

”Euroopan tason työmarkkinaosapuolten sopimus naisista rautatiealalla

Euroopan rautatieyhteisön (CER) ja Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF) välillä”

5. marraskuuta 2021

Johdanto

CER ja ETF ovat toimineet aktiivisesti työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua edistävän eurooppalaisen alakohtaisen komitean puitteissa vuosista 2004–2005 alkaen edistääkseen naisten parempaa edustusta ja integroitumista omalla alallaan erilaisten tutkimusten ja yhteisten suositusten avulla. Työmarkkinaosapuolet CER ja ETF ovat vuodesta 2012 lähtien julkaisseet säännöllisesti vuosikertomuksia (WiR Report – Women in Rail), joissa on analysoitu 12 indikaattoria asiassa saavutetun edistyksen seuraamiseksi. WiR-kertomusten tuloksista kävi ilmi, että on tarpeen tehostaa toimia naisten aseman ja sukupuolten tasa-arvon lisäämiseksi rautatiealalla. CER ja ETF päättivät työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun työohjelmassa vuosille 2018–2019 aloittaa SEUT-sopimuksen¹ 155 artiklan mukaisesti neuvottelut sitovasta itsenäisestä sopimuksesta, joka koskee sukupuolten tasa-arvon ja sukupuolten monimuotoisuuden edistämistä rautatiealalla.

Tämä sitova itsenäinen Euroopan tason sopimus vastaa Euroopan unionin tavoitteisiin ja haasteisiin. Tasa-arvon unioni onkin yksi Ursula von der Leyenin komission tärkeimmistä painopisteistä. Tätä korostetaan ehdotuksessa uudeksi syrjinnän vastaiseksi lainsäädännöksi ja sukupuolten tasa-arvostrategiassa vuosille 2020–2025. Strategiassa hahmotellaan useita keskeisiä toimia, kuten sukupuoleen perustuvan väkivallan (myös seksuaalisen häirinnän) lopettaminen, tasa-arvoisen osallistumisen ja yhtäläisten mahdollisuuksien (myös samapalkkaisuuden) varmistaminen työmarkkinoilla sekä sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttaminen päätöksenteossa, kuten yritysten hallituksissa. Lisäksi sukupuolten tasa-arvostrategiassa kehoitetaan toteuttamaan konkreettisia toimia, joilla naisten ja miesten työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat EU:n säännöt saadaan toimimaan käytännössä varmistamalla, että jäsenvaltiot saattavat säännöt osaksi kansallista lainsäädäntöään ja panevat ne täytäntöön. CER ja ETF liittyivät myös Naiset ja liikenne – EU:n muutosfoorumiin, jonka EU:n liikenteestä vastaava komission jäsen käynnisti vuonna 2017. Tavoitteena oli löytää ratkaisuja naisten työllisyyden lisäämiseksi liikennealalla.

Sukupuolten tasapuolinen edustus on rikastuttavaa ja johtaa parempiin tuloksiin. Se edistää kaikkien työoloja ja kunnioittavaa ilmapiiriä työntekijöiden keskuudessa. On tärkeää houkutella enemmän naisia rautatiealalle ja pitää heidät alalla monista eri syistä:

- Rautatiealan demografinen kehitys on haastavaa, ja yritykset tunnustavat, että naisten pitäisi olla osa työvoimaa, sillä he edustavat puolta väestöstä.
- Miesvaltaisilla työpaikoilla työskentelevät naiset kohtaavat todennäköisemmin syrjintää, seksuaalista häirintää ja sopimatonta käyttäytymistä. Sukupuolijakaumaltaan tasapainoisemmassa yrityksessä taas edistetään kunnioittavampaa yritys- ja työskentelykulttuuria.
- Naisten pysymistä alalla edistää se, että työpaikkoja parannetaan naisten näkökulmasta, esimerkiksi tarjoamalla riittävät ja asianmukaiset saniteettitilat pysyvällä työpaikalla

¹ Euroopan unionin toiminnasta tehty sopimus (SEUT-sopimus).

työskentelevälle ja liikkuvalla henkilöstölle tai parantamalla työterveys- ja -turvallisuusoloja sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoa. Tämä pätee myös samapalkkaisuuden varmistamiseen esimerkiksi kehittämällä sukupuolineutraaleja luokittelujärjestelmiä.

- Rautatiealan automaation ja digitalisoinnin lisääntyminen johtaa uusiin työmahdollisuuksiin, jotka ovat houkuttelevampia erityisesti liikennealalla työskenteleville naisille mutta myös miehille. Tulevaisuudessa on tärkeää varmistaa, että monimuotoisuus taataan erityisesti tietotekniikkaan perustuvissa innovointialan työpaikoissa ja tietoteknisten tuotteiden kehittämisessä.
- Lisäksi yksi merkittävimmistä sukupuolten palkkaeroon vaikuttavista tekijöistä edelleen miesvaltaisessa rautatieollisuudessa on horisontaalinen segregatio, kuten naisten puuttuminen tekniikan alan ja insinöörin ammateista. Naisten houkutteleva STEM-aineiden* koulutukseen (*luonnontieteet, teknologia, insinööritieteet ja matematiikka) voi myös auttaa kaventamaan yritysten osaamisvajetta, lisäämään naisten työllisyyttä ja tuottavuutta ja siten vähentämään sukupuolen mukaista ammatillista segregatiota.
- Naisten houkutteleva liittymään työvoimaan, joka vastaa heidän koulutusprofiiliaan ja alalla tarjolla olevia työpaikkoja, lisää rautatieyhtiöiden innovointikykyä ja antaa niille mahdollisuuden hyötyä parhaista saatavilla olevista taidoista, myös kun otetaan huomioon, että naisilla on usein miehiä paremmat koulutustulokset ja keskimääräisesti korkeampi koulutustaso useimmissa EU:n valtioissa.
- Kaikissa saatavilla olevissa tutkimuksissa (esim. Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young) osoitetaan, että sekatyöryhmillä, joissa aliedustetun sukupuolen osuus on vähintään 30 prosenttia, on huomattavasti paremmat ongelmanratkaisutaidot ja innovatiivista vahvuutta eli ne työskentelevät tuottavammin kuin homogeeniset työryhmät. Kun aliedustettu ryhmä edustaa vähintään kolmasosaa työvoimasta, sillä on riittävästi itseluottamusta tuoda esiin ideoita ja saada äänensä kuuluviin.
- On rautatieyhtiöiden luontaisen edun mukaista, että sukupuolet ovat tasapuolisesti edustettuina työvoimassa ja että naisten asianmukaisesta edustuksesta huolehditaan kaikissa ammattiryhmissä ja kaikilla johtotasoilla.

Euroopan tason työmarkkinaosapuolet olettavat, että työkulttuuriin, syrjintään, (seksuaaliseen) häirintään ja sopimattomaan käyttäytymiseen liittyvät stereotyyppit ovat esteenä sille, että naiset eivät tule töihin rautatieyhtiöihin eivätkä pysy niissä. Tämän itsenäisen sopimuksen avulla allekirjoittajaosapuolet pyrkivät houkutteleva lisää naisia rautatiealalle ja luomaan oikeanlaiset toimintaedellytykset, jotta he pysyvät yrityksissä ja alalla. Ne sitoutuvat kehittämään sukupuolten tasa-arvoa ja sukupuolten tasapuolista edustusta rautatiealalla. Sukupuolten tasa-arvo ja tasapuolinen edustus ovat aiheita, joita sekä yritysten että ammattiliittojen on käsiteltävä.

Valitsemalla välineeksi itsenäisen sopimuksen SEUT-sopimuksen 155 artiklan mukaisesti allekirjoittajaosapuolet haluavat antaa tämän sopimuksen määräyksille sitovan luonteen. Ne sitoutuvat allekirjoituksellaan edistämään aktiivisesti tätä sopimusta ja varmistamaan, että niiden jäsenet ryhtyvät toimiin yritystasolla pannaan sopimuksen täytäntöön kaikilta osin ja jättävät CER:n ja ETF:n jäsenten tehtäväksi määrittää konkreettisen täytäntöönpanon tilanteensa, työmarkkinasuhdejärjestelmiensä ja oikeudellisen ympäristönsä mukaisesti.

Työmarkkinaosapuolet tekevät kaikkensa edistääkseen sopimusta ja sen sisältöä rautatiealalla ja pannaan sopimuksen täytäntöön asianomaisissa yrityksissä.

Työmarkkinaosapuolet ETF ja CER, jotka ovat neuvotteleet ja tehneet tämän sopimuksen pitkän neuvottelujakson aikana, edistävät tietenkin myös sopimukseen sisältyviä periaatteita ja arvoja ja panevat ne täytäntöön organisaatioissaan ja jäsentensä keskuudessa.

1 artikla: Sopimuksen tavoite

Tämän itsenäisen sopimuksen tavoitteena on

- houkutella lisää naisia rautatiealalle, erityisesti myös aloille, joilla naiset ovat suurelta osin aliedustettuina
- lisätä sukupuolten tasapuolista edustusta rautatiealalla ja lopettaa sukupuoleen perustuva ammatillinen segregatio
- luoda houkutteleva työympäristö, jotta rautatieyhtiöitä ja -alaa voidaan pitää naisten kannalta houkuttelevana työnantajana ja jotta naiset pysyvät alalla pitkällä aikavälillä
- luoda työympäristö, josta poistetaan stereotyyppinen ajattelu ja miesvaltainen kulttuuri edellytyksenä naisten pysymiselle rautatieyhtiöissä ja -alalla
- poistaa sukupuolisyrrintä
- varmistaa naisten ja miesten yhtäläiset mahdollisuudet rautatiealalla kaikilla tasoilla ja kaikilla aloilla
- saavuttaa sukupuolten tasa-arvo.

2 artikla: Soveltamisala

Tämän itsenäisen sopimuksen allekirjoittajaosapuolet ovat rautatiealan Euroopan tason työmarkkinaosapuolet, Euroopan rautatieyhteisö (CER) ja Euroopan kuljetustyöntekijöiden liitto (ETF).

Sopimus kattaa kaikki työntekijät, jotka työskentelevät jossakin CER:ään sidoksissa olevien yritysten tai konserniyritysten rautatiealan jäsenessä.

Sopimuksessa asetetaan vähimmäisvaatimukset. Rautatieyhtiöitä kehoitetaan ylittämään nykyiset vaatimukset ja ottamaan käyttöön lisätoimenpiteitä sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi rautatiealalla.

Muita organisaatioita ja yrityksiä kehoitetaan soveltamaan tämän sopimuksen määräyksiä sukupuolten tasa-arvon ja tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi koko rautatiealalla.

3 artikla: Määritelmät

Seuraavat määritelmät ja käsitteet toimivat ohjeistuksena yrityksille ja työmarkkinaosapuolille tämän sopimuksen täytäntöönpanoa varten. Ne kuvataan liitteessä 2:

positiiviset toimet, välitön syrjintä, välillinen syrjintä, naisten vaikutusvallan lisääminen, naisten ja miesten tasa-arvoinen kohtelu, sukupuolitietoisuuden lisääminen, sukupuolivinouma, sukupuolten tasa-arvo, tasa-arvoindeksit, sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, sukupuolten palkkaero, tasa-arvotilastot, sukupuolen mukainen segregatio, sukupuolistereotyyppit, sukupuolisensitiivinen seuranta, implisiittinen ennakoasenne, työn arviointimenetelmä, moniperusteinen syrjintä, palkkaero, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, osa-aikatyö, henkilönsuojain, biologinen sukupuoli,

sukupuolen mukaan eriytetyt tilastot, seksismi, seksuaalinen häirintä, erityistoimet tai -toimenpiteet, työ- ja yksityiselämän tasapaino.

4 artikla: Periaatteet

Sukupuolten tasa-arvo ja tasapuolinen edustus perustuvat syrjimättömyyden (välittömän ja välillisen syrjinnän puuttuminen), tasa-arvoisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien periaatteisiin.

Allekirjoittajaosapuolet katsovat, että näiden periaatteiden noudattamiseksi on olennaisen tärkeää ehkäistä ja torjua kaikkia syrjiviä käytäntöjä.

5 artikla: Sukupuolten tasa-arvoa ja tasapuolista edustusta koskeva politiikka (politiikan alat sekä periaatteet ja toimenpiteet)

5(1) Tämän sopimuksen allekirjoittamisesta 24 kuukauden kuluessa jokainen CER:ään sidoksissa oleva yritys määrittelee ja panee täytäntöön sukupuolten tasa-arvoa ja tasapuolista edustusta koskevan politiikan ottaen huomioon tämän sopimuksen 6 artiklan 1 kohdan c ja d alakohdan. Yritysten olisi määriteltävä tämä politiikka 12 kuukauden kuluessa allekirjoittamisesta ottaen huomioon seuraavilla politiikan aloilla määritetyt periaatteet ja toimenpiteet:

- Poliitiikan ala 1: Sukupuolten tasa-arvoa koskeva yleinen politiikka
- Poliitiikan ala 2: Sukupuolten tasapuolista edustusta koskevat tavoitteet
- Poliitiikan ala 3: Rekrytointi
- Poliitiikan ala 4: Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen
- Poliitiikan ala 5: Urakehitys
- Poliitiikan ala 6: Samapalkkaisuus ja sukupuolten palkkaero
- Poliitiikan ala 7: Työterveys ja -turvallisuus ja työympäristö
- Poliitiikan ala 8: Seksuaalisen häirinnän ja seksismin estäminen

5(2) Tässä artiklassa luetellut toimenpiteet ovat yrityksille pakollisia, ja ne on pantava täytäntöön. Tämän sopimuksen liitteessä 1 luetellut toimenpiteet on erittäin suositeltavaa toteuttaa (olisi toteutettava), tai ne on lueteltu vaihtoehtoina/mahdollisuuksina, joita yritykset voivat päättää soveltaa (voisivat soveltaa).

5(3) Näiden kahdeksan politiikan alan seuraavat periaatteet ja toimenpiteet on pantava täytäntöön:

Politiikan ala 1: Sukupuolten tasa-arvoa koskeva yleinen politiikka

Periaate

Naisten ja miesten tasa-arvo on yksi EU:n perusarvoista ja -tavoitteista. Sen vuoksi sukupuolten tasa-arvon työelämässä on oltava syrjimättömyyden, tasa-arvoisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien periaatteiden mukaista. Välitön ja välillinen syrjintä ei ole sallittua.

Toimenpiteet

1. Sukupuolten tasa-arvon on oltava osa yritysten politiikkaa, visiota ja tavoitteita. Yritysten on sitouduttava organisaatioissaan sovellettaviin periaatteisiin ja toimenpiteisiin.

2. Yritysten on kehitettävä, pantava täytäntöön ja seurattava sukupuolten tasa-arvoa koskevaa politiikkaa ylhäältä alaspäin suuntautuvan lähestymistavan mukaisesti. Ylimmän johdon on tuettava sitä. Tavoitteena on muuttaa työkuultuuria niin, että siihen ei sisälly sukupuolistereotyyppioita.
3. Yritysten on laadittava toiminta-asiakirja, jossa esitetään yrityksen yhdenvertaisuutta koskevat arvot ja se, miten ne toteutetaan käytännössä yrityksen omissa organisaatioissa. Asiakirja voi olla muodoltaan strategia-asiakirja, toimintapoliittinen asiakirja, päätöslauselma, eettinen säännöstö tai muu asiaankuuluva asiakirja.

Asiakirjan pääkohdat ovat seuraavat:

- a. yrityksen näkemys sukupuolten tasa-arvosta, esimerkiksi tavoite edistää ja arvostaa sukupuolten tasa-arvoa ja yhtäläisiä mahdollisuuksia kaikille ja poistaa työkuultuurista sukupuolistereotyyppiat
 - b. sitoutuminen tasa-arvon varmistamiseen yrityksen koko henkilöstölle ja siihen liittyvät toimenpiteet yrityksen näkemyksen toteuttamiseksi
 - c. lausunto yrityksen sitoutumisesta seksuaalisen häirinnän, häirinnän ja seksismin torjuntaan, mukaan lukien siihen liittyvät toimenpiteet
 - d. viestintästrategia politiikan saattamiseksi kaikkien työntekijöiden ja johdon kaikkien tasojen tietoon
 - e. sukupuolten tasa-arvoa koskevan politiikan seuranta ja arviointi.
4. Lisäksi yritysten ylimmän johdon vastuulla on sukupuolten tasa-arvoa koskevan strategian määrittäminen. Strategiaan kuuluvat
 - tavoitteet
 - aikataulu
 - toimenpiteet
 - vastuunjako
 - seuranta ja arviointi
 - raportointi.

Sitovia toimenpiteitä lukuun ottamatta yritys valitsee strategian osatekijät yrityksen tasa-arvopolitiikan mukaisesti.

Lisätoimenpiteet luetellaan liitteessä 1.

Politiikan ala 2: Sukupuolten tasapuolista edustusta koskevat tavoitteet

Periaate

Työntekijöiden ja yhtiön johdon sukupuolijakauman tasapainottaminen sekä naisten asianmukainen edustus yrityksen hallinnossa ovat edellytyksenä sukupuolten epätasapainon korjaamiselle, jotta sekatyövoiman kaikki edut voidaan hyödyntää rautatiealalla.

Toimenpiteet

1. Yritysten on pyrittävä tasapainoisempaan sukupuolten edustukseen erityisesti lisäämällä aliedustetun sukupuolen osuutta, jos tilanne on selvästi epätasapainoinen.
2. Sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttamiseksi koko työvoimassa ja/tai tietyissä ammattiryhmissä yritysten olisi yksilöitävä suurimmat esteet ja toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä.

Lisätoimenpiteet luetellaan liitteessä 1.

Politiikan ala 3: Rekrytointi

Periaate

Houkutelakseen naisia hakemaan töitä tai uraa rautatiealalta yritysten on kohdistettava viestintänsä heihin suoraan koko viestintä- ja rekrytointiprosessin ajan, mukaan lukien työnkuvauksissa.

Toimenpiteet

1. Työnantajien on käytettävä kaikessa yritysviestinnässä – verkkosivustoilla, lehdissä, sosiaalisessa mediassa jne. – osallistavaa ja sukupuolisensitiivistä kieltä syrjimättömyyden periaatteen mukaisesti. Työnantajien on muotoiltava työpaikkailmoitukset siten, että ne vetoavat naisiin, myös ilmoituksen kuvia valittaessa.
2. Rekrytoijien on suoritettava työhaastattelut syrjimättömällä tavalla. Heitä on siksi koulutettava säännöllisesti asiaa koskevien taitojen ja tietoisuuden lisäämiseksi.
3. Yritysten on tarkasteltava uudelleen työnkuvauksia sukupuolistereotyyppisiin perustuvien kriteerien poistamiseksi ja luotava menettely sen varmistamiseksi, että uudet työnkuvaukset ovat osallistavia.
4. Yritysten olisi kehitettävä lisää toimia, kuten kampanjoita ja aloitteita koulujen ja yliopistojen kanssa rautatiealan ammattien, erityisesti teknisten ammattien, mainostamiseksi naisille mahdollisten naisehdokkaiden, nuorten naisten, opiskelijoiden ja harjoittelijoiden houkuttelemiseksi rautatiealalle.

Politiikan ala 4: Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Periaate

Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen mahdollisuus on keskeisessä asemassa naisten houkuttelemiseksi rautatiealalle ja heidän pitämiseksi alalla. Joustavat työjärjestelyt sekä äitiys-, isyys-, vanhempain- ja omaishoitovapaa voivat parantaa merkittävästi työntekijöiden työ- ja yksityiselämän

tasapainoa. Eri keinojen olisi oltava kaikkien työntekijöiden ja kaikenlaisien ammattien käytettävissä.

Toimenpiteet

1. Työnantajien olisi sallittava joustavat työjärjestelyt työntekijän yksilöllisten tarpeiden mukaan. Työnantajien olisi mahdollistettava joustavat työjärjestelyt myös operatiivisissa ammateissa työskenteleville työntekijöille (eli työntekijöille, jotka työskentelevät vuoroissa ja vuorotellen vaihtuvissa tehtävissä).
2. Huomioon on otettava voimassa olevat säännökset, kuten vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskeva direktiivi (EU) 2019/1158 ja erityisesti sen 9 artikla.
3. Yritysten on varmistettava, että joustavat työjärjestelyt eivät vaikuta kielteisesti ammatillisen ja työhön liittyvän osaamisen kehittämiseen.

Lisätoimenpiteet luetellaan liitteessä 1.

Politiikan ala 5: Urakehitys

Periaate

Naiset ovat edelleen aliedustettuina rautatiealalla. Tämän vuoksi tähän mennessä toteutettuja toimia on tehostettava naisten ylentämisen ja urakehityksen edistämiseksi ja tukemiseksi kaikilla tasoilla.

Toimenpiteet

1. Yritysten on sovellettava yrityksen sisäisessä urakehityksessä samoja syrjimättömyysperiaatteita kuin ulkoisessa rekrytoinnissa.
2. Yritysten on varmistettava, että naisilla on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua kaikkiin kehitys- ja pätevyystoimenpiteisiin kaikilla tasoilla, myös ylimpien tehtävien osalta. Tämä koskee myös naisia, jotka eivät ole kokopäivätyössä.
3. Yritysten on perustettava urakehityksen arviointijärjestelmänsä sukupuolineutraaleihin indikaattoreihin ja otettava huomioon työn laatu ja tulokset.
4. Yritysten on laadittava kaikkien täytettävien johtotehtävien esivalintaluettelo niin, että luettelossa on vähintään yksi nainen mahdollisena ehdokkaana. Tästä voidaan poiketa vain, jos sopivan naisehdokkaan löytämiseksi on toteutettu kaikki kohtuulliset ja konkreettiset toimet.
5. Kaikille työntekijöille on ilmoitettava, että ylemmän tason tehtävä on avoinna ja että myös työntekijät voivat hakea paikkaa. Henkilöstöosastojen on tiedotettava naisille tai kannustettava naisia aktiivisesti tarttumaan näihin tilaisuuksiin.

Lisätoimenpiteet luetellaan liitteessä 1.

Politiikan ala 6: Samapalkkaisuus ja sukupuolten palkkaero

Periaate

Naisten ja miesten oikeus samaan palkkaan samasta tai samanarvoisesta työstä on yksi Rooman sopimuksessa vahvistetuista EU:n peruseriaateista, ja se on pantava täytäntöön. Tämän samaa palkkaa koskevan oikeuden tehokkaan täytäntöönpanon perustana on sen varmistaminen, että yrityksen palkka- ja palkkiopolitiikka on läpinäkyvä kaikille työntekijöille.

Toimenpiteet

1. Yritykset eivät saa syrjiä sukupuolen perusteella palkkatasoissa, palkankorotuksissa ja palkanlisien myöntämisessä.

Sen vuoksi yritysten olisi

- arvioitava uudelleen palkka- ja palkkiopolitiikkansa (tiheydestä päätetään myös yrityksen koon ja resurssien mukaan) ja sisällytettävä arviointiin syrjinnän vastaiset ja tasa-arvoon liittyvät näkökohdat
 - arvioitava ja vertailtava työn arvoa objektiivisin perustein, joita ovat esimerkiksi opinto-, ammatti- ja koulutusvaatimukset, taidot, ponnistelut ja vastuu, tehty työ ja tehtävien luonne sukupuolen mukaan vinoutuneisiin palkka-asteikkoihin perustuvan mahdollisen palkkasyrjinnän ehkäisemiseksi tai tunnistamiseksi ja siihen puuttumiseksi.
2. Työnantajien on seurattava vertailukelpoisissa tehtävissä olevien miesten ja naisten palkkatasoa.

Lisätoimenpiteet luetellaan liitteessä 1.

Politiikan ala 7: Työterveys ja -turvallisuus ja työympäristö

Periaate

Yritysten ennaltaehkäisy politiikat, joilla varmistetaan työterveys ja -turvallisuus sekä turvallinen työympäristö, edellyttävät myös sukupuolinäkökulmaa naisten erityistarpeiden huomioon ottamiseksi. Näin edistetään naisten pysymistä rautatiealalla.

Toimenpiteet

1. Yritysten on tarjottava henkilönsuojaimia edellyttäviä toimintoja ja niitä tarvitsevia työntekijäryhmiä varten henkilönsuojaimia, jotka sopivat mahdollisimman hyvin kaikille sukupuolille (kattavat, naisille sopivat koot), kun otetaan huomioon naisten erityistarpeet. Henkilönsuojaimet on suunniteltava ja valmistettava siten, että niiden oikeanlainen asettaminen ja käyttö on helppoa, ja ne pitää suunnitella erityisesti sukupuolinäkökohdat huomioon ottaen kaikkien työntekijöiden rakenteellisiin ominaisuuksiin sopiviksi.

2. Rakennusten saniteettitilojen on taattava yksityisyyttä ja turvallisuutta koskevat vaatimukset ottaen huomioon miesten ja naisten näkökulman, ja yritysten on tarkistettava yksityisyyden ja turvallisuuden taso. Yritykset tunnustavat asian tärkeyden.
3. Yleisten terveyttä ja turvallisuutta koskevien velvoitteiden sekä työntekijöiden turvallisuusvelvoitteiden lisäksi työnantajien on mahdollisuuksien mukaan huolehdittava junissa työskenteleviä naisia koskevista asianmukaisista turvallisuusoloista erityisesti myöhäisinä hetkinä tai öisin.

Lisätoimenpiteet esitetään liitteessä 1.

Politiikan ala 8: Seksuaalisen häirinnän ja seksismin estäminen

Periaate

Turvallisuus ja keskinäinen kunnioitus ovat ratkaisevan tärkeitä työntekijöiden hyvinvoinnin ja näin ollen heidän työsuoritustensa kannalta. Häirintään, seksuaaliseen häirintään ja seksismiin liittyvä käyttäytyminen nöyryyttää. Se heikentää tai vahingoittaa henkilön hyvinvointia, arvoa tai ihmisarvoa; sitä ei voida hyväksyä, ja se voi vaikuttaa haitallisesti tehtävän työn laatuun. Tällaisilla käyttäytymismuodoilla on lisäksi todellista taloudellista vaikutusta poissaolojen, henkilöstön vaihtuvuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta tarkasteltuna. Häirintää on pidettävä syrjintänä.

Jokaisella on oikeus ihmisarvoiseen kohteluun ja kunnioitukseen, minkä vuoksi on ryhdyttävä toimiin seksuaalisen häirinnän ja seksismin ehkäisemiseksi ja torjumiseksi.

Toimenpiteet

1. Käyttöön on otettava seksuaalisen häirinnän, häirinnän ja seksismin torjumista koskeva politiikka. Politiikassa olisi
 - ilmoitettava selkeästi, mitä pidetään epäasianmukaisena käytöksenä työyhteisössä
 - selitettävä, että kyseisenlainen käytös voi tietyissä olosuhteissa olla laitonta
 - todettava, että kaikenlaisista sopimattomista käyttäytymismalleista on luovuttava ja että niistä on määrättävä seuraamuksia ja että tällaista käyttäytymistä ei sallita tai suvaita
 - esitettävä selkeät, oikeasuhteiset/asteittaiset ja asianmukaisesti täytäntöönpannut kurinpitomenettelyt.
2. Johtotehtävissä toimivien henkilöiden velvollisuutena on panna politiikka täytäntöön ja ryhtyä korjaaviin toimiin organisaatioissaan. Heidän on toimittava esimerkillisesti, jotta heidän toimensa voidaan oikeuttaa. Heillä on keskeinen rooli seksuaalisen häirinnän ja muun epäasianmukaisen käytöksen ehkäisemisessä ja seuraamusten määräämisessä.
3. Politiikan täytäntöönpanon ja vaikuttavuuden edistymistä on tarkasteltava ja seurattava.
4. Yritysten on reagoitava mahdolliseen häirintään nopeasti ja ehdotettava toimenpiteitä ratkaisun löytämiseksi tai häirintään puuttumiseksi.

5. Kun tapauksesta ilmoitetaan, uhreille on taattava yksityisyyden suoja syrjivien toimien välttämiseksi ja uhrien suojelemiseksi.

Lisätoimenpiteet esitetään liitteessä 1.

6 artikla: Sukupuolten tasa-arvoon yrityksissä liittyvän politiikan kehittämistä ja täytäntöönpanoa koskevat periaatteet

Yrityksen sukupuolten tasa-arvoa ja tasapuolista edustusta koskevan politiikan kehittämisessä ja toimenpiteiden toteuttamisessa on noudatettava seuraavia periaatteita ja toimittava niiden mukaan:

- a) Päällekkäisyyksien välttäminen: jos 5 artiklassa tarkoitettu toimenpide on jo toteutettu osana yrityksen sukupuolten tasa-arvoa ja tasapuolista edustusta koskevaa politiikkaa, sitä pidetään tämän sopimuksen mukaisena.
- b) Jos erityisesti työ- ja yksityiselämän tasapainoon liittyvät toimenpiteet vaikuttavat yrityksen organisatorisiin ja toiminnallisiin tarpeisiin palvelujen säännöllisyyden ja turvallisuuden kannalta, yritysten tarpeet on tasapainotettava työntekijöiden tarpeiden kanssa operatiivisten ammattien osalta.
- c) Tämän sopimuksen mukaisten politiikkojen ja toimenpiteiden kehittämisestä ja täytäntöönpanosta käydään työmarkkinavuoropuhelua yrityksissä; ammattiliitot on otettava tähän mukaan.
- d) Kehittämisessä ja täytäntöönpanossa otetaan huomioon kunkin valtion/yrityksen lainsäädäntö ja työmarkkinasuhdejärjestelmät ja erilaiset työmarkkinaosapuolten väliset virallisen vaihdon välineet, myös työehtosopimusneuvottelut.

7 artikla: Raportointi

Allekirjoittajaosapuolet sopivat seuraavansa yritysten toteuttamia toimenpiteitä ja vaihtavansa vuosittain tietoja kahden vuoden välein laadittavaa Euroopan tason kertomusta ('WiR-raportti')² varten.

WiR-raportissa analysoidaan (yritysten toimittamat ja sukupuolen mukaan jaotellut) luvut, ja sitä käytetään perustana tässä sopimuksessa esitettyjen strategioiden ja politiikkojen uudelleenarvioinnille.

WiR-raportissa otetaan huomioon sekä laadulliset näkökohdat (esim. sukupuolten tasapuolisen edustuksen ja tasa-arvon kehittämiseksi toteutetut toimenpiteet ja niiden tehokkuus, täytäntöönpanovaikeudet, esimerkit hyvistä käytännöistä) että määrälliset näkökohdat (esim. tilastotiedot, joiden luvuissa tehdään ero naisten ja miesten välillä 5 artiklassa ja liitteessä 1 mainittujen politiikan alojen kattamista eri aiheista), joita yritysten on otettava käyttöön.

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>

Työmarkkinaosapuolet CER ja ETF tarkastelevat yhdessä Euroopan komission työllisyyden pääosaston tuella tarvittavia EU:n rahoitusmahdollisuuksia WiR-raportin laatimiseksi (WiR-sopimuksen täytäntöönpanon perusteella) oikean budjettikohdan valitsemiseksi keskeiseksi lähteeksi yhteisen toiminnan kehittämiseksi ja asiaan liittyvän hakemuksen jättämiseksi.

8 artikla: Yritysten politiikkojen uudelleenarviointi

Yritykset arvioivat uudelleen sukupuolten tasa-arvoa ja tasapuolista edustusta koskevia politiikkojaan säännöllisesti vähintään kahden vuoden välein seuranta-, arviointi- ja raportointimenettelyn mukaan. Edellä 7 artiklassa mainittu raportointi on vähimmäisvaatimus.

9 artikla: Tämän sopimuksen uudelleenarviointi

Kahden vuoden kuluttua tämän sopimuksen allekirjoittamisesta Euroopan tason työmarkkinaosapuolet arvioivat 5 artiklan pakollisia määräyksiä erityisesti politiikan aloilla 2, 4 ja 6. Ne sitoutuvat neuvottelemaan uudelleen politiikan aloista vahvistaakseen toimenpiteitä, joilla pyritään saavuttamaan tämän sopimuksen tavoitteet. Ne ottavat huomioon myös asiaa koskevan EU:n lainsäädännön³ kehityksen.

10 artikla: Täytäntöönpano ja seuranta

Perustamissopimuksen 155 artiklan mukaisesti tämä itsenäinen Euroopan tason sopimus velvoittaa CER:n ja ETF:n jäseniä edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja tasapuolista edustusta rautatiealalla sekä panemaan täytäntöön periaatteet ja toimenpiteet 6 artiklan c luetelmakohdan mukaisesti sekä työmarkkinaosapuolten ja jäsenvaltioiden ja Euroopan talousalueen maiden erityiset menettelyt ja käytännöt.

Kahden vuoden kuluttua allekirjoittamisesta allekirjoittajaosapuolten jäsenet raportoivat tämän sopimuksen täytäntöönpanosta CER:lle ja ETF:lle rautatieliikenteen alakohtaista vuoropuhelua harjoittavassa komiteassa.

Sanotun vaikuttamatta 9 artiklaan, CER ja ETF sitoutuvat tekemään kahden vuoden kuluessa tämän sopimuksen allekirjoittamisesta yleisarvion sopimuksen täytäntöönpanosta ja sen vaikutuksista.

Tehty Brysselissä 5. marraskuuta 2021:

CER:n puolesta:

ETF:n puolesta:

X

³ Esimerkiksi ehdotus EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla (COM(2021) 93 final).

X
X
X

LIITTEET

Liite 1:

Tämä liite sisältää kullekin politiikan alalle erittäin suositeltavia ja mahdollisia lisätoimenpiteitä, joilla on merkitystä tämän sopimuksen tavoitteiden saavuttamisen kannalta:

Politiikan ala 1: Sukupuolten tasa-arvoa koskeva yleinen politiikka

1. Sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä olisi käsiteltävä heti, kun työntekijä tulee organisaatioon töihin. Tämä voidaan toteuttaa viestinnällä ja/tai koulutuksella, jotka olisi toistettava. Koulutuksen ei tarvitse olla sukupuolten tasa-arvoon liittyvää erityiskoulutusta, vaan se voidaan yhdistää muihin koulutuksiin tai perehdyttämiseen.
2. Yritysten olisi nimettävä yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevä yhteyshenkilö tai perustettava yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevä osasto/yksikkö/komitea organisaatioihin ja/tai perustettava yhtäläisiä mahdollisuuksia käsitteleviä yhteiselimiä. Niiden on ehdotettava, otettava käyttöön (yrityksen organisaatiosta ja työmarkkinasuhdejärjestelmistä riippuen) ja seurattava sukupuolten tasa-arvoa koskevia toimia. Jos sukupuolten tasa-arvon aihetta käsitellään sopimuksessa, sopimusta valvova elin toimii yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevänä elimenä. Elimet kokoontuvat vähintään kerran vuodessa.
3. Yritysten olisi otettava käyttöön yrityksen sisäistä tilastointia (joka suoritetaan vähintään joka toinen vuosi), jolla luodaan perusta yrityksen tasa-arvovisiota ja -strategiaa koskevalle seurannalle ja arvioinnille. Tällaisissa tilastoissa erotetaan toisistaan yrityksen naiset ja miehet muun muassa työntekijöiden lukumäärän (yhteensä, ammattiryhmittäin, kullakin johdon tai hallinnon tasolla), rekrytoinnin, koulutuksen ja palkkojen osalta. Nämä tilastot on toimitettava kaikille johdon tai hallinnon tasoille ja yrityksen työntekijöiden edustajille.

Politiikan ala 2: Sukupuolten tasapuolista edustusta koskevat tavoitteet

1. Jokaisen yrityksen olisi määriteltävä lyhyen ja keskipitkän aikavälin henkilöstötavoitteensa, jossa on huomioitu sukupuolinäkökulma ("sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen").

- a. Sukupuolten tasapuolista edustusta koskevien toimenpiteiden tehokkuuden seuraamiseksi yritysten/henkilöstöosastojen raporteissa ja tilastotiedoissa olisi havainnollistettava naisten osuuden kehittymistä suhteessa työntekijöiden kokonaismäärään ja tarvittaessa tiettyihin ammattiryhmiin. Nämä tiedot on asetettava kaikkien johtajien saataville.
- b. Sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttamiseksi koko työvoimassa ja/tai tietyissä ammattiryhmissä yritysten olisi yksilöitävä suurimmat esteet ja toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä, joilla lisättäisiin naisten työllisyyttä.

Johtotasot

2. Naisten osuuden olisi vastattava (yrityksen määrittelemällä) ensimmäiseksi ja toiseksi korkeimmalla johtotasolla vähintään naisten suhteellista osuutta työvoimasta. Positiivisena toimena olisi suosittava naisia, jos sekä mies- että naispuoliset hakijat ovat yhtä päteviä (edellyttäen, että kansallinen lainsäädäntö sallii tällaisen).

Hallintoneuvostot ja hallitukset – yritysjohdon edustajat

3. Yritysten olisi pyrittävä heijastamaan sukupuolten tasapuolista edustusta hallintoneuvostojen ja hallitusten edustajien keskuudessa ottaen huomioon naisten suhteellisen osuuden koko työvoimasta, ellei kansallisessa lainsäädännössä säädetä naisten muusta osuudesta johtokunnissa.
4. Näitä tavoitteita sovelletaan hallintoelinten niihin osiin, joita varten rautatieyhtiöillä on valtuudet nimittää jäsenet.

Hallintoneuvostot ja hallitukset – työntekijöiden edustajat

5. Myös työntekijöiden edustuksen yritysten hallintoneuvostoissa tai hallituksissa olisi oltava sukupuolijakaumaltaan tasapainoinen.
6. Sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi rautatieyhtiöiden työntekijöiden edustuksessa pyritään nimittämään vaaleihin naispuolisia ehdokkaita, jotta työntekijöiden edustuksessa / yritysten hallintoneuvostojen ja hallitusten ammattiliiton valtuuskunnissa voitaisiin kuvastaa vähintään naisten suhteellista osuutta työvoimasta.

Erityistapaus

7. Sellaisten rautatieyhtiöiden hallintoelimissä, joissa naisten osuus työvoimasta on hyvin pieni ja joissa naisten edustusta ei sinänsä voitaisi perustella, olisi oltava vähintään yksi nainen.

Politiikan ala 3: Rekrytointi

Ei lisätoimenpiteitä.

Politiikan ala 4: Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Osa-aikatyö

1. Työnantajien olisi tehtävä osa-aikatyöstä mahdollista kaikilla hierarkkisilla tasoilla ja kaikenlaisissa ammateissa. Ennen osa-aikatyötä koskevan päätöksen tekemistä olisi kuitenkin harkittava muita joustavia työjärjestelyjä ja tarjottava niitä asianomaiselle työntekijälle, jotta vältetään kielteiset vaikutukset palkkoihin ja eläkkeisiin.

Tiedotus

2. Työnantajien olisi annettava tietoa joustavia työaika- ja osa-aikajärjestelyjä koskevista vaihtoehdoista
 - johdolle (henkilöstöhallinto ja tekninen johto) joustavien työjärjestelyjen ja osa-aikatyön hallinnoinnin osalta sekä yritysten työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevien toimenpiteiden käytännön toteutuksen osalta esimerkiksi koulutuksen, esitteiden, yrityksen intranetin ja henkilöstöohjeistuksen avulla
 - kaikille työntekijöille ja ammattiliitoille, jotta hyväksyntä lisääntyisi työntekijöiden keskuudessa ja jotta osa-aikatyön tapauksessa tiedotettaisiin odotetuista taloudellisista seurauksista, esimerkiksi vaikutuksesta palkkoihin ja eläkkeisiin.

Vaihtoehdot

3. Seuraavaa viitteellistä luetteloa mahdollisista toimenpiteistä voidaan käyttää:

Joustavat työjärjestelyt, esimerkiksi

- älykäs työ tai etätö
- palkan sijaan työaikatilit (ylityön kirjaaminen ja korvaaminen vapaa-ajalla)
- vuotuisen työaikatilit (mahdollisuus kerätä useamman vuoden aikana työaikaa pitkää sapattivapaata varten)
- joustava työaika (ydintyöaika silloin, kun läsnäoloa vaaditaan; toimistoon saavutaan ja sieltä lähdetään joustavasti).

Osa-aikatyö, esimerkiksi

- äitiys- tai isyysvapaan jälkeisen lastenhoidon yhteensovittamisen helpottaminen (pidettävä tässä tapauksessa ensisijaisena)
- perheenjäsenten tai sukulaisten, kuten vanhempien, vammaisten henkilöiden ynnä muiden, hoiva (pidettävä tässä tapauksessa ensisijaisena), mukaan luettuna siirtyminen pois yhteisestä asuinpaikasta (esim. hoitovapaan tapauksessa).

Äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata koskevat lisätoimenpiteet, esimerkiksi

- intranetsivustolla tai muilla välineillä tietojen antaminen työssäkäyville vanhemmille lainsäädännöstä ja työhön liittyvistä ongelmista, joita voi esiintyä raskauden, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ja vanhempainvapaalta palaamisen yhteydessä
- erityiskoulutuksen tarjoaminen naispuoliselle henkilöstölle ja sen johtajille ennen raskautta ja äitiysvapaata ja niiden jälkeen
- tiedottaminen rakennemuutoksista, henkilöstön/yksikön toiminnasta, uuden teknologian käyttöönotosta jne. tiedot on annettava myös äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaalla oleville työntekijöille

- sen määräyksen noudattaminen, jonka mukaan työntekijöillä on äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaan jälkeen oikeus palata työhönsä tai samanarvoiseen työhön
- sen mahdollistaminen, että osa-aikatyötä tekevät tai isyys-, äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaalla olevat työntekijät voivat pitää yhteyttä yritykseen saadakseen halutessaan kaikki tiedot yrityksen kehityksestä.

Yksityis- ja työelämän yhteensovittamiseksi yritystasolla toteutettavat täydentävät sosiaaliset tukitoimet, esimerkiksi

- koulutuspalvelut, kuten päiväkodit
- koulukirjat, koulukuljetukset, apurahat
- virkistyskeskukset
- opintovapaat
- kielikurssit
- työntekijän iäkkäiden, yli 75-vuotiaiden perheenjäsenten tai huollettavien perheenjäsenten avustamistoimet.

Politiikan ala 5: Urakehitys

1. Henkilökohtaisen hoivan tai tuen tarjoamisella sukulaisille ei saisi olla kielteistä vaikutusta hoivatyötä tekevien henkilöiden uraan (työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat toimenpiteet eivät saisi olla sinällään syy syrjinnälle).
2. Yritysten olisi nimettävä nuoria naisia merkittäviksi potentiaalisiksi nouseviksi johtajiksi ja edistettävä heidän kehitystään kohdennetusti, jotta he saavat mahdollisuuksia johtoaseman ottamiseen (esim. tekemällä yhteistyötä kokoneiden johtajien kanssa).
3. Yritysten olisi edistettävä koulutusta naisten johtamistaitojen ja muiden taitojen kehittämiseksi heidän asemansa parantamiseksi. Lisäksi olisi tarjottava kursseja pehmeiden taitojen kehittämiseksi ja naisten vaikutusvallan lisäämiseksi urakehitystä ja johtotehtäviä varten. Näitä kursseja voitaisiin järjestää vain naisille.
4. Yritysten olisi edistettävä koulutusta, jonka avulla naiset voivat siirtyä perinteisemmistä naisten työpaikoista innovatiivisemmille tai teknisemmille aloille.
5. Yritysten olisi kannustettava naisia osallistumaan vapaaehtoiseen koulutukseen ja seurattava kehitystä.

Politiikan ala 6: Samapalkkaisuus ja sukupuolten palkkaero

Sukupuolten palkkaeron poistaminen

1. Työnantajien olisi tutkittava sukupuolten palkkaeron alkuperää ja esitettävä erityiset indikaattorit ja luettelon toimenpiteistä sukupuolten palkkaeron poistamiseksi.
2. Työnantajien olisi vähennettävä äitiys- ja isyysvapaan vaikutusta palkan muuttuvaan osaan.
3. Työnantajat voisivat vähentää osallistumis-/läsnäolovaatimuksen vaikutusta laskettaessa vuotuista tai tulosperusteista palkanlisää / palkan vaihtelevaa osaa.

Läpinäkyvyys: tiedotus, viestintä ja raportointi

4. Työnantajien olisi asetettava työntekijöiden saataville säännöt ja perusteet (esim. kansallinen lainsäädäntö, työehtosopimukset, alakohtaiset tai yhtiöoikeudelliset säännöt), joita käytetään palkan muuttuvien osien, kuten luontoissuoritusten ja palkanlisien, määrittämiseen. Kaikilla näillä toimenpiteillä parannetaan syrjintätapauksessa työntekijöiden vaateiden menestymisen mahdollisuuksia. Tällainen läpinäkyvyys auttaisi yrityksiä välttämään palkkasyrjintää.
5. Työnantajien olisi annettava työntekijöille mahdollisuus saada tietoja palkkatasoista, joita sovelletaan näiden työntekijäryhmään (esim. ammatteihin), ottaen huomioon sama/samanarvoinen työ sukupuolen mukaan jaoteltuna.

Täytäntöönpano

6. Työnantajien olisi asetettava saataville muutoksenhaku- ja valituskeinoja työntekijöille, jotka pelkäävät joutuneensa palkkasyrjinnän kohteeksi.
7. Työnantajat voisivat kertoa työntekijöille, miten nämä voivat riitauttaa tilanteen, jossa epäillään tapahtuneen syrjintää (esim. vastuuhenkilö/-osasto).

Johdon tietoisuuden lisääminen ja koulutus

8. Työnantajien olisi sisällytettävä samapalkkaisuuden käsite osaksi syrjimättömyyttä koskevia moduuleja henkilöstöhallinnon ammattilaisten, rekrytoijien ja johtajien koulutukseen. Tähän olisi sisällytettävä tietoisuuden lisääminen implisiittisten ennakoasenteiden riskeistä valinta-, arviointi- ja ylennysmenettelyissä.
9. Työnantajat voivat lisätä tietoisuutta tilapäisillä kampanjoilla tai tiedotustoimilla ja/tai johtajille tarkoitetuilla kursseilla tai seminaareilla. Nämä toimet voivat ulottua sukupuolinäkökulmaa laajemmalle, ja niissä voidaan käsitellä ”moninaisuutta” yleisemmin.

Politiikan ala 7: Työterveys ja -turvallisuus ja työympäristö

1. Työnantajien olisi tehtävä terveys- ja turvallisuusriskien arviointi sukupuolinäkökulmasta tarkastellen, analysoitava tulokset ja toteutettava tarvittavat toimenpiteet.
2. Työnantajat voisivat toteuttaa seuraavia toimenpiteitä junahenkilöstön ja kuljettajien turvallisuuden ja työturvallisuuden parantamiseksi:
 - Järjestää sekaryhmiä yövuoroihin tai erityisen riskialttiille maantieteellisille alueille.
 - Ottaa käyttöön varattuja pysäköintipaikkoja naispuolisten työntekijöiden ja raskaana olevien naisten yövuoroja varten (pilottihankkeissa).

- Kartoittaa työpaikkoja ja määrittää riskejä (kolmansien osapuolten harjoittaman väkivallan osalta).
 - Teettää naisille kyselytutkimuksen ilmenneistä riskeistä.
 - Toteuttaa toimenpiteitä, joilla toteutetaan hyvin valaistuja pysäköintialueita työpaikan läheisyyteen.
 - Tarjota turvallisuuskoulutusta työntekijöille, erityisesti naisille.
 - Ryhtyä toimiin, joilla lisätään työntekijöiden ja myös suuren yleisön tietoisuutta rautateiden työntekijöiden turvallisuudesta junissa ja asemilla.
3. Työnantajien olisi sovellettava turvallisuuden kannalta merkityksellisen henkilöstön säännöllisten lääkärintarkastusten ja yritysten terveyspalvelujen yhteydessä kattavaa lääketieteellistä lähestymistapaa, jossa otetaan huomioon sukupuolierot ja terveyskäyttäytymisen yhtäläisyydet ja oireiden ehkäisy, sairauksien eteneminen ja parannuskeinojen diagnosointi.

Politiikan ala 8: Seksuaalisen häirinnän ja seksismin estäminen

1. Seksuaalisen häirinnän ja seksismin vastainen politiikka voitaisiin sisällyttää laajempaan ihmisarvoa työpaikalla koskevaan politiikkaan / keskinäistä kunnioitusta koskevaan politiikkaan, jossa olisi annettava säännöt kunnioittavien suhteiden toteuttamisesta työyhteisössä.
2. Viestintä ja tietoisuus:
 - Kaikkien rautatiealan ammattilaisten, myös johtajien, olisi tunnettava seksuaalisen häirinnän ja muun epäasianmukaisen käytöksen torjumista koskeva politiikka kaikilla tasoilla.
 - Työntekijöiden olisi oltava tietoisia epäasianmukaisen käyttäytymisen seurauksista.
 - Jotta voidaan edistää sekä henkilöstölle että kolmansille osapuolille turvallista ympäristöä, jossa ei ole seksuaalista häirintää, häirintää eikä seksismiä, on suositeltavaa tiedottaa (esimerkiksi sosiaalisessa mediassa) myös asiakkaille, että yritys suhtautuu vakavasti kyseisiin ongelmiin ja noudattaa kyseisenlaista politiikkaa.
3. Johtotehtävissä toimivien henkilöiden olisi
 - lisättävä tietoisuutta turvallisuutta, seksuaalista häirintää, häirintää ja seksismiä koskeviin aiheisiin liittyvistä velvollisuuksistaan muun muassa koulutuksella, viestinnällä, verkko-opiskelulla;
 - varmistettava ehkäisevillä toimilla ja seuraamusten uhalla, että häirintää ei tapahdu;
 - oltava vastuussa sen varmistamisesta, että kaikki työntekijät ymmärtävät roolinsa ja vastuualueensa ja tuntevat valitusmenettelyt;
 - varmistettava kaikkien osapuolten oikeudenmukainen kohtelu valitusta käsiteltäessä.

Liite 2: Määritelmät

Seuraavat määritelmät ja käsitteet toimivat ohjeistuksena yrityksille ja työmarkkinaosapuolille tämän sopimuksen täytäntöönpanoa varten.

Positiivinen toimi

Tiettyyn ryhmään suunnatut toimenpiteet, joiden tarkoituksena on poistaa ja ehkäistä syrjintää tai korvata haittoja, jotka johtuvat vallitsevista asenteista, käyttäytymisestä ja rakenteista.

Positiivisilla toimilla tarkoitetaan toimia, joiden tarkoituksena on edistää tiettyjen ihmisryhmien, tässä tapauksessa naisten, oikeuksien toteutumista yhtä lailla kuin muiden ryhmien, tässä tapauksessa miesten.

Joissakin tapauksissa syy syrjinnän ilmenemiseen johtuu siitä, että samoja sääntöjä sovelletaan kaikkiin ottamatta huomioon asiaankuuluvia eroja. Tällaisen tilanteen korjaamiseksi ja estämiseksi hallitusten, työnantajien ja palveluntarjoajien on taattava, että ne toteuttavat toimenpiteitä sääntöjensä ja käytäntöjensä muokkaamiseksi siten, että kyseiset erot voidaan ottaa huomioon, eli niiden on tehtävä jotakin nykyisten toimintalinjojen ja toimenpiteiden muokkaamiseksi. YK:ssa näitä kutsutaan erityistoimenpiteiksi, kun taas EU:n lainsäädännössä viitataan erityistoimiin tai positiivisiin toimiin. Hallitukset voivat taata erityistoimilla todellisen tasa-arvon eli yhdenvertaiset mahdollisuudet hyödyntää yhteiskunnassa tarjolla olevia etuuksia pelkän muodollisen tasa-arvon sijaan. EIGE

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. (Ehdotetun palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan direktiivin 3 artikla, s. 35)

Välitöntä syrjintää tapahtuu, kun erilainen kohtelu perustuu suoraan ja nimenomaisesti yksinomaan miesten tai naisten sukupuoleen ja ominaisuuksiin perustuviin erotteluihin, joita ei voida objektiivisesti perustella. (EIGE)

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että näennäisesti neutraali säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on objektiivisesti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. (Ehdotetun palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan direktiivin 3 artikla, s. 35)

Välitön syrjintä

Syrjintä, jossa henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin sellaisten häneen liittyvien syiden perusteella kuin sukupuoli, ikä, kansallisuus, rotu, etninen tausta, uskonto tai vakaumus, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuoli-identiteetti, kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Naisten epäedullisempi kohtelu raskauden tai äitiysloman vuoksi on suoraan naisiin kohdistuvaa syrjintää.

Välillinen syrjintä

Syrjintä, jossa näennäisesti neutraali säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on objektiivisesti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Naisten vaikutusvallan lisääminen

Naisten ja tyttöjen vaikutusvallan lisäämisessä on kyse siitä, että he saavuttavat kontrollin ja vallan päättää omasta elämästään. Siihen kuuluu valistus, itseluottamuksen vahvistaminen, valinnanmahdollisuuksien laajentaminen, resurssihin pääsyn ja niiden hallinnan lisääminen ja toimet, joilla muutetaan rakenteita ja laitoksia, jotka vahvistavat ja säilyttävät sukupuolisyryntää ja eriarvoisuutta. Vaikutusvallan lisääminen edellyttää, että naisilla ja tytöillä on yhtäläiset valmiudet (kuten koulutus ja terveys) ja yhtäläiset mahdollisuudet käyttää resursseja ja tilaisuuksia (kuten maaomaisuus ja työllisyys), ja lisäksi naisten ja tyttöjen on oltava kyvykkäitä toimimaan käyttäkseen näitä oikeuksia, valmiuksia, resursseja ja mahdollisuuksia strategisten valintojen ja päätösten tekemiseen (esimerkiksi johtamismahdollisuuksien ja poliittisiin instituutioihin osallistumisen välityksellä). EIGE

Naisten ja miesten yhtäläiset mahdollisuudet

Tällä käsitteellä viitataan taloudelliseen, poliittiseen ja sosiaaliseen toimintaan liittyvien sukupuoleen ja muihin ominaisuuksiin perustuvien esteiden puuttumiseen. Tällaiset esteet ovat usein välillisiä, niitä on vaikea havaita, ja niitä säilyttävät rakenteelliset ilmiöt ja sosiaaliset representaatiot, jotka ovat osoittautuneet erittäin muutosta vastustaviksi. Yhtäläiset mahdollisuudet yhtenä sukupuolten tasa-arvon tavoitteista perustuvat näkemykseen, jonka mukaan syvään juurtuneen ja jatkuvan epätasa-arvon korjaamiseksi tarvitaan monia eri strategioita, toimia ja toimenpiteitä. (EIGE)

Naisten ja miesten tasa-arvoinen kohtelu

Sen varmistaminen, ettei sukupuoleen perustuvaa suoraa tai välillistä syrjintää ole.

(Sosiaalinen) sukupuoli

Sosiaaliset ominaisuudet ja mahdollisuudet, jotka liittyvät naisena ja miehenä olemiseen, ja naisten ja miesten ja tyttöjen ja poikien välisiin suhteisiin sekä naisten välisiin suhteisiin ja miesten välisiin suhteisiin.

Sukupuolten tasa-arvo

Tasa-arvo ei tarkoita, että naisista ja miehistä tulee samanlaisia vaan että naisten ja miesten oikeudet, vastuut ja mahdollisuudet eivät riipu siitä, ovatko he syntyneet nais- vai miespuolisina. Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa, että sekä naisten että miesten edut, tarpeet ja tavoitteet on otettava huomioon

ja tunnustettava siten naisten ja miesten eri ryhmien moninaisuus. Sukupuolten tasa-arvo ei ole naiskysymys, vaan sen pitäisi koskea sekä miehiä että naisia, ja molempien pitäisi sitoutua siihen. Naisten ja miesten tasa-arvo katsotaan sekä ihmisoikeuskysymykseksi että edellytykseksi kestäväälle ihmiskeskeiselle kehitykselle ja osoitukseksi niistä.

Sukupuolten tasa-arvo

Tällä viitataan naisten ja miesten sekä tyttöjen ja poikien yhtäläisiin oikeuksiin, vastuihin ja mahdollisuuksiin. Tasa-arvo ei tarkoita, että naisista ja miehistä tulee samanlaisia vaan että naisten ja miesten oikeudet, vastuut ja mahdollisuudet eivät riipu siitä, ovatko he syntyneet nais- vai miespuolisina. Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa, että sekä naisten että miesten edut, tarpeet ja tavoitteet on otettava huomioon ja tunnustettava siten naisten ja miesten eri ryhmien moninaisuus. Sukupuolten tasa-arvo ei ole naiskysymys, vaan sen pitäisi koskea sekä miehiä että naisia, ja molempien pitäisi sitoutua siihen. Naisten ja miesten tasa-arvo katsotaan sekä ihmisoikeuskysymykseksi että edellytykseksi kestäväälle ihmiskeskeiselle kehitykselle ja osoitukseksi niistä. EIGE

Sukupuolten palkkaero

Miesten ansioiden prosenttiosuus, joka vastaa nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskimääräisten bruttotuntiansioiden välistä erotusta.

Bruttoansiot ovat työntekijälle suoraan maksettuja palkkoja ja palkkioita ennen verojen ja sosiaaliturvamaksujen vähentämistä.

EU:ssa sukupuolten välisellä palkkakuilulla viitataan virallisesti ”korjaamattomaan sukupuolten väliseen palkkakuiluun”, koska siinä ei oteta huomioon kaikkia tekijöitä, jotka vaikuttavat sukupuolten väliseen palkkakuiluun, kuten eroja koulutuksessa, työmarkkinoiden kokemusta, tehtyjä työtunteja, työn tyyppiä jne.

Palkkatasoilla olisi varmistettava, että mies- ja naispuolisille työntekijöille maksetaan samanarvoisesta työstä sama palkka. ILO (ks. myös palkkaero)

Samapalkkaisuus ja sama palkka Miesten ja naisten oikeutta samapalkkaisuuteen samanarvoisesta työstä kutsutaan yleisesti ”samaksi palkaksi”. Tässä oppaassa termejä ”sama palkka” ja ”samapalkkaisuus” käytetään toistensa synonyymeina, vaikka niillä on toisinaan erilaiset oikeudelliset merkitykset, joita käsitellään osassa 4.

Samapalkkaisuus ja palkkatasa-arvo Miesten ja naisten samapalkkaisuus samanarvoisesta työstä on periaate, jonka tarkoituksena on saavuttaa miesten ja naisten välinen palkkatasa-arvo. Palkkatasa-arvossa on kyse palkan oikeudenmukaisuudesta (ks. osa 4).

Palkka määritellään yleissopimuksessa nro 100 siten, että se tarkoittaa ”varsinaista pohja- tai vähimmäispalkkaa sekä kaikkia muita palkkaetuja, jotka työnantaja suoraan tai välillisesti suorittaa työntekijälle työsuhteen perusteella joko rahana tai luontoisetuina”. (ILO)

Sukupuolietietoisuuden lisääminen

Prosessi, jossa pyritään osoittamaan, miten nykyiset arvot ja normit vaikuttavat käsityksemme todellisuudesta, säilyttävät stereotyyppioita ja tukevat mekanismeja, joilla tuotetaan (uudelleen) epätasa-arvoa. Näin kyseenalaistetaan arvot ja sukupuolienormit selittämällä, miten ne vaikuttavat huomioon otettaviin mielipiteisiin ja päätöksentekoon ja rajoittavat niitä. Lisäksi tietoisuuden lisäämisessä sukupuolirikosten syyistä pyritään edistämään sukupuolirikosten yleistä huomioon ottamista. *EIGE*

Sukupuolistereotyyppit

Pelkistettyjä tai kaavamaisia odotuksia ja oletuksia etenkin binäärisiin sukupuoliin, naisiin ja miehiin tai tyttöihin ja poikiin, liitetystä ominaisuuksista tai käyttäytymisestä.

Lisähuomautuksia ja -tietoja

- Yleistä

Sukupuolistereotyyppit voivat rajoittaa tyttöjen ja poikien, naisten ja miesten luonnollisten lahjojen ja kykyjen kehittymistä sekä heidän koulutus- ja ammattikokemuksiaan ja mahdollisuuksiaan elämässä yleisesti. Naisia koskevat stereotyyppit sekä johtuvat syvään juurtuneista asenteista, arvoista, normeista ja ennakkoluuloista naisia kohtaan että ovat niiden syy. Niitä käytetään perustelemaan ja säilyttämään miesten historiallinen valtasuhde naisiin sekä seksistiset asenteet, jotka pidättävät naisten edistymistä. *EIGE*

Sukupuolivinouma

Ennakkoluuloiset toimet tai ajatukset, jotka perustuvat sukupuolittuneeseen näkemykseen, jonka mukaan naiset eivät ole miesten kanssa yhdenvertaisia. *EIGE*

Implisiittinen ennakoasenne

Implisiittinen ennakoasenne kuvaa tilannetta, jossa ihmisiin kohdistetaan tiedostamattomia asenteita tai heihin yhdistetään tiedostamattomia stereotyyppioita. (Google)

Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Käsitteessä keskitytään säännön tai käytännön vaikutukseen ja otetaan huomioon arkipäivän sosiaalinen todellisuus.

Välillisestä syrjinnästä on kyse, kun laki, toimintalinja tai ohjelma ei vaikuta olevan syrjivä, mutta täytäntöön pantaessa se vaikuttaa syrjivästi. Näin voi käydä esimerkiksi silloin, kun naiset ovat heikommassa asemassa kuin miehet tietyn mahdollisuuden tai edun käyttämisen kannalta ennestään olemassa olevan epätasa-arvon vuoksi. Sukupuolineutraalin lain soveltaminen voi jättää epätasa-arvon voimaan tai pahentaa sitä. *EIGE*

Sukupuolivinouma

Sukupuolivinoumalla viitataan siihen, miten joistakin töistä tehdään sukupuolen perusteella edullisia tai epäedullisia. Tällainen vinouma voi tulla esiin missä tahansa vaiheessa palkkatasa-arvon ohjelmassa. EIGE

Sukupuolten välinen kuilu

Naisten ja miesten välinen kuilu millä tahansa alueella, osallistumisasteessa, oikeuksissa, palkkauksessa tai etuuksissa. EIGE

Sukupuolivaikutusten arviointi

Tarkastellaan toimintapoliittisia esityksiä siltä kannalta, vaikuttavatko ne naisiin ja miehiin eri tavoin, jotta voidaan varmistaa esitysten mukauttaminen niin, että syrjivät vaikutukset neutraloidaan ja sukupuolten tasa-arvoa edistetään.

Kyseessä on ennakkomenettely, joka olisi suoritettava ennen kuin toimintapoliittisesta esityksestä tehdään lopullinen päätös. Siihen kuuluu nykyisen tilanteen ja suuntausten vertaaminen ja arvioiminen sukupuolen kannalta merkityksellisten kriteerien perusteella suhteessa esitetyn politiikan käyttöönoton odotettuihin tuloksiin. Sukupuolivaikutusten arviointia käytetään arvioitaessa tietyn toimintapoliittisen esityksen vaikutuksia naisiin ja miehiin sekä yleisesti sukupuolten välisiin suhteisiin. EIGE

Tasa-arvoindikaattorit

Tasa-arvoindikaattoreita käytetään naisten ja miesten tilanteen mittaamiseen ja vertailemiseen ajallisesti. Tasa-arvoindikaattorit voivat liittyä määrällisiin indikaattoreihin (jotka perustuvat biologisen sukupuolen mukaan jaoteltuihin tilastoihin) tai laadullisiin indikaattoreihin (jotka perustuvat naisten ja miesten kokemuksiin, asenteisiin, mielipiteisiin ja tunteisiin). Sukupuolen huomioon ottavien indikaattorien avulla voidaan mitata muutoksia naisten ja miesten välisissä suhteissa tietyllä politiikanalalla, tietyssä ohjelmassa tai tietyssä toimessa sekä muutoksia naisten ja miesten asemassa tai tilanteessa. EIGE

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Naisten ja miesten olosuhteiden, tilanteiden ja tarpeiden välisten erojen järjestelmällinen huomioon ottaminen kaikilla yhteisön politiikan aloilla ja kaikissa toimissa.

Sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen on poliittisten prosessien (uudelleen)järjestelyä, parantamista, kehittämistä ja arviointia siten, että päätöksentekoon tavallisesti osallistuvat toimijat ottavat sukupuolten tasa-arvoa koskevan näkökulman mukaan kaikkiin politiikanaloihin kaikissa vaiheissa.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on prosessi, jossa arvioidaan kaikkien suunniteltujen toimien seuraukset naisille ja miehille, mukaan lukien lainsäädäntö, toimintalinjat tai ohjelmat kaikilla aloilla ja kaikilla tasoilla. Siten saadaan sekä naisten että miesten huolenaiheista ja kokemuksista toimintalinjojen ja ohjelmien suunnittelun, toteuttamisen, seurannan ja arvioinnin olennainen ulottuvuus kaikilla politiikan, talouden ja yhteiskunnan aloilla siten, että naiset ja miehet hyötyvät yhdenvertaisesti eikä epätasa-arvoa säilytetä. Perimmäinen tavoite on sukupuolten tasa-arvon aikaansaaminen. EIGE

Sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen on poliittisten prosessien (uudelleen)järjestelyä, parantamista, kehittämistä ja arviointia siten, että päätöksentekoon tavallisesti osallistuvat toimijat ottavat sukupuolten tasa-arvoa koskevan näkökulman mukaan kaikkiin politiikanaloihin kaikissa vaiheissa. Sukupuolten tasa-arvosanasto, Euroopan neuvosto

Sukupuolinäkökulma

Sukupuolinäkökulmasta tehtävä analyysi auttaa ymmärtämään, otetaanko esityksessä naisten ja miesten tarpeet yhtäläisesti huomioon ja onko esitys molempien etujen mukainen. Se antaa poliittisille päättäjille mahdollisuuden kehittää politiikkaa, jossa ymmärretään naisten ja miesten sosioekonominen todellisuus, ja sillä mahdollistetaan (sukupuolten välisten) erojen huomioon ottaminen politiikassa.

Sukupuolinäkökulma on keino lähestyä todellisuutta kyseenalaistamalla miesten ja naisten väliset valtasuhteet ja yleisesti ottaen sosiaaliset suhteet. Se on käsitteellinen kehys, tulkintamenetelmä ja kriittisen analyysin väline, joka ohjaa päätöksiä, laajentaa ja muuttaa näkemyksiä ja jonka avulla voimme rekonstruoida käsitteitä, tarkastella asenteita ja tunnistaa sukupuolivinoutumia ja ehdollistumisia, jotta niitä voidaan myöhemmin pohtia ja muuttaa vuoropuhelun avulla. EIGE

Sukupuolen mukainen segregaatio

Sukupuolen mukainen segregaatio näkyy naisten ja miesten edustuksen eroissa työmarkkinoilla, julkisessa ja poliittisessa elämässä, palkattomassa kotityössä ja hoivatyössä ja nuorten naisten ja miesten koulutusvalintaa koskevissa malleissa. EIGE

Tasa-arvotilastot

Tilastot, jotka kuvaavat asianmukaisesti naisten ja miesten tilanteen eroja ja eriarvoisuutta kaikilla elämäntiloilla. Tasa-arvotilastot määritetään seuraavien ominaisuuksien summaksi: a) tiedot on kerätty ja ne esitetään jaoteltuna biologisen sukupuolen mukaan ensisijaisena ja yleisenä luokituksena, b) tiedot perustuvat sukupuolinäkökulmiin, c) tiedot perustuvat käsitteisiin ja määritelmiin, joista käy asianmukaisesti ilmi naisten ja miesten moninaisuus ja jotka kertovat heidän elämänsä kaikista puolista, ja d) tiedonkeruumenetelmissä otetaan huomioon stereotyyppit ja sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät, jotka voivat aiheuttaa sukupuolivinoutumia. EIGE

Sukupuolistereotyyppit

Sukupuolistereotyytiat ovat pelkistettyjä tai kaavamaisia odotuksia ja oletuksia etenkin binäärisiin sukupuoliin, naisiin ja miehiin tai tyttöihin ja poikiin, liitetystä ominaisuuksista tai käyttäytymisestä. Sukupuolistereotyytiat voivat rajoittaa tyttöjen ja poikien, naisten ja miesten luonnollisten lahjojen ja kykyjen kehittymistä sekä heidän koulutus- ja ammattikokemuksiaan ja mahdollisuuksiaan elämässä yleisesti. Naisia koskevat stereotyytiat sekä johtuvat syvään juurtuneista asenteista, arvoista, normeista ja ennakkoluuloista naisia kohtaan että ovat niiden syy. Niitä käytetään perustelemaan ja säilyttämään miesten historiallinen valtasuhde naisiin sekä seksistiset asenteet, jotka pidättävät naisten edistymistä. EIGE

Sukupuolisensitiivinen seuranta

Säännöllinen seuranta politiikan tai ohjelman täytäntöönpanon aikana. Tähän sisältyy tietojen keruu määriteltyjen indikaattoreiden perusteella sen tarkistamiseksi, onko tavoitteet ja toimenpiteet saavutettu. Sukupuolisensitiivinen seuranta mahdollistaa puutteiden ja vaikeuksien havaitsemisen ja korjaamisen mahdollisimman pian, jotta voidaan tehdä tarvittavat muutokset suunniteltujen toimien toteuttamiseksi. Huomioon voidaan ottaa myös sukupuolikohtainen seuranta eli seuranta, jonka pääpaino on sukupuolten tasa-arvon toteuttamisessa. EIGE

Työn arviointimenetelmä

Neljään eri tekijään perustuva menetelmä, jolla mitataan yrityksen työpaikkojen ominaispiirteitä niiden suhteellisen arvon määrittämiseksi.

Moniperusteinen syrjintä

Naisten tietyt ryhmät ovat erityisen haavoittuvassa asemassa sukupuolensa ja muiden tekijöiden, kuten rodun, ihonvärin, kielen, uskonnon, poliittisen tai muun mielipiteen, kansallisen tai yhteiskunnallisen alkuperän, kansalliseen vähemmistöön kuulumisen, varallisuuden, syntyperän tai muun aseman, yhdistelmän vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän lisäksi näihin naisiin kohdistuu usein samanaikaisesti yhtä tai useampaa muunlaista syrjintää. EIGE

Palkkaerolla tarkoitetaan työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskimääräisten palkkatasojen eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden keskimääräisestä palkkatasosta. (Ehdotetun palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan direktiivin 3 artikla, s. 35)

Vanhempainvapaa

Jommallekummalle vanhemmalle lapsen hoitoa varten myönnetty vapaa.

Tavallisesti se seuraa äitiyslomaa, johon vain äiti on oikeutettu. Vanhempainvapaan tarkoituksena on helpottaa työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamista, joten sillä on tärkeä yhteys sukupuolten tasa-arvoon. (Ks. myös työ- ja yksityiselämän tasapaino.)

Osa-aikatyö

Työ, jossa työntekijän työaika on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika.

Kokoaikatyön tunnit voidaan laskea esimerkiksi päivän, viikon, kuukauden tai jopa vuoden mukaan tai keskimääräisen työjakson perusteella.

Osa-aikatyön muodot vaihtelevat suuresti paitsi tehtyjen työtuntien määrän myös sen mukaan, miten työtunnit jakautuvat työpäivän, viikon, kuukauden ja vuoden aikana. (ILO)

Perinteet vaihtelevat maittain sen osalta, miten osa-aikatyöhön suhtaudutaan yleisesti ja erityisesti työmarkkinaosapuolten keskuudessa. Osa-aikatyö voidaan katsoa lopputuotteeksi, joka perustuu perinteisiin sukupuolirooleihin, jolloin korostetaan osa-aikatyön huonoja puolia palkan, uralla etenemisen, eläkeoikeuksien ym. kannalta. Toisaalta sitä voidaan pitää välineenä, jolla voidaan lisätä osallistumista työmarkkinoille ja siten, ainakin jossakin määrin, naisten taloudellista riippumattomuutta.

Henkilönsuojaimet

Henkilönsuojaimilla tarkoitetaan laitteita, joita käytetään minimoimaan altistuminen erilaisille vaaroille. Henkilönsuojaimia ovat esimerkiksi käsineet, jalkojen- ja silmiensuojaimet, kuulonsuojaimet (korvatulpat, kupusuojaimet), suojakypärät, hengityssuojaimet ja koko kehon suojaavat puvut. (OSHA)

Työnantajien on tarjottava työntekijöilleen henkilönsuojaimia ja varmistettava niiden käyttö.

Naispuolisille työntekijöille tarkoitettujen henkilönsuojainten on sovittava naisten vartaloon.

Biologinen sukupuoli

Biologisella sukupuolella tarkoitetaan biologisia ominaisuuksia, jotka määrittävät ihmiset naiseksi tai mieheksi. Nämä biologiset ominaisuudet eivät sulje toisiaan pois, koska joillakin henkilöillä on molemmat, mutta tavallisesti nämä ominaisuudet erottavat ihmiset naisiksi ja miehiksi. EIGE

Sukupuolen mukaan eriytetyt tilastot

Sukupuolen mukaan eriytetyt tilastot ovat tietoja, jotka on kerätty ja jaoteltu erikseen naisten ja miesten osalta. Niiden avulla voidaan mitata naisten ja miesten välisiä eroja eri sosiaalisten ja taloudellisten ulottuvuuksien kannalta, ja ne ovat yksi edellytyksistä sukupuoltilastojen saamiselle. Tietojen jaottelu sukupuolen mukaan ei esimerkiksi takaa, että tietojen tuottamisessa käytettävät käsitteet, määritelmät ja menetelmät on tarkoitettu ottamaan sukupuoliroolit, suhteet ja epätasa-arvo yhteiskunnassa huomioon, ja siksi sukupuolen mukaan eriteltyjen tietojen kerääminen on vain yksi sukupuoltilastojen ominaisuuksista. EIGE

Seksismi

Olettamus, vakaumus tai väite, jonka mukaan toinen sukupuoli on toista sukupuolta parempi ja joka ilmaistaan usein sukupuoleen perustuvien sosiaalisten roolien perinteisten stereotyyppien

yhteydessä, mistä seuraa huonommaksi väitettyä sukupuolta olevien henkilöiden syrjintää. Sukupuolten tasa-arvosanasto, Euroopan neuvosto

Seksuaalinen häirintä

Istanbulin yleissopimuksen 40 artikla: kaiken sellaisen ei-toivotun sanallisen, sanattoman tai ruumiillisen seksuaalisen käyttäytymisen muodot, jonka tarkoituksena tai vaikutuksena on henkilön ihmisarvon loukkaaminen, erityisesti, jos tämä käyttäytyminen luo uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai loukkaavan ilmapiirin. Sukupuolten tasa-arvosanasto, Euroopan neuvosto

Erityistoimet tai -toimenpiteet

Tiettyyn ryhmään suunnatut toimenpiteet, joiden tarkoituksena on poistaa ja ehkäistä syrjintää tai korvata haittoja, jotka johtuvat vallitsevista asenteista, käyttäytymisestä ja rakenteista.

Toimilla pyritään edistämään tiettyjen ihmisryhmien jäsenten, tässä tapauksessa naisten, mahdollisuuksia käyttää heille taattuja oikeuksia samalla tavoin kuin muiden ryhmien jäsenten, tässä tapauksessa miesten. EIGE

Työ- ja yksityiselämän tasapaino

Termillä ”työ- ja yksityiselämän tasapaino” tarkoitetaan huollettavana olevien sukulaisten hoivan lisäksi myös sen ulkopuolisia velvoitteita tai tärkeitä elämän painopisteitä. Työjärjestelyjen pitäisi olla riittävän joustavia, jotta molempaa sukupuolta olevat työntekijät voisivat suorittaa elinikäistä oppimista ja ammatilliseen lisäkehitykseen ja henkilökohtaiseen kehitykseen liittyviä toimia, jotka eivät välttämättä liity suoraan työntekijän työhön.

Työ- ja perhe-elämän tasapaino on kuitenkin keskeistä yhtäläisten mahdollisuuksien edistämisen periaatteelle ja tavoitteille yleissopimusta ja valtioiden velvoitteita varten tällä jokseenkin epäselvällä alalla. Uramahdollisuuksien parantamista, elinikäistä oppimista ja muita henkilökohtaista ja ammatillista kehitystä koskevia toimia koskevat kysymykset katsotaan toissijaisiksi siihen tavoitteeseen verrattuna, että edistetään velvoitteiden tasa-arvoisempaa jakautumista naisten ja miesten välillä perheessä ja kotitalouksissa sekä työpaikalla. EIGE

Vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevan direktiivin (EU) 2019/1158 3 artiklassa tarkoitetaan

- a) **’isyysvapaalla’** isille tai vastaaville toisille vanhemmille, jos ja siinä määrin kuin nämä tunnustetaan kansallisessa lainsäädännössä, lapsen syntymän johdosta hoivatarkoituksia varten tarkoitettua vapaata työstä;
- b) **’vanhempainvapaalla’** vanhemmille lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi lapsesta huolehtimiseksi tarkoitettua vapaata työstä;
- c) **’omaishoitovapaalla’** työntekijöille henkilökohtaisen hoivan tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle henkilölle, joka tarvitsee merkittävää hoivaa tai

tukea kunkin jäsenvaltion määrittelemän vakavan lääketieteellisen syyn vuoksi, tarkoitettua vapaata työstä;

d) '**omaistaan hoitavalla**' työntekijää, joka tarjoaa henkilökohtaista hoivaa tai tukea omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle henkilölle, joka tarvitsee merkittävää hoivaa tai tukea kunkin jäsenvaltion määrittelemän vakavan lääketieteellisen syyn vuoksi;

e) '**omaisella**' työntekijän poikaa, tytärtä, äitiä, isää, puolisoa tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolta, jos tällainen parisuhde tunnustetaan kansallisessa lainsäädännössä;

f) '**joustavilla työjärjestelyillä**' työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa työskentelymalliaan, myös käyttämällä etätyöjärjestelyjä, joustavia työaikatauluja tai lyhennettyä työaikaa.