

„Európai szociális partnerségi megállapodás a vasúti ágazatban dolgozó nők helyzetéről

az Európai Vasutak Közössége (CER) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) között”

2021. november 5.

Preambulum

Az európai ágazati párbeszédbizottság keretében a CER és az ETF 2004/2005 óta tevékenykedik különböző tanulmányok és közös ajánlások révén a nők ágazatukon belüli jobb képviseletének és integrációjának előmozdítása érdekében. A szociális partnerek, a CER és az ETF 2012 óta rendszeresen tesznek közzé éves jelentéseket (WiR Report – Women in Rail), amelyekben 12 mutatót elemeznek, hogy nyomon követhessék a témában elért eredményeket. A WiR-jelentések eredményei rámutattak arra, hogy fokozni kell a nők jelenlétének és a nemek közötti egyenlőségnek a vasúti ágazatban való növelésére irányuló erőfeszítéseket. A CER és az ETF a 2018/2019. évi szociális párbeszéd munkaprogramja keretében úgy döntött, hogy az EUMSZ¹ 155. cikkének megfelelően tárgyalásokat kezd a nemek közötti egyenlőség és a nemek közötti sokszínűség vasúti ágazatban történő előmozdításáról szóló kötelező erejű önálló megállapodásról.

Ez a kötelező erejű, önálló európai megállapodás megfelel az Európai Unió célkitűzéseinek és kihívásainak. Sőt, az Ursula von der Leyen vezette Bizottság egyik fő prioritása az Egyenlőség Uniója. Erre világít rá az új megkülönböztetésellenes jogszabályra irányuló javaslat és a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia. Ez a stratégia felvázol egy sor kulcsfontosságú intézkedést, többek között a nemi alapú erőszak (beleértve a szexuális zaklatást) megszüntetését, a munkaerőpiacon való egyenlő részvétel és esélyegyenlőség biztosítását (beleértve az egyenlő bérezést), valamint a nemek egyensúlyának elérését a döntéshozatalban, például a vállalati igazgatótanácsokban. Ezen túlmenően a nemi esélyegyenlőségi stratégia konkrét intézkedésekre szólít fel annak érdekében, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó uniós szabályok mind a nők, mind a férfiak tekintetében a gyakorlatban is megvalósuljanak – biztosítva, hogy a tagállamok átültessék és végrehajtsák ezeket a szabályokat. Emellett a CER és az ETF csatlakozott a „Nők a szállításban – Uniós platform a változásért” elnevezésű kezdeményezéshez, amelyet a közlekedéspolitikáért felelős uniós biztos indított útjára 2017-ben azzal a céllal, hogy megoldásokat találjon a nők közlekedésen belüli foglalkoztatásának növelésére.

A nemek kiegyensúlyozottabb képviselete a gazdagodás és a jobb teljesítmény forrása. Hozzájárul ahhoz, hogy mindenki számára jobbak legyenek a munkakörülmények, és hogy a munkavállalók körében tiszteletteljes légkör alakuljon ki. Számos okból fontos, hogy a vasúti ágazat több nő számára legyen vonzó, és képes is legyen megtartani ezeket a nőket.

- A vasúti ágazat demográfiai fejleményei kihívást jelentenek, és a vállalatok felismerik, hogy – a népesség felét kitevő – nőkre is számítaniuk kell munkaerőként.
- A túlnyomórészt férfiakkól álló munkaközösségekben dolgozó nők nagyobb valószínűséggel szembesülnek hátrányos megkülönböztetéssel, szexuális zaklatással és nem megfelelő

¹ Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ).

magatartással; a nemek szempontjából kiegyensúlyozottabb vállalatok hozzájárulnak a tiszteletteljesebb vállalati és munkakultúrához.

- A munkahelyek női szempontból történő javítása, például elegendő és megfelelő egészségügyi felszerelés biztosítása az állandó és mozgó személyzet számára, vagy a munkahelyi egészségügyi és biztonsági feltételek, valamint a munka és a magánélet jobb egyensúlya hozzájárul a nők ágazaton belüli megtartásához. Ez arra az esetre is igaz, amikor egyenlő bérezést biztosítanak, például a nemek szempontjából semleges besorolási rendszerek kialakításával.
- A vasúti ágazat fokozódó automatizálása és digitalizációja új munkalehetőségeket teremt, amelyek vonzóbbak különösen a közlekedési ágazatban dolgozó nők, de a férfiak számára is. Fontos, hogy a jövőben garantált legyen a nemek közötti kiegyensúlyozottság, különösen az informatikai alapú innovációs munkakörökben és az informatikai termékfejlesztésben.
- Ezen túlmenően a továbbra is férfiak által uralt vasúti ágazatban a horizontális szegregáció – például a nők hiánya a mérnöki és műszaki szakmákban – az egyik legjelentősebb tényező, amely hozzájárul a nemek közötti bérszakadékhoz. Emellett a természettudományos, technológiai, mérnöki és matematikai végzettséggel rendelkező nők bevonása segíthet a vállalatoknál tapasztalható szakemberhiány csökkentésében, a nők foglalkoztatásának és termelékenységének növelésében, és ezáltal a nemek szerinti foglalkozási szegregáció csökkentésében.
- A nők bevonása a munkaerőpiacra, az iskolai végzettségük és az iparágban rendelkezésre álló munkahelyek közötti összhang megteremtése innovatív erőt ad a vasúttársaságoknak, és lehetőséget biztosít a rendelkezésre álló legjobb tehetségek kiaknázására, szem előtt tartva azt is, hogy a nők gyakran jobb iskolai eredményekkel rendelkeznek, mint a férfiak, és a legtöbb uniós országban magasabb az átlagos iskolai végzettségük.
- Az összes rendelkezésre álló tanulmány (pl. Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young) azt mutatja, hogy a legalább 30%-ban az alulreprezentált nem képviselőiből álló vegyes csapatok jelentősen nagyobb problémamegoldó kompetenciával és innovációs erővel rendelkeznek – azaz produktívabban dolgoznak –, mint a homogén csapatok. Ha az alulreprezentált csoport a munkaerő legalább 1/3-át képviseli, elegendő önbizalommal rendelkezik ahhoz, hogy ötleteket vessen fel és hallassa a hangját.
- A vasúttársaságok elemi érdeke, hogy kiegyensúlyozottabbá tegyék a különböző nemek képviseletét a munkaerőben, és biztosítsák a nők megfelelő képviseletét minden foglalkozási csoportban és vezetői szinten.

Az európai szociális partnerek feltételezik, hogy a munkakultúrában megjelenő sztereotípiák, a hátrányos megkülönböztetés, a (szexuális) zaklatás és a nem megfelelő viselkedés akadályozza a nőket abban, hogy vasúttársaságoknál helyezkedjenek el vagy ott maradjanak. Ezzel az önálló megállapodással az aláíró felek arra törekednek, hogy több nőt vonzzanak a vasúti ágazatba, és megteremtsék a megfelelő keretfeltételeket ahhoz, hogy a nők a vállalatoknál és az ágazatban maradjanak. Elkötelezik magukat amellett, hogy a vasúti ágazatban fejlesztik a nemek közötti egyenlőséget és kiegyensúlyozottabbá teszik a nemek közötti megoszlást. A nemek közötti egyenlőség és a nemi sokszínűség olyan témák, amelyekkel a vállalatoknak és a szakszervezeteknek is foglalkozniuk kell.

Azzal, hogy az EUMSZ 155. cikkének megfelelően az önálló megállapodás eszközt választották, az aláíró felek kötelező jelleget kívánnak adni e megállapodás rendelkezéseinek. Aláírásukkal kötelezettséget vállalnak arra, hogy aktívan támogatják ezt a megállapodást, és biztosítják, hogy tagjaik vállalati szinten lépéseket tesznek annak érdekében, hogy a megállapodást minden elemében végrehajtsák, ugyanakkor a CER és az ETF tagjaira bízzák, hogy a konkrét végrehajtást saját helyzetükhöz, ipari kapcsolatrendszerükhöz és jogi környezetükhöz igazítsák.

A szociális partnerek minden tőlük telhetőt megtesznek annak érdekében, hogy előmozdítsák a megállapodást és annak tartalmát a vasúti ágazatban, és végrehajtsák azt az érintett vállalatokon belül.

Az ETF és a CER szociális partnerek, akik hosszú tárgyalási időszak alatt tárgyalták és kötötték meg ezt a megállapodást, az ebben foglalt elveket és értékeket természetesen saját szervezeteikben, illetve tagjaik körében is népszerűsíteni fogják és megvalósítják.

1. cikk: A megállapodás célja

A jelen önálló megállapodás céljai a következők:

- több nőt vonzani a vasúti ágazatba, különösen azokra a területekre, ahol a nők nagymértékben alulreprezentáltak,
- kiegyensúlyozottabbá tenni a nemek szerinti megoszlást a vasúti ágazatban, és felszámolni a nemi alapú szakmai szegregációt,
- vonzó munkakörnyezetet kialakítani annak érdekében, hogy a vasúttársaságok és az ágazat a nők számára vonzó munkáltatóként jelenjen meg, és hosszú távon megtartsa őket,
- olyan munkakörnyezetet kialakítani, amely megszünteti a sztereotip gondolkodást és a férfiak által uralt kultúrát, mivel ez előfeltétele annak, hogy a nők a vasúti társaságokban és az ágazatban maradjanak,
- megszüntetni a nemi alapú megkülönböztetést,
- biztosítani a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget a vasúti ágazatban minden szinten és minden területen,
- megvalósítani a nemek közötti egyenlőséget.

2. cikk: Hatály

A jelen önálló megállapodás aláírói a vasúti ágazat európai szociális partnerei, az Európai Vasutak Közössége (CER) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF).

Ez a megállapodás a vasúti ágazatba tartozó, a CER-hez kapcsolódó társaságok vagy vállalatcsoportok valamennyi munkavállalójára kiterjed.

Ez a megállapodás minimumszabályokat állapít meg. Felkérjük a vasúttársaságokat, hogy a jelenlegi előírásokon túlmenően vezessenek be további intézkedéseket a nemek közötti egyenlőség vasúti ágazatban történő megvalósítása érdekében.

Felkérjük továbbá a többi szervezetet és vállalatot is, hogy alkalmazzák a jelen megállapodás rendelkezéseit annak érdekében, hogy a vasúti ágazat egészében megvalósulhasson a nemek közötti egyenlőség és a nemek kiegyensúlyozottabb képviselete.

3. cikk: Fogalom meghatározások

Az alábbi meghatározások és fogalmak útmutatást nyújtanak a vállalatok és a szociális partnerek számára e megállapodás végrehajtásához. A fogalmakat részletesen a 2. melléklet ismerteti:

Támogató fellépés, közvetlen hátrányos megkülönböztetés, közvetett hátrányos megkülönböztetés, a női esélyegyenlőség előmozdítása, a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód, nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tudatosságnövelés, nemi elfogultság, nemek közötti egyenlőség, nemi mutatók, nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése, nemek közötti bérkülönbség, nemekre vonatkozó statisztikák, nemek szerinti szegregáció, nemi sztereotípiák, a nemek közötti egyenlőség szempontját figyelembe vevő nyomon követés, tudattalan előítélet, munkaértékelési módszer, többszörös megkülönböztetés, bérkülönbség, szülési, apasági és szülői szabadság, részmunkaidő, egyéni védőeszközök, nem, nemekre lebontott statisztika, szexizmus, szexuális zaklatás, különleges intézkedések, munka és magánélet egyensúlya.

4. cikk: Általános elvek

A nemek közötti egyenlőség és a sokféleség a megkülönböztetésmentesség (a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés hiánya), az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elvein alapul.

Ezen elvek tiszteletben tartása érdekében az aláíró felek alapvető fontosságúnak tartják a diszkriminatív gyakorlatok megelőzését és leküzdését.

5. cikk: A nemek közötti egyenlőségre és a sokszínűségekre vonatkozó politika (elvekkel és intézkedésekkel rendelkező szakpolitikai területek)

5. cikk (1) A jelen megállapodás aláírását követő 24 hónapon belül a CER-hez kapcsolódó valamennyi vállalat meghatározza és végrehajtja a nemek közötti egyenlőségre és sokszínűségekre vonatkozó politikáját, figyelembe véve e megállapodás 6. cikkének c) pontját és 6. cikkének d) pontját. A vállalatoknak az aláírást követő első 12 hónapon belül meg kell határozniuk ezt a politikát oly módon, hogy az tükrözze a következő szakpolitikai területeken meghatározott elveket és intézkedéseket:

- 1. szakpolitikai terület: A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó átfogó politika
- 2. szakpolitikai terület: A nemek kiegyensúlyozott képviseletére vonatkozó célkitűzések
- 3. szakpolitikai terület: Munkaerő-felvétel
- 4. szakpolitikai terület: A munka és a magánélet összeegyeztetése
- 5. szakpolitikai terület: Szakmai előmenetel
- 6. szakpolitikai terület: Egyenlő díjazás és a nemek közötti bérkülönbség
- 7. szakpolitikai terület: Munkahelyi egészségvédelem és biztonság, valamint munkakörnyezet
- 8. szakpolitikai terület: A szexuális zaklatás és a szexizmus megelőzése

5. cikk (2) Az e cikkben felsorolt intézkedések kötelezőek a társaságok számára, és azokat végre kell hajtani. Az e megállapodás 1. mellékletében felsorolt intézkedések végrehajtása erősen ajánlott, vagy a vállalatok választása szerinti opcióként/lehetőségként vannak felsorolva.

5. cikk (3) Az említett 8 szakpolitikai terület alábbi elveit és intézkedéseit kell végrehajtani:

1. szakpolitikai terület: A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó átfogó politika

Alapelv

A nők és férfiak közötti egyenlőség alapvető uniós érték és célkitűzés. Ezért a nemek közötti munkahelyi egyenlőségnek a megkülönböztetésmentesség, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elvét kell követnie. Sem a közvetlen, sem a közvetett hátrányos megkülönböztetés nem megengedhető.

Intézkedések

1. A nemek közötti egyenlőségnek a vállalati politika, jövőkép és célkitűzések részét kell képeznie.
A vállalatoknak el kell kötelezniük magukat a szervezetükben alkalmazandó elvek és intézkedések mellett.
2. A vállalatoknak felülről építkező megközelítéssel kell kidolgozniuk, végrehajtaniuk és nyomon követniük a nemek közötti egyenlőség megteremtésére irányuló politikát. Ezt a felső vezetésnek támogatnia kell. A cél a munkakultúra megváltoztatása, a nemi sztereotípiáktól mentessé tétele.
3. A vállalatoknak el kell fogadniuk egy olyan vállalati irányelveket tartalmazó dokumentumot, amely rögzíti a vállalat egyenlőséggel kapcsolatos értékeit, és azt, hogy ezeket hogyan fogják a gyakorlatban megvalósítani a szervezetükben. Ez a dokumentum lehet stratégiai dokumentum, a vállalati irányelveket ismertető szabályzat, állásfoglalás, etikai kódex vagy más vonatkozó dokumentum.

A dokumentum legfontosabb elemei a következők:

- a) a vállalat nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos elképzelése, pl. a nemek közötti egyenlőség és az esélyegyenlőség ösztönzése és megbecsülése, valamint a nemi sztereotípiáktól mentes munkakultúra kialakítása;
 - b) elkötelezettség a mellett, hogy valamennyi alkalmazottja számára biztosítja az egyenlőséget, valamint a vállalat jövőképeinek megvalósítását célzó kapcsolódó intézkedések;
 - c) nyilatkozat a vállalatnak a szexuális zaklatás, a zaklatás és a szexizmus elleni küzdelemre vonatkozó kötelezettségvállalásáról, beleértve a kapcsolódó intézkedéseket is;
 - d) kommunikációs stratégia, amely célja, hogy minden alkalmazottal és minden vezetői szinten megismertesse a vállalati irányelveket;
 - e) a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó politika nyomon követése és értékelése.
4. Ezenkívül a vállalatok felső vezetésének hatáskörébe tartozóan meg kell határozni a nemi esélyegyenlőségi stratégiát. A stratégia magában foglalja a következőket:
 - célkitűzések
 - ütemterv
 - intézkedések
 - a felelősségi körök kijelölése
 - nyomon követés és értékelés
 - jelentéstétel

A kötelező intézkedések kivételével a stratégia elemeit a vállalat választja ki, a vállalat nemek közötti egyenlőségre vonatkozó politikájával összhangban.

Az 1. melléklet további intézkedéseket sorol fel.

2. szakpolitikai terület: A nemek kiegyensúlyozott képviseletére vonatkozó célkitűzések

Alapelv

A nemek közötti egyensúly növelése a munkaerőben és a vállalat vezetésében, valamint a nők megfelelő képviseletének biztosítása a vállalat testületeiben a nemek közötti egyenlőtlenségek megszüntetésének feltétele, és azt a célt szolgálja, hogy a vasúti ágazatban a vegyes munkaerőben rejlő összes lehetőséget kiaknázhassuk.

Intézkedések

1. A társaságoknak törekedniük kell a nemek kiegyensúlyozottabb képviseletének elérésére, nevezetesen – ha erős egyensúlyhiány áll fenn – az alulreprezentált nem arányának növelésével.
2. Annak érdekében, hogy a teljes munkaerőben és/vagy bizonyos foglalkozási kategóriákban kiegyensúlyozott legyen a nemek képviselete, a társaságoknak azonosítaniuk kell a fő akadályokat, és megfelelő intézkedéseket kell hozniuk.

Az 1. melléklet további intézkedéseket sorol fel.

3. szakpolitikai terület: Munkaerő-felvétel

Alapelv

Ahhoz, hogy a nők érdeklődjenek a vasúti ágazatban meghirdetett állás- és karrierlehetőségek iránt és jelentkezzenek azokra, a vállalatoknak közvetlenül meg kell szólítaniuk őket a teljes kommunikációs és felvételi folyamat során, beleértve a munkaköri leírásokat is.

Intézkedések

1. A munkáltatóknak minden vállalati kommunikációban – honlapjaikon, magazinjaikban, a közösségi médiában stb. – a megkülönböztetésmentesség elvén alapuló, befogadó és nemek közötti egyenlőség iránt érzékeny nyelvezetet kell használniuk. Az álláshirdetéseket úgy kell megfogalmazniuk, hogy azok vonzóak legyenek a nők számára, beleértve a képek kiválasztását is.
2. A munkaerő-toborzóknak az állásinterjüket megkülönböztetésmentes módon kell lefolytatniuk. Ebből a célból rendszeres képzésben kell részesíteni őket az ezzel kapcsolatos tudatosság és készségek kialakítása érdekében.

3. A vállalatoknak felül kell vizsgálniuk a munkaköri leírásokat a nemi sztereotípiákon alapuló kritériumok kiküszöbölése érdekében, és eljárást kell kialakítaniuk annak biztosítására, hogy az új munkaköri leírások befogadóak legyenek.
4. Annak érdekében, hogy potenciális női jelölteket, fiatal nőket, diákokat és gyakornokokat vonzzanak a vasúti ágazatba, a vállalatoknak számos további tevékenységet – például iskolákkal és egyetemekkel folytatott kampányokat és kezdeményezéseket – kell kidolgozniuk a vasúti szakmák, különösen a műszaki szakmák nők számára történő népszerűsítése érdekében.

4. szakpolitikai terület: A munka és a magánélet összeegyeztetése

Alapelv

A munka és a magánélet összeegyeztethetősége kulcsfontosságú a nők vasúti ágazatba vonzásához és megtartásához. A rugalmas munkafeltételek, valamint a szülési, apasági, szülői és gondozói szabadság jelentősen javíthatja a munkavállalók munka és magánélet közötti egyensúlyát. Ezeknek a különböző eszközöknek minden munkavállaló számára és minden foglalkozástípus esetében rendelkezésre kell állniuk.

Intézkedések

1. A munkáltatóknak a munkavállaló egyéni szükségleteitől függően rugalmas munkafeltételeket kell lehetővé tenniük. A rugalmas munkafeltételeket az operatív szakmákban dolgozó munkavállalók (azaz a váltott műszakban és váltott szolgálatban dolgozó munkavállalók) számára is lehetővé kell tenniük.
2. Figyelembe kell venni a meglévő jogi rendelkezéseket, például a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről szóló (EU) 2019/1158 irányelvet, és különösen annak 9. cikkét.
3. A vállalatoknak biztosítaniuk kell, hogy a rugalmas munkafeltételek ne befolyásolják hátrányosan a szakmai és a munkához kapcsolódó kompetenciák fejlődését.

Az 1. melléklet további intézkedéseket sorol fel.

5. szakpolitikai terület: Szakmai előmenetel

Alapelv

A nők még mindig alulreprezentáltak a vasúti ágazatban. Következésképpen fokozni kell az eddig hozott intézkedéseket annak érdekében, hogy minden szinten előmozdítsák és támogassák a nők előléptetését és szakmai előmenetelét.

Intézkedések

1. Belső előmenetel esetén a vállalatoknak ugyanazokat a megkülönböztetésmentességi elveket kell alkalmazniuk, mint a külső felvételi eljárás során.
2. A vállalatoknak egyenlő hozzáférést kell biztosítaniuk a nők számára minden fejlesztési és képesítési intézkedéshez és minden szinthez, beleértve a vezető pozíciókat is. Ez a nem teljes munkaidőben foglalkoztatott nőkre is vonatkozik.
3. A vállalatoknak a szakmai előmenetelre vonatkozó értékelési rendszerüket „nemsemleges” mutatókra kell alapozniuk, valamint a munka minőségét és eredményeit kell figyelembe venniük.
4. A vállalatoknak minden betöltendő vezetői pozícióra legalább egy nőt is ki kell választaniuk potenciális jelöltként. Ettől való eltérés csak akkor lehetséges, ha minden észszerű és konkrét erőfeszítést megtettek a megfelelő női jelölt megtalálása érdekében.
5. Minden munkavállalót tájékoztatni kell arról, hogy lehetőség nyílik egy magasabb pozíció betöltésére, és hogy ők is jelentkezhettek. A humánerőforrás-osztályoknak aktívan tájékoztatniuk kell a nőket, illetve ösztönözniük kell őket arra, hogy éljenek ezekkel a lehetőségekkel.

Az 1. melléklet további intézkedéseket sorol fel.

6. szakpolitikai terület: Egyenlő díjazás és a nemek közötti bérkülönbség

Alapelv

A nők és férfiak egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való joga az EU egyik alapelve, amelyet a Római Szerződés rögzít, és amelyet végre kell hajtani. Az egyenlő díjazáshoz való jog hatékony végrehajtásának alapja annak biztosítása, hogy a vállalat javadalmazási politikája minden munkavállaló számára átlátható legyen.

Intézkedések

1. A vállalatok nem alkalmazhatnak nemi alapú megkülönböztetést a javadalmazási szintek megállapítása, valamint a fizetésemelések és a bónuszok odaítélése során.

Ezért a vállalatoknak:

- újra kell értékelniük javadalmazási politikájukat (ennek gyakoriságát a vállalat méretétől és erőforrásaitól függően kell meghatározni), és az értékelésbe bele kell foglalniuk a megkülönböztetésmentességi és az egyenlőségi szempontokat,
- olyan objektív kritériumok alapján kell a munka értékét értékelniük és összehasonlítniuk, mint az oktatási, szakmai és képzési követelmények, a készségek, az erőfeszítés és a felelősség, az elvégzett munka és a kapcsolódó feladatok jellege, hogy megelőzzék, illetve azonosítsák és kezeljék a nemek szerinti bértáblákon alapuló bérdiszkriminációt.

2. A munkáltatóknak figyelemmel kell kísérniük az összehasonlítható munkakörökben dolgozó férfiak és nők béreinek szintjét.

Az 1. melléklet további intézkedéseket sorol fel.

7. szakpolitikai terület: Munkahelyi egészségvédelem és biztonság, valamint munkakörnyezet

Alapelv

A vállalatok munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet, valamint biztonságos és védett munkakörnyezetet biztosító megelőzési politikáiba a nemi dimenziót is be kell építeni annak érdekében, hogy azok kellően figyelembe vegyék a nők sajátos igényeit. Ez elősegíti a nők vasúti ágazatban való megtartását.

Intézkedések

1. A vállalatoknak az egyéni védőeszközöket igénylő tevékenységekhez és munkavállalói kategóriákhoz minden nem számára a lehető legjobban illeszkedő egyéni védőeszközöket kell biztosítaniuk (nőknek megfelelő, széles mérettartományokban), figyelembe véve a nők sajátosságait. Az egyéni védőeszközöket úgy kell megtervezni és gyártani, hogy elősegítsék a helyes elhelyezést/használatot, és kifejezetten a nemek szerint kell őket kialakítani, hogy illeszkedjenek minden munkavállaló testalkatához.
2. Az épületekben található egészségügyi helyiségeknek garantálniuk kell a magánélet védelmére és a biztonságra vonatkozó normákat, figyelembe véve a férfiak és nők szempontjait, a vállalatoknak pedig ellenőrizniük kell azt, hogy ezek a normák milyen szinten valósulnak meg. A vállalatok elismerik e kérdés fontosságát.
3. Az általános egészségvédelmi és biztonsági, valamint a munkavállalók védelmére vonatkozó kötelezettségeken túlmenően, amennyiben lehetséges, a munkáltatóknak megfelelő biztonsági és védelmi feltételeket kell biztosítaniuk a vonatokon – különösen a késői vagy éjszakai órákban – dolgozó nők számára.

Az 1. melléklet további intézkedéseket tartalmaz.

8. szakpolitikai terület: A szexuális zaklatás és a szexizmus megelőzése

Alapelv

A biztonság és a kölcsönös tisztelet alapvető fontosságú a munkavállalók jólléte és ezáltal a munkahelyi teljesítményük szempontjából. A zaklatással, szexuális zaklatással és szexizmussal kapcsolatos magatartások megalázóak, lealacsonyítóak, vagy sértik egy személy jóllétét, értékét vagy méltóságát; elfogadhatatlanok, és hátrányosan befolyásolhatják az érintett személyre bízott munka minőségét. Ezen túlmenően az ilyen viselkedési formáknak valós gazdasági hatásuk van a hiányzások, a személyzeti fluktuáció és a munkavállalók jólléte szempontjából. A zaklatás hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

Mindenkinek joga van ahhoz, hogy méltósággal és tisztelettel bánjanak vele, ezért intézkedéseket kell hozni a szexuális zaklatás és a szexizmus megelőzése és leküzdése érdekében.

Intézkedések

1. Ki kell alakítani a szexuális zaklatás, zaklatás és szexizmus elleni politikát. Ennek a politikának:
 - világosan meg kell fogalmaznia, hogy mi számít nem megfelelő viselkedésnek a munkahelyi kollektívában,
 - ki kell fejtenie, hogy az ilyen magatartás bizonyos körülmények között jogellenes lehet,
 - ki kell jelentenie, hogy a nem megfelelő magatartás minden formáját el kell kerülni és szankcionálni kell, és hogy az ilyen viselkedés nem megengedett és nem tolerálható,
 - egyértelmű, arányos/progresszív és megfelelően végrehajtott fegyelmi eljárásokat kell tartalmaznia.
2. A vezetői felelősséggel rendelkező személyek kötelesek a politikát végrehajtani és a szervezetükben korrekciós intézkedéseket hozni. A legitimitásuk biztosításához példamutató magatartást kell tanúsítaniuk. Döntő szerepük van a szexuális zaklatás és más nem megfelelő magatartásformák megelőzésében és szankcionálásában.
3. A szexuális zaklatás, zaklatás és szexizmus elleni vállalati politika végrehajtása és hatékonysága terén elért eredményeket felül kell vizsgálni és nyomon kell követni.
4. A vállalatoknak azonnal reagálniuk kell a zaklatásra, ha az előfordul, és intézkedéseket kell javasolniuk annak megoldására/kezelésére.
5. Ha bejelentést tesznek egy incidensről, az áldozatok védelme és az esetleges diszkriminatív intézkedések elkerülése érdekében biztosítani kell számukra a magánélet védelmét.

Az 1. melléklet további intézkedéseket tartalmaz.

6. cikk: A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó vállalati politika kidolgozásának és végrehajtásának elvei

A vállalat nemek közötti egyenlőségre és sokszínűségekre vonatkozó politikájának kialakítása és az intézkedések végrehajtása során a következő elveket kell tiszteletben tartani és az alábbiakhoz kell igazodni:

- a) A párhuzamosságok elkerülése: amennyiben az 5. cikkben szereplő intézkedések valamelyikét már végrehajtották a vállalat nemek közötti egyenlőségre és sokszínűségekre vonatkozó politikája keretében, akkor azt e megállapodással összhangban lévőnek kell tekinteni.
- b) Ha a – különösen a munka és a magánélet egyensúlya terén meghozott – intézkedések a szolgáltatások rendszeressége, biztonsága és biztonságossága szempontjából hatással vannak a vállalat szervezeti és működési igényeire, az operatív szakmák esetében a vállalatok igényeit egyensúlyba kell hozni a munkavállalók igényeivel.

- c) A jelen megállapodásban foglalt politikák és intézkedések kidolgozása és végrehajtása a vállalatokon belüli szociális párbeszéd tárgyát képezi; a folyamatba be kell vonni a szakszervezeteket.
- d) A kidolgozás és a végrehajtás során figyelembe kell venni az egyes országok/vállalatok jogi rendelkezéseit és ipari kapcsolatrendszeit, mivel azok a szociális partnerek közötti hivatalos véleménycsere tekintetében különböző eszközökkel rendelkeznek, beleértve a kollektív tárgyalásokat is.

7. cikk: Jelentéstétel

Az aláíró felek megállapodnak abban, hogy figyelemmel kísérik a vállalatok által végrehajtott intézkedéseket, és évente megosztják az adatokat egy két évente elkészítendő európai jelentés („WiR-jelentés”)² céljából.

A WiR-jelentés elemezni fogja a (vállalatok által nemek szerinti bontásban szolgáltatott) számadatokat, és ez lesz az alapja a jelenlegi megállapodásban szereplő stratégiák és politikák újraértékelésének.

A WiR-jelentés egyaránt figyelembe veszi a vállalatok által bevezetendő minőségi szempontokat (pl. a nemi sokszínűség és a nemek közötti egyenlőség fejlesztése érdekében hozott intézkedéseket és azok hatékonyságát, a végrehajtással kapcsolatos nehézségeket, a bevált gyakorlatok példáit), és a mennyiségi szempontokat (pl. az 5. cikkben és az 1. mellékletben említett szakpolitikai területek által lefedett különböző témakörökben a nők és férfiak közötti különbséget mutató statisztikákat).

A CER és az ETF szociális partnerek az Európai Bizottság Foglalkoztatási Főigazgatóságának támogatásával közösen megvizsgálják a (WiR-megállapodás végrehajtásán alapuló) WiR-jelentés kidolgozásához szükséges európai finanszírozási lehetőségeket, mind a közös fellépés fejlesztéséhez kulcsfontosságú forrásként szolgáló megfelelő költségvetési tétel kiválasztása, mind a kapcsolódó pályázat benyújtása tekintetében.

8. cikk: A vállalati politikák újraértékelése

A vállalatok egy nyomonkövetési, értékelési és jelentéstételi folyamat alapján rendszeresen, legalább két évente újraértékelik a nemek közötti egyenlőségre és a sokszínűsége vonatkozó politikájukat. A 7. cikkben említett jelentéstétel minimumkövetelmény.

9. cikk: A jelen megállapodás újraértékelése

Két évvel e megállapodás aláírása után az európai szociális partnerek megvizsgálják az 5. cikk kötelező rendelkezéseit, különösen a 2., 4. és 6. szakpolitikai területet. Kötelezettséget vállalnak arra, hogy

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>

újrátárgyalják a szakpolitikai területeket a jelen megállapodás céljainak elérését célzó intézkedések megerősítése érdekében. Figyelembe fogják venni a vonatkozó uniós jogszabályok³ alakulását is.

10. cikk: Végrehajtás és nyomon követés

A Szerződés 155. cikkével összefüggésben ez az önálló európai megállapodás arra kötelezi a CER és az ETF tagjait, hogy mozdítsák elő a nemek közötti egyenlőséget és a sokféleséget a vasúti ágazatban, valamint hogy a 6. cikk c) pontjával összhangban hajtsák végre az elveket és intézkedéseket, valamint a szociális partnerekre és a tagállamokra, valamint az Európai Gazdasági Térség országaira jellemző eljárásokat és gyakorlatokat.

Két évvel az aláírás után az aláíró felek tagjai jelentést tesznek a CER-nek és az ETF-nek e megállapodás végrehajtásáról a vasúti közlekedéssel foglalkozó ágazati párbeszédbizottság keretében.

A 9. cikktől eltérve a CER és az ETF kötelezettséget vállal arra, hogy a megállapodás aláírását követő két éven belül átfogó értékelést készít a megállapodás végrehajtásáról és hatásáról.

Kelt Brüsszelben 2021. november 5-én:

A CER részéről:

Az ETF részéről:

X

X

X

X

MELLÉKLETEK

1. melléklet:

Ez a melléklet szakpolitikai területenként további erősen ajánlott és lehetséges intézkedéseket tartalmaz, amelyek fontosak e megállapodás céljainak elérése szempontjából:

1. szakpolitikai terület: A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó átfogó politika

³ Például a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatot (COM(2021) 93 final).

1. A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdésekkel már akkor foglalkozni kell, amikor a munkavállaló belép a szervezetbe. Ez történhet kommunikáció és/vagy képzés útján, és ezt ismételni kell. A képzésnek nem kell a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos speciális képzésnek lennie, hanem kombinálható más képzésekkel vagy a bevezetési folyamattal.
2. A vállalatoknak esélyegyenlőségi kapcsolattartó személyt kell kinevezniük, vagy esélyegyenlőségi osztályt/szervezeti egységet/bizottságot kell létrehozniuk saját szervezetükön belül és/vagy közös esélyegyenlőségi testületeket kell létrehozniuk. Ezek feladata, hogy javaslatot tegyenek a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos intézkedésekre, (a vállalat szervezeti/ipari kapcsolatrendszerétől függően) elfogadják és nyomon kövessék azokat. Amennyiben a nemek közötti egyenlőség témájával megállapodásban foglalkoznak, akkor a megállapodást felügyelő szerv tölti be az esélyegyenlőségi testület szerepét. A testületek évente legalább egyszer üléseznek.
3. A vállalatoknak belső statisztikákat kell bevezetniük (legalább két évente), hogy amelyek alapul szolgálhatnak a vállalat egyenlőségi elképzeléseinek és stratégiájának nyomon követéséhez és értékeléséhez. Ezek a statisztikák különbséget tesznek a vállalatnál dolgozó nők és férfiak között olyan témákban, mint az alkalmazottak száma (összesen, foglalkozási csoportonként, vezetői szintenként), a munkaerő-felvétel, a képzés és a bérek. Ezeket a statisztikákat minden vezetői szinten és a vállalat munkavállalói képviselőivel is meg kell osztani.

2. szakpolitikai terület: A nemek kiegyensúlyozott képviseletére vonatkozó célkitűzések

1. Minden vállalatnak meg kell fogalmaznia az emberi erőforrásokkal kapcsolatos rövid és középtávú céljait, figyelembe véve a nemi dimenziót („a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése”).
 - a) A nemek közötti sokszínűséggel kapcsolatos intézkedések hatékonyságának nyomon követése érdekében a vállalati/HR-jelentéseknek és statisztikáknak illusztrálniuk kell a nők arányának alakulását a teljes alkalmazotti létszámon belül, és adott esetben bizonyos szakmai kategóriákban. Ezt az információt minden vezető számára hozzáférhetővé kell tenni.
 - b) A nemek teljes munkaerőn belüli és/vagy bizonyos foglalkozási kategóriákban való kiegyensúlyozott képviseletének elérése érdekében a vállalatoknak azonosítaniuk kell a fő akadályokat, és megfelelő intézkedéseket kell hozniuk, amelyek a nők nagyobb arányú foglalkoztatásához vezetnek.

Vezetői szintek

2. A nők arányának az első és második legmagasabb vezetői szinten (a vállalat meghatározása szerint) meg kell felelnie legalább a nők munkaerőn belüli relatív arányának. Pozitív

fellépésként intézkedést kell hozni a nők előnyben részesítésére, ha a férfi és női jelöltek képzettsége azonos (feltéve, hogy a nemzeti jogszabályok ezt lehetővé teszik).

Felügyeleti és igazgatási testületek – A vállalatvezetés képviselői

3. A vállalatoknak törekedniük kell arra, hogy az egyes felügyeleti és igazgatási testületek vezető tisztségviselői körében is tükröződjön a nemek kiegyensúlyozott képviselete, figyelembe véve a nők relatív arányát a teljes munkaerőn belül, kivéve, ha a nemzeti jogszabályok más arányt írnak elő a nők számára a testületekben.
4. Ezek a célok az igazgatóságok azon részeire vonatkoznak, ahol a vasúttársaságok jogosultak a tagok kinevezésére.

Felügyeleti és igazgatási testületek – A munkavállalók képviselői

5. A vállalatok felügyeleti és igazgatási testületeiben a munkavállalók képviseletére is vonatkozik, hogy nemi szempontból kiegyensúlyozottnak kell lennie.
6. A sokszínűség növelése érdekében a vasúttársaságok munkavállalói képviselete törekszik arra, hogy női jelölteket is állítson a választásokon, hogy nők aránya a társaságok felügyelő- és igazgatási testületeinek munkavállalói képviseletében/szakszervezeti küldöttségében legalább a nők relatív arányát tükrözze.

Különleges eset

7. Azoknál a vasúttársaságoknál, ahol a nők munkaerőn belüli aránya nagyon alacsony, és ezért önmagában nem indokolná a képviseletüket az igazgatótanácsban, ott legalább egy nőnek kell lennie.

3. szakpolitikai terület: Munkaerő-felvétel

Nincsenek további intézkedések.

4. szakpolitikai terület: A munka és a magánélet összeegyeztetése

Részmunkaidős munkavégzés

1. A munkáltatóknak minden hierarchiaszinten és minden típusú foglalkozásban lehetővé kell tenniük a részmunkaidős foglalkoztatást. A részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó döntés meghozatala előtt azonban más rugalmas munkafeltételeket is fontolóra kell venni és elérhetővé kell tenni az érintett munkavállaló számára a fizetésre és a nyugdíjra gyakorolt negatív hatás elkerülése érdekében.

Információ

2. A munkáltatóknak tájékoztatást kell adniuk a rugalmas munkaidő és a részmunkaidős megállapodások lehetőségeiről:
 - a vezetőség (humán erőforrás-menedzsment és műszaki vezetés) számára a rugalmas munkaidő-beosztás és a részmunkaidő kezelésével, valamint a munka és a magánélet

összehangolására vonatkozó vállalati intézkedések gyakorlati végrehajtásával kapcsolatban, pl. képzés, tájékoztatók, vállalati intranet, HR-iránymutatások révén;

- minden munkavállaló és szakszervezet számára, hogy növelje a munkavállalók körében az elfogadottságot, és részmunkaidős foglalkoztatás esetén tájékoztasson a várható pénzügyi következményekről, pl. a fizetésekre és nyugdíjakra gyakorolt hatásról.

Lehetőségek

3. A lehetséges intézkedések alábbi, nem teljes listája használható:

Rugalmas munkarendre, például:

- intelligens munkavégzés vagy távmunka,
- javadalmazás helyett munkaidő-jóváírás (a túlórák nyilvántartása és szabadidővel történő kompenzálása),
- éves munkaidő-elszámolás (a munkaidő több éven át történő összegyűjtésének, majd egy hosszabb időtartamú távollét lehetősége),
- rugalmas munkaidő (fő munkaidő, amikor a jelenlétre szükség van, és az irodába való be- és kilépés rugalmasan történik).

Részmunkaidős foglalkoztatásra, például:

- szülési vagy apasági szabadság után a gyermekgondozás összeegyeztetésének megkönnyítése érdekében (ebben az esetben elsőbbséget kell élveznie),
- családtagok vagy hozzátartozók, például szülők, fogyatékkal élő személyek stb. gondozása esetén (ebben az esetben elsőbbséget kell élveznie), beleértve a közös lakóhelytől való függetlenedést (pl. gondozási szabadság esetén).

Anyasági/apasági/szülői szabadság esetén kiegészítő intézkedésekre, például:

- tájékoztatás intranetes honlapon vagy más eszközökön keresztül a dolgozó szülőkre vonatkozó jogszabályokról és azokról a munkával kapcsolatos problémákról, amelyek a terhesség, a szülési szabadság, az apasági szabadság, a szülői szabadság és a szülői szabadságról való visszatérés során jelentkezhetnek,
- speciális képzés biztosítása a női alkalmazottak és vezetőik számára a terhesség és a szülési szabadság előtt és után,
- tájékoztatás a szerkezeti változásokról, a személyzet/a szervezeti egység tevékenységeiről, új technológiák bevezetéséről stb.; a szülési, apasági, szülői és gondozási szabadságon lévő munkavállalókat folyamatosan tájékoztatni kell,
- annak a szabályozásnak a betartása, hogy a szülési, apasági, szülői, gondozási szabadságot követően a munkavállalóknak joguk van visszatérni a munkahelyükre vagy egy azzal egyenértékű munkahelyre,
- a részmunkaidőben, illetve apasági, szülési, szülői és gondozási szabadságon lévő munkavállalóknak lehetőséget kell adni arra, hogy – ha úgy kívánják – kapcsolatban maradjanak a vállalattal, hogy teljes körű tájékoztatást kapjanak a vállalaton belüli fejleményekről.

További vállalati szintű jóléti intézkedésekre, például a magánélet és a munka összeegyeztetése érdekében:

- oktatási szolgáltatások, például óvodák,
- tankönyvek, iskolába szállítás, ösztöndíjak,
- szabadidőközpontok,
- tanulmányi szabadság,
- nyelvtanfolyamok,
- segítségnyújtási szolgáltatások a 75 év feletti idős családtagok vagy a munkavállaló önellátásra nem képes családtagjai számára.

5. szakpolitikai terület: Szakmai előmenetel

1. A személyes gondozás vagy a hozzátartozók támogatása nem hathat negatívan a gondozó szakmai előmenetelére (a munka és a magánélet egyensúlyát célzó intézkedések önmagukban nem indokolhatják a hátrányos megkülönböztetést).
2. A vállalatoknak a fiatal nőket nagy potenciállal rendelkező, majdani vezetőként kell azonosítaniuk, és célzottan támogatniuk kell fejlődésüket, hogy képessé váljanak a vezetői szerepek átvételére (pl. tapasztalt vezetőkkel folytatott közös munka révén).
3. A vállalatoknak támogatniuk kellene a nők vezetői és egyéb készségeinek fejlesztését célzó képzéseket, hogy feljebb léphessenek a ranglétrán. Emellett a humán készségek fejlesztésére, valamint a nők karrierépítésre és vezetői pozíciók betöltésére való esélyegyenlőségének előmozdítására irányuló tanfolyamokat is kínálni kellene. Ezek a tanfolyamok szólhatnak kizárólag nőknek.
4. A vállalatoknak elő kell mozdítaniuk azokat a képzéseket, amelyek lehetővé teszik a nők számára, hogy a hagyományosabb női munkahelyekről áttérjenek az innovatívabb/technikaibb területekre.
5. A vállalatoknak ösztönözniük kell a nők nem kötelező képzéseken való részvételét, és nyomon kell követniük a fejleményeket.

6. szakpolitikai terület: Egyenlő díjazás és a nemek közötti bérkülönbség

A nemek közötti bérszakadék felszámolása

1. A munkáltatóknak elemezniük kell a nemek közötti bérszakadék eredetét; be kell mutatniuk konkrét mutatókat és a nemek közötti bérszakadék megszüntetését célzó intézkedések listáját.

2. A munkáltatóknak csökkenteniük kell a szülési és apasági szabadságnak a fizetés változó részére gyakorolt hatását.
3. A munkáltatók csökkenthetnék a jelenlét/megjelenés kritériumának hatását az éves vagy teljesítményalapú „bónuszok”/változó bérérszek kiszámításánál.

Átláthatóság: Tájékoztatás, kommunikáció és jelentéstétel

4. A munkáltatóknak a munkavállalók rendelkezésére kell bocsátaniuk azokat a szabályokat és kritériumokat (pl. nemzeti jogszabályokat; kollektív szerződéseket; ágazati vagy vállalati szabályokat), amelyeket a javadalmazás változó összetevőinek, például a természetbeni juttatásoknak és a prémiumoknak a meghatározására használnak. Hátrányos megkülönböztetés esetén mindezek az intézkedések javítják a sikeres munkavállalói követelések kilátásait. Ez az átláthatóság segítené a vállalatokat a diszkriminatív bérezés elkerülésében.
5. A munkáltatóknak lehetővé kell tenniük a munkavállalók számára, hogy nemek szerinti bontásban tájékoztatást kapjanak a munkavállalói kategóriájukra (pl. szakmákra) alkalmazandó bérszintekről, figyelembe véve az azonos munkát/egyenlő értékű munkát.

Jogérvényesítés

6. A munkáltatóknak jogorvoslati/panasztételi lehetőségeket kell biztosítaniuk a bérdiszkriminációtól tartó munkavállalók számára.
7. A munkáltatók tájékoztathatják a munkavállalókat arról, hogyan léphetnek fel, ha attól tartanak, hogy hátrányos megkülönböztetés történt (pl. felelős személy/részleg).

A vezetők tudatosságának növelése és képzése

8. A munkáltatóknak az egyenlő díjazás fogalmát a megkülönböztetésmentességi modulok részeként be kell építeniük a HR-szakemberek, a munkaerő-toborzók és a vezetők képzésébe. Ennek keretében fel kell hívni a figyelmet a kiválasztási, értékelési és előléptetési folyamatok során esetleg előforduló tudattalan előítélet kockázataira.
9. A munkáltatók eseti kampányok vagy figyelemfelkeltő tevékenységek és/vagy a vezetőknek szóló képzések vagy szemináriumok révén növelhetik a tudatosságot. E tevékenységek hatóköre túlmutathat a nemek kérdésének szempontjain, és általánosabban is foglalkozhat a „sokféleséggel”.

7. szakpolitikai terület: Munkahelyi egészségvédelem és biztonság, valamint munkakörnyezet

1. A munkáltatóknak a nemi dimenziót figyelembe véve egészségügyi és biztonsági kockázatértékelést kell végezniük, elemezniük kell az eredményeket és el kell fogadniuk a szükséges intézkedéseket.
2. A mozdonyvezetők és az utazószemélyzet biztonságának és munkahelyi biztonságának javítása érdekében a munkáltatók a következő intézkedéseket hajthatják végre:

- vegyes csapatok szervezése éjszakai műszakokban vagy különösen kockázatos földrajzi területeken,
 - fenntartott parkolóhelyek létesítése a női munkavállalók és terhes nők által vezetett éjszakai műszakok számára (kísérleti projektek keretében),
 - a munkahelyek feltérképezése és a kockázatok ellenőrzése (harmadik fél általi erőszak tekintetében),
 - felmérés készítése a nők körében a felmerült kockázatokról,
 - intézkedések elfogadása a munkahelyhez közeli, jól megvilágított parkolóhelyek biztosítása érdekében,
 - biztonsági képzés nyújtása a munkavállalók, különösen a nők számára,
 - intézkedések elfogadása annak érdekében, hogy felhívják a munkavállalók és a nagyközönség figyelmét a vonatokon és állomásokon dolgozó vasúti alkalmazottak biztonságára.
3. Ami a biztonsági szempontból releváns személyzet rendszeres orvosi ellenőrzését és a vállalatok egészségügyi szolgáltatásait illeti, a munkáltatóknak teljes körű orvosi megközelítést kell alkalmazniuk, amely az egészség-magatartással, a tünetek megelőzésével, a betegségek előrehaladásával, valamint a diagnózissal és a gyógymódokkal kapcsolatban figyelembe veszi a nemek közötti különbségeket és hasonlóságokat.

8. szakpolitikai terület: A szexuális zaklatás és a szexizmus megelőzése

1. A szexuális zaklatás és a szexizmus elleni vállalati irányelveket be lehetne építeni a munkahelyi méltóságot/kölcsönös tiszteletet szem előtt tartó, szélesebb körű vállalati politikába, amelynek szabályokat kell tartalmaznia a munkahelyi kollektíván belüli tiszteletteljes kapcsolatok kialakítására vonatkozóan.
2. Kommunikáció és tudatosság:
 - A szexuális zaklatás és egyéb nem megfelelő magatartás elleni politikát a vasúti ágazat valamennyi szakemberének ismernie kell minden szinten, beleértve a vezetőket is.
 - A munkavállalóknak tisztában kell lenniük a nem megfelelő magatartás következményeivel.
 - A mind a személyzet, mind a harmadik felek számára biztonságos, szexuális zaklatás, zaklatás és szexizmus mentes környezet előmozdítása érdekében ajánlatos kommunikálni (pl. a közösségi médián keresztül) az ügyfelek felé is, hogy a vállalat komolyan veszi a zaklatás, szexuális zaklatás és szexizmus kérdéseit, és rendelkezik ezek elleni politikával.
3. A vezetői felelősséggel rendelkező személyeknek:
 - Képzés, kommunikáció, e-oktatás stb. révén tudatosítaniuk kell a felelősségüket a zaklatás, szexuális zaklatás és szexizmus kérdése terén.
 - Megelőző intézkedésekkel és szankciókkal biztosítaniuk kell, hogy ne fordulhasson elő zaklatás.
 - Felelősséget kell vállalniuk annak biztosításáért, hogy minden alkalmazott megértse szerepét és felelősségét, és ismerje a panaszkezelési eljárásokat.
 - Biztosítaniuk kell, hogy a panaszkezelés során minden féllel méltányosan bánjanak.

2. melléklet: Fogalommeghatározások

Az alábbi meghatározások és fogalmak útmutatást nyújtanak a vállalatok és a szociális partnerek számára e megállapodás végrehajtásához.

Támogató fellépés

Egy adott csoportot célzó intézkedések, amelyek célja a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése és megelőzése, illetve a meglévő attitűdökből, magatartásformákból és struktúrákból eredő hátrányok ellensúlyozása.

Támogató vagy pozitív fellépés alatt olyan fellépést értünk, amely célja, hogy bizonyos embercsoportok tagjai – jelen esetben a nők – ugyanolyan mértékben részesüljenek a számukra biztosított jogokból, mint más csoportok tagjai – jelen esetben a férfiak.

Bizonyos esetekben a hátrányos megkülönböztetés oka az, hogy ugyanazt a szabályt alkalmazzák mindenkire, a releváns különbségek figyelembevétele nélkül. Az ilyen helyzetek orvoslása és megelőzése érdekében a kormányoknak, a munkáltatóknak és a szolgáltatóknak gondoskodniuk kell arról, hogy lépéseket tegyenek szabályaik és gyakorlatuk oly módon történő kiigazítására, hogy figyelembe vegyék az ilyen különbségeket – vagyis tenniük kell valamit a jelenlegi politikák és intézkedések kiigazítása érdekében. Az ENSZ kontextusában ezeket „különleges (special) intézkedéseknek” nevezik, míg az uniós jogi kontextusban „különleges (specific) intézkedésekről” vagy „pozitív intézkedésekről/fellépésről” beszélnek. A különleges intézkedések meghozatalával a kormányok a pusztán „formális egyenlőség” helyett képesek biztosítani a „tényleges egyenlőséget”, azaz a társadalomban elérhető előnyökhöz való hozzáférés esélyegyenlőségét. (Eige)

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés: az a helyzet, amikor egy személlyel szemben nemi alapon kedvezőtlenebbül járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljárta vagy eljárna. (A fizetések átláthatóságáról szóló irányelvre irányuló javaslat 3. cikke, 32. oldal)

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésről akkor van szó, ha az eltérő bánásmód közvetlenül és kifejezetten a kizárólag a nem és a férfiak vagy nők jellemzőin alapuló megkülönböztetésen alapul, amely objektíven nem igazolható. (Eige)

Közvetett hátrányos megkülönböztetés: az a helyzet, amikor egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá a cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek. (A fizetések átláthatóságáról szóló irányelvre irányuló javaslat 3. cikke, 32. oldal)

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ha egy személlyel szemben biológiai és társadalmi neme, életkora, nemzetisége, faji, etnikai hovatartozása, vallása vagy meggyőződése, egészségi állapota, fogyatékosága, szexuális irányultsága vagy nemi identitása alapján kevésbé kedvezően járnak el, mint egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárának.

A nőkkel szembeni kedvezőtlenebb bánásmód terhesség vagy szülési szabadság miatt a nőkkel szembeni közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Olyan hátrányos megkülönböztetés, amikor egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá a cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.

A női esélyegyenlőség előmozdítása

A nők és lányok esélyegyenlőségének előmozdítása arra irányul, hogy ők rendelkezzenek hatalommal és ellenőrzéssel a saját életük felett. Ez magában foglalja a tudatosság növelését, az önbizalom növelését, a választási lehetőségek bővítését, az erőforrásokhoz való jobb hozzáférést és az erőforrások feletti ellenőrzést, valamint a nemi alapú megkülönböztetést és egyenlőtlenséget erősítő és fenntartó struktúrák és intézmények átalakítására irányuló intézkedéseket. Ez azt jelenti, hogy az esélyegyenlőségük előmozdításához nemcsak egyenlő képességekkel (például oktatással és egészséggel), valamint az erőforrásokhoz és lehetőségekhez (például a földhöz és a foglalkoztatáshoz) való egyenlő hozzáféréssel kell rendelkezniük, hanem rendelkezniük kell azzal a képességgel is, hogy éljenek ezekkel a jogokkal, képességekkel, erőforrásokkal és lehetőségekkel a stratégiai döntések meghozatalakor (például vezetői lehetőségek és a politikai intézményekben való részvétel révén). (Eige)

A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség

Ez a fogalom azt jelzi, hogy a gazdasági, politikai és társadalmi részvételnek nincsenek nemi hovatartozáson és egyéb jellemzőkön alapuló akadályai. Az ilyen akadályok gyakran közvetettek, nehezen felismerhetőek, és olyan strukturális jelenségek és társadalmi ábrázolások okozzák és tartják fenn őket, amelyek különösen ellenállónak bizonyultak a változásokkal szemben. Az esélyegyenlőség mint a nemek közötti egyenlőség egyik célkitűzése azon az elgondoláson alapul, hogy a mélyen gyökerező és tartós egyenlőtlenségek orvoslásához stratégiák, fellépések és intézkedések egész sorára van szükség. (Eige)

A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód

A nemi alapon történő közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmának biztosítása.

Nemek

A női és férfi létezés, valamint a nők és férfiak, illetve a lányok és fiúk közötti kapcsolatokhoz, továbbá a nők közötti és a férfiak közötti kapcsolatokhoz kötődő társadalmi sajátosságok és lehetőségek.

A nemek közötti egyenlőség

Az egyenlőség nem azt jelenti, hogy a nők és a férfiak egyformák lesznek, hanem azt, hogy a nők és a férfiak jogai, felelőssége és lehetőségei nem attól függenek, hogy nőnek vagy férfinak születtek-e. A nemek közötti egyenlőség azt jelenti, hogy mind a nők, mind a férfiak érdekeit, szükségleteit és prioritásait figyelembe veszik, elismerve ezáltal a nők és férfiak különböző csoportjainak sokféleségét. A nemek közötti egyenlőség nemcsak a nőket érintő kérdés: a nőket és a férfiakat egyaránt érintenie kell, és teljes mértékben be kell vonnia őket. A nők és a férfiak közötti egyenlőség egyszerre tekintendő emberi jogi kérdésnek, valamint az emberközpontú fenntartható fejlődés előfeltételének és mutatójának.

A nemek közötti egyenlőség

Ez a nők és férfiak, valamint a lányok és fiúk egyenlő jogaira, felelősségére és lehetőségeire vonatkozik. Az egyenlőség nem azt jelenti, hogy a nők és a férfiak egyformák lesznek, hanem azt, hogy a nők és a férfiak jogai, felelőssége és lehetőségei nem attól függenek, hogy férfinak vagy nőnek születtek-e. A nemek közötti egyenlőség azt jelenti, hogy mind a nők, mind a férfiak érdekeit, szükségleteit és prioritásait figyelembe veszik, elismerve a nők és férfiak különböző csoportjainak sokféleségét. A nemek közötti egyenlőség nemcsak a nőket érintő kérdés: a nőket és a férfiakat egyaránt érintenie kell, és teljes mértékben be kell vonnia őket. A nők és a férfiak közötti egyenlőség egyszerre tekintendő emberi jogi kérdésnek, valamint az emberközpontú fenntartható fejlődés előfeltételének és mutatójának. (Eige)

Nemek közötti bérszakadék

A férfiak keresetének százalékos aránya, valamint a női és férfi munkavállalók átlagos bruttó órabére közötti különbség.

A bruttó kereset a munkavállalónak közvetlenül kifizetett bér vagy fizetés a jövedelemadó és a társadalombiztosítási járulékok levonása előtt.

Az EU-ban a nemek közötti bérszakadékot hivatalosan „kiigazítatlan nemek közötti bérszakadéknak” nevezik, mivel nem veszi figyelembe a nemek közötti bérszakadékot befolyásoló összes tényezőt, például az iskolázottság, a munkaerőpiaci tapasztalat, a ledolgozott munkaórák, a munkahely típusa stb. közötti különbségeket.

A javadalmazás mértékének egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kell biztosítani a férfi és női munkavállalók számára. (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, ILO) (lásd még a bérszakadékot)

Egyenlő díjazás és egyenlő bér. A férfiak és nők egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jogát általában „egyenlő díjazásnak” nevezik. Ebben az útmutatóban az „egyenlő bér” és az „egyenlő díjazás” kifejezéseket egymással felcserélhető módon használjuk, bár a jogban néha eltérő jelentéssel bírnak, amelyet a 4. rész tárgyal.

Egyenlő díjazás és béregyenlőség. A férfiak és nők egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása az az elv, amelynek célja a férfiak és nők közötti béregyenlőség elérése. A béregyenlőség a méltányos bérezésről szól (lásd a 4. részt).

A 100. számú egyezmény úgy határozza meg a díjazást, hogy az magában foglalja „a rendes, alap- vagy minimálbért vagy fizetést, valamint minden olyan további juttatást, amelyet a munkáltató közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben fizet a munkavállalónak, és amely a munkavállaló munkaviszonyából ered.” (ILO)

A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tudatosság növelése

Az a folyamat, amelynek célja annak bemutatása, hogy a meglévő értékek és normák hogyan befolyásolják a valóságról alkotott képünket, hogyan állandósítják a sztereotípiákat és hogyan támogatják az egyenlőtlenséget (újra)termelő mechanizmusokat. Megkérdőjelezi az értékeket és a nemi normákat azáltal, hogy elmagyarázza, hogyan befolyásolják és korlátozzák a figyelembe vett véleményeket és a döntéshozatalt. Emellett a tudatosság növelésének célja a nemi kérdések iránti általános érzékenység ösztönzése is. (Eige)

Nemi sztereotípiák

Olyan előzetes elképzelések, amelyek szerint a nőknek és férfiaknak önkényesen a nemük által meghatározott és korlátozott tulajdonságokat és szerepeket tulajdonítanak.

Kiegészítő jegyzetek és információk

- **Általános információk**

A nemi sztereotípiák korlátozhatják a lányok és fiúk, nők és férfiak természetes tehetségének és képességeinek kibontakozását, valamint általában véve a tanulmányi és szakmai tapasztalataikat és életlehetőségeiket. A nőkre vonatkozó sztereotípiák a nők elleni mélyen gyökerező attitűdök, értékek, normák és előítéletek következményei és egyben okai is. Ezeket arra használják, hogy igazolják és fenntartsák a férfiak nők feletti történelmi hatalmi viszonyait, valamint a nők előmenetelét hátráltató szexista attitűdöket. (Eige)

Nemi elfogultság

Olyan előítéletes fellépések vagy gondolatok, amelyek azon a nemi alapú megítélésen alapulnak, hogy a nők nem egyenlők a férfiakkal. (Eige)

Tudattalan előítélet

A tudattalan előítélet azt jelenti, hogy akaratlanul, tudatosság nélkül viszonyulunk emberekhez, vagy sztereotípiákat társítunk hozzájuk. (Google)

Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetés, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek. A fogalom egy szabály vagy gyakorlat hatására összpontosít, és figyelembe veszi a mindennapi társadalmi realitásokat.

Közvetett hátrányos megkülönböztetésről akkor beszélünk, ha egy törvény, politika vagy program nem tűnik diszkriminatívnak, de végrehajtásakor diszkriminatív hatást fejt ki. Ez például akkor fordulhat elő, ha a nők a már meglévő egyenlőtlenségek miatt a férfiakhoz képest hátrányos helyzetbe kerülnek egy adott lehetőség vagy kedvezmény igénybevétele tekintetében. A nemsemleges jogszabályok alkalmazása fenntarthatja vagy súlyosbíthatja a fennálló egyenlőtlenséget. (Eige)

Nemi elfogultság

A nemek közötti elfogultság arra utal, hogy egyes munkaköröket a nemek alapján előnyösen vagy hátrányosan alakítanak ki. Ez a fajta elfogultság a béregyenlőségi program bármelyik lépésénél megjelenhet. (Eige)

A nemek közötti különbség

A nők és férfiak részvételi szintje, hozzáférése, jogai, javadalmazása vagy juttatásai tekintetében fennálló különbségek bármely területen. (Eige)

Nemi szempontú hatásvizsgálat

Szakpolitikai javaslatok vizsgálata annak megállapítása érdekében, hogy eltérően hatnak-e a nőkre és a férfiakra, azzal a céllal, hogy a javaslatok kiigazításával biztosítsák a diszkriminatív hatások semlegesítését és a nemek közötti egyenlőség előmozdítását.

Ez egy előzetes eljárás, amelyet a szakpolitikai javaslatról szóló végleges döntés meghozatala előtt kell elvégezni. Ez magában foglalja a jelenlegi helyzetnek és tendenciáknak a nemek szempontjából releváns kritériumok szerinti összehasonlítását és értékelését a javasolt szakpolitika bevezetésétől várt eredményekhez képest. A nemi szempontú hatásvizsgálatot egy adott szakpolitikai javaslat nőkre és férfiakra, valamint általában a nemek közötti kapcsolatokra gyakorolt hatásának értékelésére használják. (Eige)

Nemekre vonatkozó mutatók

A nemekre vonatkozó mutatókat a nők és a férfiak helyzetének időbeli mérésére és összehasonlítására dolgozták ki. A nemekre vonatkozó mutatók vonatkozhatnak mennyiségi mutatókra (nemekre lebontott statisztikák alapján) vagy minőségi mutatókra (a nők és férfiak tapasztalatai, attitűdjei, véleményei és érzései alapján). A nemek közötti egyenlőség szempontját figyelembe vevő mutatók lehetővé teszik a nők és férfiak közötti kapcsolatok változásainak mérését egy adott szakpolitikai terület, program vagy tevékenység, illetve a nők és férfiak jogállásában vagy helyzetében bekövetkezett változások tekintetében. (Eige)

A nemek közötti egyenlőség elvének általános érvényesítése

A nők és férfiak körülményei, helyzete és szükségletei közötti különbségek szisztematikus figyelembevétele valamennyi közösségi politikában és fellépésben.

A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése a szakpolitikai folyamatok (újra)szervezése, javítása, fejlesztése és értékelése annak érdekében, hogy a politikai döntéshozatalban általában részt vevő szereplők minden szinten és minden szakaszban valamennyi szakpolitikába beépítsék a nemek közötti egyenlőség szempontját.

A nemi dimenzió érvényesítése az a folyamat, amelynek során minden terület és szint vonatkozásában értékeli, hogy a tervezett intézkedések – beleértve a jogszabályokat, szakpolitikákat és programokat – milyen következményekkel járnak a nőkre és a férfiakra. Ez egy módja annak, hogy a nők és a férfiak aggályait és tapasztalatait a politikák és programok tervezésének, végrehajtásának, nyomon követésének és értékelésének szerves részévé tegyünk valamennyi politikai, gazdasági és társadalmi területen, hogy a nők és a férfiak egyenlő mértékben részesüljenek előnyökben, és az egyenlőtlenség ne állandósuljon. A végső cél a nemek közötti egyenlőség megvalósítása. (Eige)

A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése a szakpolitikai folyamatok (újra)szervezése, javítása, fejlesztése és értékelése annak érdekében, hogy a politikai döntéshozatalban általában részt vevő szereplők minden szinten és minden szakaszban valamennyi szakpolitikába beépítsék a nemek közötti egyenlőség szempontját. Az Európa Tanács nemek közötti egyenlőségi glosszárjuma

A nemek közötti egyenlőség szempontja

A nemek közötti egyenlőség nézőpontjából történő elemzés segít annak megállapításában, hogy a nők és a férfiak igényeit egyformán figyelembe veszik-e, és hogy a javaslat egyformán szolgálja-e azokat. Lehetővé teszi a politikai döntéshozók számára, hogy a nők és férfiak társadalmi-gazdasági valóságának ismeretében dolgozzanak ki szakpolitikákat, és lehetővé teszi, hogy a szakpolitikák figyelembe vegyék a (nemek közötti) különbségeket.

A nemi dimenzió olyan eszköz, amely a férfiak és nők között kialakult hatalmi viszonyok és általában a társadalmi viszonyok megkérdőjelezésével közelíti meg a valóságot. Olyan fogalmi keret, értelmezési módszertan és kritikai elemzési eszköz, amely irányítja a döntéseket, tágítja és módosítja a nézeteket, és amely lehetővé teszi a fogalmak rekonstruálását, az attitűdök vizsgálatát és a nemi elfogultság és berögződések azonosítását, hogy aztán párbeszéd útján mérlegeljük és módosítsuk azokat. (Eige)

Nemi szegregáció

A nemi szegregáció a nők és férfiak munkaerőpiacon, a közéletben és a politikai életben, a fizetetlen háztartási munkában és a gondozásban való képviselésének mintázatában, valamint a fiatal nők és férfiak iskolaválasztásában megmutatkozó különbségekben nyilvánul meg. (Eige)

Genderstatisztika

Olyan statisztikák, amelyek megfelelően tükrözik a nők és férfiak helyzete közötti különbségeket és egyenlőtlenségeket az élet minden területén. A genderstatisztikát a következő jellemzők összessége határozza meg: a) az adatokat elsődleges és általános osztályozásként nemek szerint bontva gyűjtik és mutatják be, b) az adatok a nemi kérdéseket tükrözik, c) az adatok olyan fogalmakon és meghatározásokon alapulnak, amelyek megfelelően tükrözik a nők és férfiak sokféleségét, és életük minden aspektusát megragadják, és d) az adatgyűjtési módszerek figyelembe veszik a sztereotípiákat és a társadalmi és kulturális tényezőket, amelyek nemi torzításokat okozhatnak. (Eige)

Nemi sztereotípiák

A nemi sztereotípiák olyan előzetes elképzelések, amelyek szerint a nőknek és férfiaknak önkényesen a nemük által meghatározott és korlátozott tulajdonságokat és szerepeket tulajdonítanak. A nemi sztereotípiák korlátozhatják a lányok és fiúk, nők és férfiak természetes tehetségének és képességeinek kibontakozását, valamint általában véve a tanulmányi és szakmai tapasztalataikat és életlehetőségeiket. A nőkre vonatkozó sztereotípiák a nők elleni mélyen gyökerező attitűdök, értékek, normák és előítéletek következményei és egyben okai is. Ezeket arra használják, hogy igazolják és fenntartsák a férfiak nők feletti történelmi hatalmi viszonyait, valamint a nők előmenetelét hátráltató szexista attitűdöket. (Eige)

A nemek közötti egyenlőség szempontját figyelembe vevő nyomon követés

Egy szakpolitika vagy program végrehajtása során végzett időszakos nyomon követés. Ez magában foglalja a meghatározott mutatókon alapuló adat- és információgyűjtést annak ellenőrzése érdekében, hogy a célok és intézkedések megvalósulnak-e. A nemek közötti egyenlőség szempontját figyelembe vevő nyomon követés lehetővé teszi a hiányosságok és nehézségek mielőbbi feltárását és orvoslását, hogy végre lehessen hajtani a tervezett célok eléréséhez szükséges változtatásokat. Fontosra lehet venni a nemspecifikus nyomon követést is, amelynek középpontjában a nemek közötti egyenlőség megvalósítására irányuló megközelítés áll. (Eige)

Munkahely-értékelési módszer

A vállalkozáson belüli munkahelyek jellemzőinek négy különböző tényező alapján történő mérésére szolgáló módszer, amelynek célja a munkahelyek relatív értékének megállapítása.

Többszörös megkülönböztetés

A nők bizonyos csoportjai, nemük és más tényezők – például fajuk, bőrszínük, nyelvük, vallásuk, politikai vagy egyéb véleményük, nemzeti vagy társadalmi származásuk, nemzeti kisebbséghez tartozásuk, vagyoni helyzetük, születésük vagy más státuszuk miatt – különösen kiszolgáltatott helyzetben vannak. A nemi alapú megkülönböztetés mellett ezeket a nőket gyakran egy vagy több más típusú hátrányos megkülönböztetés éri. (Eige)

Bérszakadék: a munkáltató női és férfi munkavállalóinak átlagos bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók átlagos bérszintjének százalékában kifejezve. (A fizetések átláthatóságáról szóló irányelvre irányuló javaslat 3. cikke, 32. oldal).

Szülői szabadság

Bármely szülő számára gyermek gondozása céljából biztosított szabadság.

Ez általában a szülési szabadságot követi, amelyre elvileg csak az anya jogosult. A szülői szabadság célja, hogy megkönnyítse a munka, a magán- és a családi élet összeegyeztetését, és ezáltal fontos kapcsolatban áll a nemek közötti egyenlőséggel. (Lásd még a munka és a magánélet közötti egyensúlyt)

Részmunkaidő

Olyan foglalkoztatás, ahol a munkavállaló a szokásos teljes munkaidőnél kevesebb órát dolgozik.

A teljes munkaidő kiszámítása történhet például napi, heti, havi vagy akár éves alapon, vagy az átlagos foglalkoztatási idő alapján.

A részmunkaidős foglalkoztatás formái nagymértékben eltérnek, nemcsak a ledolgozott órák száma, hanem azok munkanap, hét, hónap és év szerinti eloszlása tekintetében is. (ILO)

Országoként más-más hagyománya van annak, hogyan tekintenek általában, és különösen a szociális partnerek a részmunkaidős foglalkoztatásra. A részmunkaidős munka tekinthető egyrészt a hagyományos nemi szerepeket tükröző végterméknek, a hangsúlyt a részmunkaidős foglalkoztatásnak a fizetés, az előléptetés, a nyugdíjjogosultság stb. tekintetében fennálló hátrányaira helyezve. Másrészt viszont a nők munkaerőpiaci részvételének – és így legalábbis bizonyos mértékig a gazdasági függetlenségük – növelésének eszközeként is felfogható.

Egyéni védőeszközök

Az egyéni védőeszközök olyan eszközök, amelyeket a különböző veszélyeknek való kitettség minimalizálása érdekében viselnek. Az egyéni védőeszközök közé tartoznak például a kesztyűk, a láb- és szemvédők, a hallásvédő eszközök (füldugók, fültokok), a védősisakok, a légzőmaszkok és a teljes testet fedő ruhák. (Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, OSHA)

A munkáltatóknak biztosítaniuk kell az egyéni védőeszközöket munkavállalóik számára, és gondoskodniuk kell azok használatáról.

A női munkavállalók esetében az egyéni védőeszközöket a női testhez kell igazítani.

Nem

A nem azon biológiai jellemzőkre utal, amelyek az embereket nőként vagy férfiként határozzák meg. Ezek a biológiai jellemzők nem zárják ki egymást, mivel vannak olyan egyének, akik mindkét félével rendelkeznek, de ezek a jellemzők általában férfiként vagy nőként különböztetik meg az embereket. (Eige)

Nemekre lebontott statisztika

A nemekre lebontott statisztika a nőkre és a férfiakra vonatkozóan külön gyűjtött és lajstromozott adatokat jelenti. Lehetővé teszi a nők és férfiak közötti különbségek mérését különböző társadalmi és gazdasági dimenziókban, és ez a genderstatisztika készítésének egyik követelménye. A nemek szerinti adatok megléte nem garantálja például azt, hogy az adatok előállításánál használt fogalmakat, meghatározásokat és módszereket úgy alakították ki, hogy azok tükrözzék a nemi szerepeket, a társadalmi kapcsolatokat és egyenlőtlenségeket, ezért a nemek szerint lebontott adatok gyűjtése csak a genderstatisztika egyik jellemzője. (Eige)

Szexizmus

Az a feltételezés, meggyőződés vagy állítás, hogy az egyik nem magasabb rendű a másiknál, amelyet gyakran a társadalmi szerepek nemi alapon történő hagyományos sztereotipizálásával összefüggésben fejeznek ki, és amely az állítólagosan gyengébb nem tagjaival szemben hátrányos megkülönböztetés alkalmazását eredményezi. Az Európa Tanács nemek közötti egyenlőségi glosszáriuma

Szexuális zaklatás

Az isztambuli egyezmény 40. cikke: A „[...] nem kívánt, szexuális természetű szóbeli, nem szóbeli vagy fizikai cselekmény, amelynek célja vagy hatása egy személy méltóságának megsértése, különösen akkor, ha az megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezetet teremt”. Az Európa Tanács nemek közötti egyenlőségi glosszáriuma

Különleges intézkedések

Egy adott csoportot célzó intézkedések, amelyek célja a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése és megelőzése, illetve a meglévő attitűdökből, magatartásformákból és struktúrákból eredő hátrányok ellensúlyozása.

Olyan fellépés, amely célja, hogy bizonyos embercsoportok tagjai – jelen esetben a nők – ugyanolyan mértékben részesüljenek a számukra biztosított jogokból, mint más csoportok tagjai – jelen esetben a férfiak. (Eige)

A munka és a magánélet közötti egyensúly

A „munka és a magánélet közötti egyensúly” kifejezés nemcsak az eltartott hozzátartozók gondozására vonatkozik, hanem a „tanórán kívüli” feladatokra vagy fontos életprioritásokra is. A munkafeltételeknek kellően rugalmasnak kell lenniük ahhoz, hogy lehetővé tegyék mindkét nem munkavállalói számára az egész életen át tartó tanulást, valamint a további szakmai és személyes fejlődést, amelyek nem feltétlenül kapcsolódnak közvetlenül a munkavállaló munkájához.

Az egyezmény és az államok e meglehetősen homályos területen fennálló kötelezettségei szempontjából azonban a munka és a családi élet közötti egyensúly központi szerepet tölt be az esélyegyenlőség előmozdításának elve és célkitűzései szempontjából. A karrierlehetőségek javításával, az egész életen át tartó tanulással és más személyes és szakmai fejlődési tevékenységekkel

kapcsolatos kérdések másodlagosnak tekintendők ahhoz a célkitűzéshez képest, hogy a férfiak és nők között egyenlőbben oszoljanak meg a családi és háztartási, valamint a munkahelyi kötelezettségek. (Eige)

Az (EU) 2019/1158 irányelv a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról, 3. cikk:

- a) „**apasági szabadság**”: az apák vagy – ha és amilyen mértékben a nemzeti jog elismeri – a velük egyenjogú társszülők számára a gyermek születése alkalmával gondozás nyújtása céljából biztosított munkahelyi szabadság;
- b) „**szülői szabadság**”: gyermek születése vagy örökbefogadása esetén a gyermek gondozása céljából a szülőknek biztosított munkahelyi szabadság;
- c) „**gondozói szabadság**”: az egyes tagállamok által meghatározott, a munkavállalóknak abból a célból biztosított munkahelyi szabadság, hogy súlyos egészségügyi okból jelentős mértékű gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójuknak vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújtsanak;
- d) „**gondozó**”: az egyes tagállamok által meghatározott munkavállaló, aki súlyos egészségügyi okból jelentős mértékű gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójának vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt;
- e) „**hozzátartozó**”: a munkavállaló fia, lánya, anyja, apja, házastársa vagy élettársa, amennyiben a nemzeti jog elismeri az ilyen élettársi viszonyt;
- f) „**rugalmas munkafeltételek**”: a munkavállalók számára lehetőség arra, hogy átszervezzék munkarendjüket, többek között távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján.