrdsus. Meeste ja naiste võrdne tasustamine võrdväärse töö eest on põhimõte, mille eesmärk on saavutada meeste ja naiste palgavõrdsus. Palgavõrdsus seisneb õiglasel tasustamises (vt 4. osa).

Konventsioonis nr 100 on tasustamine määratletud järgmiselt: „[see] hõlmab tavalist, põhi- või miinimumpalka ning igasugust lisatasu, mida tööandja maksab töötajale otse või kaudselt sularahas või loonusena, ja mis tuleneb töötaja tööst“. (ILO) (ILO)

Soolise võrdõiguslikkuse teadvustamine

Protsess, mille eesmärk on näidata, kuidas olemasolevad väärtushinnangud ja normid mõjutavad meie ettekujutust tegelikkusest, põlistavad stereotüüpe ja hoiavad alal ebavõrdsust tekitavaid mehhanisme. Võrdõiguslikkuse teadvustamise käigus seatakse kahtluse alla teatavad väärtushinnangud ja soonormid, selgitades, kuidas need mõjutavad ja piiravad meie kaalutlusi ja otsuste tegemist. Ühtlasi on teadlikkuse suurendamise eesmärk võimendada üldist tundlikkust soolise võrdõiguslikkuse teemadel. (EIGE)

Soostereotüübid

Eelarvamuslikud ideed, mille kohaselt omistatakse naistele ja meestele meelevaldselt nende soost tulenevad omadused ja rollid.

Lisateave

- Üldine

Sooline stereotüüpiseerimine võib piirata tüdrukute ja poiste, naiste ja meeste loomupäraste annete ja võimete arengut, nende hariduslikke ja tööalaseid kogemusi ning nende võimalusi elus laiemalt. Naistega seostatavad stereotüübid tulenevad sügavalt juurdunud hoiakutest, väärtushinnangutest, normidest ja eelarvamustest ning need on ühtlasi selliste hoiakute, väärtushinnangute, normide ja eelarvamuste püsivuse põhjuseks. Neid kasutatakse selleks, et õigustada ja hoida alal meeste ajalooliselt kujunenud võimupositsiooni naiste suhtes ning seksistlikke hoiakuid, mis pärsivad naiste arengut.(EIGE)

Sooline kallutatus

Eelarvamuslikud teod või mõtted, mis põhinevad soost lähtuval arusaamal, et naised ei ole meestega võrdsed. (EIGE)

Teadvustamata eelarvamused

Teadvustamata eelarvamustega on tegemist siis, kui me kujundame oma hoiaku inimeste suhtes või seostame nendega teatavaid stereotüüpe, ilma et seda ise teadvustaksime. (Google)

Kaudne diskrimineerimine

Kaudse diskrimineerimisega on tegemist siis, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. See kontseptsioon keskendub reegli või tava mõjule ja võtab arvesse igapäevast sotsiaalset tegelikkust.

Kaudne diskrimineerimine esineb siis, kui seadus, poliitika või programm ei paista küll välja diskrimineerivana, kuid selle rakendamisel avaldub siiski diskrimineeriv mõju. See võib avalduda näiteks siis, kui naised on varasemast ajast pärit ebavõrdsuse tõttu konkreetsest võimalusest või hüvest osasaamisel meestega võrreldes ebasoodsamas olukorras. Sooneutraalse seaduse kohaldamine võib olemasoleva ebavõrdsuse puutumata jätta või seda süvendada. (EIGE)

Sooline kallutatus

Sooline kallutatus viitab sellele, kuidas mõningate töökohtade puhul nähakse inimese soos soodsat või ebasoodsat tegurit. Selline kallutatus võib ilmnedu palgavõrdsuse programmi mis tahes etapis. (EIGE)

Sooline erinevus

Ükskõik millises valdkonnas naiste ja meeste vahel esinev lõhe, mis avaldub nende osaluse, juurdepääsu, õiguste, töötasu ja neile osaks saavate hüvede erisuguses määras. (EIGE)

Soolise mõju hindamine

Poliitikaettepanekute analüüsimine, et teha kindlaks, kas need mõjutavad naisi ja mehi erinevalt. Hindamise eesmärk on neid ettepanekuid kohandada, et diskrimineeriv mõju kaotada ja soolist võrdõiguslikkust edendada.

See on n-ö eelprotseduur, mis tuleks läbi viia enne, kui poliitikaettepaneku kohta lõplik otsus langetatakse. See hõlmab soolise võrdõiguslikkuse seisukohast oluliste kriteeriumide alusel praeguse olukorra ja suundumuste hindamist ning nende võrdlemist kavandatava poliitika rakendamisel oodatavate tulemustega. Soolise mõju hindamist kasutatakse selleks, et analüüsida konkreetse poliitikaettepaneku mõju naistele ja meestele ning soosuhetele üldiselt. (EIGE)

Sootundlikud indikaatorid

Sootundlike indikaatorite abil mõõdetakse ja võrreldakse, kuidas naiste ja meeste olukord aja jooksul muutub. Sootundlikud indikaatorid võivad olla kvantitatiivsed näitajad (põhinevad soo järgi eristatud statistikal) või kvalitatiivsed näitajad (põhinevad naiste ja meeste kogemustel, hoiakutel, arvamustel ja tunnetel). Sootundlikud indikaatorid võimaldavad mõõta muutusi naiste ja meeste vahelistes suhetes seoses teatava poliitikavaldkonna, konkreetse programmi või tegevusega või muutusi naiste ja meeste staatuses või olukorras. (EIGE)

Soolõime

Naiste ja meeste seisundi, olukorra ja vajaduste puhul ilmnevate erinevuste süstemaatiline arvessevõtmine kõigis ühenduse poliitikavaldkondades ja meetmetes.

Soolõime on poliitiliste protsesside (ümber)korraldamine, parandamine, arendamine ja hindamine nii, et need, kes tavaliselt poliitikakujundamises osalevad, arvestaksid soolise võrdõiguslikkuse perspektiivi kõikides poliitikavaldkondades kõigil tasanditel ja kõigis etappides.

Soolise perspektiivi arvestamine on protsess, mille käigus hinnatakse kavandatud meetmete, sealhulgas õigusaktide, poliitika või programmide mõju naistele ja meestele kõigis valdkondades ja kõigil tasanditel. See on viis muuta nii naiste kui ka meeste mured ja kogemused poliitika ja programmide kavandamise, rakendamise, järelevalve ja hindamise lahutamatuks osaks kõikides poliitika, majanduse ja ühiskondlikes valdkondades, et naised ja mehed saaksid sellest võrdselt kasu ja ebavõrdsust ei põlistataks. Lõppeesmärk on saavutada sooline võrdõiguslikkus. (EIGE)

Soolõime on poliitiliste protsesside (ümber)korraldamine, parandamine, arendamine ja hindamine nii, et need, kes tavaliselt poliitikakujundamises osalevad, arvestaksid soolise võrdõiguslikkuse perspektiivi kõikides poliitikavaldkondades kõigil tasanditel ja kõigis etappides. („Soolise võrdõiguslikkuse sõnastik“, ELi nõukogu)

Sooline perspektiiv

Soolisest perspektiivist lähtuv analüüs aitab kindlaks teha, kas naiste ja meeste vajadusi on ettepanekus võrdselt arvesse võetud. See aitab poliitikakujundajatel töötada välja poliitika, mis oleks kooskõlas naiste ja meeste sotsiaal-majandusliku tegelikkusega, ning võimaldaks poliitikas arvesse võtta (soolisi) erinevusi.

Sooline perspektiiv on vahend, mille kaudu käsitleda tegelikkust, vaidlustades senised meeste ja naiste vahelised võimusuhted ning sotsiaalsed suhted laiemalt. See on kontseptuaalne raamistik, tõlgendusmetoodika ja kriitilise analüüsi vahend, mis suunab otsuseid, avardab ja muudab arusaamu ning võimaldab meil rekonstrueerida kontseptsioone, põhjalikult uurida hoiakuid ja teha kindlaks soolised eelarvamused ja tingimused, et neid hiljem dialoogi kaudu läbi vaadata ja muuta. (EIGE)

Sooline segregatsioon

Sooline segregatsioon avaldub naiste ja meeste erinevas esindatuses tööturul, avalikus elus ja poliitikas, tasustamata majapidamistööde tegemises ja pereliikmete eest hooldsemises ning noorte naiste ja meeste haridusvalikutes. (EIGE)

Sooline statistika

Statistika, mis kajastab adekvaatselt naiste ja meeste olukorra erinevusi ja ebavõrdsust kõigis eluvaldkondades. Sooline statistika koondab järgmised näitajad: a) andmeid kogutakse ja esitatakse soo kui esmase ja üldise klassifikaatori alusel; b) andmed kajastavad sooküsimusi; c) andmed põhinevad mõistetal ja määratlustel, mis kajastavad asjakohaselt naiste ja meeste mitmekesisust ning hõlmavad nende elu kõiki aspekte; ning d) andmete kogumise meetodid võtavad arvesse stereotüüpe ning sotsiaalseid ja kultuurilisi tegureid, mis võivad soodustada soolisi eelarvamusi. (EIGE)

Soostereotüübid

Soostereotüübid on eelarvamuslikud ideed, mille kohaselt naistele ja meestele omistatakse meelevaldselt sellised omadused ja rollid, mis tulenevad nende soost. Sooline stereotüüpiseerimine võib piirata tüdrukute ja poiste, naiste ja meeste loomupäraste annete ja võimete arengut, nende hariduslikke ja tööalaseid kogemusi ning nende võimalusi elus laiemalt. Naistega seostatavad stereotüübid tulenevad sügavalt juurdunud hoiakutest, väärtushinnangutest, normidest ja eelarvamustest ning need on ühtlasi selliste hoiakute, väärtushinnangute, normide ja eelarvamuste püsivuse põhjuseks. Neid kasutatakse selleks, et õigustada ja hoida alal meeste ajalooliselt kujunenud võimupositsiooni naiste suhtes ning seksistlikke hoiakuid, mis pärsivad naiste arengut. (EIGE)

Sootundlik järelevalve

Perioodilised järelmeetmed, mida võetakse poliitika või programmi rakendamise ajal. Need hõlmavad kindlaksmääratud näitajatel põhinevate andmete ja teabe kogumist, et kontrollida, kas eesmärgid on täidetud ja meetmed ellu viidud. Sootundliku järelevalve kaudu saab võimalikult kiiresti tuvastada puudujäägid ja probleemid ning need kõrvaldada, et kavandatud eesmärkide saavutamiseks oleks võimalik teha vajalikke muudatusi. Kaaluda võib ka soopõhist järelevalvet ehk sellist seiret, mille peamine eesmärk on soolise võrdõiguslikkuse tagamine. (EIGE)

Töö hindamise meetod

Meetod, mille abil mõõdetakse ettevõtte töökohtade omadusi nelja teguri alusel, tegemaks kindlaks töökohtade suhteline väärtus.

Mitmekordne diskrimineerimine

Teatud naisterühmad on eriti haavatavas olukorras, kuna peale soo mängivad nende puhul rolli veel muudki tegurid, näiteks rass, nahavärvus, keel, usutunnistus, poliitilised või muud veendumused, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, rahvusvähemusse kuulumine, varaline, sünnijärgne või muu seisund. Peale soolise diskrimineerimise kogeavad need naised tihti samal ajal ka vähemalt üht teist liiki diskrimineerimist. (EIGE)

Palgalõhe viitab tööandja nais- ja meestöötajate keskmise palgataseme erinevusele, väljendatuna protsendina meestöötaja keskmisest palgatasemest. („Ettepanek: direktiiv, millega suurendatakse palga läbipaistvust“, artikkel 3, lk 32)

Vanemapuhkus (lapsehoolduspuhkus)

Ühele vanemale lapse eest hoolitsemiseks antud puhkus.

Üldjuhul järgneb see rasedus- ja sünnituspuhkusele, millele on õigus ainult emal. Vanemapuhkuse eesmärk on hõlbustada töö-, era- ja pereelu ühitamist ning on seega olulisel määral seotud soolise võrdõiguslikkusega. (Vt ka „töö- ja eraelu tasakaal“)

Osaajatöö

Töötamise vorm, mille korral töötaja töötab vähem tunde kui tavalise täistööajaga töötamisel.

Täistööajaga töötamise korral võib töötunde arvutada näiteks ühe päeva, nädala, kuu või isegi aasta alusel, samuti keskmise töötamisperioodi alusel.

Osaajatöö vormid varieeruvad suurel määral mitte üksnes töötundide arvu, vaid ka selle poolest, kuidas töötunnid tööpäevade, -nädalate, -kuude ja -aastate lõikes jagunevad. (ILO)

Tavad, kuidas osaajatööd käsitletakse, on riigiti ja sotsiaalpartneriti erinevad. Osaajatööd võib vaadelda kui traditsioonilisi soorolle peegeldavat lõpptulemust, mille puhul rõhk on osalise tööajaga töötamise ebasoodsal mõjul töötasule, edutamisevõimalustele, pensioniõigustele jms. Teisest küljest võib seda pidada vahendiks, mille abil suurendada naiste osalemist tööturul ja selle tulemusena suurendada mõningal määral ka nende majanduslikku sõltumatust.

Isikukaitsevahendid

Isikukaitsevahendid on varustus, mida kasutatakse mitmesuguste ohtudega kokkupuute võimaluse minimeerimiseks. Isikukaitsevahendite hulka kuuluvad näiteks kindad, jala- ja silmakaitsemed, kuulmiskaitsemed (kõrvatropid, -klapid), kiivrid, respiraatorid ja kogu keha kattev kaitseriietus. (EU-OSHA)

Tööandjad peavad varustama oma töötajad isikukaitsevahenditega ja tagama nende kasutamise.

Naistöötajate puhul peavad isikukaitsevahendid olema kohandatud naisekehale sobivaks.

(Bioloogiline) sugu

Sugu viitab bioloogilistele omadustele, mille alusel eristatakse inimesed naisteks ja meesteks. Need bioloogiliste omaduste kogumid ei ole üksteist välistavad, sest on inimesi, kellel on mõlema soo tunnuseid, kuid need omadused võimaldavad jaotada inimesed meesteks ja naisteks. (EIGE)

Soo alusel eristatud statistika

Soo alusel eristatud statistika hõlmab andmeid, mis on kogutud ja esitatud eraldi meeste ja naiste kohta. Need andmed võimaldavad mõõta naiste ja meeste erinevusi mitmesugustes sotsiaalsetes ja

majanduslikes mõõtmetes ning on soostatistika koostamisel asendamatud. Soo alusel eristatud andmete olemasolu ei taga näiteks seda, et andmete koostamisel kasutatavad mõisted, määratlused ja meetodid on kujundatud nii, et need peegeldaksid soorolle ning sugudevahelisi suhteid ja ebavõrdsust ühiskonnas, mistõttu soo alusel eristatud andmete kogumine on vaid üks soostatistika osa. (EIGE)

Seksism

Oletus, veendumus või väide, et üks sugu on teisest parem, mida sageli väljendatakse traditsiooniliste soopõhiste sotsiaalsete rollide stereotüpiseerimise kontekstis ning millega kaasneb väidetavalt madalama soo esindajate diskrimineerimine. („Soolise võrdõiguslikkuse sõnastik“, ELi nõukogu)

Seksuaalne ahistamine

Istanbuli konventsiooni artikkel 40: „[S]ugulise iseloomuga soovimatu verbaalne, mitteverbaalne või füüsiline käitumine, mille eesmärgiks või tagajärjeks on isiku väärkuse riivamine, eriti hirmutava, vaenuliku, heidutava, alandava või ründava õhustiku tekitamine.“ („Soolise võrdõiguslikkuse sõnastik“, ELi nõukogu)

Erimeetmed

Konkreetse rühma jaoks loodud meetmed, mille eesmärk on kaotada diskrimineerimine ja seda ennetada või parandada ebasoodsat olukorda, mis on tekkinud olemasolevate hoiakute, käitumise ja struktuuride mõjul.

Tegevust, mille eesmärk on soodustada teatavatesse kategooriatesse kuuluvate isikute, kõnealusel juhul naiste võimalust teostada neile kuuluvaid õigusi samas ulatuses kui teistesse kategooriatesse kuuluvatel isikutel, kõnealusel juhul meestel.

Töö- ja eraelu tasakaal

Töö- ja eraelu tasakaal ei viita mitte ainult ülalpeetavate sugulaste eest hoolitsemisele, vaid puudutab ka muid, n-ö kavaväliseid kohustusi või elus olulisi prioriteete. Töökorraldus peaks olema piisavalt paindlik, et võimaldada mõlemast soost töötajatel osaleda elukestvas õppes ning edendada nii oma ametialast kui ka isiklikku arengut, mis ei pruugi olla otseselt seotud töötaja tööga.

Ehkki tegemist on üsna ebamäärase valdkonnaga, on töö- ja pereelu tasakaal võrdsete võimaluste edendamise põhimõtte ja sellega seotud eesmärkide saavutamisel kesksel kohal. Karjäärivõimaluste edendamist, elukestvas õppes osalemist ning muid isikliku ja kutsealase arenguga seotud tegevusi peetakse teisejärguliseks võrreldes eesmärgiga püüelda meeste ja naiste vastutuse võrdsema jagamise poole nii kodus kui ka töökohal. (EIGE)

Direktiivi (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu, artikkel 3:

- a) „**isapuhkus**“ – isale või liikmesriigi õiguses määratletud võrdväärsele teisele vanemale lapse sünni korral lapse eest hoolitsemiseks ette nähtud puhkus;
- b) „**vanemapuhkus**“ – lapsevanemale lapse sünni või lapsendamise korral lapse eest hoolitsemiseks ette nähtud puhkus;
- c) „**hooldaja puhkus**“ – töötajale ette nähtud puhkus, et isiklikult hooldada või toetada sugulast või töötajaga samas leibkonnas elavat isikut, kes vajab märkimisväärset hooldamist või tuge tõsise terviseprobleemi tõttu, nagu selle iga liikmesriik on määratlenud;
- d) „**hooldaja**“ – töötaja, kes hooldab või toetab isiklikult sugulast või isikut, kes elab temaga samas leibkonnas ja kes vajab märkimisväärset hooldamist või tuge tõsise terviseprobleemi tõttu, nagu selle iga liikmesriik on määratlenud;
- e) „**sugulane**“ – töötaja poeg, tütar, ema, isa, abikaasa või registreeritud elukaaslane, kui liikmesriigi õiguses tunnustatakse registreeritud kooselu;
- f) „**paindlik töökorraldus**“ – töötajate võimalus kohandada oma töökorraldust, sealhulgas kasutada kaugtöövõimalust ja paindlikku töögraafikut või vähendada töötundide arvu.