

„Umowa europejskich partnerów społecznych w sprawie kobiet w sektorze kolejowym

między Wspólnotą Kolei Europejskich oraz Zarządców Infrastruktury Kolejowej (CER) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF)”

5 listopada 2021 r.

Preambuła

W ramach komitetu sektorowego dialogu społecznego na szczeblu Unii od przełomu lat 2004/2005 CER i ETF aktywnie promują większą reprezentację i lepszą integrację kobiet w swoim sektorze, prowadząc różnego rodzaju badania i wydając wspólne zalecenia. Od 2012 r. partnerzy społeczni CER i ETF regularnie publikują coroczne sprawozdania dotyczące kobiet w sektorze kolejowym (ang. WiR Report – Women in Rail). Sprawozdania te zawierają analizę 12 wskaźników w celu monitorowania postępów w tym obszarze. Wyniki sprawozdań dotyczących kobiet w sektorze kolejowym wskazują, że konieczna jest intensyfikacja działań na rzecz zwiększenia obecności kobiet i równouprawnienia płci w sektorze kolejowym. W ramach programu prac w zakresie dialogu społecznego na lata 2018/2019 CER i ETF podjęły decyzję o rozpoczęciu negocjacji w sprawie zawarcia wiążącej autonomicznej umowy zgodnie z art. 155 TFUE¹ w zakresie promowania równouprawnienia płci i różnorodności płci w sektorze kolejowym.

Niniejsza wiążąca autonomiczna europejska umowa przyczynia się do osiągnięcia celów obranych przez Unię Europejską i eliminacji stojących przed nią wyzwań. W praktyce Unia równości stanowi jeden z głównych priorytetów Komisji pod przewodnictwem Ursuli von der Leyen. Świadczy o tym wniosek dotyczący nowych przepisów antydyskryminacyjnych i strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025. W strategii tej określono zestaw kluczowych działań, takich jak wyeliminowanie przemocy ze względu na płeć (w tym molestowania seksualnego), zapewnienie równej reprezentacji i równych szans na rynku pracy (w tym równości wynagrodzeń) oraz osiągnięcie równowagi płci w procesie decyzyjnym, między innymi w zarządach spółek. Ponadto w strategii na rzecz równouprawnienia płci wzywa się do podjęcia konkretnych działań w celu wykonania w praktyce unijnych przepisów dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w przypadku kobiet i mężczyzn poprzez zapewnienie, aby państwa członkowskie transponowały i wdrożyły te przepisy. Ponadto CER i ETF przystąpiły do inicjatywy „Kobiety a transport – platforma UE na rzecz zmian” wprowadzonej w 2017 r. przez europejskiego komisarza do spraw transportu w celu wypracowania rozwiązań służących zwiększeniu zatrudnienia kobiet w transporcie.

Różnorodność płci stanowi źródło wzbogacenia i lepszych wyników. Różnorodność płci sprzyja poprawie warunków pracy dla wszystkich oraz sprawia, że pracownicy odnoszą się do siebie z szacunkiem. Zachęcenie większej liczby kobiet do pracy w sektorze kolejowym i zatrzymanie ich w tym sektorze jest ważne z różnych powodów:

- W sektorze kolejowym zachodzą trudne zmiany demograficzne, a przedsiębiorstwa dostrzegają, że nie mogą pozwolić sobie na nieuwzględnienie jako siły roboczej kobiet, które stanowią połowę ludności.

¹ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE).

- Kobiety pracujące w miejscach pracy zdominowanych przez mężczyzn częściej doświadczają dyskryminacji, molestowania seksualnego i niestosownego zachowania. Postawa i kultura pracy w przedsiębiorstwie o bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w większym stopniu charakteryzują się szacunkiem dla innych.
- Udoskonalanie miejsc pracy na potrzeby kobiet, w tym zapewnienia wystarczającego i odpowiedniego zaplecza sanitarnego dla pracowników stacjonarnych i mobilnych lub warunków BHP w miejscu pracy, a także lepszych warunków pod względem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, przyczynia się do zatrzymania kobiet w tym sektorze. Dotyczy to również zapewnienia równości wynagrodzeń, na przykład poprzez rozwój neutralnych pod względem płci systemów zaszerogowania pracowników.
- Większa automatyzacja i transformacja cyfrowa w sektorze kolejowym stwarza nowe szanse na zatrudnienie, które są bardziej atrakcyjne zwłaszcza dla kobiet w transporcie, ale również dla mężczyzn. W przyszłości należy zapewnić, aby różnorodność była zagwarantowana, szczególnie w przypadku innowacyjnych stanowisk opartych na rozwiązaniach informatycznych i w przypadku rozwoju produktów opartych na technologiach informatycznych.
- Ponadto w przemyśle kolejowym, który nadal jest zdominowany przez mężczyzn, segregacja pozioma, w tym fakt, że kobiety nie wykonują zawodów inżynierskich i technicznych, stanowi jeden z czynników w największym stopniu przyczyniających się do zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Ponadto przyciążenie kobiet posiadających wykształcenie w dziedzinie STEM* (*nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka) może przyczynić się do ograniczenia niedoboru kwalifikacji w przedsiębiorstwach, zwiększenia wskaźnika zatrudnienia i wydajności kobiet i tym samym do ograniczenia segregacji zawodowej opartej na płci.
- Zachęcenie kobiet do zasilenia siły roboczej, kojarzenie ich profilu edukacyjnego z dostępnymi ofertami pracy w branży, stanowi innowacyjny potencjał dla przedsiębiorstw i możliwość czerpania korzyści dzięki zatrudnianiu najlepszych dostępnych talentów, a należy pamiętać, że kobiety często osiągają lepsze wyniki w nauce niż mężczyźni oraz wyższy średni poziom wykształcenia w większości państw UE.
- Z wszystkich dostępnych badań (np. Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young) wynika, że zespoły mieszane, w których co najmniej 30% członków to przedstawiciele płci niedostatecznie reprezentowanej, wykazują większe kompetencje pod względem rozwiązywania problemów oraz większy potencjał innowacyjny, tj. pracują bardziej wydajnie, w porównaniu z zespołami homogenicznymi. Jeżeli przedstawiciele grupy niedostatecznie reprezentowanej stanowią co najmniej jedną trzecią siły roboczej, wówczas osoby te zyskują pewność siebie wystarczającą do promowania idei i zabierania głosu.
- W interesie własnym przedsiębiorstw kolejowych leży zapewnienie różnorodności siły roboczej pod względem płci oraz odpowiedniej reprezentacji kobiet we wszystkich grupach zawodowych i na wszystkich szczeblach zarządzania.

Europejscy partnerzy społeczni wychodzą z założenia, że ze względu na stereotypy w kulturze pracy, dyskryminację, molestowanie (seksualne) i niestosowne zachowania kobiety rezygnują z podjęcia lub kontynuacji pracy w przedsiębiorstwach kolejowych. W ramach niniejszej autonomicznej umowy strony-sygnatariusze zamierzają zachęcić więcej kobiet do pracy w sektorze kolejowym i stworzyć warunki ramowe właściwe do zatrzymania kobiet w przedmiotowych przedsiębiorstwach i sektorze. Strony-sygnatariusze zobowiązują się do osiągnięcia równouprawnienia płci i różnorodności płci w sektorze kolejowym. Równouprawnienie płci i różnorodność płci to zagadnienia, które muszą być podejmowane zarówno przez przedsiębiorstwa, jak i związki zawodowe.

Wybierając jako instrument umowę autonomiczną zgodnie z art. 155 TFUE, strony-sygnatariusze pragną nadać wiążący charakter postanowieniom niniejszej umowy. Składając podpis, strony-sygnatariusze zobowiązują się do aktywnego promowania niniejszej umowy i zapewnienia, aby ich członkowie podejmowali działania na szczeblu przedsiębiorstwa w celu wykonania wszystkich elementów niniejszej umowy, przy czym członkom CER i ETF zostawia się swobodę decyzyjną w celu dostosowania konkretnego wykonania umowy do sytuacji, w której się znajdują, ich systemów stosunków pracy i otoczenia prawnego.

Partnerzy społeczni podejmą wszelkie możliwe działania w celu promowania niniejszej umowy i jej treści w sektorze kolejowym oraz jej wykonania w poszczególnych przedsiębiorstwach.

Partnerzy społeczni, ETF i CER, którzy wynegocjowali i zawarli niniejszą umowę w toku długiego okresu negocjacji, będą również oczywiście promowali i stosowali zasady i wartości określone w niniejszej umowie we własnych organizacjach i wśród swoich członków.

Artykuł 1: Cel niniejszej umowy

Celem niniejszej autonomicznej umowy jest:

- przyciągnięcie większej liczby kobiet do sektora kolejowego, w szczególności także w obszarach, w których kobiety są w dużym stopniu niedostatecznie reprezentowane;
- zwiększenie różnorodności płci w sektorze kolejowym oraz wyeliminowanie segregacji zawodowej ze względu na płeć;
- stworzenie atrakcyjnego środowiska pracy tak, aby przedsiębiorstwa kolejowe i sektor kolejowy były atrakcyjnym pracodawcą dla kobiet i zatrzymały kobiety jako pracowników w perspektywie długoterminowej;
- stworzenie środowiska pracy wolnego od stereotypowego myślenia i kultury zdominowanej przez mężczyzn jako warunek zatrzymania kobiet w przedsiębiorstwach kolejowych i w sektorze kolejowym;
- wyeliminowanie dyskryminacji ze względu na płeć;
- zapewnienie równych szans dla kobiet i mężczyzn w sektorze kolejowym na wszystkich szczeblach i we wszystkich obszarach;
- osiągnięcie równouprawnienia płci.

Artykuł 2: Zakres stosowania

Stronami-sygnatariuszami niniejszej autonomicznej umowy są europejscy partnerzy społeczni z sektora kolejowego – Wspólnota Kolei Europejskich oraz Zarządców Infrastruktury Kolejowej (CER) i Europejska Federacja Pracowników Transportu (ETF).

Niniejsza umowa ma zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw w sektorze kolejowym zrzeszone w ramach CER.

W niniejszej umowie określa się minimalne normy. Przedsiębiorstwa kolejowe zachęca się do wykroczenia poza obecne normy i wprowadzania dalszych środków w celu osiągnięcia równouprawnienia płci w sektorze kolejowym.

Inne organizacje i przedsiębiorstwa zachęca się do stosowania postanowień niniejszej umowy w celu zwiększenia równouprawnienia płci i różnorodności płci w całym sektorze kolejowym.

Artykuł 3: Definicje

Poniżej przedstawiono definicje i pojęcia stanowiące wskazówki dla przedsiębiorstw i partnerów społecznych w zakresie wykonania niniejszej umowy. Zostały one opisane w załączniku 2:

działania pozytywne, dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, wzmocnienie pozycji kobiet, równe traktowanie kobiet i mężczyzn, zwiększanie świadomości o kwestiach płci, nierówne traktowanie ze względu na płeć, równouprawnienie płci, wskaźnik płci, uwzględnianie aspektu płci, zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, statystyki dotyczące płci, segregacja płciowa, stereotypy dotyczące płci, monitorowanie uwzględniające aspekt płci, nieświadome uprzedzenie, metoda ocen stanowisk pracy, dyskryminacja wieloaspektowa, zróżnicowanie wynagrodzenia, urlop macierzyński, ojcowski i rodzicielski, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, środki ochrony indywidualnej, płeć, statystyka uwzględniająca kryterium płci, seksizm, molestowanie seksualne, szczególne działania lub środki, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym.

Artykuł 4: Zasady

Równouprawnienie i różnorodność płci opierają się na zasadach niedyskryminacji (brak dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej), równego traktowania i równych szansach.

Aby przestrzegać tych zasad, strony-sygnatariusze uznają za konieczne zapobieganie wszelkim praktykom dyskryminacyjnym i zwalczanie takich praktyk.

Artykuł 5: Polityka równości płci i różnorodności (obszary polityki wraz z zasadami i środkami)

1. W terminie 24 miesięcy od dnia podpisania niniejszej umowy każde przedsiębiorstwo zrzeszone w ramach CER określa i wdraża politykę równości płci i różnorodności, uwzględniając art. 6 lit. c) i art. 6 lit. d) niniejszej umowy. Przedsiębiorstwa powinny określić tę politykę w terminie pierwszych 12 miesięcy od dnia podpisania niniejszej umowy, która to polityka musi odzwierciedlać zasady i środki wskazane w następujących obszarach polityki:

- obszar polityki 1: ogólna polityka równości płci;
- obszar polityki 2: cele dotyczące zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn;
- obszar polityki 3: rekrutacja;
- obszar polityki 4: godzenie życia zawodowego z prywatnym;
- obszar polityki 5: rozwój kariery zawodowej;
- obszar polityki 6: równość wynagrodzeń a zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć;
- obszar polityki 7: bezpieczeństwo i higiena pracy oraz środowisko pracy;
- obszar polityki 8: zapobieganie molestowaniu seksualnemu i seksizmowi.

2. Środki wymienione w niniejszym artykule są obowiązkowe dla przedsiębiorstw (środki, które trzeba stosować) i muszą zostać wdrożone. Zdecydowanie zaleca się stosowanie środków wymienionych

w załączniku 1 do niniejszej umowy (środki, które powinno się stosować) lub środki te wymieniono jako warianty/możliwości, z których przedsiębiorstwa mogą skorzystać (środki, które można stosować).

3. Następujące zasady i środki w wymienionych 8 obszarach polityki trzeba wdrożyć:

Obszar polityki 1: Ogólna polityka równości płci

Zasada

Równość kobiet i mężczyzn stanowi podstawową wartość i podstawowy cel UE. Równouprawnienie płci w miejscu pracy opiera się zatem na zasadzie niedyskryminacji, równym traktowaniu i równych szansach. Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia jest niedozwolona.

Środki

1. Przedsiębiorstwa muszą uwzględniać kwestię równouprawnienia płci w ramach prowadzonej polityce, przyjętej wizji i obranych celów.
Przedsiębiorstwa muszą zobowiązać się do stosowania zasad i środków w ramach swoich organizacji.
2. Przedsiębiorstwa muszą opracować, wdrożyć i monitorować politykę równości płci, przyjmując w tym celu podejście odgórne. Ma to miejsce przy wsparciu ze strony kadry kierowniczej najwyższego szczebla. Celem jest zmiana kultury pracy tak, aby była ona wolna od stereotypów dotyczących płci.
3. Przedsiębiorstwa muszą przyjąć dokument programowy określający wartości związane z równością, którymi kieruje się przedsiębiorstwo, oraz sposób ich urzeczywistnienia w praktyce w ramach ich organizacji. Dokument ten może mieć formę dokumentu strategicznego, dokumentu programowego, rezolucji, kodeksu etyki zawodowej lub innego stosowanego dokumentu.

Taki dokument zawiera następujące kluczowe elementy:

- a. przyjętą przez przedsiębiorstwo wizję równouprawnienia płci, na przykład cel polegający na promowaniu i cenieniu równouprawnienia płci i równych szans dla wszystkich oraz na stworzeniu kultury pracy wolnej od stereotypów dotyczących płci;
 - b. zobowiązanie do zapewnienia równouprawnienia wszystkim pracownikom oraz powiązane środki służące realizacji wizji przedsiębiorstwa;
 - c. oświadczenie dotyczące zobowiązania przedsiębiorstwa do zwalczania molestowania seksualnego, molestowania i seksizmu, oraz powiązane środki;
 - d. strategię komunikacyjną, której celem jest przekazanie informacji na temat prowadzonej polityki wszystkim pracownikom oraz na wszystkich szczeblach zarządzania;
 - e. monitorowanie i ocenę polityki równości płci.
4. Ponadto strategię na rzecz równouprawnienia płci należy określić w ramach zadań kadry kierowniczej najwyższego szczebla przedsiębiorstwa. Strategia ta obejmuje:
 - cele,

- harmonogram,
- środki,
- podział obowiązków,
- monitorowanie i ocenę,
- sprawozdawczość.

Z wyjątkiem obowiązkowych środków wybór elementów strategii będzie należał do przedsiębiorstwa zgodnie z przyjętą polityką równości płci.

Dalsze środki wymieniono w załączniku 1.

Obszar polityki 2: Cele dotyczące zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn

Zasada

Poprawa sytuacji pod względem równowagi płci wśród ogółu pracowników i w kadrze kierowniczej spółki oraz zapewnienie odpowiedniej reprezentacji kobiet w zarządach spółek stanowi warunek wyeliminowania dysproporcji płci w celu wykorzystania pełnego potencjału związanego z mieszaną siłą roboczą w sektorze kolejowym.

Środki

1. Przedsiębiorstwa muszą dążyć do osiągnięcia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn, a konkretnie poprzez zwiększenie udziału przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej w sytuacji znacznej dysproporcji.
2. W celu osiągnięcia zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród wszystkich pracowników lub w konkretnych kategoriach zawodowych, przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować główne bariery i wprowadzić odpowiednie środki.

Dalsze środki wymieniono w załączniku 1.

Obszar polityki 3: Rekrutacja

Zasada

Aby zachęcić kobiety do aplikowania na dane stanowisko lub wybrania kariery zawodowej w sektorze kolejowym, przedsiębiorstwa muszą zwracać się bezpośrednio do nich w toku całego procesu komunikacji i rekrutacji, w tym w opisach stanowisk pracy.

Środki

1. W całej komunikacji w ramach przedsiębiorstwa – tj. na stronach internetowych, w magazynach, w mediach społecznościowych itp. – pracodawcy muszą używać języka włączającego i neutralnego płciowo w oparciu o zasadę niedyskryminacji. Pracodawcy muszą

formułować ogłoszenia o pracę w sposób atrakcyjny dla kobiet, co dotyczy również doboru zdjęć.

2. Osoby rekrutujące muszą przeprowadzać rozmowy kwalifikacyjne w sposób niedyskryminacyjny. Z tego względu osoby te muszą odbywać regularne szkolenia w celu pogłębiania wiedzy i zwiększania umiejętności w tych zakresie.
3. Przedsiębiorstwa muszą dokonać przeglądu opisu profili zawodowych w celu wyeliminowania kryteriów opartych na stereotypach dotyczących płci oraz ustanowić procedurę zapewniającą włączający charakter nowych profili zawodowych.
4. W celu przyciągnięcia potencjalnych kandydatek, młodych kobiet, studentek i stażystek do sektora kolejowego przedsiębiorstwa powinny opracować szereg dalszych działań, takich jak kampanie i inicjatywy z udziałem szkół i uczelni wyższych w celu promowania wśród kobiet zawodów w sektorze kolejowym, w szczególności zawodów technicznych.

Obszar polityki 4: Godzenie życia zawodowego z prywatnym

Zasada

Kluczem do przyciągnięcia i zatrzymania kobiet w sektorze kolejowym jest możliwość godzenia życia zawodowego z prywatnym. Znaczną poprawę sytuacji pracowników pod względem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym można osiągnąć dzięki elastycznej organizacji pracy, a także urlopowi macierzyńskiemu, ojcowskiemu, rodzicielskiemu i opiekuńczemu. Poszczególne środki powinny być dostępne dla wszystkich pracowników i w przypadku wszystkich kategorii zawodów.

Środki

1. Pracodawcy powinni zapewniać możliwość elastycznej organizacji pracy w zależności od indywidualnych potrzeb pracownika. Pracodawcy powinni umożliwić elastyczną organizację pracy również w przypadku pracowników wykonujących zawody operacyjne (tj. pracowników wykonujących pracę w systemie zmianowym i pracę naprzemienną).
2. Trzeba brać pod uwagę obowiązujące przepisy prawne, takie jak dyrektywa 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, a w szczególności jej art. 9.
3. Przedsiębiorstwa muszą zapewnić, aby elastyczna organizacja pracy nie miała negatywnego wpływu na rozwój kompetencji zawodowych i związanych z pracą.

Dalsze środki wymieniono w załączniku 1.

Obszar polityki 5: Rozwój kariery zawodowej

Zasada

Kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane w sektorze kolejowym. Podejmowane do tej pory działania należy zatem zintensyfikować w celu promowania i wspierania awansowania i rozwoju kariery zawodowej kobiet na wszystkich poziomach.

Środki

1. W przypadku wewnętrznych awansów na ścieżce kariery zawodowej przedsiębiorstwa muszą stosować te same zasady niedyskryminacji co w przypadku rekrutacji zewnętrznej.
2. Przedsiębiorstwa muszą zapewnić równy dostęp dla kobiet do wszystkich środków w zakresie rozwoju i kwalifikacji oraz do wszystkich szczebli, w tym do najwyższych stanowisk. Dotyczy to również kobiet, które nie są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy.
3. Przedsiębiorstwa muszą opierać stosowany system oceny w zakresie rozwoju kariery zawodowej na wskaźnikach „neutralnych pod względem płci” i muszą brać pod uwagę jakość i wyniki pracy.
4. Wśród wybranych osób rozważanych do objęcia dowolnego stanowiska kierowniczego przedsiębiorstwa muszą uwzględnić co najmniej jedną kobietę jako potencjalną kandydatkę. Odstępstwo od tej zasady jest możliwe wyłącznie wówczas, gdy przeprowadzono wszelkie stosowne i konkretne starania w celu identyfikacji właściwej kandydatki.
5. Wszystkich pracowników należy poinformować, że powstał wakat wyższego stanowiska oraz że mogą oni aplikować na takie stanowisko. Działy zasobów ludzkich (HR) muszą aktywnie informować lub zachęcać kobiety do korzystania z takich możliwości.

Dalsze środki wymieniono w załączniku 1.

Obszar polityki 6: Równość wynagrodzeń a różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć

Zasada

Prawo do równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej zapisaną w traktacie rzymskim i należy je wykonywać. Podstawą skutecznego wykonania tego prawa do równości wynagrodzeń jest zapewnienie, aby stosowana przez przedsiębiorstwo polityka wynagrodzeń była przejrzysta dla wszystkich pracowników.

Środki

1. Przedsiębiorstwa nie mogą stosować dyskryminacji ze względu na płeć, jeżeli chodzi o poziomy wynagrodzeń, podwyżki wynagrodzenia oraz przyznawanie premii.

Przedsiębiorstwa powinny zatem:

- ponownie oceniać stosowaną politykę wynagrodzeń (z częstotliwością, którą należy ustalić między innymi na podstawie wielkości i zasobów przedsiębiorstwa) i uwzględnić w takiej ocenie aspekty związane z niedyskryminacją i równością;

- oceniać i porównywać wartość pracy na podstawie obiektywnych kryteriów, takich jak wymogi związane z wykształceniem, wymogi zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, wysiłek i odpowiedzialność, wykonywana praca i charakter wiążących się z nią zadań, w celu zapobiegania ewentualnej dyskryminacji płacowej w oparciu o nierówne skale wynagrodzeń kobiet i mężczyzn lub w celu identyfikacji i zwalczania tego typu dyskryminacji.
2. Pracodawcy muszą monitorować poziom wynagrodzeń mężczyzn i kobiet na porównywalnych stanowiskach.

Dalsze środki wymieniono w załączniku 1.

Obszar polityki 7: Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz środowisko pracy

Zasada

Stosowana przez przedsiębiorstwa polityka zapobiegania służąca zapewnieniu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpiecznego i chronionego środowiska pracy wymaga również przyjęcia podejścia uwzględniającego problematykę płci, aby brać pod uwagę szczególne potrzeby kobiet. Takie podejście przyczynia się do zatrzymania kobiet w sektorze kolejowym.

Środki

1. Przedsiębiorstwa muszą zapewnić środki ochrony indywidualnej jak najlepiej dopasowane (szeroki wybór rozmiarów odpowiednich dla kobiet) do potrzeb wszystkich płci, z uwzględnieniem szczególnych potrzeb kobiet, w odniesieniu do czynności i kategorii pracowników, w przypadku których konieczne jest stosowanie środków ochrony indywidualnej. Środki ochrony indywidualnej należy projektować i produkować w sposób umożliwiający ich prawidłowe ułożenie/stosowanie oraz środki te muszą być zaprojektowane z uwzględnieniem aspektu płci tak, aby były dopasowane do budowy ciała wszystkich pracowników.
2. Zaplecze sanitarne w budynkach musi spełniać normy w zakresie prywatności i bezpieczeństwa z uwzględnieniem potrzeb mężczyzn i kobiet, a przedsiębiorstwa muszą sprawdzać zapewniony poziom prywatności i bezpieczeństwa. Przedsiębiorstwa dostrzegają znaczenie tej kwestii.
3. Oprócz ogólnych obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracowników pracodawcy muszą zapewnić odpowiednie warunki ochrony i bezpieczeństwa kobiet pracujących w pociągach, w szczególności w miarę możliwości w późnych lub nocnych godzinach.

Dalsze środki określono w załączniku 1.

Obszar polityki 8: Zapobieganie molestowaniu seksualnemu i seksizmowi

Zasada

Bezpieczeństwo i wzajemny szacunek stanowią podstawowe elementy dobrostanu pracowników i tym samym wpływają na ich wyniki w pracy. Zachowania związane z molestowaniem, molestowaniem seksualnym i seksizmem są dla danej osoby poniżające lub upodlające, lub niekorzystnie wpływają na jej dobrostan lub na jej poczucie własnej wartości lub godności. Taka sytuacja jest niedopuszczalna i może negatywnie wpływać na jakość przydzielonej pracy. Ponadto tego typu zachowania mają realne skutki ekonomiczne w związku z nieobecnościami w pracy, rotacją pracowników i dobrostanem pracowników. Molestowanie należy uznawać za formę dyskryminacji.

Każda osoba ma prawo do bycia traktowaną z godnością i szacunkiem, w związku z czym należy podejmować działania w celu zapobiegania molestowaniu seksualnemu i seksizmowi oraz zwalczania tych zjawisk.

Środki

1. Należy wprowadzić politykę zwalczania molestowania seksualnego, molestowania i seksizmu. W ramach takiej polityki należy:
 - wyraźnie stwierdzić, jakie zachowanie uznaje się za niestosowne w grupie pracowników;
 - wyjaśnić, że takie zachowanie, w określonych okolicznościach, może być niezgodne z prawem;
 - stwierdzić, że należy przeciwdziałać wszystkim formom niestosownego zachowania oraz karać za takie zachowania, oraz że takie zachowania nie będą dozwolone ani akceptowane;
 - określić wyraźne, proporcjonalne/progresywne i odpowiednio egzekwowane postępowania dyscyplinarne.
2. Osoby, którym powierzono funkcje kierownicze, mają obowiązek realizować tę politykę i podejmować działania naprawcze w swoich organizacjach. Aby być wiarygodnymi, osoby te muszą dawać przykład własnym zachowaniem. Odgrywają one kluczową rolę w zapobieganiu molestowaniu seksualnemu i innym niestosownym zachowaniom oraz ich karaniu.
3. Należy oceniać i monitorować postępy w realizacji oraz skuteczność tej polityki.
4. Przedsiębiorstwa muszą szybko reagować na pojawiające się przypadki molestowania i proponować środki w celu ich wyeliminowania.
5. Ofiarom zgłaszającym zdarzenie należy zapewnić prywatność, aby chronić je przed wszelkimi dyskryminacyjnymi środkami.

Dalsze środki określono w załączniku 1.

Artykuł 6: Zasady dotyczące rozwoju i realizacji polityki równości płci w przedsiębiorstwach

Proces opracowywania polityki równości płci i różnorodności oraz wdrażania środków musi przebiegać zgodnie z następującymi zasadami i być do nich dostosowany:

- a) unikanie powielania: jeżeli środek określony w art. 5 został już wdrożony w ramach prowadzonej przez dane przedsiębiorstwo polityki równości płci i różnorodności, uznaje się, że taki środek jest zgodny z niniejszą umową;
- b) jeżeli środki, zwłaszcza w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, wpływają na organizacyjne i operacyjne potrzeby przedsiębiorstwa pod względem regularności, ochrony i bezpieczeństwa usług, należy godzić potrzeby przedsiębiorstwa z potrzebami pracowników w przypadku zawodów operacyjnych;
- c) opracowanie i wdrażanie polityki i środków przewidzianych w niniejszej umowie podlega dialogowi społecznemu prowadzonemu w przedsiębiorstwach. W takim dialogu muszą uczestniczyć związki zawodowe;
- d) w procesie opracowywania i wdrażania uwzględnia się przepisy prawne i systemy stosunków pracy obowiązujące w danym kraju/przedsiębiorstwie, w tym poszczególne instrumenty w zakresie formalnej wymiany między partnerami społecznymi, z uwzględnieniem rokowań zbiorowych.

Artykuł 7: Sprawozdawczość

Strony-sygnatariusze zobowiązują się do monitorowania środków wdrażanych przez przedsiębiorstwa i do corocznego udostępniania danych na potrzeby europejskiego sprawozdania („sprawozdanie dotyczące kobiet w sektorze kolejowym”)², które będzie opracowywane co 2 lata.

Sprawozdanie dotyczące kobiet w sektorze kolejowym będzie obejmowało analizę danych (w podziale według płci, przedstawionych przez przedsiębiorstwa) i będzie stanowiło podstawę ponownej oceny strategii i polityki określonych w niniejszej umowie.

W sprawozdaniu dotyczącym kobiet w sektorze kolejowym bierze się pod uwagę zarówno aspekty jakościowe (np. środki wprowadzone w celu zwiększenia zróżnicowania płci i równości płci oraz ich skuteczność, trudności w ich wdrożeniu, przykłady dobrych praktyk), jak i aspekty ilościowe (np. statystyki obejmujące dane w podziale na kobiety i mężczyzn, dotyczące różnych zagadnień uwzględnionych w obszarach polityki wymienionych w art. 5 i w załączniku 1), które przedsiębiorstwa muszą wprowadzić.

Partnerzy społeczni, CER i ETF, wspólnie dokonają oceny europejskich możliwości finansowania niezbędnych do opracowania sprawozdania dotyczącego kobiet w sektorze kolejowym (na podstawie wykonania umowy dotyczącej kobiet w sektorze kolejowym) przy wsparciu ze strony DG Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych zarówno w zakresie wyboru właściwej linii budżetowej jako podstawowego źródła w celu opracowania ich wspólnego działania, jak i przedłożenia stosownego wniosku.

Artykuł 8: Ponowna ocena polityki w przedsiębiorstwach

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>

Przedsiębiorstwa okresowo – co najmniej co 2 lata – przeprowadzają ponowną ocenę polityki równości płci i różnorodności w oparciu o proces monitorowania, oceny i sprawozdawczości. Sprawozdawczość, o której mowa w art. 7, stanowi wymóg minimalny.

Artykuł 9: Ponowna ocena niniejszej umowy

Po upływie dwóch lat od dnia podpisania niniejszej umowy europejscy partnerzy społeczni przeprowadzą ocenę obowiązkowych postanowień art. 5, w szczególności obszarów polityki 2, 4 i 6. Zobowiązują się oni do renegocjacji obszarów polityki w celu wzmocnienia przedmiotowych środków służących osiągnięciu celów niniejszej umowy. Uwzględnią oni również zmiany stosownych przepisów UE³.

Artykuł 10: Wykonanie i działania następcze

W kontekście art. 155 Traktatu w niniejszej europejskiej umowie automatycznej członków CER i ETF zobowiązuje się do promowania równouprawnienia i różnorodności płci w sektorze kolejowym oraz do stosowania zasad i środków zgodnie z art.6 lit. c) oraz procedur i praktyk właściwych dla zarządzania i pracy oraz państw członkowskich i państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Po upływie dwóch lat od podpisania niniejszej umowy członkowie stron-sygnatariuszy przedstawią CER i ETF sprawozdanie z wykonania niniejszej umowy w ramach komitetu sektorowego dialogu społecznego na szczeblu Unii w sprawie transportu kolejowego.

Niezależnie od postanowień art. 9 CER i ETF zobowiązują się do przeprowadzenia w terminie 2 lat od podpisania niniejszej umowy ogólnej oceny jej wykonania i skutków.

Sporządzono w Brukseli dnia 5 listopada 2021 r.:

W imieniu CER:

W imieniu ETF:

X

X

X

X

³ Na przykład wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (COM(2021) 93 final).

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1:

Niniejszy załącznik zawiera dalsze zdecydowanie zalecane i możliwe środki w podziale na obszary polityki, istotne dla osiągnięcia celów niniejszej umowy:

Obszar polityki 1: Ogólna polityka równości płci

1. Kwestie równouprawnienia płci należy podejmować już od chwili dołączenia pracownika do organizacji. Działania w tym zakresie należy prowadzić i powtarzać w ramach komunikacji lub szkoleń. Takie szkolenie nie musi być poświęcone konkretnie kwestiom równouprawnienia płci – można je łączyć z innymi szkoleniami lub prowadzić w ramach procesu wprowadzającego.
2. Przedsiębiorstwa powinny wyznaczyć osobę do kontaktów w kwestiach równych szans, lub ustanowić dział/jednostkę/komisję ds. równych szans w ramach organizacji, lub ustanowić wspólne organy ds. równych szans. Przedsiębiorstwa muszą zaproponować, przyjąć (w zależności od systemu stosunków organizacji/pracy w przedsiębiorstwie) i monitorować działania w zakresie równouprawnienia płci. Jeżeli zagadnienie równouprawnienia płci stanowi przedmiot porozumienia, organ monitorujący to porozumienie pełni rolę organu ds. równych szans. Organy zbierają się co najmniej raz w roku.
3. Przedsiębiorstwa powinny wprowadzić gromadzenie wewnętrznych statystyk (co najmniej co dwa lata) służących jako podstawa monitorowania i oceny wizji i strategii równości przyjętych przez przedsiębiorstwo. W takich statystykach należy stosować podział na kobiety i mężczyzn w przedsiębiorstwie w przypadku zagadnień, takich jak liczba pracowników (ogółem, w szczególnych grupach zawodowych, na poszczególnych szczeblach zarządzania), rekrutacja, szkolenia i wynagrodzenia. Takie statystyki należy udostępniać na wszystkich szczeblach zarządzania i przedstawicielom pracowników przedsiębiorstwa.

Obszar polityki 2: Cele dotyczące zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn

1. Każde przedsiębiorstwo powinno sformułować własne krótko- i długoterminowe cele w zakresie zasobów ludzkich (HR), uwzględniając aspekt płci („uwzględnianie aspektu płci”).
 - a. W celu monitorowania skuteczności środków w zakresie różnorodności płci w sprawozdawczości i statystykach przedsiębiorstwa/HR należy odzwierciedlić zmiany udziału kobiet w całkowitej liczbie pracowników oraz w miarę możliwości w konkretnych kategoriach zawodowych. Takie informacje należy udostępniać całej kadrze kierowniczej.

- b. W celu osiągnięcia zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród wszystkich pracowników lub w konkretnych kategoriach zawodowych, przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować główne bariery i wprowadzić odpowiednie środki tak, aby zwiększyć wskaźnik zatrudnienia kobiet.

Szczeble zarządzania

2. Udział kobiet na pierwszym i drugim najwyższym szczeblu zarządzania (zdefiniowanych przez przedsiębiorstwo) powinien co najmniej odpowiadać relatywnemu odsetkowi kobiet wśród pracowników. W ramach działania pozytywnego stosowanym środkiem powinno być preferowanie kobiet w sytuacji, w której kandydaci i kandydatki mają takie same kwalifikacje (pod warunkiem, że jest to dozwolone w przepisach krajowych).

Rada nadzorcza i zarząd – przedstawiciele kadry kierowniczej przedsiębiorstwa

3. Przedsiębiorstwa powinny dążyć do tego, aby różnorodność płci była widoczna wśród przedstawicieli kadry kierowniczej w radzie nadzorczej i zarządzie, biorąc pod uwagę udział kobiet wśród wszystkich pracowników, chyba że w przepisach krajowych przewidziano inny udział kobiet w radach i zarządach.
4. Cele te dotyczą części rad i zarządów, w których przedsiębiorstwa kolejowe są uprawnione do wyznaczania członków.

Rada nadzorcza i zarząd – przedstawiciele pracowników

5. Reprezentacja pracowników w radzie nadzorczej i zarządzie przedsiębiorstw również powinna być zrównoważona pod względem płci.
6. Aby zwiększyć zróżnicowanie, przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwach kolejowych powinni dążyć do nominowania kandydatek tak, aby udział kobiet wśród przedstawicieli pracowników/członków delegacji związku zawodowego w radzie nadzorczej i zarządzie przedsiębiorstwa odzwierciedlał relatywny udział kobiet wśród pracowników.

Przypadek szczególny

7. W przedsiębiorstwach kolejowych, w których udział kobiet wśród pracowników jest bardzo niski i jako taki nie uzasadniałby reprezentacji w zarządzie, w zarządzie musi zasiadać co najmniej jedna kobieta.

Obszar polityki 3: Rekrutacja

Brak dalszych środków.

Obszar polityki 4: Godzenie życia zawodowego z prywatnym

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy

1. Pracodawcy powinni zapewnić możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na wszystkich szczeblach w hierarchii i w ramach wszystkich kategorii zawodów. Przed podjęciem

decyzji o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy należy jednak rozważyć i umożliwić innego rodzaju elastyczną organizację pracy w przypadku danego pracownika, aby uniknąć negatywnego wpływu na wynagrodzenie i emeryturę.

Informacje

2. Pracodawcy powinni udzielać informacji na temat elastycznej organizacji i niepełnego wymiaru czasu pracy:
 - kadrze kierowniczej (kadra kierownicza ds. zasobów ludzkich i kadra kierownicza do spraw technicznych) – tj. chodzi tu o informacje dotyczące zarządzania w przypadku elastycznej organizacji pracy i zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz praktycznego wdrożenia stosowanych przez przedsiębiorstwo środków w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – np. poprzez szkolenia, ulotki, intranet przedsiębiorstwa, wytyczne dla działu HR;
 - wszystkim pracownikom i związkowi zawodowemu, aby podwyższyć poziom akceptacji wśród pracowników i, w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, aby poinformować ich o oczekiwanych konsekwencjach finansowych, np. o wpływie na wynagrodzenia i emerytury.

Warianty

3. Poniżej przedstawiono niewyczerpującą listę potencjalnych środków, które można zastosować:

elastyczna organizacja pracy, na przykład:

- inteligentna organizacja pracy lub telepraca;
- zamiast wynagrodzeń stosowanie kont czasu pracy (rejestracja przepracowanych nadgodzin i ich kompensowanie czasem wolnym);
- roczne konta czasu pracy (możliwość gromadzenia czasu pracy przez kilka lat w celu uzyskania dłuższego okresu tzw. urlopu sabbatical);
- elastyczny czas pracy (podstawowy czas pracy, w którym wymagana jest obecność, oraz czas pojawienia się w biurze i jego opuszczenia jest elastyczny);

zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, na przykład:

- po urlopie macierzyńskim lub ojcowskim z myślą o ułatwieniu godzenia pracy z opieką nad dzieckiem (co w tym przypadku powinno stanowić priorytet);
- w przypadku opieki nad członkami rodziny lub innymi krewnymi, w tym nad rodzicami, osobami z niepełnosprawnościami itp. (co w tym przypadku powinno stanowić priorytet), w tym niezależnie od wspólnego miejsca zamieszkania (np. w przypadku urlopu opiekuńczego);

dotatkowe środki w przypadku urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego/rodzicielskiego, na przykład:

- przekazywanie informacji za pomocą intranetowej strony internetowej lub innych narzędzi na temat przepisów prawnych dotyczących pracujących rodziców oraz problemów związanych

z pracą, które mogą pojawić się w związku z urlopem związanym z ciążą, macierzyńskim, ojcowskim i rodzicielskim oraz w chwili powrotu do pracy z urlopu rodzicielskiego;

- organizacja szczególnych szkoleń dla pracownic i ich kierowników przed przejściem kobiety na urlop związany z ciążą i urlop macierzyński oraz po powrocie do pracy z takiego urlopu;
- przekazywanie informacji na temat zmian strukturalnych, działań pracowników/jednostki, wdrażania nowych technologii itp.; wymóg przekazywania aktualnych informacji pracownikom przebywającym na urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim, opiekuńczym;
- przestrzeganie regulacji, zgodnie z którą po upływie okresu urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego, opiekuńczego pracownicy mają prawo powrócić na zajmowane stanowisko pracy lub zająć równoważne stanowisko;
- zapewnienie możliwości pozostania w kontakcie z przedsiębiorstwem pracownikom przebywającym na częściowym urlopie lub na urlopie ojcowskim, macierzyńskim, rodzicielskim i opiekuńczym, aby takie osoby były w pełni poinformowane o zmianach zachodzących w przedsiębiorstwie, jeżeli chcą otrzymywać takie informacje;

środki socjalne na szczeblu przedsiębiorstwa pomocne w godzeniu życia prywatnego z zawodowym, na przykład:

- usługi edukacyjne, takie jak przedszkola;
- książki do szkoły, transport do szkoły, stypendia;
- ośrodki rekreacji;
- wakacje z nauką;
- kursy językowe;
- usługi pomocy w zakresie opieki nad starszymi członkami rodziny w wieku powyżej 75 lat lub nad niesamodzielnymi członkami rodziny pracownika.

Obszar polityki 5: Rozwój kariery zawodowej

1. Zapewnianie opieki osobistej lub wsparcia krewnym nie powinno negatywnie wpływać na karierę zawodową opiekunów (środki w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jako takie nie powinny stanowić powodu dyskryminacji).
2. Przedsiębiorstwa powinny identyfikować młode kobiety jako prawdopodobnych potencjalnych nowych liderów i promować ich rozwój w ukierunkowany sposób w celu wzmocnienia ich pozycji tak, aby mogły przejąć funkcje zarządcze (np. w ramach wspólnej pracy z doświadczonymi członkami kadry zarządzającej).
3. Przedsiębiorstwa powinny promować kursy szkoleniowe służące rozwojowi umiejętności kierowniczych i innych umiejętności kobiet w celu umożliwienia im awansu zawodowego. Ponadto należy oferować kursy służące rozwojowi umiejętności miękkich i wzmocnieniu pozycji kobiet na potrzeby rozwoju kariery zawodowej i zajmowania stanowisk kierowniczych. Takie kursy mogą być adresowane wyłącznie do kobiet.

4. Przedsiębiorstwa powinny promować szkolenia umożliwiające kobietom odchodzenie od stanowisk tradycyjnie zajmowanych głównie przez kobiety i podejmowanie pracy w bardziej innowacyjnych/technicznych obszarach.
5. Przedsiębiorstwa powinny promować udział kobiet w nieobowiązkowych szkoleniach oraz monitorować rozwój sytuacji.

Obszar polityki 6: Równość wynagrodzeń a różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć

Zlikwidowanie różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć

1. Pracodawcy powinni przeanalizować źródło różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz przedstawić konkretne wskaźniki i wykaz środków służących zlikwidowaniu różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.
2. Pracodawcy powinni ograniczyć wpływ urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego na zmienną część wynagrodzenia.
3. Pracodawcy powinni ograniczyć wpływ kryterium dotyczącego frekwencji/obecności przy obliczaniu rocznych lub opartych na wynikach premii/zmiennych części wynagrodzenia.

Przejrzystość: Informowanie, komunikacja i sprawozdawczość

4. Pracodawcy powinni udostępniać pracownikom zasady i kryteria (np. przepisy krajowe, układy zbiorowe, zasady sektorowe lub zasady stosowane w przedsiębiorstwie) stosowane do ustalenia zmiennych elementów wynagrodzeń, takich jak świadczenie rzeczowe i premie. W przypadku dyskryminacji wszystkie te środki zwiększają szanse na skuteczne zaspokojenie roszczeń pracowników. Dzięki tego typu przejrzystości przedsiębiorstwom łatwiej byłoby uniknąć dyskryminacji płacowej.
5. Pracodawcy powinni umożliwić pracownikom uzyskanie informacji na temat wysokości wynagrodzeń w przypadku kategorii pracowników, do której należą (np. w danym zawodzie), z uwzględnieniem takiej samej pracy/pracy o takiej samej wartości, w podziale według płci.

Egzekwowanie

6. Pracodawcy powinni zapewnić dostęp do środków dochodzenia roszczeń/możliwość wnoszenia skarg pracownikom obawiającym się dyskryminacji płacowej.
7. Pracodawcy mogą informować pracowników, w jaki sposób pracownicy mogą zakwestionować daną sytuację, jeżeli obawiają się, że doszło do dyskryminacji (chodzi tu na przykład o wskazanie osoby/jednostki odpowiedzialnej).

Podnoszenie świadomości i szkolenia kadry kierowniczej

8. Pracodawcy powinni uwzględnić zagadnienia związane z równością wynagrodzeń w modułach dotyczących niedyskryminacji w ramach szkoleń dla specjalistów ds. HR, osób rekrutujących i kadry kierowniczej. Takie szkolenia powinny obejmować podnoszenie świadomości na temat ryzyka nieświadomego uprzedzenia w procesie wyboru, oceny i awansu.
9. Pracodawcy mogą podnosić świadomość, organizując kampanie *ad hoc* lub działania uświadamiające, lub też kursy szkoleniowe lub seminaria dla kadry kierowniczej. Zakres takich działań może wykraczać poza aspekt płci i obejmować kwestię „różnorodności” w ujęciu ogólnym.

Obszar polityki 7: Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz środowisko pracy

1. Pracodawcy powinni przeprowadzić ocenę zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa, przyjmując podejście uwzględniające problematykę płci, przeanalizować wyniki takiej oceny i przyjąć niezbędne środki.
2. Aby zwiększyć ochronę i bezpieczeństwo pracy wśród personelu pokładowego i pracowników prowadzących pojazdy, pracodawcy mogą wdrożyć następujące środki:
 - organizować zespoły mieszane na zmianach nocnych lub na obszarach geograficznych szczególnie wysokiego ryzyka;
 - zbudować parkingi zarezerwowane dla pracujących na nocną zmianę pracownik i kobiet w ciąży (w ramach projektów pilotażowych);
 - stworzyć mapę miejsc pracy i zweryfikować zagrożenia (związane z przemocą ze strony osób trzecich);
 - przeprowadzić sondaż wśród kobiet dotyczący występujących zagrożeń;
 - przyjąć środki w celu przydzielenia dobrze oświetlonych miejsc parkingowych blisko miejsca pracy;
 - przeprowadzić szkolenie z zakresu bezpieczeństwa dla pracowników, a w szczególności dla kobiet;
 - podejmować działania zwiększające świadomość wśród pracowników i ogółu społeczeństwa na temat bezpieczeństwa pracowników kolei w pociągach i na stacjach.
3. Jeżeli chodzi o regularne badania lekarskie stosownego personelu w zakresie bezpieczeństwa i usługi medyczne zapewniane przez przedsiębiorstwo, pracodawcy powinni wdrożyć całe podejście medyczne z uwzględnieniem różnic i podobieństw wśród płci obejmujące zachowania zdrowotne i profilaktykę, objawy, postęp choroby i diagnozę oraz leczenie.

Obszar polityki 8: Zapobieganie molestowaniu seksualnemu i seksizmowi

1. Politykę przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i seksizmowi można włączyć do szerszej polityki godności w miejscu pracy/polityki wzajemnego szacunku, w ramach której należy określić zasady dotyczące opartych na szacunku relacji w grupie pracowników.
2. Komunikacja i podnoszenie świadomości:

- Przedstawiciele wszystkich grup zawodowych w sektorze kolejowym na wszystkich szczeblach, w tym członkowie kadry kierowniczej, powinni znać założenia polityki przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i innym niestosownym zachowaniom.
 - Pracownicy powinni wiedzieć, jakie konsekwencje grożą w przypadku niestosownego zachowania.
 - Aby promować bezpieczne środowisko wolne od molestowania seksualnego, molestowania i seksizmu na potrzeby pracowników oraz osób trzecich, zaleca się, aby przedsiębiorstwo informowało (np. w mediach społecznościowych) również konsumentów, że traktuje kwestie molestowania seksualnego, molestowania i seksizmu poważnie i prowadzi politykę przeciwdziałania tym zjawiskom.
3. Osoby, którym powierzono funkcje kierownicze, powinny:
- podnosić świadomość na temat swoich obowiązków w kwestii molestowania seksualnego, molestowania i seksizmu w ramach szkoleń, komunikacji, e-uczenia się itp.;
 - za pomocą działań zapobiegawczych i pod groźbą kary dopilnować, aby nie dochodziło do molestowania;
 - odpowiadać za zapewnienie, aby wszyscy pracownicy rozumieli swoje role i obowiązki oraz znali procedury wnoszenia skarg;
 - zapewnić sprawiedliwe traktowanie wszystkich stron w przypadku rozpatrywania skargi.

Załącznik 2: Definicje

Poniżej przedstawiono definicje i pojęcia stanowiące wskazówki dla przedsiębiorstw i partnerów społecznych w zakresie wykonania niniejszej umowy.

Działania pozytywne

Środki adresowane do konkretnej grupy i mające na celu eliminację i zapobieganie dyskryminacji lub zrównoważenie niekorzystnej sytuacji wynikającej z istniejących postaw, zachowań i struktur.

Działanie pozytywne oznacza działanie mające na celu wspieranie dostępu dla członków pewnych kategorii osób, w tym konkretnym przypadku kobiet, do zagwarantowanych im praw, w takim samym zakresie jak członkowie innych kategorii, w tym konkretnym przypadku mężczyźni.

W niektórych przypadkach dyskryminacja pojawia się z uwagi na fakt, że te same zasady stosuje się do wszystkich bez uwzględnienia istotnych różnic. Aby zaradzić i zapobiegać takiej sytuacji, rządy, pracodawcy i dostawcy usług muszą zagwarantować, że podejmą kroki w celu dostosowania swoich zasad i praktyk, aby wziąć pod uwagę takie różnice – tj. muszą zrobić coś, aby dostosować obecne polityki i środki. W kontekście ONZ koncepcja ta jest określana jako „środek specjalny”, natomiast w prawie Unii funkcjonuje termin „szczególne środki” lub „działanie pozytywne”. Podejmując środki specjalne, rządy są w stanie zapewnić „rzeczywistą równość”, tj. takie same możliwości czerpania korzyści dostępnych w społeczeństwie, a nie jedynie „równość formalną”. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)

Dyskryminacja bezpośrednia oznacza sytuację, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. (art. 3, s. 32, wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń)

Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy odmienne traktowanie wynika bezpośrednio i wyraźnie z różnic wyłącznie ze względu na płeć i cechy męskie lub żeńskie, którego to odmienne traktowanie nie znajduje obiektywnego uzasadnienia. (EIGE)

Dyskryminacja pośrednia oznacza sytuację, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne. (art. 3, s. 32, wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń)

Dyskryminacja bezpośrednia

Dyskryminacja, w przypadku której osoba doświadcza mniej przychylnego traktowania ze względu na płeć, płeć społeczno-kulturową, wiek, narodowość, rasę, pochodzenie etniczne, religię lub wiarę, stan zdrowia, niepełnosprawność, orientację seksualną lub tożsamość płciową, w porównaniu z inną osobą, która znajduje się, znajdowała się lub znajdowałaby się w podobnej sytuacji.

Gorsze traktowanie kobiety z powodu ciąży lub urlopu macierzyńskiego jest aktem bezpośredniej dyskryminacji kobiet.

Dyskryminacja pośrednia

Dyskryminacja mająca miejsce, kiedy z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne

Wzmocnienie pozycji kobiet

Wzmocnienie pozycji kobiet i dziewcząt oznacza proces, w którym kobiety i dziewczęta zyskują władzę i kontrolę nad własnym życiem. Proces ten obejmuje podnoszenie świadomości, budowanie pewności siebie, poszerzanie wyborów, zwiększony dostęp do zasobów i zwiększona kontrola nad nimi oraz działania mające na celu transformację struktur i instytucji wzmacniających i utrwalających dyskryminację ze względu na płeć i nierówności. Oznacza to, że wzmocnienie pozycji kobiet wymaga nie tylko równych zdolności (takich jak w obszarze edukacji i zdrowia) i równego dostępu do zasobów i możliwości (np. do ziemi i zatrudnienia), ale również wymaga sprawczości w zakresie korzystania z tych praw, zdolności, zasobów i możliwości w celu dokonywania strategicznych wyborów i decyzji (np. dzięki możliwościom przywódczym i udziałowi w instytucjach politycznych). EIGE

Równe szanse dla kobiet i mężczyzn

Pojęcie to oznacza brak barier w udziale w gospodarce, polityce i społeczeństwie związanych z płcią i płcią społeczno-kulturową oraz z innymi cechami. Takie bariery są zazwyczaj pośrednie, trudno jest je zauważyć, są spowodowane i utrzymywane przez fenomeny strukturalne i reprezentacje społeczne, które okazały się szczególnie odporne na zmiany. Równe szanse to jeden z celów związanych z równouprawnieniem płci, oparty na przesłance, że szereg strategii, działań i środków jest niezbędny do naprawy głęboko zakorzenionych i trwałych nierówności. (EIGE)

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn

Stan, w którym nie występuje bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć.

Płeć społeczno-kulturowa

Społeczne atrybuty i możliwości kojarzone z faktem bycia kobietą i mężczyzną oraz związkami między kobietami i mężczyznami oraz dziewczętami i chłopcami, a także relacjami między kobietami oraz między mężczyznami.

Równouprawnienie płci

Równość nie oznacza, że kobiety i mężczyźni staną się tacy sami, ale że prawa, obowiązki i szanse kobiet i mężczyzn nie będą zależne od płci, z jaką się urodzili. Równość płci zakłada, że interesy, potrzeby i priorytety zarówno kobiet, jak i mężczyzn są brane pod uwagę, tym samym uznając różnorodność panującą wśród grup kobiet i mężczyzn. Równość płci nie jest problemem kobiet, ale powinna dotyczyć i angażować zarówno kobiety, jak i mężczyzn. Równość między kobietami i mężczyznami uznaje się zarówno za kwestię związaną z prawami człowieka, jak i warunek konieczny oraz wskaźnik zrównoważonego rozwoju nastawionego na człowieka oraz demokracji.

Równouprawnienie płci

Pojęcie to oznacza równość praw, obowiązków i możliwości kobiet i mężczyzn oraz dziewczynek i chłopców. Równość nie oznacza, że kobiety i mężczyźni staną się tacy sami, ale że prawa, obowiązki i szanse kobiet i mężczyzn nie będą zależne od płci, z jaką się urodzili. Równość płci zakłada, że interesy, potrzeby i priorytety zarówno kobiet, jak i mężczyzn są brane pod uwagę, tym samym uznając różnorodność panującą wśród grup kobiet i mężczyzn. Równość płci nie jest problemem kobiet, ale powinna dotyczyć i angażować zarówno kobiety, jak i mężczyzn. Równość między kobietami i mężczyznami uznaje się zarówno za kwestię związaną z prawami człowieka, jak i warunek konieczny oraz wskaźnik zrównoważonego rozwoju nastawionego na człowieka oraz demokracji. EIGE

Zróźnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć

Odsetek zarobków mężczyzn przedstawiający różnicę między średnimi zarobkami godzinowymi brutto pracowników płci żeńskiej i męskiej.

Zarobki brutto to wynagrodzenie płacone pracownikowi bezpośrednio przed odliczeniem podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne.

W UE zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć jest oficjalnie nazywane „nieskorygowanym zróżnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć”, ponieważ nie bierze pod uwagę wszystkich czynników wpływających na to zróżnicowanie, takich jak m.in. różnice w wykształceniu, doświadczenie na rynku pracy, godziny pracy, rodzaj pracy itp.

W ramach stawek wynagrodzenia należy zapewnić równe wynagrodzenie dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę o takiej samej wartości. MOP (zob. również zróżnicowanie wynagrodzenia)

Równe wynagrodzenie i równość wynagrodzeń Prawo do równego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet za pracę o takiej samej wartości powszechnie określa się mianem „równości wynagrodzeń”. W tych wytycznych terminy „równość wynagrodzeń” i „równe wynagrodzenie” stosuje się zamiennie, choć czasem mają one różne znaczenia w prawie omówione w części 4.

Równe wynagrodzenie i sprawiedliwe wynagrodzenia Równe wynagrodzenie dla mężczyzn i kobiet za pracę o takiej samej wartości stanowi zasadę służącą osiągnięciu sprawiedliwych wynagrodzeń mężczyzn i kobiet. Termin „sprawiedliwe wynagrodzenia” odnosi się do słuszności wynagrodzeń (zob. część 4).

Termin „wynagrodzenie” zdefiniowano w konwencji nr 100 i obejmuje on „płacę lub uposażenie zwykłe, podstawowe lub minimalne, i wszelkie inne korzyści, płacone bezpośrednio lub pośrednio w gotówce lub w naturze, przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia tego pracownika”. (MOP)

Zwiększanie świadomości o kwestiach płci

Proces mający na celu pokazanie, że istniejące wartości i normy mają wpływ na nasz obraz rzeczywistości, powielają stereotypy i wspierają mechanizmy tworzące i reprodukujące nierówne traktowanie. Kwestionuje wartości i normy związane z płcią poprzez wyjaśnienie, w jaki sposób mają one wpływ na uwzględnianie opinii i na podejmowanie decyzji oraz ograniczają je. Dodatkowo zwiększanie świadomości ma na celu stymulację ogólnej wrażliwości na kwestie związane z płcią. *EIGE*

Stereotypy dotyczące płci

Przyjmowane z góry idee, jakoby kobiety i mężczyźni posiadali odgórnie przypisane cechy i role określone i ograniczone przez ich płeć.

Dodatkowe uwagi i informacje

- Informacje ogólne

Powstawianie stereotypów dotyczących płci może ograniczać rozwój wrodzonych talentów i zdolności dziewcząt i chłopców, kobiet i mężczyzn, a także ich doświadczenia edukacyjne i zawodowe oraz w uogólnieniu szanse życiowe. Stereotypy dotyczące kobiet mogą wynikać z głęboko zakorzenionych postaw, wartości, norm i uprzedzeń wobec kobiet, jak i mogą być ich przyczyną. Dawniej usprawiedliwiały one i podtrzymywały historyczny układ sił, w którym mężczyźni dominowali nad kobietami, a także seksistowskie postaw ograniczające awans kobiet. *EIGE*

Nierówne traktowanie ze względu na płeć

Działania i poglądy oparte na uprzedzeniach związanych z płcią, według których kobiety nie są równe mężczyznom. *EIGE*

Nieświadome uprzedzenie

Nieświadome uprzedzenie oznacza sytuację, w której nastawienie lub stereotypy względem pewnych osób powstają w sposób nieuświadomiony. (Google)

Dyskryminacja pośrednia

Dyskryminacja pośrednia ma miejsce, kiedy z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne. Pojęcie to skupia się na skutku danej zasady lub praktyki oraz uwzględnia codzienne realia społeczne.

Dyskryminacja pośrednia ma miejsce, kiedy prawo, polityka lub program nie wydają się dyskryminacyjne, ale skutkują dyskryminacją po wdrożeniu. Może to mieć miejsce na przykład, kiedy kobiety są w niekorzystnym położeniu w porównaniu z mężczyznami pod względem czerpania korzyści z określonej możliwości lub korzyści ze względu na istniejące już nierówności. Przy zastosowaniu prawa neutralnego pod względem płci istniejący brak równości może się utrzymywać lub nasilić. *EIGE*

Nierówne traktowanie ze względu na płeć

Nierówne traktowanie ze względu na płeć oznacza sytuacje, w których niektóre stanowiska pracy z różnych względów są bardziej lub mniej sprzyjające dla przedstawicieli danej płci. Tego rodzaju nierówne traktowanie może przejawiać się na każdym etapie w programie sprawiedliwych wynagrodzeń. *EIGE*

Nierówność w traktowaniu płci

Różnica w dowolnym obszarze między kobietami a mężczyznami pod względem poziomów uczestnictwa, dostępu, praw, wynagrodzenia lub korzyści. *EIGE*

Ocena wpływu w aspekcie płci

Narzędzie polityki służące do badania danych propozycji polityki w celu wykrycia i oceny zróżnicowanego wpływu lub efektów na kobiety i mężczyzn, aby te braki równowagi mogły zostać naprawione przed zaakceptowaniem propozycji.

Jest to procedura *ex ante*, którą należy przeprowadzić przed podjęciem ostatecznej decyzji w sprawie proponowanej polityki. Obejmuje ona porównanie i ocenę, na podstawie kryteriów uwzględniających aspekt płci, obecnej sytuacji i panujących tendencji w związku z oczekiwanymi skutkami wprowadzenia proponowanej polityki. Ocenę wpływu w aspekcie płci stosuje się do celów oceny

wpływu danej proponowanej polityki na kobiety i mężczyzn oraz na relacje między płciami w ujęciu ogólnym. EIGE

Wskaźniki płci

Wskaźniki płci określa się do celów pomiaru i porównania sytuacji kobiet i mężczyzn w czasie. Wskaźniki płci mogą oznaczać wskaźniki ilościowe (oparte na statystykach z podziałem na płeć) lub wskaźniki jakościowe (oparte na doświadczeniach, podejściach, opiniach i odczuciach kobiet i mężczyzn). Wskaźniki uwzględniające płeć pozwalają na pomiar zmian w relacjach między kobietami i mężczyznami w danym obszarze polityki, programie lub działaniu, jak również zmiany w statusie lub sytuacji kobiet i mężczyzn. EIGE

Uwzględnianie aspektu płci

Systematyczne rozpatrywanie różnic w warunkach, sytuacji i potrzebach kobiet i mężczyzn we wszystkich wspólnotowych strategiach i działaniach.

Uwzględnianie aspektu płci to (re)organizacja, poprawa, rozwój i ocena procesów kształtowania polityki, aby perspektywa równości płci została włączona do wszystkich strategii na każdym poziomie i każdym etapie przez podmioty zwykle zajmujące się kształtowaniem polityki.

Uwzględnianie aspektu płci jest procesem oceniania następstw planowanych działań dla kobiet i mężczyzn, w tym prawodawstwa, polityk i programów, na wszystkich poziomach i we wszystkich obszarach. Jest to sposób uczynienia z obaw i doświadczeń zarówno kobiet, jak i mężczyzn integralnego wymiaru tworzenia, wdrażania, monitorowania i oceny polityk i programów we wszystkich sferach politycznych, gospodarczych i społecznych, aby kobiety i mężczyźni mogli czerpać równe korzyści, a nierówności nie były umacniane. Ostatecznym celem jest osiągnięcie równouprawnienia płci. EIGE

Uwzględnianie aspektu płci to (re)organizacja, poprawa, rozwój i ocena procesów kształtowania polityki, aby perspektywa równości płci została włączona do wszystkich strategii na każdym poziomie i każdym etapie przez podmioty zwykle zajmujące się kształtowaniem polityki. Rada UE, glosariusz dotyczący równouprawnienia płci

Podejście uwzględniające problematykę płci

Dokonywanie analizy na podstawie podejścia uwzględniającego problematykę płci przyczynia się do ustalenia, czy w ramach danego wniosku w równym stopniu bierze się pod uwagę i zaspokaja potrzeby kobiet i mężczyzn. Dzięki takiemu podejściu decydenci mogą opracowywać politykę, mając świadomość społeczno-ekonomicznej sytuacji kobiet i mężczyzn, oraz uwzględnić w polityce zidentyfikowane różnice (w sytuacji kobiet i mężczyzn).

Podejście uwzględniające problematykę płci stanowi instrument opisu rzeczywistości poprzez kwestionowanie relacji siły ustalonych między mężczyznami i kobietami oraz relacji społecznych w ujęciu ogólnym. Podejście to stanowi ramy koncepcyjne, instrument w zakresie metodyki interpretacji i analizy krytycznej, który jest pomocny przy podejmowaniu decyzji, poszerza horyzonty i sprzyja zmianie poglądów oraz umożliwia przeformułowanie koncepcji, analizę nastawień

i identyfikację przypadków nierównego traktowania oraz warunkowania ze względu na płeć na potrzeby późniejszego ich rozpatrzenia i ich zmiany w drodze dialogu. EIGE

Segregacja płciowa

Segregacja płciowa uwidacznia się w różnicach we wzorcach reprezentacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, w życiu publicznym i społecznym, w nieodpłatnej pracy w domu i sprawowaniu opieki oraz w wyborach edukacyjnych młodych kobiet i mężczyzn. EIGE

Statystyki dotyczące płci

Statystyki odpowiednio odzwierciedlające różnice i nierówności w sytuacji kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach życia. Statystyki dotyczące płci definiuje się jako sumę następujących cech: a) dane są zbierane i przedstawiane z podziałem na płeć jako główną i nadrzędną klasyfikację; b) dane odzwierciedlają zagadnienia związane z płcią; c) dane oparte są na koncepcjach i definicjach adekwatnie obrazujących różnorodność wśród kobiet i mężczyzn i obejmujących wszystkie aspekty ich życia; oraz d) metody zbierania danych uwzględniają stereotypy oraz czynniki społeczne i kulturowe, które mogą prowadzić do nierównego traktowania ze względu na płeć. EIGE

Stereotypy dotyczące płci

Stereotypy dotyczące płci oznaczają przyjmowane z góry idee, jakoby kobiety i mężczyźni posiadali odgórnie przypisane cechy i role określone i ograniczone przez ich płeć. Powstawianie stereotypów dotyczących płci może ograniczać rozwój wrodzonych talentów i zdolności dziewcząt i chłopców, kobiet i mężczyzn, a także ich doświadczenia edukacyjne i zawodowe oraz w uogólnieniu szanse życiowe. Stereotypy dotyczące kobiet mogą wynikać z głęboko zakorzenionych postaw, wartości, norm i uprzedzeń wobec kobiet, jak i mogą być ich przyczyną. Dawniej usprawiedliwiały one i podtrzymywały historyczny układ sił, w którym mężczyźni dominowali nad kobietami, a także seksistowskie postawy ograniczające awans kobiet. EIGE

Monitorowanie uwzględniające aspekt płci

Okresowe działania następcze prowadzone w toku realizacji polityki lub programu. Obejmuje to gromadzenie danych i informacji na podstawie określonych wskaźników w celu weryfikacji osiągnięcia celów i środków. Monitorowanie uwzględniające aspekt płci pozwala na jak najszybszą identyfikację i eliminację braków i trudności tak, aby można było wprowadzić zmiany niezbędne do realizacji przyjętych założeń. Można również rozważyć monitorowanie uwarunkowane płcią, tj. monitorowanie koncentrujące się na osiągnięciu równouprawnienia płci. EIGE

Metoda ocen stanowisk pracy

Metoda stosowana w celu pomiaru, na podstawie czterech różnych czynników, charakterystyki stanowisk pracy w danym przedsiębiorstwie w celu ustalenia ich stosunkowej wartości.

Dyskryminacja wieloaspektowa

W szczególnie trudnej sytuacji znajdują się niektóre grupy kobiet ze względu na połączenie ich płci z innymi czynnikami, takimi jak rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub z jakichkolwiek innych przyczyn. Oprócz dyskryminacji ze względu na płeć kobiety te często jednocześnie padają ofiarą co najmniej jednej innej formy dyskryminacji. EIGE

Zróżnicowanie wynagrodzenia oznacza różnicę średniego poziomu wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej. (art. 3, s. 32, wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń)

Urlop rodzicielski

Urlop przyznany jednemu z rodziców w celu sprawowania opieki nad dzieckiem.

Przeważnie na urlop rodzicielski przechodzi się po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, który zasadniczo przysługuje wyłącznie matce. Urlop rodzicielski ma służyć jako pomoc w pogodzeniu pracy, życia prywatnego i życia rodzinnego, a zatem ma istotny związek z równouprawnieniem płci. (zob. również równowaga między życiem zawodowym a prywatnym)

Niepełny wymiar czasu pracy

Zatrudnienie, w przypadku którego pracownik pracuje mniej godzin niż zwykła liczba godzin w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pełny wymiar czasu pracy może być obliczany na przykład w trybie dziennym, tygodniowym, miesięcznym lub nawet rocznym lub na podstawie przeciętnego okresu zatrudnienia.

Istnieje wiele znacznie różniących się form zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy czym różnice te dotyczą nie tylko liczby przepracowanych godzin, ale również ich liczby w ciągu dnia roboczego, tygodnia, miesiąca i roku. (MOP)

Tradycyjne powszechne postrzeganie zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin i w szczególności przez partnerów społecznych różni się z zależności od kraju. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy może być postrzegane jako produkt końcowy będący odzwierciedleniem tradycyjnych ról związanych z płcią, z podkreśleniem niekorzystnej sytuacji związanej z takim zatrudnieniem pod względem zarobków, awansów, praw emerytalnych itp. Z drugiej strony może być postrzegane jako instrument zwiększający uczestnictwo w rynku pracy – a tym samym do pewnego stopnia także niezależność ekonomiczną – kobiet.

Środki ochrony indywidualnej

Środki ochrony indywidualnej oznaczają środki noszone w celu zminimalizowania narażenia na różnego rodzaju zagrożenia. Do środków ochrony indywidualnej należą na przykład rękawice, środki

ochrony stóp i oczu, urządzenia ochronne na uszy (zatycki, nauszniki), kaski, maski i kombinezony. (OSHA)

Pracodawcy muszą dostarczyć pracownikom środki ochrony indywidualnej i dopilnować, aby je stosowano.

Środki ochrony indywidualnej używane przez pracownice muszą być dopasowane do budowy ciała kobiety.

Płeć

Cechy biologiczne definiujące ludzi jako kobiety lub mężczyzn. Zestawy cech biologicznych nie wykluczają się wzajemnie, jako że istnieją jednostki posiadające obydwa zestawy cech, które zazwyczaj różnicują ludzi na kobiety i mężczyzn. EIGE

Statystyka uwzględniająca kryterium płci

Statystyka uwzględniająca kryterium płci oznacza dane zbierane i stabelaryzowane oddzielnie dla kobiet i mężczyzn, pozwalające na pomiar różnic między kobietami i mężczyznami pod kątem różnych wymiarów społecznych i ekonomicznych, a także wymagane dla uzyskania statystyk dotyczących płci. Przedstawienie danych z podziałem na płeć nie gwarantuje np. że koncepcje, definicje i metody użyte do przygotowania danych zostały stworzone, aby odzwierciedlały role, relacje i nierówności płciowe w społeczeństwie; dlatego też zbieranie danych z podziałem na płeć jest tylko jednym z elementów statystyk dotyczących płci. EIGE

Seksizm

Założenie, przekonanie lub twierdzenie, że jedna płeć jest lepsza od drugiej, często występujące w kontekście tradycyjnych stereotypów dotyczących podziału ról społecznych według płci i prowadzące do dyskryminacji względem przedstawicieli rzekomo gorszej płci. Rada UE, glosariusz dotyczący równouprawnienia płci

Molestowanie seksualne

Art. 40 konwencji stambulskiej: „jakakolwiek form[a] niepożądanych zachowań werbalnych, niewerbalnych lub fizycznych o charakterze seksualnym, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, zwłaszcza poprzez tworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, upodlenia, poniżenia lub obrazy”. Rada UE, glosariusz dotyczący równouprawnienia płci

Szczególne działania lub środki

Środki adresowane do konkretnej grupy i mające na celu eliminację i zapobieganie dyskryminacji lub zrównoważenie niekorzystnej sytuacji wynikającej z istniejących postaw, zachowań i struktur.

Działanie mające na celu wspieranie dostępu dla członków pewnych kategorii osób, w tym konkretnym przypadku kobiet, do zagwarantowanych im praw, w takim samym zakresie jak członkowie innych kategorii, w tym konkretnym przypadku mężczyźni. EIGE

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Termin „równowaga między życiem zawodowym a prywatnym” odnosi się nie tylko do opieki nad niesamodzielnymi krewnymi, ale również do „dodatkowych” obowiązków lub ważnych priorytetów życiowych. Formy zatrudnienia powinny być wystarczająco elastyczne, aby umożliwić pracownikom obu płci podejmowanie aktywności związanych z uczeniem się przez całe życie oraz związanych z dalszym rozwojem zawodowym i osobistym, niekoniecznie związanym z wykonywaną pracą.

Niemniej jednak do celów przestrzegania konwencji i obowiązków państw w tym dość niejasnym obszarze równowaga między pracą a życiem rodzinnym stanowi główny element zasady i celów promowania równych szans. Zagadnienia związane z poprawą szans zawodowych, uczeniem się przez całe życie oraz innymi aktywnościami związanymi z rozwojem zawodowym i osobistym są uważane za drugorzędne dla celów promowania równiejszego podziału obowiązków rodzinnych i domowych, a także obowiązków w miejscu pracy między kobiety i mężczyzn. EIGE

Dyrektywa (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, *art. 3*:

- a) „**urlop ojcowski**” oznacza urlop z okazji narodzin dziecka dla ojca lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, dla równoważnego drugiego rodzica, w celu sprawowania opieki;
- b) „**urlop rodzicielski**” oznacza urlop dla rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem;
- c) „**urlop opiekuńczy**” oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie;
- d) „**opiekun**” oznacza pracownika zapewniającego osobistą opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie;
- e) „**krewny**” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie;
- f) „**elastyczna organizacja pracy**” oznacza możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy.