

“Overeenkomst van de Europese sociale partners inzake vrouwen in de spoorwegsector

tussen Gemeenschap van Europese spoorwegen (CER) en de Europese Federatie van vervoerswerknemers (ETF)”

5 november 2021

Preambule

In het kader van het Europees comité voor de sectorale sociale dialoog zetten CER en de ETF zich sinds 2004/2005 in om de vertegenwoordiging en integratie van vrouwen in hun sector te bevorderen door middel van diverse studies en gezamenlijke aanbevelingen. Sinds 2012 publiceren de sociale partners CER en de ETF regelmatig jaarverslagen (WiR-verslag - Women in Rail), waarin 12 indicatoren worden geanalyseerd om de vooruitgang op dit gebied te volgen. De resultaten van de WiR-verslagen hebben aangetoond dat de inspanningen om de aanwezigheid van vrouwen en de gelijkheid van mannen en vrouwen in de spoorwegsector te vergroten, moeten worden opgevoerd. In het kader van hun werkprogramma voor de sociale dialoog 2018/2019 hebben CER en de ETF besloten onderhandelingen aan te knopen om te komen tot een bindende autonome overeenkomst overeenkomstig artikel 155 VWEU¹ over de bevordering van gendergelijkheid en genderdiversiteit in de spoorwegsector.

Deze bindende autonome Europese overeenkomst beantwoordt aan de doelstellingen en uitdagingen van de Europese Unie. Een Unie van gelijkheid is een van de belangrijkste prioriteiten van de Commissie-Von der Leyen. Dit wordt onderstreept door een voorstel voor nieuwe antidiscriminatiewetgeving en de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025. Deze strategie voorziet in een aantal kernacties, waaronder het uitbannen van seksegerelateerd geweld (met inbegrip van seksuele intimidatie), het zorgen voor gelijke participatie en gelijke kansen op de arbeidsmarkt (met inbegrip van gelijke beloning) en het tot stand brengen van een evenwicht tussen mannen en vrouwen in de besluitvorming, zoals in ondernemingsbesturen. Bovendien roept de strategie voor gendergelijkheid op tot concrete acties om de EU-regels inzake het evenwicht tussen werk en privéleven voor vrouwen en mannen in de praktijk te laten werken – door ervoor te zorgen dat de lidstaten de regels omzetten en uitvoeren. Voorts hebben CER en de ETF zich aangesloten bij het “EU-platform voor verandering – Vrouwen in het vervoer” dat in 2017 door de EU-commissaris voor Vervoer werd gelanceerd met als doel oplossingen te vinden om het aandeel vrouwelijke werknemers in de transportsector te vergroten.

Genderdiversiteit is een bron van verrijking en komt de prestaties ten goede. Het draagt bij tot betere arbeidsomstandigheden voor iedereen en een respectvol klimaat onder de werknemers. Het is om verschillende redenen belangrijk dat de spoorwegsector meer vrouwen aantrekt en ervoor zorgt dat ze er blijven werken:

- De demografische ontwikkelingen in de spoorwegsector zijn uitdagend en de ondernemingen erkennen dat zij vrouwen, die de helft van de bevolking uitmaken, nodig hebben als arbeidskrachten.

¹ Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU)

- Vrouwen die op door mannen gedomineerde werkplekken werken, lopen een groter risico om te worden geconfronteerd met discriminatie, seksuele intimidatie en ongepast gedrag; meer evenwicht tussen mannen en vrouwen in een onderneming draagt bij tot een meer respectvolle bedrijfs- en werkcultuur.
- Verbeteringen van de werkplek vanuit het perspectief van vrouwen, zoals het voorzien van voldoende en passende sanitaire voorzieningen voor rijdend en niet-rijdend personeel of het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving, alsmede een beter evenwicht tussen werk en privéleven, helpen om vrouwen in de sector te houden. Dit geldt ook voor het waarborgen van gelijke beloning, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van sekseneutrale classificatiesystemen.
- De toenemende automatisering en digitalisering in de spoorwegsector leidt tot nieuwe arbeidskansen in de transportsector die met name voor vrouwen, maar ook voor mannen, aantrekkelijker zijn. In de toekomst is het belangrijk ervoor te zorgen dat diversiteit wordt gewaarborgd, vooral in banen die verband houden met IT-gerelateerde innovatie en IT-productontwikkeling.
- Voorts is in de nog steeds door mannen gedomineerde spoorwegsector horizontale segregatie, zoals het ontbreken van vrouwen in technische en ingenieursberoepen, een van de belangrijkste factoren die bijdragen tot de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Bovendien kan het aantrekken van vrouwen met een STEM*-opleiding (*wetenschap, technologie, engineering en wiskunde) ertoe bijdragen om de vaardigheidskloof voor ondernemingen te verkleinen, de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten, de productiviteit van vrouwen te verhogen en zo de seksesegregatie naar beroepen te verminderen.
- Door vrouwelijke werknemers aan te trekken en hun opleidingsprofiel en beschikbare banen in de sector op elkaar af te stemmen, kunnen spoorwegondernemingen hun innovatievermogen versterken en profiteren van de beste beschikbare talenten, mede gelet op het feit dat vrouwen in de meeste EU-landen vaak betere onderwijsresultaten hebben behaald en gemiddeld een hoger opleidingsniveau hebben dan mannen.
- Uit alle beschikbare studies (bijv. Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young) blijkt dat gemengde teams met ten minste 30 % van het ondervertegenwoordigde geslacht een aanzienlijk groter probleemoplossend vermogen en meer innovatiekracht hebben – d.w.z. productiever werken – dan homogene teams. Wanneer de ondervertegenwoordigde groep ten minste een derde van het personeelsbestand vertegenwoordigt, heeft zij genoeg zelfvertrouwen om ideeën te promoten en haar stem te laten horen.
- Het is in het eigen belang van de spoorwegmaatschappijen om genderdiversiteit in het personeelsbestand in te voeren en ervoor te zorgen dat vrouwen passend vertegenwoordigd zijn in alle beroepsgroepen en op alle managementniveaus.

De Europese sociale partners gaan ervan uit dat stereotypen in de werkcultuur, discriminatie, (seksuele) intimidatie en ongepast gedrag vrouwen ervan weerhouden om bij een spoorwegmaatschappij aan de slag te gaan of in dienst te blijven. Met deze autonome overeenkomst beogen de ondertekenende partijen meer vrouwen naar de spoorwegsector te trekken en de juiste randvoorwaarden te creëren om hen in de spoorwegondernemingen en -sector te houden. Zij verbinden zich ertoe zich in te zetten voor meer gendergelijkheid en genderdiversiteit in de spoorwegsector. Gendergelijkheid en genderdiversiteit zijn thema's die door zowel ondernemingen als vakbonden moeten worden aangepakt.

Door te kiezen voor het instrument van een autonome overeenkomst overeenkomstig artikel 155 VWEU wensen de ondertekenende partijen de bepalingen van deze overeenkomst een bindend karakter te geven. Met hun ondertekening engageren zij zich om deze overeenkomst actief te

promoten en ervoor te zorgen dat hun leden op ondernemingsniveau actie ondernemen om de overeenkomst in al haar onderdelen uit te voeren, waarbij het aan de leden van CER en de ETF wordt overgelaten om de concrete uitvoering aan hun respectieve situaties, stelsels van arbeidsverhoudingen en juridisch kader aan te passen.

De sociale partners zullen alles in het werk stellen om de overeenkomst en de inhoud ervan in de spoorwegsector te promoten en in de respectieve ondernemingen uit te voeren.

De sociale partners ETF en CER, die deze overeenkomst na een lange onderhandelingsperiode hebben gesloten, zullen uiteraard ook de daarin vervatte beginselen en waarden in hun organisaties respectievelijk onder hun leden bevorderen en toepassen.

Artikel 1: Doel van de overeenkomst

Deze autonome overeenkomst heeft tot doel:

- meer vrouwen in de spoorwegsector aan te trekken, met name ook in beroepen waar vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn;
- de genderdiversiteit in de spoorwegsector te vergroten en een einde te maken aan seksesegregatie in beroepen;
- een aantrekkelijke werkomgeving te creëren om de spoorwegmaatschappijen en spoorwegsector in de markt te zetten als een aantrekkelijke werkgever voor vrouwen en ervoor te zorgen dat vrouwen er blijven werken;
- een werkomgeving te creëren waarin een einde wordt gemaakt aan stereotype denkwijzen en een door mannen gedomineerde cultuur als voorwaarde om vrouwen in de spoorwegmaatschappijen en de sector te houden;
- discriminatie op basis van geslacht uit te bannen;
- ervoor te zorgen dat mannen en vrouwen in de spoorwegsector gelijke kansen hebben op alle niveaus en op alle gebieden;
- gendergelijkheid te bereiken.

Artikel 2: Toepassingsgebied

De ondertekenende partijen van deze autonome overeenkomst zijn de Europese sociale partners in de spoorwegsector, Gemeenschap van Europese spoorwegen (CER) en de Europese Federatie van vervoerswerknemers (ETF).

Deze overeenkomst geldt voor alle werknemers van een bij CER aangesloten spoorwegonderneming of groep spoorwegondernemingen.

In deze overeenkomst worden minimumnormen vastgesteld. Spoorwegmaatschappijen wordt verzocht verder te gaan dan de huidige normen en verdere maatregelen te nemen om gendergelijkheid in de spoorwegsector te bereiken.

Andere organisaties en ondernemingen wordt verzocht de bepalingen van deze overeenkomst toe te passen om de gendergelijkheid en -diversiteit in de hele spoorwegsector te vergroten.

Artikel 3: Definities

De volgende definities en begrippen bieden ondernemingen en de sociale partners een leidraad voor de uitvoering van deze overeenkomst. Zij worden beschreven in bijlage 2:

positieve actie, directe discriminatie, indirecte discriminatie, empowerment van vrouwen, gelijke behandeling van vrouwen en mannen, genderbewustmaking, seksebias, gendergelijkheid, genderindicatoren, gendermainstreaming, loonkloof tussen mannen en vrouwen, seksegerelateerde statistieken, sekse segregatie, seksestereotypen, seksegevoelige monitoring, impliciete vooroordelen, functiewaarderingsmethode, meervoudige discriminatie, loonkloof, moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof, deeltijdwerk, persoonlijke beschermingsmiddelen, sekse, naar sekse uitgesplitste statistieken, seksisme, seksuele intimidatie, specifieke acties of maatregelen en evenwicht tussen werk en privéleven.

Artikel 4: Beginselen

Gendergelijkheid en -diversiteit zijn gebaseerd op de beginselen van non-discriminatie (afwezigheid van directe en indirecte discriminatie), gelijke behandeling en gelijke kansen.

Met het oog op de eerbiediging van deze beginselen vinden de ondertekenende partijen het essentieel om alle discriminerende praktijken te voorkomen en te bestrijden.

Artikel 5: Beleid inzake gendergelijkheid en -diversiteit (beleidsterreinen met beginselen en maatregelen)

1) Binnen 24 maanden na de ondertekening van deze overeenkomst stelt elke bij CER aangesloten onderneming een beleid inzake gendergelijkheid en -diversiteit vast en voert het uit, rekening houdend met artikel 6, onder c) en d), van deze overeenkomst. De ondernemingen zouden dit beleid binnen de eerste 12 maanden na de ondertekening moeten vaststellen, in overeenstemming met de beginselen en maatregelen die op de volgende beleidsterreinen zijn bepaald:

- Beleidsterrein 1: Algemeen beleid inzake gendergelijkheid
- Beleidsterrein 2: Streefcijfers voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen
- Beleidsterrein 3: Werving
- Beleidsterrein 4: Combinatie van werk en privéleven
- Beleidsterrein 5: Loopbaanontwikkeling
- Beleidsterrein 6: Gelijke beloning en loonkloof tussen mannen en vrouwen
- Beleidsterrein 7: Gezondheid en veiligheid op het werk en werkomgeving
- Beleidsterrein 8: Preventie van seksuele intimidatie en seksisme

2) De in dit artikel vermelde maatregelen zijn verplicht (moeten) voor de ondernemingen en moeten worden uitgevoerd. De in bijlage 1 van deze overeenkomst vermelde maatregelen worden sterk aanbevolen (zouden moeten) of worden vermeld als opties/mogelijkheden die de ondernemingen kunnen besluiten toe te passen (zouden kunnen).

3) De volgende beginselen en maatregelen van deze acht beleidsterreinen moeten worden uitgevoerd:

Beleidsterrein 1: Algemeen beleid inzake gendergelijkheid

Beginsel

Gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamentele waarde en doelstelling van de EU. Daarom moet gendergelijkheid op de werkplek het beginsel van non-discriminatie, gelijke behandeling en gelijke kansen volgen. Directe en indirecte discriminatie is niet toegestaan.

Maatregelen

1. Gendergelijkheid moet deel uitmaken van het beleid, de visie en de doelstellingen van de ondernemingen.
De ondernemingen moeten zich verbinden tot beginselen en maatregelen die in hun organisaties moeten worden toegepast.
2. De ondernemingen moeten een gendergelijkheidsbeleid ontwikkelen, uitvoeren en monitoren volgens een top-downbenadering. Het beleid moet door het topmanagement worden gesteund. Het doel is de werkcultuur te ontdoen van seksestereotypen.
3. De ondernemingen moeten een beleidsdocument opstellen waarin hun waarden met betrekking tot gelijkheid worden uiteengezet en waarin wordt aangegeven hoe ze deze waarden in hun respectieve organisaties in de praktijk zullen brengen. Het document kan de vorm aannemen van een strategiedocument, een beleidsdocument, een resolutie, een ethische code of een ander relevant document.

De belangrijkste elementen van dit document zijn:

- a. de visie van de onderneming op gendergelijkheid, bijvoorbeeld het doel om gendergelijkheid en gelijke kansen voor iedereen aan te moedigen en te waarderen en de werkcultuur te ontdoen van seksestereotypen;
 - b. een verbintenis om gelijkheid voor al haar werknemers te waarborgen en de bijbehorende maatregelen om de visie van de onderneming uit te voeren;
 - c. een verklaring over de verbintenis van de onderneming om seksuele intimidatie, intimidatie en seksisme te bestrijden, met inbegrip van bijbehorende maatregelen;
 - d. een communicatiestrategie om het beleid bekend te maken bij alle werknemers en op alle managementniveaus;
 - e. monitoring en evaluatie van de naleving van het gendergelijkheidsbeleid.
4. Daarnaast moet onder de verantwoordelijkheid van het topmanagement van de ondernemingen een gendergelijkheidsstrategie worden uitgestippeld. De strategie omvat:
 - doelstellingen;
 - een tijdlijn;
 - maatregelen;
 - de toewijzing van verantwoordelijkheden;

- monitoring en evaluatie;
- rapportage.

Met uitzondering van de bindende maatregelen zal de onderneming de elementen van de strategie kiezen in overeenstemming met haar genderbeleid.

Verdere maatregelen staan vermeld in bijlage 1.

Beleidsterrein 2: Streefcijfers voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen

Beginsel

De verbetering van het evenwicht tussen mannen en vrouwen in het personeelsbestand en in het management van de ondernemingen en een passende vertegenwoordiging van vrouwen in het bestuur van de ondernemingen is een voorwaarde om een ondervertegenwoordiging van vrouwen te verhelpen en zo het potentieel van een gemengd personeelsbestand voor de spoorwegsector ten volle te benutten.

Maatregelen

1. Ondernemingen moeten streven naar een evenwichtigere vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, namelijk door het aandeel van de ondervertegenwoordigde sekse te vergroten als er sprake is van een grote onevenwichtigheid.
2. Om een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in het totale personeelsbestand en/of in specifieke beroepscategorieën te bereiken, zouden de ondernemingen de belangrijkste belemmeringen moeten identificeren en adequate maatregelen moeten nemen.

Verdere maatregelen staan vermeld in bijlage 1.

Beleidsterrein 3: Werving

Beginsel

Om vrouwen ertoe aan te zetten te solliciteren naar een baan of een loopbaan uit te bouwen in de spoorwegsector, moeten ondernemingen hen tijdens het hele communicatie- en wervingsproces, met inbegrip van de functiebeschrijvingen, rechtstreeks aanspreken.

Maatregelen

1. Werkgevers moeten in alle bedrijfscommunicatie – op hun websites, in hun tijdschriften, op hun sociale media enz. – een inclusief en seksegevoelig taalgebruik hanteren, gebaseerd op het non-discriminatiebeginsel. Zij moeten personeelsadvertenties zodanig formuleren dat ze vrouwen aanspreken, met inbegrip van de keuze van foto's.

2. Rekruteerders moeten sollicitatiegesprekken voeren op niet-discriminerende wijze. Daarom moeten zij regelmatig opleidingen krijgen om bewustzijn en vaardigheden op dit gebied te ontwikkelen.
3. De ondernemingen moeten de beschrijving van functieprofielen herzien om op seksestereotypen gebaseerde criteria te elimineren en moeten een procedure vaststellen om ervoor te zorgen dat nieuwe functieprofielen inclusief zijn.
4. Om de spoorwegsector aantrekkelijk te maken voor potentiële vrouwelijke kandidaten, jonge vrouwen, studenten en stagiairs, zouden de ondernemingen ook andere activiteiten moeten ontwikkelen, zoals campagnes en initiatieven in samenwerking met scholen en universiteiten om vrouwen warm te maken voor beroepen in de spoorwegsector, met name technische beroepen.

Beleidsterrein 4: Combinatie van werk en privéleven

Beginsel

De mogelijkheid om werk en privéleven te combineren is essentieel om vrouwen ertoe aan te zetten voor de spoorwegsector te kiezen en er te blijven. Flexibele werkregelingen en moederschaps-, vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof kunnen het evenwicht tussen werk en privéleven voor werknemers aanzienlijk verbeteren. De verschillende middelen zouden beschikbaar moeten zijn voor alle werknemers en voor alle soorten beroepen.

Maatregelen

1. Werkgevers zouden flexibele werkregelingen mogelijk moeten maken, afhankelijk van de individuele behoeften van de werknemer. Zij zouden flexibele werkregelingen ook mogelijk moeten maken voor werknemers in operationele beroepen (dat wil zeggen werknemers die in ploegendienst en wisselende diensten werken).
2. Er moet rekening worden gehouden met de bestaande wettelijke bepalingen, zoals Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en met name artikel 9.
3. Ondernemingen moeten ervoor zorgen dat flexibele werkregelingen geen negatieve gevolgen hebben voor de ontwikkeling van beroeps- en werkgerelateerde competenties.

Verdere maatregelen staan vermeld in bijlage 1.

Beleidsterrein 5: Loopbaanontwikkeling

Beginsel

Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in de spoorwegsector. Bijgevolg moeten de tot dusver ondernomen acties worden geïntensiveerd om de promotie en loopbaanontwikkeling van vrouwen op alle niveaus te bevorderen en te ondersteunen.

Maatregelen

1. Bij interne promotie van werknemers moeten de ondernemingen dezelfde non-discriminatiebeginselen toepassen als bij externe werving.
2. De ondernemingen moeten ervoor zorgen dat vrouwen gelijke toegang hebben tot alle ontwikkelings- en kwalificatiemaatregelen en tot alle niveaus, inclusief topfuncties. Dit geldt ook voor vrouwen die geen voltijdse baan hebben.
3. De ondernemingen moeten hun evaluatiesysteem voor loopbaanontwikkeling baseren op "sekseneutrale" indicatoren en rekening houden met de kwaliteit en resultaten van de baan.
4. Ondernemingen moeten voor elke in te vullen managementfunctie een shortlist van potentiële kandidaten opstellen die ten minste één vrouw bevat. Een afwijking is alleen mogelijk als alle redelijke en concrete inspanningen zijn gedaan om de juiste vrouwelijke kandidaat te vinden.
5. Alle werknemers moeten ervan in kennis worden gesteld dat er een vacature voor een hogere functie is en dat zij ook kunnen solliciteren. Personeelsafdelingen (hr) moeten vrouwen actief informeren of aanmoedigen om deze kansen te grijpen.

Verdere maatregelen staan vermeld in bijlage 1.

Beleidsterrein 6: Gelijke beloning en loonkloof tussen mannen en vrouwen

Beginsel

Het recht op gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid is een van de uit te voeren grondbeginselen van de EU die in het Verdrag van Rome zijn vastgelegd. Een voorwaarde voor de effectieve uitvoering van dit recht op gelijke beloning is dat het beloningsbeleid van een onderneming transparant is voor alle werknemers.

Maatregelen

1. De ondernemingen mogen niet discrimineren op basis van geslacht als het gaat om beloningsniveaus, salarisverhogingen en de toekenning van bonussen.

Daarom zouden de ondernemingen:

- hun beloningsbeleid moeten herzien (frequentie te bepalen, mede afhankelijk van de grootte en middelen van de onderneming), rekening houdend met antidiscriminatie- en gelijkheidsaspecten;
- de waarde van werk moeten beoordelen en vergelijken op basis van objectieve criteria, zoals onderwijs-, beroeps- en opleidingsvereisten, vaardigheden, inzet en verantwoordelijkheid,

verricht werk en de aard van de betrokken taken, teneinde mogelijke loondiscriminatie op basis van niet-seksneutrale loonschalen te voorkomen of te identificeren en aan te pakken.

2. De werkgevers moeten de hoogte van lonen van mannen en vrouwen in vergelijkbare functies monitoren.

Verdere maatregelen staan vermeld in bijlage 1.

Beleidsterrein 7: Gezondheid en veiligheid op het werk en werkomgeving

Beginsel

Het preventiebeleid van ondernemingen om de gezondheid en veiligheid op het werk en een veilige werkomgeving te waarborgen, vereist ook een genderperspectief om rekening te kunnen houden met specifieke behoeften van vrouwen. Dit helpt om vrouwen in de spoorwegsector te houden.

Maatregelen

1. De ondernemingen moeten persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) die zo goed mogelijk passen (breed scala aan maten die geschikt zijn voor vrouwen) voor beide geslachten ter beschikking stellen, rekening houdend met de specifieke behoeften van vrouwen, voor de activiteiten en de categorieën werknemers die PBM's nodig hebben. De PBM's moeten zodanig zijn ontworpen en vervaardigd dat zij een juiste houding/juist gebruik vergemakkelijken en moeten specifiek zijn afgestemd op de lichaamsbouw van werknemers van beide geslachten.
2. Sanitaire voorzieningen in gebouwen moeten voldoen aan privacy- en veiligheidsnormen rekening houdend met het perspectief van mannen en vrouwen, en de ondernemingen moeten het privacy- en veiligheidsniveau verifiëren. De ondernemingen erkennen het belang van deze kwestie.
3. Naast de algemene verplichtingen inzake de gezondheid en veiligheid van werknemers, moeten de werkgevers indien nodig zorgen voor passende veiligheidsomstandigheden voor vrouwen die op treinen werken, met name 's avonds laat of 's nachts.

Verdere maatregelen staan vermeld in bijlage 1.

Beleidsterrein 8: Preventie van seksuele intimidatie en seksisme

Beginsel

Veiligheid en wederzijds respect zijn van cruciaal belang voor het welzijn van werknemers en daarmee voor hun prestaties op het werk. Gedrag waarbij sprake is van intimidatie, seksuele intimidatie en seksisme is vernederend of ontterend, schaadt het welzijn van een persoon en tast het gevoel van eigenwaarde of waardigheid aan; het is onaanvaardbaar en kan een negatieve invloed hebben op de kwaliteit van het opgedragen werk. Bovendien heeft dergelijk gedrag een reëel economisch effect in

termen van ziekteverzuim, personeelsverloop en welzijn van werknemers. Intimidatie moet als discriminatie worden beschouwd.

Eenieder heeft het recht met waardigheid en respect te worden behandeld en daarom moeten er maatregelen worden genomen om seksuele intimidatie en seksisme te voorkomen en te bestrijden.

Maatregelen

1. Er moet een beleid tegen seksuele intimidatie, intimidatie en seksisme worden ingevoerd. In een dergelijk beleid zou:
 - duidelijk moeten worden aangeven wat in een werkomgeving als ongepast gedrag wordt beschouwd;
 - moeten worden uitgelegd dat dergelijk gedrag in bepaalde omstandigheden onwettig kan zijn;
 - moeten worden gesteld dat alle vormen van ongepast gedrag moeten worden ontmoedigd en bestraft en dat dergelijk gedrag niet zal worden toegestaan of gedoogd;
 - duidelijke, evenredige/progressieve en naar behoren gehandhaafde tuchtprocedures moeten bevatten.
2. Personen met leidinggevende verantwoordelijkheid hebben de plicht het beleid uit te voeren en corrigerende maatregelen te nemen in hun organisaties. Hun voorbeeldig gedrag is noodzakelijk om hen legitimiteit te verschaffen. Zij spelen een cruciale rol bij het voorkomen en bestraffen van seksuele intimidatie en ander ongepast gedrag.
3. De vorderingen bij de uitvoering van het beleid en de doeltreffendheid van het beleid moeten worden geëvalueerd en gemonitord.
4. De ondernemingen moeten onmiddellijk reageren op intimidatie en moeten maatregelen voorstellen om dit probleem op te lossen/aan te pakken.
5. Om slachtoffers die een incident willen melden te beschermen en discriminerende maatregelen tegen hen te voorkomen, moet hun anonimiteit worden gegarandeerd.

Verdere maatregelen staan vermeld in bijlage 1.

Artikel 6: Beginselen met betrekking tot de ontwikkeling en uitvoering van het gendergelijkheidsbeleid in de ondernemingen

De ontwikkeling van het gendergelijkheids- en genderdiversiteitsbeleid van de onderneming en de uitvoering van de maatregelen moeten in overeenstemming zijn met de volgende beginselen en daarop afgestemd zijn:

- a) Voorkom duplicatie: als een maatregel in artikel 5 reeds is uitgevoerd in het kader van het gendergelijkheids- en genderdiversiteitsbeleid van een onderneming, wordt hij geacht in overeenstemming te zijn met deze overeenkomst.

- b) Als de maatregelen, met name op het gebied van het evenwicht tussen werk en privéleven, gevolgen hebben voor de organisatorische en operationele behoeften van de onderneming in termen van regelmatigheid, zekerheid en veiligheid van de diensten, moeten de behoeften van de onderneming in evenwicht worden gebracht met die van de werknemers, voor zover het operationele beroepen betreft.
- c) De ontwikkeling en uitvoering van het beleid en de maatregelen van deze overeenkomst vormen het onderwerp van de sociale dialoog in de ondernemingen; de vakbonden moeten hierbij worden betrokken.
- d) Bij de ontwikkeling en uitvoering wordt rekening gehouden met de wettelijke bepalingen en de stelsels van arbeidsverhoudingen van elk land/bedrijf met verschillende instrumenten voor formele uitwisseling tussen de sociale partners, inclusief collectieve onderhandelingen.

Artikel 7: Rapportage

De ondertekenende partijen komen overeen de door de ondernemingen uitgevoerde maatregelen te monitoren en jaarlijks gegevens uit te wisselen voor een Europees verslag ("WiR-verslag")² dat om de twee jaar zal worden opgesteld.

In het WiR-verslag zullen de (door de ondernemingen verstrekte, naar geslacht uitgesplitste) cijfers worden geanalyseerd. Dit verslag zal de basis vormen voor de herziening van de strategieën en het beleid in de huidige overeenkomst.

In het WiR-verslag wordt rekening gehouden met zowel kwalitatieve aspecten (bijv. maatregelen ter bevordering van genderdiversiteit en -gelijkheid en de doeltreffendheid daarvan, moeilijkheden bij de uitvoering, voorbeelden van goede praktijken) als kwantitatieve aspecten (bijv. statistieken met cijfers waarin onderscheid wordt gemaakt tussen vrouwen en mannen over verschillende onderwerpen die vallen onder de in artikel 5 en in bijlage 1 genoemde beleidsterreinen) die de ondernemingen in hun beleid moeten opnemen.

De sociale partners CER en ETF zullen gezamenlijk de Europese financieringsmogelijkheden onderzoeken die nodig zijn om het WiR-verslag op te stellen (op basis van de uitvoering van de WiR-overeenkomst) met steun van het directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie van de Europese Commissie, zowel wat betreft de selectie van het juiste begrotingsonderdeel als een belangrijke bron voor de ontwikkeling van hun gezamenlijke actie, als wat betreft de indiening van de desbetreffende aanvraag.

Artikel 8: Herziening van het beleid in de ondernemingen

Ondernemingen herzien hun beleid inzake gendergelijkheid en genderdiversiteit ten minste om de twee jaar, op basis van een monitoring-, evaluatie- en rapportageproces. De in artikel 7 bedoelde rapportage is een minimumvereiste.

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>

Artikel 9: Herziening van deze overeenkomst

Twee jaar na de ondertekening van deze overeenkomst zullen de Europese sociale partners de dwingende bepalingen van artikel 5, in het bijzonder van de beleidsterreinen 2, 4 en 6, evalueren. Zij verbinden zich ertoe opnieuw te onderhandelen over beleidsterreinen om de maatregelen ter verwezenlijking van de doelstellingen van deze overeenkomst te versterken. Zij zullen ook rekening houden met de ontwikkeling van relevante EU-wetgeving³.

Artikel 10: Uitvoering en follow-up

In het kader van artikel 155 van het Verdrag verbindt deze autonome Europese overeenkomst de leden van CER en de ETF ertoe gendergelijkheid en -diversiteit in de spoorwegsector te bevorderen en de beginselen toe te passen en de maatregelen uit te voeren overeenkomstig artikel 6, onder c), en de procedures en praktijken die specifiek zijn voor de sociale partners in de lidstaten en in de landen van de Europese Economische Ruimte.

Twee jaar na de ondertekening zullen de leden van de ondertekenende partijen aan CER en de ETF verslag uitbrengen over de uitvoering van deze overeenkomst, in het kader van het Comité voor de sectorale sociale dialoog in het spoorwegvervoer.

Onverminderd artikel 9 verbinden CER en de ETF zich ertoe binnen twee jaar na de ondertekening van deze overeenkomst een algehele evaluatie van de uitvoering en het effect van deze overeenkomst uit te voeren.

Gedaan te Brussel, 5 november 2021:

Voor CER:

Voor de ETF:

X

X

X

X

BIJLAGEN

Bijlage 1:

³ Bijvoorbeeld het Voorstel voor een RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (COM(2021) 93 final).

Deze bijlage bevat verdere sterk aanbevolen en mogelijke maatregelen per beleidsterrein die relevant zijn om de doelstellingen van deze overeenkomst te bereiken:

Beleidsterrein 1: algemeen beleid inzake gendergelijkheid

1. Gendergelijkheidskwesties zouden moeten worden besproken zodra de werknemer in dienst treedt van de organisatie. Dit kan gebeuren door erover te communiceren en/of door er een opleiding over te geven, en zou moeten worden herhaald. De opleiding hoeft geen specifieke opleiding over gendergelijkheidskwesties te zijn, maar kan worden gecombineerd met andere opleidingen of worden opgenomen in het introductieproces.
2. De ondernemingen moeten een contactpersoon voor gelijke kansen aanwijzen of een gelijkekansenafdeling/-eenheid/-commissie in de organisaties oprichten en/of gezamenlijke organen voor gelijke kansen oprichten. Zij moeten acties op het gebied van gendergelijkheid voorstellen, goedkeuren (afhankelijk van de organisatie/het stelsel van arbeidsverhoudingen van de onderneming) en monitoren. Als het thema gendergelijkheid in een overeenkomst wordt behandeld, vervult het orgaan dat toezicht houdt op de overeenkomst de rol van een orgaan voor gelijke kansen. De organen komen ten minste eenmaal per jaar bijeen.
3. De ondernemingen zouden interne statistieken moeten opstellen (ten minste om de twee jaar) om een basis te krijgen voor het monitoren en evalueren van de gelijkheidsvisie en -strategie van de onderneming. Deze statistieken maken een onderscheid tussen vrouwen en mannen in de onderneming op gebieden als aantal werknemers (totaal, per beroepsgroep, per managementniveau), werving, opleiding en lonen. Deze statistieken zouden op alle managementniveaus en met de werknemersvertegenwoordigers van de onderneming moeten worden gedeeld.

Beleidsterrein 2: streefcijfers voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen

1. Elke onderneming zou haar hr-doelstellingen op korte en middellange termijn moeten formuleren, rekening houden met de genderdimensie ("gendermainstreaming").
 - a. Om de doeltreffendheid van de maatregelen op het gebied van genderdiversiteit te monitoren, zou in de rapportage en statistieken van de onderneming/hr-afdeling een beeld moeten worden geschetst van de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in het totale aantal werknemers en, indien van toepassing, in specifieke beroeps categorieën. Deze informatie zou ter beschikking moeten worden gesteld van alle managers.
 - b. Om een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in het totale personeelsbestand en/of in specifieke beroeps categorieën te bereiken, zouden de ondernemingen de belangrijkste belemmeringen moeten identificeren en adequate maatregelen moeten nemen die tot een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen zouden leiden.

Managementniveaus

2. Het percentage vrouwen op het hoogste en het op een na hoogste managementniveau (zoals gedefinieerd door de onderneming) zou niet lager mogen zijn dan het percentage vrouwen in het personeelsbestand. Als de kwalificaties van mannelijke en vrouwelijke kandidaten gelijk zijn, zou bij wijze van positieve actie de voorkeur moeten worden gegeven aan vrouwen (mits de nationale wetgeving dit toestaat).

Raden van toezicht en bestuur – Vertegenwoordigers van het management van de onderneming

3. De ondernemingen zouden moeten streven naar genderdiversiteit onder managementvertegenwoordigers van de respectieve raden van toezicht en bestuur, rekening houdend met het percentage vrouwen in het totale personeelsbestand, tenzij de nationale wetgeving voorziet in een ander percentage vrouwen in dergelijke raden.
4. Deze doelstellingen gelden voor die delen van de raden waarvoor spoorwegondernemingen bevoegd zijn om de leden te benoemen.

Raden van toezicht en bestuur – Werknemersvertegenwoordigers

5. De werknemersvertegenwoordiging in de raden van toezicht en bestuur van de ondernemingen zou eveneens een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen hebben.
6. Om de diversiteit te vergroten, streeft de werknemersvertegenwoordiging in spoorwegondernemingen ernaar vrouwelijke kandidaten voor te dragen voor verkiezing, zodat de werknemersvertegenwoordiging/vakbondsafvaardiging in de raden van toezicht en bestuur van de ondernemingen ten minste het percentage vrouwen in het personeelsbestand weerspiegelt.

Bijzonder geval

7. In spoorwegondernemingen waar het percentage vrouwen in het personeelsbestand zeer laag is en een vertegenwoordiging in de raad van bestuur niet per se zou rechtvaardigen, zou er ten minste één vrouw moeten zijn.

Beleidsterrein 3: werving

Geen verdere maatregelen.

Beleidsterrein 4: combinatie van werk en privéleven

Deeltijdwerk

1. Werkgevers zouden deeltijdwerk mogelijk moeten maken op alle hiërarchische niveaus en in alle soorten beroepen. Voordat daarover wordt beslist, zouden echter andere flexibele werkregelingen moeten worden overwogen en beschikbaar moeten worden gesteld voor de betrokken werknemer om de negatieve gevolgen voor salaris en pensioen te voorkomen.

Verstrekking van informatie

2. Werkgevers zouden informatie over de mogelijkheden voor flexibele werktijden en deeltijdregelingen moeten verstrekken aan:
 - het management (technisch en personeelsmanagement) betreffende het beheer van flexibele werkregelingen en deeltijdwerk en de praktische uitvoering van ondernemingsmaatregelen inzake evenwicht tussen werk en privéleven, bijvoorbeeld via opleidingen, folders, het intranet van de onderneming en richtsnoeren voor hr;
 - alle werknemers en vakbonden om het draagvlak onder de werknemers te vergroten en, in het geval van deeltijdwerk, om informatie te verstrekken over de te verwachten financiële gevolgen, bijv. de gevolgen voor salarissen en pensioenen.

Opties

3. De volgende niet-uitputtende lijst van mogelijke maatregelen kan worden gebruikt:

Voor flexibele werkregelingen, bijvoorbeeld:

- Slim werken of telewerken;
- In plaats van beloning, arbeidstijdrekeningen (registratie van overwerk en compensatie door vrije tijd);
- Jaarlijkse arbeidstijdrekeningen (mogelijkheid om werktijd over meerdere jaren op te sparen voor een langer sabbatsverlof);
- Flexibele werktijd (kernwerktijd wanneer de aanwezigheid vereist is en flexibel starten/stoppen op kantoor).

Voor deeltijdwerk, bijvoorbeeld:

- Na het moederschaps- of vaderschapsverlof om de combinatie met zorg voor de kinderen te vergemakkelijken (zou in dit geval een prioriteit moeten zijn);
- In geval van zorg voor gezinsleden of verwanten zoals ouders, gehandicapte familieleden enz. (zou in dit geval een prioriteit moeten zijn), met inbegrip van de ontduubeling van de gemeenschappelijke woning (bijv. in het geval van zorgverlof).

Voor aanvullende maatregelen in geval van moederschaps-/vaderschaps-/ouderschapsverlof, bijvoorbeeld:

- Verstrekking van informatie, via het intranet of andere instrumenten, over de wetgeving voor werkende ouders en werkgerelateerde problemen die zich kunnen voordoen bij zwangerschaps-/moederschaps-/vaderschaps-/ouderschapsverlof en bij terugkeer na ouderschapsverlof;
- Specifieke opleiding voor vrouwelijke werknemers en hun leidinggevendenden vóór en na het zwangerschaps- en moederschapsverlof;
- Verstrekking van informatie over structurele veranderingen, over de activiteiten van het personeel/de eenheid, over de toepassing van nieuwe technologieën enz.; werknemers in moederschaps-, vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof moeten op de hoogte worden gehouden;

- Naleving van het voorschrift dat werknemers na hun moederschaps-, vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof het recht hebben om naar hun baan of een gelijkwaardige baan terug te keren;
- Werknemers die deeltijdverlof nemen of met vaderschaps-, moederschaps-, ouderschaps- of zorgverlof gaan, zouden desgewenst in de gelegenheid moeten worden gesteld contact te houden met de onderneming om volledig op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen in de onderneming.

Voor aanvullende welzijnsmaatregelen op ondernemingsniveau om werk en privéleven te kunnen combineren, bijvoorbeeld:

- educatieve diensten zoals kleuterscholen;
- schoolboeken, schoolvervoer, studiebeurzen;
- recreatiecentra;
- studievakanties;
- taalcursussen;
- hulpverlening aan bejaarde familieleden ouder dan 75 jaar of aan niet-zelfredzame familieleden van de werknemer.

Beleidsterrein 5: loopbaanontwikkeling

1. Het verlenen van persoonlijke zorg of het ondersteunen van familieleden mag geen negatieve gevolgen hebben voor de loopbaan van de zorgverlener (maatregelen om het evenwicht tussen werk en privéleven te bewaren mogen niet per se een reden tot discriminatie zijn).
2. De ondernemingen zouden jonge vrouwen moeten identificeren als opkomende leiders met een hoog potentieel en zouden hun ontwikkeling op gerichte wijze moeten bevorderen om hen in staat te stellen de leidersrol over te nemen (bijv. door in tandem te werken met ervaren leidinggevenden).
3. Ondernemingen zouden opleidingscursussen moeten promoten om de leidinggevende en andere vaardigheden van vrouwen te ontwikkelen zodat zij in hun functie vooruit kunnen komen. Ook zouden cursussen voor de ontwikkeling van zachte vaardigheden en de empowerment van vrouwen moeten worden aangeboden om hun loopbaan vooruit te helpen en hen in staat te stellen leidinggevende functies op te nemen. Deze cursussen zouden alleen voor vrouwen kunnen zijn.
4. Ondernemingen zouden opleidingen moeten promoten die vrouwen in staat stellen over te stappen van meer traditionele vrouwenbanen naar meer innovatieve/technische banen.
5. Ondernemingen zouden vrouwen moeten stimuleren om deel te nemen aan niet-verplichte opleidingen en hun ontwikkelingen moeten volgen.

Beleidsterrein 6: gelijke beloning en loonkloof tussen mannen en vrouwen

Het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

1. Werkgevers zouden moeten nagaan welke factoren aan de basis liggen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen en zouden specifieke indicatoren moeten identificeren en een lijst moeten opstellen van maatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten.
2. Werkgevers zouden het effect van moederschaps- en vaderschapsverlof op het variabele deel van het salaris moeten beperken.
3. Werkgevers zouden het effect van het aanwezigheids criterium bij de berekening van de jaarlijkse of prestatiegebonden "bonussen"/variabele delen van het salaris kunnen beperken.

Transparantie: Informatieverstrekking, communicatie en rapportage

4. De werkgevers zouden de werknemers informatie moeten verstrekken over de regels en criteria (bijv. nationale wetten; collectieve arbeidsovereenkomsten; sectorale of bedrijfsregels) die worden toegepast bij de vaststelling van de variabele beloningscomponenten, zoals betalingen in natura en bonussen. In geval van discriminatie verbeteren al deze maatregelen de kans op succesvolle vorderingen van werknemers. Deze transparantie zou ondernemingen helpen om loondiscriminatie te voorkomen.
5. Werkgevers zouden werknemers in staat moeten stellen informatie te verkrijgen over de loonniveaus die voor hun werknemerscategorie (bijv. beroepen) gelden, rekening houdend met gelijke/gelijkwaardige arbeid, uitgesplitst naar geslacht.

Handhaving

6. Werkgevers zouden ervoor moeten zorgen dat werknemers die loondiscriminatie vrezen beschikken over rechtsmiddelen/middelen om een klacht in te dienen.
7. Werkgevers zouden werknemers kunnen informeren over wat zij kunnen ondernemen als zij vrezen dat er sprake is van discriminatie (bijv. verantwoordelijke persoon/afdeling).

Bewustmaking en opleiding van managers

8. Werkgevers zouden noties van gelijke beloning moeten opnemen als onderdeel van non-discriminatiemodules in opleidingen voor hr-medewerkers, rekruteerders en managers. Dit zou ook bewustmaking van de risico's van impliciete vooroordelen in de selectie-, evaluatie- en promotieprocessen moeten omvatten.
9. Werkgevers kunnen sensibiliseren via ad-hoccampagnes of bewustmakingsactiviteiten en/of via opleidingscursussen of seminars voor managers. Deze activiteiten kunnen verder gaan dan het genderaspect en meer in het algemeen betrekking hebben op "diversiteit".

Beleidsterrein 7: gezondheid en veiligheid op het werk en werkomgeving

1. Werkgevers zouden gezondheids- en veiligheidsrisico's vanuit een genderperspectief moeten beoordelen, de resultaten moeten analyseren en de nodige maatregelen moeten nemen.
2. Om de veiligheid en arbeidsveiligheid van het rijdend en boordpersoneel te verbeteren, zouden werkgevers de volgende maatregelen kunnen nemen:
 - gemengde teams organiseren in nachtploegen of in bijzonder risicovolle geografische gebieden;
 - gereserveerde parkeerplaatsen voorzien voor nachtploegen van vrouwelijke werknemers en zwangere vrouwen (in proefprojecten);
 - werkplekken in kaart brengen en de risico's verifiëren (in verband met geweld door derden);
 - een enquête over de risico's houden onder vrouwen;
 - maatregelen nemen om dicht bij de werkplek goed verlichte parkeerterreinen te voorzien;
 - de werknemers, met name vrouwen, een veiligheidsopleiding bieden;
 - acties ondernemen om het personeel en ook het grote publiek bewust te maken van het thema veiligheid van spoorwegpersoneel in treinen en stations.
3. Wat regelmatige medische controles van voor de veiligheid relevant personeel en medische diensten van ondernemingen betreft, zouden werkgevers een medische totaalaanpak moeten toepassen, rekening houdend met de verschillen en overeenkomsten tussen mannen en vrouwen op het gebied van gezondheidsgedrag, preventie, symptomen, ziekteverloop, diagnose, remedies enz.

Beleidsterrein 8: preventie van seksuele intimidatie en seksisme

1. Het beleid tegen seksuele intimidatie en seksisme zou kunnen worden geïntegreerd in een breder beleid voor waardigheid op het werk/wederzijds respect, dat regels voor respectvolle relaties in een werkomgeving zou moeten bevatten.
2. Communicatie en bewustmaking:
 - Alle professionals in de spoorwegsector op alle niveaus, met inbegrip van leidinggevendenden, zouden op de hoogte moeten zijn van het beleid tegen seksuele intimidatie en ander ongepast gedrag;
 - Werknemers zouden zich bewust moeten zijn van de gevolgen van ongepast gedrag;
 - Om een omgeving zonder seksuele intimidatie, intimidatie en seksisme te bevorderen voor zowel het personeel als derden, wordt aanbevolen ook de klanten te informeren (bijv. via sociale media) dat de onderneming seksuele intimidatie, intimidatie en seksisme serieus neemt en een beleid tegen seksuele intimidatie, intimidatie en seksisme heeft.
3. Personen met leidinggevende verantwoordelijkheden zouden:

- door opleiding, communicatie, e-learning enz. het bewustzijn van hun verantwoordelijkheden op het gebied van seksuele intimidatie, intimidatie en seksisme moeten vergroten;
- er via preventieve acties en het dreigen met sancties voor moeten zorgen dat intimidatie niet voorkomt;
- ervoor moeten zorgen dat alle werknemers hun rol en verantwoordelijkheden begrijpen en de klachtenprocedures kennen;
- ervoor moeten zorgen dat alle partijen bij de behandeling van een klacht eerlijk worden behandeld.

Bijlage 2: Definities

De volgende definities en begrippen bieden ondernemingen en de sociale partners een leidraad voor de uitvoering van deze overeenkomst.

Positieve actie

Maatregelen die gericht zijn op een bepaalde groep en bedoeld zijn om discriminatie uit te bannen en te voorkomen of om nadelen voortvloeiend uit bestaande attitudes, gedragingen en structuren te compenseren.

Onder positieve discriminatie of positieve actie wordt verstaan actie die erop gericht is te bevorderen dat leden van bepaalde categorieën mensen, in dit specifieke geval vrouwen, in dezelfde mate als leden van andere categorieën, in dit specifieke geval mannen, toegang hebben tot rechten die hun zijn gewaarborgd.

In sommige gevallen is discriminatie te wijten aan het feit dat dezelfde regel op iedereen wordt toegepast zonder rekening te houden met relevante verschillen. Om dit soort situaties te verhelpen en te voorkomen, moeten overheden, werkgevers en dienstverleners ervoor zorgen dat zij stappen ondernemen om hun regels en praktijken aan te passen teneinde met dergelijke verschillen rekening te houden. Zij moeten dus iets doen om bestaand beleid en bestaande maatregelen aan te passen. In de VN-context worden dit “bijzondere maatregelen” genoemd, terwijl in de context van het EU-recht sprake is van “specifieke maatregelen” of “positieve actie”. Door speciale maatregelen te nemen kunnen overheden zorgen voor “werkelijke gelijkheid”, d.w.z. gelijke kansen om toegang te krijgen tot in de samenleving beschikbare voordelen, in plaats van louter “formele gelijkheid”. EIGE

Directe discriminatie is de situatie waarin iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander wordt, is of zou worden behandeld in een vergelijkbare situatie. (Art. 3, blz. 32, van het “Voorstel voor een richtlijn inzake beloningstransparantie”)

Directe discriminatie doet zich voor wanneer een verschil in behandeling rechtstreeks en expliciet berust op onderscheid dat uitsluitend op geslacht en kenmerken van mannen of vrouwen is gebaseerd en dat niet objectief kan worden gerechtvaardigd. (EIGE)

Indirecte discriminatie is de situatie waarin een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. (Art. 3, blz. 32, van het “Voorstel voor een richtlijn inzake beloningstransparantie”)

Directe discriminatie

Discriminatie waarbij iemand op grond van geslacht, leeftijd, nationaliteit, ras, etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, gezondheid, handicap, seksuele gerichtheid, genderidentiteit enz. minder gunstig wordt behandeld dan een ander wordt, is of zou worden behandeld in een vergelijkbare situatie.

Het minder gunstig behandelen van vrouwen op grond van zwangerschaps- of moederschapsverlof is directe discriminatie van vrouwen.

Indirecte discriminatie

Discriminatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Empowerment van vrouwen

De empowerment van vrouwen en meisjes heeft betrekking op het verkrijgen van macht en controle over hun eigen leven. Het omvat bewustmaking, het opbouwen van zelfvertrouwen, uitbreiding van keuzes, meer toegang tot en controle over middelen en acties om de structuren en instellingen die discriminatie en -ongelijkheid op basis van geslacht versterken en in stand houden, om te vormen. Dit houdt in dat vrouwen niet alleen gelijke capaciteiten (zoals onderwijs en gezondheid) en gelijke toegang tot middelen en kansen (zoals grond en werk) moeten hebben, maar ook in staat moeten zijn deze rechten, capaciteiten, middelen en kansen te gebruiken om strategische keuzes te maken en beslissingen te nemen (zoals die welke worden geboden door leiderschapskansen en deelname aan politieke instellingen). EIGE

Gelijke kansen voor vrouwen en mannen

Dit begrip duidt op de afwezigheid van belemmeringen voor deelname aan het economische, politieke en sociale leven op grond van geslacht, gender en andere kenmerken. Dergelijke belemmeringen zijn vaak indirect en moeilijk waarneembaar en worden vaak veroorzaakt en in stand gehouden door structurele verschijnselen en sociale voorstellingen die bijzonder resistent zijn gebleken tegen verandering. Gelijke kansen als een van de gendergelijkheidsdoelstellingen is gebaseerd op de gedachte dat een hele reeks strategieën, acties en maatregelen nodig is om diepgewortelde en hardnekkige ongelijkheden weg te werken. (EIGE)

Gelijke behandeling van vrouwen en mannen

Ervoor zorgen dat er noch direct, noch indirect wordt gediscrimineerd op grond van geslacht.

Gender

Sociale kenmerken en kansen die geassocieerd worden met het vrouw en man zijn en met de verhoudingen tussen vrouwen en mannen en meisjes en jongens, evenals met de verhoudingen tussen vrouwen onderling en die tussen mannen onderling.

Gendergelijkheid

Gelijkheid betekent niet dat vrouwen en mannen gelijk zullen worden, maar dat de rechten, verantwoordelijkheden en kansen van vrouwen en mannen niet zullen afhangen van de vraag of zij als vrouw dan wel als man geboren zijn. Gendergelijkheid houdt in dat rekening wordt gehouden met de belangen, behoeften en prioriteiten van zowel vrouwen als mannen, waarbij de diversiteit van verschillende groepen vrouwen en mannen wordt erkend. Gendergelijkheid is geen vrouwenkwestie, maar zou een kwestie moeten zijn die zowel mannen als vrouwen aangaat en waarbij zowel mannen als vrouwen ten volle betrokken zijn. Gelijkheid tussen vrouwen en mannen wordt niet alleen beschouwd als een mensenrechtenkwestie maar ook als een voorwaarde voor en indicator van duurzame mensgerichte ontwikkeling.

Gendergelijkheid

Dit verwijst naar de gelijke rechten, verantwoordelijkheden en kansen van vrouwen en mannen en meisjes en jongens. Gelijkheid betekent niet dat vrouwen en mannen gelijk zullen worden, maar dat de rechten, verantwoordelijkheden en kansen van vrouwen en mannen niet zullen afhangen van de vraag of zij als man dan wel als vrouw geboren zijn. Gendergelijkheid houdt in dat rekening wordt gehouden met de belangen, behoeften en prioriteiten van zowel vrouwen als mannen, waarbij de diversiteit van verschillende groepen vrouwen en mannen wordt erkend. Gendergelijkheid is geen vrouwenkwestie, maar zou een kwestie moeten zijn die zowel mannen als vrouwen aangaat en waarbij zowel mannen als vrouwen ten volle betrokken zijn. Gelijkheid tussen vrouwen en mannen wordt niet alleen beschouwd als een mensenrechtenkwestie maar ook als een voorwaarde voor en indicator van duurzame mensgerichte ontwikkeling. EIGE

Loonkloof tussen mannen en vrouwen

Percentage van het inkomen van mannen dat het verschil vertegenwoordigt tussen het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwelijke en mannelijke werknemers.

Het brutoloon is het loon of salaris dat rechtstreeks aan een werknemer wordt betaald vóór aftrek van inkomstenbelasting en socialezekerheidsbijdragen.

In de EU wordt de loonkloof tussen mannen en vrouwen officieel de “niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen” genoemd, omdat geen rekening wordt gehouden met alle factoren die

van invloed zijn op de loonkloof tussen mannen en vrouwen, zoals verschillen in opleiding, ervaring op de arbeidsmarkt, het aantal gewerkte uren, het type baan enz.

Er moet een gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijkwaardige arbeid worden gewaarborgd. IAO (zie ook "loonkloof")

Gelijke beloning. Het recht op gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijkwaardige arbeid wordt gewoonlijk "gelijke beloning" genoemd. In deze leidraad worden de termen "gelijk loon" en "gelijke beloning" door elkaar gebruikt, hoewel zij in de wet soms verschillende betekenissen hebben, die in deel 4 worden besproken.

Gelijke beloning en gelijkheid van beloning. Gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijkwaardige arbeid is het beginsel dat gelijkheid van beloning van mannen en vrouwen beoogt. Gelijkheid van beloning gaat over billijkheid in beloning (zie deel 4).

Onder beloning wordt in Verdrag nr. 100 verstaan "het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt". (IAO)

Genderbewustmaking

Het proces dat erop gericht is te laten zien hoe bestaande waarden en normen ons beeld van de werkelijkheid beïnvloeden, stereotypen in stand houden en mechanismen ondersteunen die tot ongelijkheid leiden. Genderbewustmaking houdt in dat waarden en gendernormen ter discussie worden gesteld door uit te leggen hoe zij de in aanmerking genomen meningen en de besluitvorming beïnvloeden en beperken. Daarnaast is bewustmaking gericht op het bevorderen van een algemene gevoeligheid voor genderkwesties. *EIGE*

Seksestereotypen

Vooringenomen ideeën waarbij aan vrouwen en mannen willekeurig kenmerken en rollen worden toegekend die door hun geslacht worden bepaald en beperkt.

Aanvullende opmerkingen en informatie

- **Algemeen**

Seksestereotypering kan de ontwikkeling van de natuurlijke talenten en mogelijkheden van meisjes en jongens, vrouwen en mannen, alsmede hun onderwijs- en beroepservaringen en hun kansen op zelfontplooiing in het algemeen, beperken. Stereotypen met betrekking tot vrouwen zijn zowel het gevolg als de oorzaak van diepgewortelde attitudes, waarden, normen en vooroordelen tegen vrouwen. Zij worden gebruikt om het historische machtsverwicht van mannen ten opzichte van vrouwen alsmede seksistische attitudes die de vooruitgang van vrouwen afremmen, te rechtvaardigen en in stand te houden. *EIGE*

Seksebias

Vooringenomen acties of gedachten op basis van de op geslacht gebaseerde perceptie dat vrouwen niet gelijk zijn aan mannen. *Eige*

Impliciete vooroordelen

Er is sprake van impliciete vooroordelen wanneer we attitudes hebben ten opzichte van mensen of stereotypen met hen associëren zonder dat we ons daarvan bewust zijn. (Google)

Indirecte discriminatie

Indirecte discriminatie doet zich voor wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Het begrip richt zich op het effect van een regel of een praktijk, rekening houdend met alledaagse sociale realiteiten.

Indirecte discriminatie doet zich voor wanneer een wet, beleid of programma niet discriminerend lijkt te zijn, maar een discriminerend effect heeft bij de uitvoering ervan. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer vrouwen ten gevolge van bestaande ongelijkheden benadeeld zijn ten opzichte van mannen wat het genot van een bepaalde kans of een bepaald voordeel betreft. De toepassing van een sekseneutrale wet kan de bestaande ongelijkheid laten voortbestaan of deze juist verergeren. EIGE

Seksebias

Seksebias heeft betrekking op de wijzen waarop sommige banen op basis van geslacht gunstig of ongunstig worden gemaakt. Dit soort vooringenomenheid kan zich in elke fase van een programma voor gelijkheid van beloning voordoen. EIGE

Genderkloof

De kloof op enig gebied tussen vrouwen en mannen wat betreft hun niveau van participatie, toegang, rechten, beloning of voordelen. EIGE

Gendereffectbeoordeling

Beleidsvoorstellen onder de loep nemen om na te gaan of zij voor vrouwen andere gevolgen zullen hebben dan voor mannen teneinde deze voorstellen zo aan te passen dat discriminerende effecten worden geneutraliseerd en gendergelijkheid wordt bevorderd.

Een gendereffectbeoordeling is een voorafgaande procedure die moet worden uitgevoerd voordat het definitieve besluit over het beleidsvoorstel wordt genomen. Het houdt in dat de huidige situatie en tendensen op basis van genderrelevante criteria worden vergeleken met en beoordeeld ten opzichte van het verwachte resultaat van de invoering van het voorgestelde beleid.

Gendereffectbeoordelingen worden gebruikt om het effect van een bepaald beleidsvoorstel op vrouwen en mannen en op genderverhoudingen in het algemeen te beoordelen. EIGE

Genderindicatoren

Genderindicatoren worden vastgesteld om de situatie van vrouwen en mannen in de loop van de tijd te meten en te vergelijken. Genderindicatoren kunnen kwantitatieve indicatoren (gebaseerd op naar sekse uitgesplitste statistieken) of kwalitatieve indicatoren (gebaseerd op ervaringen, attitudes, meningen en gevoelens van vrouwen en mannen) zijn. Met gendergevoelige indicatoren kunnen veranderingen in de verhoudingen tussen vrouwen en mannen met betrekking tot een bepaald beleidsterrein, een specifiek programma of een bepaalde activiteit, of veranderingen in de status of situatie van vrouwen en mannen worden gemeten. EIGE

Gendermainstreaming

Het systematisch rekening houden met de verschillen tussen de omstandigheden, situaties en behoeften van vrouwen en mannen in alle communautaire beleidslijnen en acties.

Gendermainstreaming is het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen door de actoren die normaliter bij de beleidsvorming betrokken zijn, zodat een gendergelijkheidsperspectief wordt opgenomen in alle beleidslijnen op alle niveaus en in alle stadia.

Het mainstreamen van een genderperspectief is het beoordelen van de gevolgen voor vrouwen en mannen van elke geplande actie, met inbegrip van wetgeving, beleidsmaatregelen of programma's, op alle gebieden en op alle niveaus. Het is een manier om de bekommernissen en ervaringen van zowel vrouwen als mannen tot een integrale dimensie te maken van het ontwerp, de uitvoering, de monitoring en de evaluatie van beleid en programma's op alle politieke, economische en maatschappelijke gebieden, zodat vrouwen en mannen er in gelijke mate van profiteren en ongelijkheid niet in stand wordt gehouden. Het uiteindelijke doel is het bereiken van gendergelijkheid. EIGE

Gendermainstreaming is het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen door de actoren die normaliter bij de beleidsvorming betrokken zijn, zodat een gendergelijkheidsperspectief wordt opgenomen in alle beleidslijnen op alle niveaus en in alle stadia. Glossarium gendergelijkheid - Raad

Genderperspectief

Een analyse vanuit een genderperspectief helpt om te zien of de behoeften van vrouwen en mannen in gelijke mate in aanmerking worden genomen en door een voorstel worden gediend. Dit stelt beleidsmakers in staat beleid te ontwikkelen met inzicht in de sociaal-economische realiteit van vrouwen en mannen en maakt het mogelijk om in het beleid rekening te houden met (gender)verschillen.

Een genderperspectief is een instrument om de werkelijkheid te benaderen door de machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen, en de sociale verhoudingen in het algemeen, ter discussie te stellen. Het is een conceptueel kader, een interpretatiemethode en een instrument voor kritische analyse dat richting geeft aan beslissingen, opvattingen verruimt en verandert en ons in staat

stelt concepten te reconstrueren, attitudes onder de loep te nemen en seksebias en conditioneringen te identificeren om vervolgens te overwegen deze te herzien en te wijzigen door middel van dialoog. EIGE

Seksesegregatie

Seksesegregatie komt tot uiting in verschillen in de patronen van vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt, in het openbare en politieke leven, in onbetaald huishoudelijk werk en onbetaalde zorgtaken en in de onderwijskeuze van jonge vrouwen en mannen. EIGE

Seksegerelateerde statistieken

Statistieken die de verschillen en ongelijkheden in de situatie van vrouwen en mannen op alle gebieden van het leven adequaat weergeven. Seksegerelateerde statistieken worden bepaald door de som van de volgende kenmerken: a) gegevens worden verzameld en uitgesplitst naar sekse gepresenteerd als een primaire en algemene classificatie, b) gegevens weerspiegelen genderkwesties, c) gegevens zijn gebaseerd op concepten en definities die de diversiteit van vrouwen en mannen adequaat weerspiegelen en alle aspecten van hun leven bestrijken en d) in methoden voor gegevensverzameling wordt rekening gehouden met stereotypen en sociale en culturele factoren die tot seksebias kunnen leiden. EIGE

Seksestereotypen

Seksestereotypen zijn vooringenomen ideeën waarbij aan mannen en vrouwen willekeurig kenmerken en rollen worden toegekend die door hun sekse worden bepaald en beperkt. Seksestereotypering kan de ontwikkeling van de natuurlijke talenten en mogelijkheden van meisjes en jongens, vrouwen en mannen, hun onderwijs- en beroepservaringen en hun kansen op zelfontplooiing in het algemeen beperken. Stereotypen met betrekking tot vrouwen zijn zowel het gevolg als de oorzaak van diepgewortelde attitudes, waarden, normen en vooroordelen tegen vrouwen. Zij worden gebruikt om het historische machtsverwicht van mannen ten opzichte van vrouwen alsmede seksistische attitudes die de vooruitgang van vrouwen afremmen, te rechtvaardigen en in stand te houden. EIGE

Seksegevoelige monitoring

Een periodieke follow-up tijdens de uitvoering van een beleid of programma. Dit omvat het verzamelen van gegevens en informatie op basis van de vastgestelde indicatoren om na te gaan of de doelstellingen worden bereikt en de maatregelen worden gerealiseerd. Seksegevoelige monitoring maakt het mogelijk lacunes en moeilijkheden zo snel mogelijk op te sporen en te verhelpen, zodat de nodige veranderingen kunnen worden aangebracht om de plannen te verwezenlijken. Ook kan worden gedacht aan sekse-specifieke monitoring, d.w.z. monitoring waarbij de aanpak om gendergelijkheid te verwezenlijken centraal staat. EIGE

Functiewaarderingsmethode

Een methode om op basis van vier verschillende factoren de kenmerken van de banen in een onderneming te meten met het doel hun relatieve waarde vast te stellen.

Meervoudige discriminatie

Bepaalde groepen vrouwen bevinden zich in een bijzonder kwetsbare positie door de combinatie van hun geslacht met andere factoren, zoals ras, huidskleur, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of sociale afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status. Naast discriminatie op grond van geslacht zijn deze vrouwen vaak tegelijkertijd het slachtoffer van een of meer andere vormen van discriminatie. EIGE

Loonkloof is het verschil in gemiddeld loonniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van de werkgever, uitgedrukt als percentage van het gemiddelde loonniveau van mannelijke werknemers. (Art. 3, blz. 32, van het “Voorstel voor een richtlijn inzake beloningstransparantie”).

Ouderschapsverlof

Verlof dat aan een van beide ouders wordt verleend om voor een kind te zorgen.

Dit verlof volgt doorgaans op een periode van zwangerschapsverlof, waarop in principe alleen de moeder recht heeft. Ouderschapsverlof is bedoeld om de combinatie van werk, privéleven en gezinsleven te vergemakkelijken en legt zo een belangrijke link met gendergelijkheid. (Zie ook “evenwicht tussen werk en privéleven”)

Deeltijdwerk

Werk waarbij de werknemer minder uren werkt dan het gebruikelijke aantal werkuren bij een voltijdbaan.

Het aantal werkuren bij een voltijdbaan kan bijvoorbeeld worden berekend op dag-, week-, maand- of zelfs jaarbasis, of op basis van een gemiddelde diensttijd.

Deeltijdwerk kan zeer uiteenlopende vormen aannemen, niet alleen wat betreft het aantal gewerkte uren maar ook wat betreft de verdeling ervan over de werkdag, de week, de maand en het jaar. (IAO)

De wijze waarop deeltijdwerk in het algemeen en door de sociale partners in het bijzonder wordt gezien, verschilt van land tot land. Deeltijdwerk kan worden gezien als een eindproduct dat de traditionele geslachtsrollen weerspiegelt, met de nadruk op de nadelen van deeltijdwerk in termen van loon, promotie, pensioenrechten enz. Anderzijds kan het worden gezien als een instrument om de arbeidsmarktparticipatie – en dus, althans tot op zekere hoogte, de economische onafhankelijkheid – van vrouwen te vergroten.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Persoonlijke beschermingsmiddelen, gewoonlijk PBM's genoemd, zijn middelen die worden gedragen om de blootstelling aan diverse gevaren tot een minimum te beperken. Voorbeelden van PBM's zijn

handschoenen, voet- en oogbescherming, gehoorbescherming (oordopjes, geluiddempers), veiligheidshelmen, ademhalingstoestellen en pakken voor het hele lichaam. (OSHA)

Werkgevers moeten hun werknemers PBM's ter beschikking stellen en erop toezien dat deze worden gebruikt.

PBM's voor vrouwelijke werknemers moeten op een vrouwenlichaam zijn afgestemd.

Sekse

Sekse verwijst naar de biologische kenmerken die mensen definiëren als vrouwelijk of mannelijk. Deze biologische kenmerken sluiten elkaar niet uit aangezien er mensen zijn die beide bezitten, maar neigen ertoe mensen te onderscheiden als mannen en vrouwen. EIGE

Naar sekse uitgesplitste statistieken

Naar sekse uitgesplitste statistieken zijn gegevens die afzonderlijk voor vrouwen en mannen worden verzameld en getabelleerd. Zij maken het mogelijk om verschillen tussen vrouwen en mannen op diverse sociale en economische gebieden te meten en zijn een van de vereisten voor het verkrijgen van naar sekse uitgesplitste statistieken. Het beschikken over naar sekse uitgesplitste gegevens garandeert bijvoorbeeld niet dat bij de productie van gegevens gebruikte concepten, definities en methoden zodanig zijn bedacht dat zij geslachtsrollen, -verhoudingen en -ongelijkheden in de samenleving weerspiegelen; het verzamelen van naar sekse uitgesplitste gegevens is dan ook slechts een van de kenmerken van naar sekse uitgesplitste statistieken. EIGE

Seksisme

De veronderstelling, overtuiging of bewering dat de ene sekse superieur is aan de andere, vaak uitgedrukt in de context van traditionele stereotypering van sociale rollen op basis van sekse, resulterend in discriminatie van leden van de vermeende inferieure sekse. Glossarium gendergelijkheid - Raad

Seksuele intimidatie

Artikel 40 van het Verdrag van Istanbul: "Elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd". Glossarium gendergelijkheid - Raad

Specifieke acties of maatregelen

Maatregelen die gericht zijn op een bepaalde groep en bedoeld zijn om discriminatie uit te bannen en te voorkomen of om nadelen voortvloeiend uit bestaande attitudes, gedragingen en structuren te compenseren.

Actie die erop gericht is te bevorderen dat leden van bepaalde categorieën mensen, in dit specifieke geval vrouwen, in dezelfde mate als leden van andere categorieën, in dit specifieke geval mannen, toegang hebben tot rechten die hun zijn gewaarborgd. EIGE

Evenwicht tussen werk en privéleven

De term “evenwicht tussen werk en privéleven” heeft niet alleen betrekking op de zorg voor afhankelijke familieleden, maar ook op “extracurriculaire” verantwoordelijkheden of belangrijke prioriteiten in het leven. Werkregelingen zouden voldoende flexibel moeten zijn om werknemers van beide seksen in staat te stellen activiteiten op het gebied van levenslang leren en verdere professionele en persoonlijke ontwikkeling te ondernemen die niet noodzakelijkerwijs rechtstreeks verband houden met de baan van de werknemer.

In het kader van het Verdrag en de verplichtingen van de staten op dit nogal vage gebied staat het evenwicht tussen werk en gezinsleven echter centraal in het beginsel en de doelstellingen van de bevordering van gelijke kansen. Kwesties in verband met de verbetering van carrièremogelijkheden, levenslang leren en andere activiteiten op het gebied van persoonlijke en professionele ontwikkeling worden ondergeschikt geacht aan de doelstelling om een meer gelijke verdeling van verantwoordelijkheden tussen mannen en vrouwen in het gezin, in het huishouden en op de werkplek te bevorderen. EIGE

RICHTLIJN (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, *artikel 3*:

- a) “**vaderschapsverlof**”: verlof voor vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, voor gelijkwaardige tweede ouders, ter gelegenheid van de geboorte van een kind met het oog op zorgverlening;
- b) “**ouderschapsverlof**”: verlof voor ouders naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;
- c) “**zorgverlof**”: verlof voor werknemers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer dat of die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun;
- d) “**mantelzorger**”: werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent aan een familielid of een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer, en dat/die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun;
- e) “**familielid**”: de zoon, de dochter, de moeder, de vader, de echtgenoot of, indien het nationale recht geregistreerd partnerschappen erkent, de geregistreerde partner van een werknemer;
- f) “**flexibele werkregelingen**”: de mogelijkheid voor werknemers om hun werkpatronen aan te passen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema’s of verminderde werkuren.