

**“Eiropas sociālo partneru nolīgums par sievietēm dzelzceļa nozarē,  
ko noslēgusi Eiropas Dzelzceļu un infrastruktūras uzņēmumu kopiena (CER)  
un Eiropas Transporta darbinieku federācija (ETDF)”**

**2021. gada 5. novembrī**

## **Preambula**

Eiropas nozares sociālā dialoga komitejā CER un ETDF aktīvi darbojas kopš 2004./2005. gada, lai labāk veicinātu sieviešu pārstāvību un integrēšanu savā nozarē, veicot dažādus pētījumus un sniedzot kopīgas rekomendācijas. Kopš 2012. gada sociālie partneri CER un ETDF ir regulāri publicējuši gada pārskatus (*WiR (Women in Rail)* pārskats — “Sievietes dzelzceļa nozarē”), kuros tika analizēti 12 rādītāji, lai novērotu šajā jautājumā sasniegto virzību. *WiR* pārskatu rezultāts ir parādījis, ka ir jāstiprina centieni palielināt sieviešu pārstāvību un dzimumu līdztiesību dzelzceļa nozarē. Savā sociālā dialoga Darba programmā 2018./2019. gadam CER un ETDF nolēma sākt sarunas par saistošu autonomu nolīgumu saskaņā ar LESD<sup>1</sup> 155. pantu par dzimumu līdztiesības un dzimumu dažādības veicināšanu dzelzceļa nozarē.

Šis saistošais autonomais Eiropas nolīgums atbilst Eiropas Savienības mērķiem un problēmām. Savienība, kurā valda līdztiesība, patiešām ir viena no Urzulas fon der Leienas vadītās Komisijas galvenajām prioritātēm. Tas ir uzsvērts jaunā diskriminācijas novēršanas tiesību akta priekšlikumā un Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam. Šajā stratēģijā ir ieskicētas vairākas galvenās darbības, tostarp ar dzimumu saistītas vardarbības izbeigšana (tostarp seksuālas uzmākšanās izbeigšana), vienlīdzīgas līdzdalības un iespēju nodrošināšana darba tirgū (tostarp vienāda darba samaksa) un dzimumu līdzsvara nodrošināšana lēmumu pieņemšanā, piemēram, uzņēmumu padomēs. Turklāt Dzimumu līdztiesības stratēģijā ir prasīts konkrēti rīkoties, lai Savienības noteikumi par darba un privātās dzīves līdzsvaru sievietēm un vīriešiem darbotos praksē, nodrošinot, ka dalībvalstis transponē un īsteno šos noteikumus. Turklāt CER un ETDF pievienojās platformai “Sievietes transporta nozarē — ES platforma pārmaiņām”, ko 2017. gadā izveidoja transporta komisārs, lai meklētu risinājumus, kā palielināt sieviešu nodarbinātību transporta nozarē.

Dzimumu dažādība ir bagātināšanas un labāka snieguma avots. Tā veicina labākus darba apstākļus visiem strādājošajiem un gaisotni, kurā valda darbinieku savstarpēja cieņa. Piesaistīt vairāk sievietes dzelzceļa nozarei un noturēt viņas šajā nozarē ir svarīgi vairāku iemeslu dēļ.

- Dzelzceļa nozarē demogrāfiskās pārmaiņas rada izaicinājumus, un uzņēmumi atzīst, ka tiem nebūtu jālaiž garām iespēja piesaistīt darbam sievietes, kas ir puse no populācijas.
- Sievietes, kas strādā darbavietās, kurās dominē vīriešu darbaspēks, ar lielāku varbūtību piedzīvo diskrimināciju, seksuālu uzmākšanos un neatbilstošu uzvedību; uzņēmums, kurā ir līdzsvarotāks dzimumu sadalījums, veicina uzņēmuma un darba kultūru, kurā valda lielāka cieņa.
- Darbavietas uzlabojumi no sieviešu skatupunkta, piemēram, pietiekamu un atbilstošu sanitāro telpu nodrošināšana stacionārajam un mobilajam personālam, vai veselības un drošības apstākļu nodrošināšana darbavietā, kā arī labāks darba un privātās dzīves līdzsvars palīdz noturēt sievietes šajā nozarē. Tas tā ir arī gadījumos, kad tiek nodrošināta vienāda darba samaksa, piemēram, izstrādājot dzimumneitrālas klasifikācijas sistēmas.

---

<sup>1</sup> Līgums par Eiropas Savienības darbību (LESD).

- Lielāka automatizācija un digitalizācija dzelzceļa nozarē rada jaunas darba iespējas, kas jo īpaši ir pievilcīgākas sievietēm transporta nozarē, un tāpat arī vīriešiem. Nākotnē ir svarīgi nodrošināt, ka tiek garantēta dažādība, jo īpaši ar IT inovācijām saistītajos darbos un IT produktu izstrādē.
- Turklāt dzelzceļa nozarē, kurā joprojām dominē vīriešu darbaspēks, horizontālā segregācija, piemēram, sieviešu trūkums inženierzinātņu un tehniskajās profesijās, ir viens no būtiskākajiem faktoriem, kas veicina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. Turklāt, piesaistot sievietes ar *STEM\** izglītību (\*zinātne, tehnoloģija, inženierzinātnes un matemātika), tas var palīdzēt uzņēmumiem mazināt prasmju trūkumu, palielināt sieviešu nodarbinātību un produktivitāti un tādējādi mazināt dzimumu profesionālo segregāciju.
- Sieviešu iesaistīšana darba tirgū, salāgojot viņu izglītības profilu un nozarē pieejamās darbavietas, sniedz uzņēmumiem inovatīvās spējas un iespēju savā labā izmantot labākos pieejamos talantus, vienlaikus paturot prātā, ka vairumā ES valstu sievietēm bieži vien ir labāki izglītības rezultāti nekā vīriešiem un augstāks vidējais izglītības līmenis.
- Visi pieejamie pētījumi (piemēram, *Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young*) rāda, ka jauktos darba kolektīvos, kuros nepietiekami pārstāvētais dzimums ir vismaz 30 %, ir ievērojami lielākas problēmu risināšanas kompetences un inovatīvās spējas, proti, tie strādā produktīvāk nekā homogēnie kolektīvi. Ja nepietiekami pārstāvētā dzimuma grupa veido vismaz 1/3 daļu no darbaspēka, tai ir pietiekami daudz pašpārliecinātības, lai virzītu idejas un liktu sevi sadzirdēt.
- Pašu dzelzceļa uzņēmumu interesēs ir īstenot dzimumu dažādību darbaspēka sastāvā un nodrošināt sieviešu pārstāvību pienācīgā līmenī visās profesiju grupās un vadības līmeņos.

Eiropas sociālie partneri pieņem, ka darba kultūrā valdošie stereotipi, diskriminācija, (seksuāla) uzmākšanās un neatbilstoša uzvedība kavē sievietes pievienoties dzelzceļa uzņēmumiem vai tajos palikt. Ar šo autonomo nolīgumu tā parakstītāji vēlas piesaistīt vairāk sieviešu dzelzceļa nozarei un radīt pareizus pamatnosacījumus, lai noturētu tās uzņēmumos un nozarē. Parakstītāji apņemas attīstīt dzimumu līdztiesību un dzimumu dažādības pārstāvību dzelzceļa nozarē. Dzimumu līdztiesība un dzimumu dažādība ir jautājumi, kas jārisina uzņēmumiem, kā arī arodbiedrībām.

Izvēloties autonoma nolīguma instrumentu saskaņā ar LESD 155. pantu, parakstītājas puses vēlas panākt, lai šā nolīguma noteikumi būtu saistoši. Ar saviem parakstiem tās apņemas aktīvi veicināt šo nolīgumu un nodrošināt, ka to biedri rīkojas uzņēmuma līmenī, lai īstenotu visus šā nolīguma elementus, vienlaikus atstājot pašu CER un ETDF biedru ziņā to, kā tie pielāgos īstenošanu savai konkrētajai situācijai, ražošanas attiecību sistēmām un tiesiskajai videi.

Sociālie partneri darīs visu iespējamo, lai virzītu šo nolīgumu un tā saturu dzelzceļa nozarē un lai attiecīgie uzņēmumi to īstenotu.

Sociālie partneri CER un ETDF, kas ir apsprieduši un noslēguši šo nolīgumu ilgā sarunu procesā, tajā ietvertos principus un vērtības nešaubīgi veicinās un īsteno arī savā organizācijā un attiecīgi savu biedru rindās.

## 1. pants. Nolīguma mērķis

Šā autonomā nolīguma mērķi ir šādi:

- piesaistīt dzelzceļa nozarei vairāk sieviešu, jo īpaši jomās, kurās sievietes ir kopumā nepietiekami pārstāvētas,

- palielināt dzelzceļa nozarē dzimumu dažādību un izbeigt profesionālo segregāciju, pamatojoties uz dzimumu,
- radīt pievilcīgu darba vidi, lai dzelzceļa uzņēmumi un nozare kļūtu par pievilcīgu darba devēju sievietēm un lai ilgtermiņā noturētu tās,
- radīt tādu darba vidi, kurā ir izskausta stereotipiska domāšana un vīriešu dominances kultūra, kas ir priekšnosacījums tam, lai noturētu sievietes dzelzceļa uzņēmumos un nozarē,
- novērst dzimumu diskrimināciju,
- nodrošināt vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem dzelzceļa nozarē visos līmeņos un visās jomās,
- sasniegt dzimumu līdztiesību.

## 2. pants. Piemērošanas joma

Šā autonomā nolīguma parakstītāji ir Eiropas sociālie partneri dzelzceļa nozarē, proti, Eiropas Dzelzceļu un infrastruktūras uzņēmumu kopiena (*CER*) un Eiropas Transporta darbinieku federācija (*ETDF*).

Šis nolīgums attiecas uz visiem darbiniekiem, kuri nodarbināti dzelzceļa nozares uzņēmumos vai uzņēmumu grupās, kas ir *CER* biedri.

Šajā nolīgumā ir noteikti minimālie standarti. Dzelzceļa uzņēmumi ir aicināti paplašināt pašreizējos standartus un ieviest turpmākus pasākumus, lai sasniegtu dzimumu līdztiesību dzelzceļa nozarē.

Citas organizācijas un uzņēmumi ir aicināti piemērot šā nolīguma noteikumus, lai palielinātu dzimumu līdztiesību un dažādību visā dzelzceļa nozarē.

## 3. pants. Definīcijas

Turpmāk minētās definīcijas un jēdzieni sniedz norādes uzņēmumiem un sociālajiem partneriem šī nolīguma īstenošanai. To sākāks apraksts ir sniegts 2. pielikumā.

Pozitīva rīcība, tieša diskriminācija, netieša diskriminācija, sieviešu iespēju veicināšana, vienlīdzīga attieksme pret sievietēm un vīriešiem, dzimstiskās izpratnes veicināšana, ar dzimumu saistīti aizspriedumi, dzimumu līdztiesība, dzimumbalstīti rādītāji, integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai, vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība, dzimumu statistika, dzimumu segregācija, dzimumu stereotipi, dzimumsensitīva pārraudzība, neapzināti aizspriedumi, darba novērtēšanas metode, multiplā diskriminācija, darba samaksas atšķirība, maternitātes, paternitātes un vecāku atvaļinājums, nepilna laika darbs, individuālie aizsardzības līdzekļi, dzimums, pēc dzimuma dezagregēti statistikas dati, seksisms, seksuāla uzmākšanās, īpaša rīcība vai pasākumi, darba un privātās dzīves līdzsvars.

## 4. pants. Principi

Dzimumu līdztiesības un dažādības pamatā ir nediskriminēšanas principi (tiešas un netiešas diskriminācijas neesamība), vienlīdzīga attieksme un vienlīdzīgas iespējas.

Lai ievērotu šos principus, parakstītājas puses uzskata, ka ir būtiski novērst un apkarot visu veidu diskriminējošo praksi.

## **5. pants. Dzimumu līdztiesības un dažādības politika (politikas jomas un to principi un pasākumi)**

5.1. 24 mēnešu laikā pēc šā nolīguma parakstīšanas katrs CER iesaistītais uzņēmums definē un īsteno dzimumu līdztiesības un dzimumu dažādības politiku, ņemot vērā šā nolīguma 6. panta c) un d) apakšpunktu. Uzņēmumiem būtu jādefinē šī politika pirmo 12 mēnešu laikā pēc parakstīšanas, atainojot principus un pasākumus, kā noteikts šādās politikas jomās.

- 1. politikas joma. Vispārējā dzimumu līdztiesības politika
- 2. politikas joma. Līdzsvarotas dzimumu pārstāvības mērķi
- 3. politikas joma. Pieņemšana darbā
- 4. politikas joma. Darba un privātās dzīves saskaņošana
- 5. politikas joma. Karjeras attīstība
- 6. politikas joma. Vienāda darba samaksa un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība
- 7. politikas joma. Darba aizsardzība un darba vide
- 8. politikas joma. Seksuālas uzmākšanās un seksisma novēršana

5.2. Šajā pantā uzskaitītie pasākumi ir obligāti visiem uzņēmumiem un ir jāīsteno. Šā nolīguma 1. pielikumā uzskaitītos pasākumus ir ļoti vēlams īstenot (vajadzētu īstenot), vai arī tie ir uzskaitīti kā risinājumi/iespējas, kurus uzņēmumi var izlemt piemērot (varētu piemērot).

5.3. Šajās 8 politikas jomās ir jāīsteno šādi principi un pasākumi.

### **1. politikas joma. Vispārējā dzimumu līdztiesības politika**

#### **Princips**

Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir ES pamatvērtība un pamatmērķis. Tāpēc dzimumu līdztiesību darbavietā nodrošina, ievērojot nediskriminēšanas, vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīgu iespēju principu. Nav atļauta tieša un netieša diskriminācija.

#### **Pasākumi**

1. Dzimumu līdztiesību iekļauj uzņēmuma politikā, vīzijā un mērķos. Uzņēmumi apņemas šos principus un pasākumus piemērot savā organizācijā.
2. Uzņēmumi izstrādā, īsteno un uzrauga dzimumu līdztiesības politiku, izmantojot lejupejošu pieeju. Augstākā līmeņa vadība sniedz atbalstu. Mērķis ir mainīt darba kultūru, lai tā būtu brīva no dzimumu stereotipiem.
3. Uzņēmumi pieņem politikas dokumentu, kurā nosaka uzņēmuma vērtības saistībā ar vienlīdzību un to, kā šīs vērtības tiks praktiski ieviestas savās attiecīgajās organizācijās. Šis dokuments var būt stratēģijas dokuments, politikas dokuments, rezolūcija, ētikas kodekss vai kāds cits attiecīgais dokuments.

Šā dokumenta galvenie elementi ir:

- a. uzņēmuma vīzija dzimumu līdztiesības jomā, piemēram, mērķis veicināt un augstu vērtēt dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas visiem un panākt, lai darba kultūra būtu brīva no dzimumu stereotipiem;
  - b. apņemšanās nodrošināt visa personāla līdztiesību un īstenot pasākumus, kas saistīti ar uzņēmuma vīziju;
  - c. paziņojums, ka uzņēmums apņemas apkarot seksuālu uzmākšanos, aizskarošu izturēšanos un seksismu, iekļaujot attiecīgos pasākumus;
  - d. komunikācijas stratēģija, kā politiku darīt zināmu visiem darbiniekiem un visos vadības līmeņos;
  - e. dzimumu līdztiesības politikas uzraudzība un novērtēšana.
4. Papildus tam ir jānosaka, ka dzimumu līdztiesības stratēģija ir uzņēmuma augstākās vadības atbildība. Stratēģijā ietilpst:
- mērķi,
  - termiņi,
  - pasākumi,
  - atbildības noteikšana,
  - uzraudzība un novērtēšana,
  - ziņošana.

Izņemot saistošos pasākumus, uzņēmums izvēlas stratēģijas elementus saskaņā ar uzņēmuma dzimumpolitiku.

Turpmākie pasākumi ir uzskaitīti 1. pielikumā.

\*\*\*

## **2. politikas joma. Līdzsvarotas dzimumu pārstāvības mērķi**

### **Princips**

Palielināt dzimumu līdzsvaru darbaspēka sastāvā un uzņēmuma vadībā un nodrošināt sievietu atbilstīgu pārstāvību uzņēmumu padomēs, kas ir nosacījums tam, lai labotu dzimumu nelīdzsvarotību un izmantotu visu potenciālu, ko sniedz jaukts darbaspēks dzelzceļa nozarē.

### **Pasākumi**

1. Uzņēmumi nosaka mērķi sasniegt līdzsvarotāku dzimumu pārstāvību, jo īpaši palielinot nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvaru, ja ir liela nelīdzsvarotība.
2. Lai sasniegtu līdzsvarotu dzimumu pārstāvību attiecībā uz visu darbaspēku un/vai konkrētās profesiju kategorijās, uzņēmumiem būtu jāidentificē galvenie šķēršļi un jāīsteno atbilstīgi pasākumi.

Turpmākie pasākumi ir uzskaitīti 1. pielikumā.

\*\*\*

### **3. politikas joma. Pieņemšana darbā**

#### **Princips**

Lai mudinātu sievietes pieteikties vakancei vai veidot karjeru dzelzceļa nozarē, uzņēmumiem viņas ir tieši jāuzrunā visā komunikācijas un darbā pieņemšanas procesā, tostarp darba aprakstos.

#### **Pasākumi**

1. Darba devēji visos uzņēmuma komunikācijas resursos — tīmekļa vietnēs, žurnālos, sociālajos medijos utt. — lieto iekļaujošu un dzimumsensitīvu valodu, pamatojoties uz nediskriminēšanas principu. Darba piedāvājumus formulē tādā veidā, kas uzrunā sievietes, tostarp izvēloties attēlus.
2. Kandidātu atlases speciālisti darba intervijas vada nediskriminējošā veidā. Tāpēc viņus regulāri apmāca, lai vairotu izpratni un prasmes šajā jautājumā.
3. Uzņēmumi pārskata darba profilu aprakstus, lai novērstu uz dzimumu stereotipiem balstītus kritērijus un nodrošinātu, ka jaunie darba profili ir iekļaujoši.
4. Lai piesaistītu dzelzceļa nozarei potenciālās kandidātes, jaunas sievietes, studentes un stažieres, uzņēmumiem būtu jāizstrādā turpmākas darbības, piemēram, kampaņas un iniciatīvas skolās un universitātēs, lai reklamētu dzelzceļa profesijas, jo īpaši tehniskās profesijas sievietēm.

\*\*\*

### **4. politikas joma. Darba un privātās dzīves saskaņošana**

#### **Princips**

Iespēja saskaņot darbu un privāto dzīvi ir pamats tam, lai piesaistītu un noturētu sievietes dzelzceļa nozarē. Elastīgs darba režīms, kā arī maternitātes, paternitātes, vecāku un aprūpētāja atvaļinājums var būtiski uzlabot darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvaru. Visiem darbiniekiem un visu veidu profesijās jābūt pieejamiem dažādiem līdzekļiem.

#### **Pasākumi**

1. Darba devējiem būtu jānodrošina darbiniekiem iespēja izvēlēties elastīgu darba režīmu, ņemot vērā darbinieku individuālās vajadzības. Elastīgs darba režīms būtu jānodrošina arī darbiniekiem, kuri strādā ar dzelzceļa ekspluatāciju saistītās profesijās (proti, darbiniekiem, kuri strādā maiņās un sniedz pakalpojumus pēc slīdošā grafika).
2. Ņem vērā esošos tiesību aktus, piemēram, Direktīvu (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, jo īpaši tās 9. pantu.
3. Uzņēmumi nodrošina, ka elastīgais darba režīms negatīvi neietekmē profesionālo un ar darbu saistīto kompetenču pilnveidi.

Turpmākie pasākumi ir uzskaitīti 1. pielikumā.

\*\*\*

## **5. politikas joma. Karjeras attīstība**

### **Princips**

Dzelzceļa nozarē sievietes joprojām ir nepietiekami pārstāvētas. Tādējādi līdz šim īstenotajai rīcībai ir jābūt intensīvākai, lai veicinātu un atbalstītu sieviešu paaugstināšanu amatā un karjeras attīstību visos līmeņos.

### **Pasākumi**

1. Attiecībā uz karjeras virzību uzņēmuma iekšienē uzņēmumi piemēro tos pašus nediskriminēšanas principus, kas tiek piemēroti kandidātu atlasei no ārienes.
2. Uzņēmumiem ir jānodrošina, ka sievietēm ir līdzvērtīga piekļuve visiem pilnveides un kvalifikācijas pasākumiem visos līmeņos, tostarp augstākajos amatos. Tas attiecas arī uz sievietēm, kuras nestrādā pilna laika darbu.
3. Uzņēmumiem jāizstrādā sava karjeras attīstības novērtēšanas sistēma, pamatojoties uz dzimumneitrāliem rādītājiem, un jāizvērtē darba kvalitāte un rezultāti.
4. Uzņēmumi katram vadošajam amatam atlasīto kandidātu galīgajā sarakstā iekļauj vismaz vienu sievieti kā iespējamo kandidāti. Atkāpes ir iespējamās tikai tad, ja ir veikti visi iespējamie un konkrētie pasākumi, lai identificētu pareizo kandidāti.
5. Visi darbinieki ir jāinformē par augstāka amata vakances parādīšanos un to, ka viņi var pieteikties šai vakancei. Cilvēkresursu nodaļas aktīvi informē sievietes par šīm iespējām un mudina viņas tās izmantot.

Turpmākie pasākumi ir uzskaitīti 1. pielikumā.

\*\*\*

## **6. politikas joma. Vienāda darba samaksa un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība**

### **Princips**

Tiesības uz vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu ir viens no ES pamatprincipiem, kas ir nostiprināts Romas līgumā un ir jāīsteno. Lai efektīvi īstenotu tiesības uz vienādu darba samaksu, pamatā ir jānodrošina, ka uzņēmumam ir pārredzama visu darbinieku atalgojuma sistēma.

### **Pasākumi**

1. Uzņēmumi nedrīkst pieļaut dzimumu diskrimināciju attiecībā uz atalgojuma līmeni, algas paaugstinājumu un prēmiju piešķiršanu.

Tāpēc uzņēmumiem būtu:

- atkārtoti jāizvērtē atalgojuma politika (biežumu nosaka atkarībā arī no uzņēmuma lieluma un resursiem), novērtējumā jāiekļauj nediskriminēšanas un vienlīdzības aspekti,
  - jānovērtē un jāsalīdzina darba vērtība, pamatojoties uz tādiem objektīviem kritērijiem kā izglītības, profesionālās un apmācības prasības, prasmes, centieni un atbildība, veiktie darbi un uzdevumu būtība, kuru mērķis ir novērst vai identificēt un apkarot iespējamo diskrimināciju darba samaksas ziņā, kas balstās uz dzimumselektīvu atalgojuma skalu.
2. Darba devēji uzrauga sieviešu un vīriešu atalgojuma līmeni salīdzināmos amatos.

Turpmākie pasākumi ir uzskaitīti 1. pielikumā.

\*\*\*

## **7. politikas joma. Darba aizsardzība un darba vide**

### **Princips**

Uzņēmumiem, izstrādājot preventīvo pasākumu politiku, lai nodrošinātu darba aizsardzību un drošu darba vidi, ir jāizvērtē arī ar dzimumu saistīti aspekti, lai tiktu ņemtas sieviešu īpašās vajadzības. Tas palīdz noturēt sievietes dzelzceļa nozarē.

### **Pasākumi**

1. Uzņēmumi nodrošina abiem dzimumiem iespējami labi pielāgotus individuālos aizsardzības līdzekļus (IAL) (dažādi izmēri, kas der sievietēm), ņemot vērā sieviešu specifiku, darbībām un darbinieku kategorijām, kurām nepieciešami IAL. IAL ir jābūt izstrādātiem un izgatavotiem tā, lai tie ērti iegultos pareizā stāvoklī un tos būtu ērti lietot, un tiem ir jābūt izstrādātiem atbilstoši dzimumam, lai tie derētu visiem darbiniekiem atbilstoši ķermeņa uzbūvei.
2. Sanitārajām telpām ēkās ir jābūt tādām, lai nodrošinātu privātuma un drošības standartus, raugoties no vīriešu un sieviešu skatupunkta, un uzņēmumi pārliecinās par privātuma un drošības līmeni. Uzņēmumi atzīst šā jautājuma svarīgumu.
3. Papildus vispārējām saistībām attiecībā uz veselību un drošību, kā arī darbinieku drošību darba devēji, ja iespējams, nodrošina atbilstošus drošības un drošuma apstākļus sievietēm, kuras strādā vilcienos, jo īpaši vēlu vakaros vai nakts stundās.

Turpmākie pasākumi ir noteikti 1. pielikumā.

\*\*\*

## **8. politikas joma. Seksuālas uzmākšanās un seksisma novēršana**

### **Princips**

Drošība un savstarpēja cieņa ir izšķirīgi svarīga visu darbinieku labsajūtai, un tas savukārt ietekmē viņu darba sniegumu. Aizskaroša izturēšanās, seksuāla uzmākšanās un seksisms ir indivīdu pazemojoša un viņa labsajūtu, vērtības vai cieņu degradējoša uzvedība; tā nav pieļaujama un var negatīvi ietekmēt uzticētā darba kvalitāti. Turklāt šāda veida uzvedība rada arī reālas ekonomiskas sekas, kas izpaužas



kā prombūtne, personāla mainība un zema darbinieku labsajūta. Aizskaroša izturēšanās ir uzskatāma par diskrimināciju.

Ikvienam ir tiesības uz cieņpilnu attieksmi, un tāpēc ir jāveic pasākumi, lai novērstu un apkarotu seksuālu uzmākšanos un seksismu.

### **Pasākumi**

1. Izstrādā politiku seksuālas uzmākšanās, aizskarošas izturēšanās un seksisma novēršanas jomā. Tajā būtu:
  - skaidri jānorāda, kāda uzvedība tiek uzskatīta par neatbilstošu darba kolektīvā,
  - jāpaskaidro, ka šāda uzvedība noteiktos apstākļos var būt prettiesiska,
  - jānorāda, ka visu veidu neatbilstoša uzvedība tiks apkarota un par to tiks piemērotas sankcijas, un ka šāda uzvedība netiks atļauta vai piedota,
  - jāietver skaidras, samērīgas/pakāpeniskas un pareizi piemērotas disciplinārās procedūras.
2. Vadītājiem ir pienākums īstenot šo politiku un veikt korektīvus pasākumus savā organizācijā. Lai vadītājiem būtu leģitimitāte, viņiem pašiem ir jārāda priekšzīmīga uzvedība. Viņiem ir izšķirīgi svarīga loma seksuālas uzmākšanās un citas neatbilstošas uzvedības novēršanā un soda piemērošanā.
3. Ir jāpārskata un jāuzrauga politikas īstenošanas gaita un tās efektivitāte.
4. Uzņēmumi nekavējoties reaģē uz aizskarošu uzvedību, ja tā ir konstatēta, un piedāvā pasākumus, lai to atrisinātu/novērstu.
5. Lai aizsargātu cietušos gadījumā, kad tiek ziņots par starpgadījumu, ir jānodrošina viņu privātums nolūkā novērst diskriminējošus pasākumus.

Turpmākie pasākumi ir noteikti 1. pielikumā.

### **6. pants. Uzņēmumu dzimumu līdztiesības politikas izstrādes un īstenošanas principi**

Izstrādājot uzņēmumā dzimumu līdztiesības un dažādības politiku un īstenojot pasākumus, ir jāievēro un jāsasakaņo turpmāk minētie principi:

- a) jāizvairās no dublēšanās. Ja uzņēmuma dzimumu līdztiesības un dažādības politikā jau ir īstenots 5. pantā uzskaitītais pasākums, uzskatāms, ka tas ir saskaņā ar šo nolīgumu;
- b) ja pasākumi, jo īpaši tie, kas attiecas uz darba un privātās dzīves līdzsvara jomu, ietekmē uzņēmuma organizatoriskās un darbības vajadzības pakalpojumu regularitātes, drošības un drošuma ziņā, uzņēmumu vajadzības būtu jālīdzsvaro ar darbinieku vajadzībām, ciktāl runa ir par profesijām, kas attiecas uz dzelzceļa ekspluatāciju;
- c) par šajā nolīgumā norādītās politikas un pasākumu izstrādi un īstenošanu uzņēmumos rīko sociālo dialogu; ir jāiesaista arodbiedrības;

- d) izstrādē un īstenošanā ņem vērā katras valsts/uzņēmuma tiesību normas un ražošanas attiecību sistēmas, iekļaujot dažādus sociālo partneru oficiālas informēšanas instrumentus, tostarp darba koplīguma slēgšanas sarunas.

## **7. pants. Ziņošana**

Parakstītājas puses piekrīt uzraudzīt uzņēmumu īstenotos pasākumus un sniegt ikgadējos datus izmantošanai Eiropas pārskatā (*WiR* pārskatā)<sup>2</sup>, kas tiks sagatavots reizi 2 gados.

*WiR* pārskatā tiks analizēti rādītāji (ko snieguši uzņēmumi iedalījumā pa dzimumiem), un, pamatojoties uz tiem, tiks atkārtoti vērtētas šajā nolīgumā ietvertās stratēģijas un politikas jomas.

*WiR* pārskatā tiek ņemti vērā gan uzņēmumu ieviestie kvalitatīvie aspekti (piemēram, dzimumu dažādības un dzimumu līdztiesības pilnveidošanas pasākumi, šo pasākumu efektivitāte, to īstenošanas grūtības, labas prakses piemēri), gan kvantitatīvie aspekti (piemēram, statistikas rādītāji par sieviešu un vīriešu atšķirībām dažādos jautājumos, kas iekļauti 5. pantā un 1. pielikumā minētajās politikas jomās).

Sociālie partneri CER un ETDF kopīgi izvērtēs iespējas saņemt Eiropas finansējumu, kas nepieciešams *WiR* pārskata izstrādei (pamatojoties uz *WiR* nolīguma īstenošanu) ar Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāta atbalstu gan attiecībā uz to, kā izraudzīties pareizu budžeta pozīciju kā galveno avotu savu kopīgo darbību attīstīšanai, gan attiecībā uz attiecīgā pieteikuma iesniegšanu.

## **8. pants. Uzņēmumu politikas atkārtota novērtēšana**

Uzņēmumi periodiski pārvērtē dzimumu līdztiesības un dažādības politiku vismaz reizi 2 gados, pamatojoties uz uzraudzības, novērtēšanas un ziņošanas procesu. Šā nolīguma 7. pantā minētā ziņošana ir minimālā prasība.

## **9. pants. Pašreizējā nolīguma atkārtota novērtēšana**

Kad būs pagājuši divi gadi no šā nolīguma parakstīšanas brīža, Eiropas sociālie partneri atkārtoti novērtēs 5. pantā iekļautos obligātos noteikumus, jo īpaši 2., 4. un 6. politikas jomā ietvertos noteikumus. Tie apņemas atkārtoti apspriest politikas jomas, lai stiprinātu pasākumus, kas paredzēti šā nolīguma mērķu sasniegšanai. Tie arī ņems vērā attiecīgo ES tiesību aktu<sup>3</sup> izmaiņas.

## **10. pants. Īstenošana un turpmākā kontrole**

---

<sup>2</sup><https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&day=&month=&year=&sectorCode=SECT19&theMeCode=&typeCode=ATYP11&recipientCode=&mode=searchSubmit&search=Search>.

<sup>3</sup> Piemēram, Priekšlikums EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVAI par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu (COM(2021) 93 *final*).

Līguma 155. panta kontekstā ar šo autonomo Eiropas nolīgumu CER un ETDF biedri apņemas veicināt dzimumu līdztiesību un dažādību dzelzceļa nozarē un īstenot principus un pasākumus saskaņā ar 6. panta c) apakšpunktu un vadībai un darbaspēkam raksturīgās procedūras un praksi dalībvalstīs un Eiropas Ekonomikas zonas valstīs.

Kad būs pagājuši divi gadi no parakstīšanas brīži, parakstītāju pušu biedri ziņos CER un ETDF par šā nolīguma īstenošanu Eiropas dzelzceļa transporta nozares sociālā dialoga komitejā.

Neskarot 9. pantu, CER un ETDF apņemas divu gadu laikā pēc šā nolīguma parakstīšanas veikt vispārēju novērtējumu par tā īstenošanu un ietekmi.

**Briselē, 2021. gada 5. novembrī**

CET vārdā:

ETDF vārdā:

X

X

X

X

## **PIELIKUMI**

### **1. pielikums.**

Šajā pielikumā ir ietverti turpmākie ļoti ieteicamie un iespējamie pasākumi katrā no politikas jomām, kas attiecas uz šā nolīguma mērķu sasniegšanu.

#### **1. politikas joma. Vispārējā dzimumu līdztiesības politika**

1. Dzimumu līdztiesības jautājumi būtu jārisina, tiklīdz darba ņēmējs pievienojas organizācijai. To var darīt, informējot un/vai rīkojot apmācību, un tas būtu jāatkārto. Šai apmācībai nav jābūt konkrētai apmācībai par dzimumu līdztiesības jautājumiem, bet to var apvienot ar citām mācībām vai iekļaut kā darbā ievadīšanas procesa sastāvdaļu.
2. Uzņēmumiem būtu jāieceļ kontaktpersona, kas atbild par vienlīdzīgu iespēju jautājumiem, vai arī jāizveido organizācijās vienlīdzīgu iespēju departaments/nodaļa/komisija un/vai jāizveido apvienotās vienlīdzīgu iespēju iestādes. Tām ir jārosina, jāpieņem (atkarībā no uzņēmuma organizācijas / ražošanas attiecību sistēmas) un jāuzrauga pasākumi dzimumu līdztiesības jomā. Ja dzimumu līdztiesības tēma tiek aplūkota nolīgumā, iestāde, kas uzrauga nolīgumu, pilda vienlīdzīgu iespēju iestādes lomu. Iestāžu sanāksmes notiek vismaz reizi gadā.

3. Uzņēmumiem būtu jāiepazīstina ar iekšējiem statistikas datiem (vismaz reizi divos gados), lai gūtu pamatu uzņēmuma līdztiesības vīzijas un stratēģijas uzraudzībai un novērtēšanai. Statistikas datus vāc atsevišķi par uzņēmumā strādājošajām sievietēm un vīriešiem par tādām tēmām kā darbinieku skaits (kopējais, dalījumā pa profesiju grupām un vadības līmeņiem), pieņemšana darbā, apmācība un algas. Šie statistikas dati būtu jāizplata visos vadības līmeņos un uzņēmumā strādājošo pārstāvju vidū.

\*\*\*

## **2. politikas joma. Līdzsvarotas dzimumu pārstāvības mērķi**

1. Katram uzņēmumam būtu jāformulē cilvēkresursu īstermiņa un vidējā termiņa mērķi, ņemot vērā dzimumu dimensiju ("integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai"):
  - a. lai uzraudzītu dzimumu dažādības jomā veikto pasākumu efektivitāti, uzņēmuma/cilvēkresursu ziņojumos un statistikas datus būtu jāparāda, kā mainās sieviešu īpatsvars pret kopējo darbinieku skaitu un attiecīgā gadījumā — konkrētajās profesiju kategorijās. Šādu informāciju vajadzētu darīt pieejamu visiem vadītājiem;
  - b. lai sasniegtu līdzsvarotu dzimumu pārstāvību attiecībā uz visu darbaspēku un/vai konkrētās profesiju kategorijās, uzņēmumiem būtu jāidentificē galvenie šķēršļi un jāīsteno atbilstīgi pasākumi, kas nodrošinātu sieviešu nodarbinātību lielākā apmērā.

### **Vadības līmeņi**

2. Sieviešu īpatsvaram pirmajā un otrajā augstākajā vadības līmenī (kā to definējis uzņēmums) jābūt vismaz tādām, kāds ir sieviešu īpatsvars attiecībā pret kopējo darbaspēku. Par pozitīvu rīcību būtu uzskatāms pasākums, kad līdzvērtīgu vīriešu un sieviešu kārtas kandidātu gadījumā priekšroka tiktu dota sievietei (ja valsts tiesību akti to atļauj).

### **Uzraudzības un administratīvās padomes — uzņēmuma vadības pārstāvji**

3. Uzņēmumiem būtu jācenšas atainot vadības pārstāvju dzimumu dažādību attiecīgajās uzraudzības un administratīvajās padomēs, ņemot vērā sieviešu īpatsvaru attiecībā pret kopējo darbaspēku, ja vien valsts tiesību aktos nav paredzēts cits sieviešu īpatsvars padomēs.
4. Šie mērķi attiecas uz tām padomēm, kurās dzelzceļa uzņēmumiem ir tiesības iecelt to locekļus.

### **Uzraudzības un administratīvās padomes — darbinieku pārstāvji**

5. Darbinieku pārstāvju dzimumam uzņēmumu uzraudzības un administratīvajās padomēs arī jābūt līdzsvarotam.
6. Lai paaugstinātu dažādību, darbinieku pārstāvība dzelzceļa uzņēmumos cenšas izvirzīt sieviešu kārtas kandidātes ievēlēšanai, lai uzņēmumu uzraudzības un administratīvajās padomēs darbinieku pārstāvība / arodbiedrības delegācija atbilstu tam, kāds ir sieviešu īpatsvars attiecībā pret kopējo darbaspēku.

### **Īpašs gadījums**

7. Dzelzceļa uzņēmumos, kuros ir ļoti zems sieviešu īpatsvars attiecībā pret kopējo darbaspēku un tādējādi nebūtu pamata padomē veidot pārstāvību, tajā tomēr vajadzētu būt vismaz vienai sievietei.

\*\*\*

### **3. politikas joma. Pieņemšana darbā**

#### **Nav turpmāku pasākumu.**

\*\*\*

### **4. politikas joma. Darba un privātās dzīves saskaņošana**

#### **Nepilna laika darbs**

1. Darba devējiem būtu jārada iespēja strādāt nepilna laika darbu visos hierarhijas līmeņos un visu veidu darbos. Tomēr pirms lēmuma par nepilna laika darbu pieņemšanas būtu jāizvērtē citi elastīgi darba režīmi un jāpiedāvā tie attiecīgajam darbiniekam, lai netiktu negatīvi ietekmēta alga un pensija.

#### **Informācija**

2. Darba devējiem būtu jāinformē par elastīga darba laika un nepilna laika iespējām:
  - vadība (cilvēkresursu vadība un tehniskā vadība) par to, kā vadīt elastīgu darba režīmu un nepilna laika darbu un kā praktiski īstenot uzņēmuma pasākumus attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvaru, piemēram, rīkojot apmācības, ar bukletiem, uzņēmuma iekšējo tīklu, vadlīnijām cilvēkresursu nodaļai,
  - visi darbinieki un arodbiedrības, lai vairotu darbinieku piekrišanu, un attiecībā uz nepilna laika darbu, lai informētu par gaidāmajām finanšu sekām, piemēram, kā tas ietekmēs algas un pensijas.

#### **Risinājumi**

3. Var izmantot arī šādus iespējamus pasākumus (nepilnīgs saraksts).

Attiecībā uz elastīgu darba režīmu, piemēram:

- vieddarbs vai tāldarbs,
- atalgojuma vietā darba laika konts (reģistrē virsstundu darbu un kompensē ar brīvu laiku),
- ikgadējais darba laika konts (iespēja uzkrāt darba stundas par vairākiem gadiem, lai iegūtu ilgāku atvaļinājuma periodu),
- elastīgs darba laiks (pamata darba laiks, kad ir jābūt klātienē, un ierašanās birojā / došanās prom no biroja notiek elastīgā veidā).

Attiecībā uz nepilna laika darbu, piemēram:

- pēc maternitātes vai paternitātes atvaļinājuma, lai labāk saskaņotu bērnu aprūpi (šajā gadījumā ir jābūt prioritātei),

- ja nepieciešams aprūpēt ģimenes locekļus vai piederīgos, piemēram, vecākus, invalīdus utt. (šajā gadījumā jābūt prioritātei), tostarp kopīgās dzīvesvietas atdalīšana (piemēram, aprūpētāja atvaļinājuma gadījumā).

Attiecībā uz papildu pasākumiem maternitātes/paternitātes/vecāku atvaļinājuma gadījumā, piemēram:

- izmantojot iekšējo tīmekļa vietni vai citus rīkus, sniedz informāciju par likumiem, kas attiecas uz strādājošiem vecākiem, un par problēmām saistībā ar darbu, kas var gadīties grūtniecības laikā, maternitātes, paternitātes, vecāku atvaļinājuma laikā un pēc atgriešanās no vecāku atvaļinājuma,
- sniedz īpašu apmācību darbiniecēm un viņu vadītājiem pirms un pēc grūtniecības un maternitātes atvaļinājuma,
- sniedz informāciju par strukturālām izmaiņām, par personāla/nodaļas darbībām, par jaunu tehnoloģiju ieviešanu utt., darbiniekiem, kas atrodas maternitātes, paternitātes, vecāku, aprūpētāju atvaļinājumā ir jābūt informētiem,
- ievēro noteikumu, ka pēc maternitātes, paternitātes, vecāku, aprūpētāju atvaļinājuma darbiniekiem ir tiesības atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā darbā,
- darbiniekiem, kuri veic nepilna laika darbu vai izmanto paternitātes, maternitātes, vecāku un aprūpētāju atvaļinājumu, vajadzētu nodrošināt iespēju sazināties ar uzņēmumu, lai būtu pilnībā informēti par norisēm uzņēmumā, ja viņi to vēlas.

Attiecībā uz labsajūtu veicinošiem papildu pasākumiem uzņēmuma līmenī nolūkā saskaņot privāto dzīvi un darbu, piemēram:

- izglītības pakalpojumi, piemēram, bērnudārzs,
- skolas grāmatas, skolas transports, stipendijas,
- atpūtas centri,
- studiju brīvdienas,
- valodu kursi,
- asistenta pakalpojumi darbinieka ģimenes locekļiem, kuri ir vecāki par 75 gadiem vai kuri nav patstāvīgi.

\*\*\*

## **5. politikas joma. Karjeras attīstība**

1. Piederīgo individuālā aprūpe vai atbalsta sniegšana nedrīkstētu negatīvi ietekmēt pašu aprūpētāju karjeru (darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumi kā tādi nedrīkst būt diskriminācijas iemesls).
2. Uzņēmumiem būtu jāsaprot, ka jaunām sievietēm ir augsts potenciāls kļūt par vadītājām, un jāveicina viņu izaugsme mērķtiecīgā veidā, lai viņām dotu iespēju pārņemt vadošo lomu (piemēram, strādājot tandēmā ar pieredzējušiem vadītājiem).
3. Uzņēmumiem būtu jāveicina mācību kursi, lai sievietes pilnveidotu vadības un citas prasmes un virzītos pa karjeras kāpnēm. Būtu jāpiedāvā arī kursi, kuros sievietes pilnveidotu vispārīgās

prasmes, un jādod viņām iespēja attīstīt karjeru un ieņemt vadošus amatus. Šie kursi būtu jāriko tikai sievietēm.

4. Uzņēmumiem būtu jāveicina apmācība, kas ļautu sievietēm pāriet no tradicionālākiem sieviešu darbiem uz inovatīvākām/tehniskākām jomām.
5. Uzņēmumiem būtu jāmudina sievietes piedalīties neobligātās apmācībās un jāuzrauga viņu pilnveidošanās.

\*\*\*

## **6. politikas joma. Vienāda darba samaksa un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība**

### **Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana**

1. Darba devējiem būtu jāanalizē vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības cēlonis; jāsniedz konkrēti rādītāji un pasākumu kopums, lai likvidētu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību.
2. Darba devējiem būtu jāmazina maternitātes un paternitātes atvaļinājuma ietekme uz algas mainīgo daļu.
3. Darba devēji varētu mazināt apmeklējuma/klātbūtnes kritērija ietekmi, aprēķinot gada vai pēc padarītā darba izmaksājamās prēmijas / algas mainīgo daļu.

### **Pārredzamība. Informācija, komunikācija un ziņošana**

4. Darba devējiem būtu jānodrošina, ka darbiniekiem ir pieejami noteikumi un kritēriji (piemēram, tiesību akti, koplīgumi, nozares vai uzņēmuma noteikumi), kas tiek izmantoti, lai noteiktu atalgojuma mainīgos komponentus, piemēram, samaksu natūrā vai prēmijas. Diskriminācijas gadījumā visi šie pasākumi palielina darbinieku sekmīgu prasījumu izredzes. Šāda pārredzamība varētu uzņēmumiem palīdzēt izvairīties no diskriminācijas samaksas jomā.
5. Darba devējiem būtu jādod iespēja darbiniekiem iegūt informāciju par katrai darbinieku kategorijai (piemēram, profesijām) piemērojamo samaksas līmeni, aplūkojot vienādu darbu / vienādi vērtīgu darbu iedalījumā pa dzimumiem.

### **Tiesībaizsardzība**

6. Darba devējiem būtu jānodrošina, ka darbiniekiem, kuriem ir bažas par diskrimināciju darba samaksas ziņā, ir pieejami pārsūdzības/sūdzības līdzekļi.
7. Darba devēji varētu informēt darbiniekus par to, kā risināt situāciju, ja viņi baidās, ka pastāv diskriminācija (piemēram, pārsūdzēt atbildīgajai personai/departamentam).

### **Izpratnes veicināšana un vadītāju apmācība**

8. Darba devējiem būtu jāiekļauj priekšstati par vienādu samaksu cilvēkresursu speciālistu, personāla atlases speciālistu un vadītāju apmācības moduļos, kas attiecas uz nediskriminēšanas tēmu. Būtu jāiekļauj izpratnes veicināšana par neapzinātu aizspriedumu riskiem atlases, novērtēšanas un paaugstināšanas procesos.
9. Darba devēji var veicināt izpratni, rīkojot *ad hoc* kampaņas vai izpratnes veicināšanas pasākumus un/vai mācību kursus vai seminārus vadītājiem. Šīs darbības var sniegties pāri dzimumu aspektam un risināt "dažādību" plašākā kontekstā.

\*\*\*

## **7. politikas joma. Darba aizsardzība un darba vide**

1. Darba devējiem būtu jānovērtē veselības un drošības riski no dzimumu skatupunkta, jāanalizē rezultāti un jāveic nepieciešamie pasākumi.
2. Lai uzlabotu vilciena apkalpes un mašīnistu drošību un darba drošību, darba devēji varētu īstenot šādus pasākumus:
  - organizēt jauktas abu dzimumu apkalpes nakts maiņās vai īpaši augsta riska ģeogrāfiskajos apgabalos,
  - ierīkot rezervētas autostāvvietas sievietēm vai grūtniecēm, kas darbu veic nakts maiņā (pilotprojektos),
  - izveidot darbavietu plānu un pārbaudīt riskus (saistībā ar trešo personu vardarbību),
  - aptaujāt sievietes par piedzīvotiem riskiem,
  - veikt pasākumus, lai darbavietas tuvumā ierīkotu labi apgaismotas stāvvietas,
  - nodrošināt darbiniekus, jo īpaši sievietēm, drošības mācības,
  - veikt pasākumus, lai veicinātu darbinieku un arī plašākas sabiedrības izpratni par dzelzceļa darbinieku drošību vilcienos un stacijās.
3. Attiecībā uz regulārajām medicīniskajām pārbaudēm ar drošību saistītajam personālam un uzņēmumu medicīniskajiem pakalpojumiem darba devējiem būtu jāīsteno pilnīga medicīniska pieeja, ņemot vērā dzimumu atšķirības un līdzības attiecībā uz uzvedību saistībā ar veselību un simptomu novēršanu, slimības gaitu un zāļu noteikšanu.

\*\*\*

## **8. politikas joma. Seksuālas uzmākšanās un seksisma novēršana**

1. Seksuālās uzmākšanās un seksisma novēršanas politiku var iekļaut plašākā politikā, kas vērsta uz cieņpilnu attieksmi darbā un savstarpēju cieņu un kurā būtu jāsniedz noteikumi par to, kā veidot cieņpilnas attiecības darba kolektīvā.
2. Informēšana un izpratnes veicināšana:
  - seksuālas uzmākšanās un citas neatbilstošas uzvedības novēršanas politika būtu jāzina visiem dzelzceļa nozarē strādājošajiem visos līmeņos, tostarp vadībai,
  - darbiniekiem būtu jāapzinās neatbilstošas uzvedības sekas,
  - lai veicinātu vidi, kurā pret personālu, kā arī trešām personām netiek vērsta seksuāla uzmākšanās, aizskaroša izturēšanās un seksisms, ieteicams informēt (piemēram, izmantojot sociālos medijus) arī patērētājus par to, ka uzņēmums nopietni uztver



seksuālas uzmākšanās, aizskarošas izturēšanās un seksisma jautājumus un ka tam ir izstrādāta šāda politika.

3. Personām, kuras veic vadītāja funkcijas, būtu:

- jāveicina izpratne par saviem pienākumiem attiecībā uz seksuālas uzmākšanās, aizskarošas izturēšanās un seksisma tēmām, rīkojot apmācību, informējot, e-mācībās utt.,
- jānodrošina, rīkojot preventīvus pasākumus un piedraudot ar sankcijām, ka aizskaroša izturēšanās netiek pieļauta,
- jāatbild par to, lai tiktu nodrošināts, ka visi darbinieki saprot savas funkcijas un pienākumus un zina sūdzību iesniegšanas procedūras,
- jānodrošina taisnīga attieksme pret visām pusēm, izskatot sūdzību.

## 2. pielikums. Definīcijas

Turpmāk minētās definīcijas un jēdzieni sniedz norādes uzņēmumiem un sociālajiem partneriem šī nolīguma īstenošanai.

### Pozitīva rīcība

Konkrētai grupai paredzēti pasākumi, kuru mērķis ir izskaust un novērst diskrimināciju vai mazināt neizdevīgu stāvokli, ko rada pastāvošā attieksme, uzvedība un struktūras.

Ar apstiprinošu jeb pozitīvu rīcību mēs saprotam rīcību, kuras mērķis ir kādai konkrētai sociālajai grupai, šajā gadījumā — sievietēm, dot priekšroku, lai viņas varētu izmantot tiesības, kas viņām ir garantētas, tādā pašā apmērā, kā tās izmanto citu sociālo grupu pārstāvji, šajā gadījumā — vīrieši.

Dažos gadījumos diskriminācijas iemesls ir meklējams faktā, ka vienādi likumi ir attiecināti uz visiem sabiedrības locekļiem, neņemot vērā viņu būtiskas atšķirības. Lai mazinātu un novērstu šo situāciju, valdībām, darba devējiem un pakalpojumu sniedzējiem ir jānodrošina, ka tie savos noteikumos un praksē ņem vērā šīs atšķirības, proti, tiem ir jārīkojas, lai pielāgotu pašreizējo politiku un pasākumus. ANO kontekstā šāda rīcība tiek saukta par “īpašiem pasākumiem”, savukārt Savienības tiesībās tiek minēti “īpaši pasākumi” vai “pozitīva rīcība”. Īstenojot īpašus pasākumus, valdības spēj nodrošināt “faktisku vienlīdzību”, proti, tiek nodrošināta vienlīdzīga iespēja izmantot sabiedrībai pieejamās priekšrocības, nevis tiek nodrošināta vien “oficiāla līdztiesība”. (EIGE)

**Tieša diskriminācija** ir situācija, kurā attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ nekā attieksme pret kādu citu ir, bija vai būtu līdzīgā situācijā. (Priekšlikuma Direktīvai par darba samaksas pārredzamību 3. pants, 32. lpp.)

**Tieša diskriminācija** ir tad, ja atšķirīga attieksme ir tieši un skaidri balstīta vienīgi uz dzimuma atšķirībām un vīriešu vai sieviešu raksturojumu, un šo attieksmi nevar objektīvi pamatot. (EIGE)

**Tieša diskriminācija** ir situācija, kurā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien šāda mērķa sasniegšanai izmantotais līdzeklis nav atbilstīgs un vajadzīgs. (Priekšlikuma Direktīvai par darba samaksas pārredzamību 3. pants, 32. lpp.)

### **Tieša diskriminācija**

Diskriminācija, kad, pamatojoties uz tādām iezīmēm kā dzimums un dzimte, vecums, valstspiederība, rase, etniskā piederība, reliģija vai ticība, veselība, invaliditāte, seksuālā orientācija vai dzimumidentitāte, attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga nekā tā ir, bija vai būtu pret citu personu līdzīgā situācijā.

Nelabvēlīgāka attieksme pret sievieti viņas grūtniecības dēļ vai maternitātes atvaļinājuma dēļ ir tieša diskriminācija pret sievietēm.

### **Netieša diskriminācija**

Diskriminācija ir tad, ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostādītu viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar leģitīmu mērķi un ja līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir piemēroti un nepieciešami.

### **Sieviešu iespēju veicināšana**

Sieviešu un meiteņu iespēju veicināšana ir process, kurā viņas gūst varu un kontroli pār savu dzīvi. Tā ir izpratnes veicināšana, pašapziņas celšana, izvēļu paplašināšana, lielāka piekļuve resursiem un to kontrole un darbības, kas tiek veiktas, lai pārveidotu tādas struktūras un iestādes, kuras stiprina un iemūžina diskrimināciju dzimuma dēļ un dzimumu nelīdztiesību. Tas nozīmē, ka iespēju veicināšanas rezultātā ir jānodrošina, ka sievietēm ir ne tikai vienlīdzīgas spējas (piemēram, izglītība un veselība) un vienlīdzīga piekļuve resursiem un iespējām (piemēram, zemei un darbam), bet arī jābūt darbībspējai izmantot šīs tiesības, spējas, resursus vai iespējas, lai izdarītu stratēģiskas izvēles un pieņemtu lēmumus (piemēram, kā tas ir nodrošināts, sniedzot līderības iespējas un dalību politiskās institūcijās). (EIGE)

### **Vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem**

Šis jēdziens norāda, ka nav šķēršļu, kas liegtu piedalīties ekonomiskajā, politiskajā un sociālajā dzīvē, pamatojoties uz dzimumu, dzimti un citām pazīmēm. Bieži vien šie šķēršļi ir netieši, tos ir grūti saskatīt, tos izraisa un uztur strukturālie procesi un sociālās pārstāvības, kas izrādījušās jo īpaši noturīgas pret izmaiņām. Vienlīdzīgas iespējas ir viens no dzimumu līdztiesības mērķiem, kuru pamatā ir uzskats, ka ir jāizmanto viss stratēģiju, rīcību un pasākumu klāsts, lai izskaustu dziļi iesakņojušos un ilgstošu nevienlīdzību. (EIGE)

### **Vienlīdzīga attieksme pret sievietēm un vīriešiem**

Situācija, kurā ir nodrošināts, ka nav tiešas vai netiešas diskriminācijas, pamatojoties uz dzimumu.

### **Dzimte**

Sociālās pazīmes un iespējas, kas tiek saistītas ar to, vai persona ir sieviete vai vīrietis, un kas tiek saistītas ar sieviešu un vīriešu, meiteņu un zēnu attiecībām, kā arī sieviešu savstarpējām attiecībām un vīriešu savstarpējām attiecībām.

### **Dzimumu līdztiesība**

Līdztiesība nenozīmē, ka sievietes un vīrieši kļūst vienādi, bet ka sieviešu un vīriešu tiesības, pienākumi un iespējas nebūs atkarīgas no tā, vai piedzimstot personai ir vīriešu vai sieviešu dzimums. Dzimumu līdztiesība nozīmē to, ka tiek ņemtas vērā sieviešu un vīriešu intereses, vajadzības un prioritātes, tādējādi atzīstot sieviešu un vīriešu dažādu grupu daudzveidību. Dzimumu līdztiesība nav jautājums, kas skar tikai sievietes; tam ir jābūt jautājumam, kas vienlīdz skar un pilnībā iesaista gan vīriešus, gan sievietes. Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir cilvēktiesību jautājums un ilgtspējīgas, uz indivīdu vērstas attīstības priekšnoteikums un rādītājs.

### **Dzimumu līdztiesība**

Tā nozīmē, ka ir vienādas tiesības, pienākumi un iespējas sievietēm un vīriešiem, meitenēm un zēniem. Līdztiesība nenozīmē, ka sievietes un vīrieši kļūst vienādi, bet ka sieviešu un vīriešu tiesības, pienākumi un iespējas nebūs atkarīgas no tā, vai piedzimstot personai ir vīriešu vai sieviešu dzimums. Dzimumu līdztiesība nozīmē to, ka tiek ņemtas vērā sieviešu un vīriešu intereses, vajadzības un prioritātes, tādējādi atzīstot sieviešu un vīriešu dažādu grupu daudzveidību. Dzimumu līdztiesība nav jautājums, kas skar tikai sievietes; tam ir jābūt jautājumam, kas vienlīdz skar un pilnībā iesaista gan vīriešus, gan sievietes. Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir cilvēktiesību jautājums un ilgtspējīgas, uz indivīdu vērstas attīstības priekšnoteikums un rādītājs. (EIGE)

### **Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība**

Vīriešu ieņēmumu procentuālā daļa, kas norāda uz atšķirību starp sieviešu un vīriešu vidējiem bruto ieņēmumiem par stundas darbu.

Bruto ieņēmumi ir alga, kas tiek izmaksāta tieši darbiniekam pirms ienākuma nodokļa un sociālā nodrošinājuma iemaksu atvilkšanas.

Eiropas Savienībā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība oficiāli tiek saukta par “nekorīgēto vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību”, jo netiek ņemti vērā visi faktori, kas ietekmē šo atšķirību, piemēram, atšķirīgs izglītības līmenis, pieredze darba tirgū, nostrādātās stundas, darba veids u. c.

Atalgojuma likmēm būtu jānodrošina, ka vīrieši un sievietes par vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu atalgojumu. (SDO; sk. arī “darba samaksas atšķirība”.)

**Vienlīdzīga atlīdzība un vienāda darba samaksa** Tiesības uz vienlīdzīgu atlīdzību vīriešiem un sievietēm par vienādi vērtīgu darbu parasti sauc par “vienāda darba samaksu”. Šajās vadlīnijās termini “vienāda darba samaksa” un “vienlīdzīga atlīdzība” ir savstarpēji aizvietojami termini, lai arī dažkārt tiesību aktos tiem ir atšķirīga nozīme, kā sīkāk aprakstīts 4. daļā.

**Vienlīdzīga atlīdzība un taisnīga samaksa** Vienlīdzīga atlīdzība vīriešiem un sievietēm par vienādi vērtīgu darbu ir princips, kas izstrādāts, lai sasniegtu taisnīgu samaksu vīriešiem un sievietēm. Taisnīga samaksa ir jautājums par taisnīgumu atalgojuma ziņā (sk. 4. daļu).

**Termiņš “atlīdzība” Konvencijā Nr. 100** ietver “regulāro, pamata vai minimālo darba samaksu vai algu, kā arī jebkuru citu tieši vai netieši maksājamu atalgojumu, ko darba devējs maksā skaidrā naudā vai natūrā un kas saistīta ar darbinieka nodarbināšanu”. (SDO)

### **Dzimumiskās izpratnes veicināšana**

Process, kura mērķis ir parādīt, kā esošās vērtības un normas ietekmē mūsu izpratni par realitāti, nostiprina stereotipus un atbalsta mehānismus, kas (atkārtoti) rada nelīdztiesību. Tā apstrīd vērtības un dzimumu normas, skaidrojot, kā tās ietekmē un ierobežo viedokļus un lēmumu pieņemšanu. Turklāt izpratnes veicināšanas mērķis ir stimulēt vispārēju sensitivitāti jautājumos par dzimumu. (EIGE)

### **Dzimumu stereotipi**

Aizspriedumi, kuros sievietēm un vīriešiem patvaļīgi piedēvē īpašības un lomas, ko nosaka un ierobežo viņu dzimums.

Papildu dati un informācija

- Vispārīgi

Dzimumiskā stereotipizēšana var ierobežot meiteņu un zēnu, sieviešu un vīriešu dabīgo talantu un spēju pilnveidi, kā arī viņu izglītības un profesionālo pieredzi un dzīves iespējas kopumā. Stereotipi par sievietēm izriet no dziļi iesakņotām attieksmēm, vērtībām, normām un aizspriedumiem par sievietēm, kā arī ir to cēlonis. Tos izmanto, lai pamatotu un saglabātu vēsturiskās vīriešu varas pār sievietēm attiecības, kā arī seksistisko attieksmi, kas kavē sieviešu līdztiesības attīstību. (EIGE)

### **Ar dzimumu saistīti aizspriedumi**

Uz aizspriedumiem balstītas darbības vai domas, kuru pamatā ir dzimumbalstīts uzskats, ka sievietes nav vienlīdzīgas ar vīriešiem. (EIGE)

### **Neapzināti aizspriedumi**

Neapzināti aizspriedumi ir tad, ja mums neapzināti ir attieksme pret kādiem cilvēkiem vai saistībā ar viņiem ir kādi aizspriedumi. (Google)

### **Netieša diskriminācija**

Netieša diskriminācija pastāv gadījumā, ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai; Šis jēdziens ir vērsts uz noteikuma vai prakses sekām un ņem vērā ikdienas sociālās dzīves realitāti.

Netieša diskriminācija ir tad, ja likums, politika vai programma šķietami nav diskriminējoša, bet pēc īstenošanas tai ir diskriminējošas sekas. Tas tā var būt, piemēram, ja sievietes atrodas neizdevīgākā stāvoklī nekā vīrieši attiecībā uz kādas konkrētas iespējas vai labuma izmantošanu iepriekš pastāvošās nevienlīdzības dēļ. Piemērojot dzimumneitrālu likumu, pastāvošā nelīdztiesība var saglabāties vai saasināties. (EIGE)

### **Ar dzimumu saistīti aizspriedumi**

Ar dzimumu saistīti aizspriedumi attiecas uz to, kādā veidā tiek panākts, ka daži darbi ir izdevīgāki vai neizdevīgāki, pamatojoties uz dzimumu. Šāda veida aizspriedumi var atklāties jebkurā taisnīgas samaksas programmas posmā. (EIGE)

### **Dzimumu nelīdztiesība**

Plaisa starp sievietēm un vīriešiem jebkurā jomā attiecībā uz viņu līdzdalības, piekļuves, tiesību, atbildības vai ieguvumu līmeni. (EIGE)

### **Dzimumu ietekmējuma novērtējums**

Priekšlikumi attiecībā uz izvērtējamo politiku, lai redzētu, vai tie atšķirīgi ietekmē sievietes un vīriešus, nolūkā pielāgot šos priekšlikumus tā, lai panāktu, ka diskriminējošās sekas ir neitralizētas un ir veicināta dzimumu līdztiesība.

Ir jāveic *ex ante* procedūra pirms galīgā lēmuma par politikas priekšlikumu pieņemšanas. Ņemot vērā ar dzimumu saistītus kritērijus, tiek salīdzināta un novērtēta pašreizējā situācija un tendences attiecībā pret gaidāmo rezultātu, kas tiks sasniegts, īstenojot iecerēto politiku. Dzimumu ietekmējuma novērtējumu izmanto, lai novērtētu, kā konkrētais politikas priekšlikums ietekmē sievietes un vīriešus un dzimumu attiecības kopumā. (EIGE)

### **Dzimumbalstīti rādītāji**

Dzimumbalstīti rādītāji ir izstrādāti, lai mērītu un salīdzinātu sieviešu un vīriešu stāvokli laika gaitā. Dzimumbalstīti rādītāji var būt kvantitatīvi rādītāji (pamatojoties uz statistikas rādītājiem dalījumā pa dzimumiem) vai kvalitatīvi rādītāji (pamatojoties uz to, ko vīrieši un sievietes gaida, viņu attieksmi, viedokļiem un sajūtām). Ar dzimumsensitīviem rādītājiem var izmērīt, kā mainās vīriešu un sieviešu attiecības saistībā ar kādu konkrētu politikas jomu, konkrētu programmu vai rīcību vai kā mainās sieviešu un vīriešu statuss vai stāvoklis. (EIGE)

### **Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai**

Sieviešu un vīriešu apstākļu, situāciju un vajadzību atšķirību sistemātiska ievērošana visās Kopienas politikas jomās un darbībās.

Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai ir politikas procesu (re)organizācija, uzlabošana, izstrāde un novērtēšana, lai politikas lēmumu pieņemšanā iesaistītās personas iekļautu dzimumu līdztiesības aspektu visās politikas jomās visos līmeņos un posmos.

Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai ir process, kurā novērtē jebkuras plānotās darbības ietekmi, tostarp likumdošanas, politikas jomu vai programmu ietekmi, uz sievietēm un vīriešiem visās jomās un līmeņos. Tādējādi sieviešu un vīriešu bažas un pieredze ir politikas jomu un programmu izstrādes, īstenošanas, pārraudzības un novērtēšanas neatņemama dimensija visās politikas, ekonomikas un sociālajās jomās, lai sievietes un vīrieši gūtu vienlīdzīgu labumu un neturpinātos nelīdztiesība. Galīgais mērķis ir sasniegt dzimumu līdztiesību. (EIGE)

**Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai** ir politikas procesu (re)organizācija, uzlabošana, izstrāde un novērtēšana, lai politikas lēmumu pieņemšanā iesaistītās personas iekļautu dzimumu līdztiesības aspektu visās politikas jomās visos līmeņos un posmos. (ES Padomes Dzimumu līdztiesības glosārijs)

### **Dzimumperspektīva**

Analīze, raugoties no dzimumperspektīvas, palīdz ieraudzīt, vai priekšlikumā ir vienādi ņemtas vērā un iestrādātas sieviešu un vīriešu vajadzības. Tā ļauj politikas veidotājiem izstrādāt politikas jomas, izprotot sieviešu un vīriešu sociāli ekonomisko realitāti, un ļauj politikas jomās ņemt vērā (dzimumu) atšķirības.

Dzimumperspektīva ir instruments, kas ļauj tuvoties realitātei, apšaubot pastāvošās vīriešu un sieviešu varas attiecības un sociālās attiecības kopumā. Tas ir konceptuāls satvars, interpretācijas metodoloģija un kritiskās analīzes instruments, kas virza lēmumus, paplašina un maina viedokļus un ļauj mums pārveidot jēdzienus, rūpīgi izpētīt attieksmi un noteikt ar dzimumu saistītus aizspriedumus un nosacījumus, lai pēc tam tos izvērtētu un ar dialoga starpniecību grozītu to pārskatīšanu. (EIGE)

### **Dzimumu segregācija**

Dzimumu segregācija izpaužas kā atšķirības sieviešu un vīriešu pārstāvības modeļos darba tirgū, sabiedriskajā dzīvē un politiskajā vidē, neapmaksātā darbā māsaimniecībā un aprūpē, kā arī jaunu sieviešu un vīriešu izglītības izvēlē. (EIGE)

### **Dzimumu statistika**

Statistika, kurā pienācīgi atspoguļotas atšķirības un nelīdztiesība sieviešu un vīriešu situācijā visās dzīves jomās. Dzimumu statistiku definē šādu iezīmju summa: a) dati ir vākti un sniegti kā pēc dzimuma dezagregēti dati kā primārā un vispārējā klasifikācija; b) dati atspoguļo dzimumu aspektus; c) datu pamatā ir koncepcijas un definīcijas, kas atbilstoši atspoguļo sieviešu un vīriešu atšķirības un aptver visus viņu dzīves aspektus; d) datu vākšanas metodēs ir ņemti vērā stereotipi un sociālie un kultūras faktori, kas var izraisīt ar dzimumu saistītus aizspriedumus. (EIGE)

## **Dzimumu stereotipi**

Dzimumu stereotipi ir aizspriedumi, kuros sievietēm un vīriešiem patvaļīgi piedēvē īpašības un lomas, ko nosaka un ierobežo viņu dzimums. Dzimumstereotipizēšana var ierobežot zēnu un meiteņu, sieviešu un vīriešu dabīgo talantu un spēju attīstīšanu, viņu izglītības un profesionālo pieredzi, kā arī dzīves iespējas kopumā. Stereotipi par sievietēm izriet no dziļi iesakņotām attieksmēm, vērtībām, normām un aizspriedumiem par sievietēm, kā arī ir to cēlonis. Tos izmanto, lai pamatotu un saglabātu vēsturiskās vīriešu varas pār sievietēm attiecības, kā arī seksistisko attieksmi, kas kavē sieviešu līdztiesības attīstību. (EIGE)

## **Dzimumsensitīva pārraudzība**

Periodiska pārraudzība, kas tiek veikta politikas vai programmas īstenošanas laikā. Proti, tiek vākti dati un informācija, pamatojoties uz noteiktiem rādītājiem, lai pārlicinātos, ka tiek sasniegti mērķi un pasākumi. Dzimumsensitīva pārraudzība ļauj iespējami drīz identificēt un risināt nepilnības un problēmas, lai varētu veikt izmaiņas, kas nepieciešamas, lai sasniegtu plānoto. Var arī izvērtēt iespēju, ka dzimumsensitīvas pārraudzības uzmanības centrā ir uz dzimumu līdztiesību vērsta pieejas pārraudzība. (EIGE)

## **Darba novērtēšanas metode**

Metode, ko izmanto, lai, pamatojoties uz četriem dažādiem faktoriem, izmērītu darba raksturlielumus uzņēmumā nolūkā noteikt tā relatīvo vērtību.

## **Multiplā diskriminācija**

Noteiktas sieviešu grupas, ņemot vērā dzimuma faktoru apvienojumā ar citiem faktoriem, piemēram, rasi, ādas krāsu, valodu, reliģisko piederību, politiskiem vai citiem uzskatiem, valsts vai sociālo izcelsmi, piederību mazākumtautībai, īpašumu, dzimšanas statusu vai kādu citu statusu, atrodas jo īpaši neaizsargātā stāvoklī. Papildus diskriminācijai dzimuma dēļ šīs sievietes bieži vien vienlaikus ir pakļautas cita(-u) veida(-u) diskriminācijai. (EIGE)

**Darba samaksas atšķirība** ir vidējās darba samaksas līmeņu atšķirība starp darba devēja nodarbinātajām sievietēm un vīriešiem, izteikta kā procentuālā daļa no nodarbināto vīriešu vidējās darba samaksas līmeņa. (Priekšlikuma Direktīvai par darba samaksas pārredzamību 3. pants, 32. lpp.)

## **Vecāku atvaļinājums**

Atvaļinājums, ko piešķir vienam no vecākiem bērna aprūpei.

Parasti tas tiek piešķirts pēc maternitātes atvaļinājuma, kuru saņemt tiesības būtībā ir tikai mātei. Vecāku atvaļinājuma mērķis ir veicināt darba, privātās dzīves un ģimenes dzīves saskaņošanu, tādējādi radot būtisku saikni ar dzimumu līdztiesību. (Sk. arī "darba un privātās dzīves līdzsvars".)

## **Nepilna laika darbs**

Nodarbinātības veids, kurā darbinieka nostrādāto stundu skaits ir mazāks par normālo pilna darba laika stundu skaitu.

Var aprēķināt, piemēram, pilna darba laika stundu skaitu nedēļā, mēnesī vai pat gadā vai, pamatojoties uz vidējo nodarbinātības periodu.

Nepilna laika darbs ir ļoti daudzveidīgs ne tikai nostrādāto stundu ziņā, bet arī, ņemot vērā nostrādāto stundu sadalījumu darba dienā, nedēļā, mēnesī un gadā. (SDO)

Katrā valstī ir atšķirīgas tradīcijas, kā nepilna laika darbs tiek aplūkots kopumā un kā to konkrēti aplūko sociālie partneri. Nepilna laika darbu var aplūkot kā galaproduktu, kas atspoguļo tradicionālās dzimumu lomas, uzsvāru liekot uz nepilna laika darba neizdevīgumu samaksas, paaugstināšanas, pensiju tiesību utt. ziņā. No otras puses, to var aplūkot kā rīku, kas ļauj palielināt līdzdalību darba tirgū, un tādējādi vismaz daļēji kā iespēju sievietēm iegūt ekonomisko neatkarību.

## **Individuālie aizsardzības līdzekļi**

Individuālie aizsardzības līdzekļi, parasti minēti kā "IAL", ir aprīkojums, kas tiek vilkts, lai mazinātu iespēju pakļaut sevi dažādiem apdraudējumiem. Piemēram, IAL ir tādi priekšmeti kā cimdi, aizsargapavi, acu aizsarglīdzekļi, dzirdes aizsarglīdzekļi (ausu aizbāžņi, uzmavas), ķiveres, respiratori un aizsargtērpi. (OSHA)

Darba devējiem ir obligāti jāizsniedz saviem darbiniekiem individuālie aizsardzības līdzekļi (IAL) un jānodrošina, ka tie tiek lietoti.

Jānodrošina, ka sievietēm paredzētie IAL ir pielāgoti sievietes ķermenim.

## **Dzimums**

Dzimums ir bioloģiskas pazīmes, kas nosaka, vai cilvēks ir sieviete vai vīrietis. Šīs bioloģiskās pazīmes nav savstarpēji izslēdzošas, jo ir indivīdi, kuriem ir raksturīgas abas šīs pazīmes, taču šīs pazīmes parasti atšķir sievietes un vīriešus. (EIGE)

## **Pēc dzimuma dezagregēti statistikas dati**

Pēc dzimuma dezagregēti statistikas dati ir dati, kas savākti un apkopoti atsevišķi par sievietēm un vīriešiem. Tie ļauj mērīt atšķirības starp sievietēm un vīriešiem attiecībā uz dažādām sociālām un ekonomiskām dimensijām un ir viena no dzimumu statistikas datu ieguves prasībām. Pēc dzimuma dezagregēti dati negarantē, ka, piemēram, ar datu sagatavošanā izmantotajiem jēdzieniem, definīcijām un metodēm ir iecerēts atspoguļot dzimumu lomas, attiecības un nevienlīdzību sabiedrībā, tāpēc pēc dzimuma dezagregēti dati ir tikai viena no dzimumu statistikas īpašībām. (EIGE)

## **Seksisms**

Pieņēmums, uzskats vai apgalvojums, ka viens dzimums ir pārāks par otru, ko bieži vien izsaka saistībā ar sociālo lomu tradicionālo stereotipizēšanu dzimuma dēļ, kā rezultātā iedomātā zemākā dzimuma pārstāvji tiek diskriminēti. (ES Padomes Dzimumu līdztiesības glosārijs)



## Seksuāla uzmākšanās

Stambulas konvencijas 40. pants: "(..) jebkāda nevēlama verbāla, neverbāla vai fiziska seksuālā uzvedība, kuras mērķis vai sekas ir cilvēka cieņas aizskaršana, īpaši tad, ja tiek radīta iebiedējoša, naidīga, pazemojoša, apkaunojoša vai uzbrūkoša vide." (ES Padomes Dzimumu līdztiesības glosārijs)

## Īpaša rīcība vai pasākumi

Konkrētai grupai paredzēti pasākumi, kuru mērķis ir izskaust un novērst diskrimināciju vai mazināt neizdevīgu stāvokli, ko rada pastāvošā attieksme, uzvedība un struktūras.

Rīcība, kuras mērķis ir kādai konkrētai sociālajai grupai, šajā gadījumā — sievietēm, dot priekšroku, lai viņas varētu izmantot tiesības, kas viņām ir garantētas, tādā pašā apmērā, kā tās izmanto citu sociālo grupu pārstāvji, šajā gadījumā — vīrieši. (EIGE)

## Darba un privātās dzīves līdzsvars

Termins "darba un privātās dzīves līdzsvars" attiecas ne tikai uz apgādājamu piederīgo aprūpi, bet arī uz "ārpuskārtas" pienākumiem vai svarīgām privātās dzīves prioritātēm. Darba režīmam vajadzētu būt pietiekami elastīgam, lai abu dzimumu darbinieki varētu iesaistīties mūžizglītībā un darbībās, kas saistītas ar viņu turpmāku profesionālo un personas attīstību, kas ne vienmēr ir tieši saistīta ar darbinieka amatu.

Savukārt saistībā ar Konvenciju un valstu pienākumiem šajā visai plašajā jomā darba un privātās dzīves līdzsvars ir pamatprincips un viens no pamatmērķiem, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas. Jautājumi, kas saistīti ar karjeras iespēju uzlabošanu, mūžizglītību un citām personas un profesionālās attīstības darbībām, tiek uzskatīti par sekundāriem attiecībā pret mērķi veicināt pienākumu vienlīdzīgāku sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm ģimenē un māsājniecībā, kā arī darbavietā. (EIGE)

DIREKTĪVAS (ES) 2019/1158 par vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvaru 3. pants:

- a) "**paternitātes atvaļinājums**" ir atvaļinājums bērna piedzimšanas gadījumā šā bērna aprūpes nolūkā, kas paredzēts tēvam vai — ja un ciktāl tas atzīts valsts tiesību aktos — līdzvērtīgam otram vecākam;
- b) "**vecāku atvaļinājums**" ir ar bērna piedzimšanu vai adopciju pamatots atvaļinājums vecākiem šā bērna aprūpes nolūkā;
- c) "**aprūpētāja atvaļinājums**" ir darba ņēmēja atvaļinājums, ko izmanto, lai personīgi aprūpētu vai atbalstītu piederīgo vai kādu personu, kura dzīvo vienā māsājniecībā ar darba ņēmēju un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ, kā noteikusi katra dalībvalsts, ir nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts;
- d) "**aprūpētājs**" ir darba ņēmējs, kas personīgi aprūpē vai atbalsta piederīgo vai kādu personu, kura dzīvo vienā māsājniecībā ar darba ņēmēju un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ, kā noteikusi katra dalībvalsts, ir nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts;
- e) "**piederīgais**" ir darba ņēmēja dēls, meita, māte, tēvs, laulātais vai civilpartnerattiecību otra puse, ja valsts tiesību aktos šādas partnerattiecības ir atzītas;

f) **“elastīgs darba režīms”** ir iespēja darba ņēmējiem savu darba modeli koriģēt, tostarp izmantojot tāldarba režīmu, elastīgu darba grafiku vai saīsinātu darba laiku.