

**„Acordul partenerilor sociali europeni privind femeile din sectorul feroviar  
Între Comunitatea Căilor Ferate Europene și a Gestionarilor de Infrastructură  
(CER) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF)”**

**5 noiembrie 2021**

## **Preambul**

Încă din perioada 2004-2005, CER și ETF au promovat în mod activ în cadrul Comitetului de dialog social european o mai bună reprezentare și integrare a femeilor în cadrul sectorului în care își desfășoară activitatea, prin diverse studii și recomandări comune. Începând din 2012, partenerii sociali CER și ETF au publicat periodic rapoarte anuale (Raportul WiR – Femeile în sectorul feroviar), prin intermediul cărora se analizează 12 indicatori cu scopul de a monitoriza progresele înregistrate în acest domeniu. Rezultatul rapoartelor WiR a demonstrat necesitatea de a consolida eforturile de creștere a gradului de reprezentare a femeilor și a egalității de gen în sectorul feroviar. În cadrul programului lor de lucru pentru dialog social pentru perioada 2018-2019, CER și ETF au hotărât să inițieze negocieri pentru încheierea unui acord autonom cu caracter obligatoriu în conformitate cu articolul 155 din TFUE<sup>1</sup> privind promovarea egalității de gen și a diversității de gen în sectorul feroviar.

Acest acord european autonom cu caracter obligatoriu corespunde obiectivelor urmărite de Uniunea Europeană și răspunde provocărilor cu care se confruntă Uniunea. Într-adevăr, o Uniune a egalității reprezintă una dintre prioritățile majore ale Comisiei conduse de Ursula von der Leyen. Acest lucru este evidențiat printr-o propunere de adoptare a unor noi acte legislative în materie de combatere a discriminării și prin Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025. Această strategie prezintă un set de acțiuni-cheie, printre care se numără încetarea violenței bazate pe gen (inclusiv hărțuirea sexuală), asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților și a șanselor egale pe piața muncii (inclusiv remunerația egală) și realizarea unui echilibru de gen în procesul decizional, cum ar fi în cazul consiliilor de administrație ale întreprinderilor. În plus, Strategia privind egalitatea de gen prevede acțiuni concrete în baza cărora normele UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a femeilor și bărbaților să poată fi aplicate în practică, asigurându-se că statele membre transpun aceste norme și le pun în aplicare. De asemenea, CER și ETF s-au alăturat inițiativei „Femeile și transporturile – Platforma UE pentru schimbare”, care a fost lansată de Comisarul european pentru transporturi în 2017 cu obiectivul de a identifica soluții pentru creșterea gradului de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor, în sectorul transporturilor.

Diversitatea de gen este o sursă de plusvaloare și de sporire a performanței. Aceasta contribuie la crearea unor condiții de muncă mai bune pentru toți și la un climat bazat pe respect în rândul angajaților. Atragerea și menținerea unui număr mai mare de femei în sectorul feroviar este importantă dintr-o multitudine de motive:

- Evoluțiile demografice din sectorul feroviar reprezintă o provocare, iar întreprinderile recunosc faptul că nu ar trebui să piardă oportunitățile oferite de piața forței de muncă în condițiile în care femeile reprezintă jumătate din populație.
- Femeile care își desfășoară activitatea în locuri de muncă dominate de bărbați sunt mai expuse riscului de discriminare, hărțuire sexuală și comportament inadecvat; în întreprinderile în care

---

<sup>1</sup> **Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE).**

participarea femeilor și a bărbaților este mai echilibrată, relațiile de muncă și cultura în materie de muncă sunt caracterizate de un grad mai mare de respect.

- Îmbunătățirile aduse locurilor de muncă din perspectiva femeilor, cum ar fi asigurarea unor instalații sanitare suficiente și corespunzătoare pentru personalul care își desfășoară activitatea la birou și pentru personalul de pe teren sau a unor condiții suficiente și corespunzătoare privind securitatea și sănătatea în muncă, precum și asigurarea unui echilibru mai bun între viața profesională și viața privată, contribuie la retenția femeilor în cadrul sectorului. Acest lucru se poate realiza, de asemenea, prin asigurarea remunerației egale, de exemplu, prin instituirea unor sisteme de clasificare neutre din punctul de vedere al genului.
- Intensificarea automatizării și a digitalizării în sectorul feroviar contribuie la crearea unor noi oportunități de angajare, care sunt mai atractive în special pentru femeile din sectorul transporturilor, dar și pentru bărbații care activează în acest sector. În viitor, este important să se garanteze diversitatea, îndeosebi în ceea ce privește locurile de muncă în domeniul inovării bazate pe tehnologia informației și în domeniul dezvoltării de produse informatice.
- Totodată, într-un sector feroviar dominat în continuare de bărbați, segregarea pe orizontală, cum ar fi lipsa femeilor în profesii din domeniul ingineriei și cel tehnic, reprezintă unul dintre cei mai importanți factori care contribuie la diferența de remunerare dintre femei și bărbați. În plus, atragerea femeilor cu studii în domeniile STIM\* (\*științe, tehnologie, inginerie și matematică), poate contribui la reducerea lipsei de personal calificat în cadrul întreprinderilor, la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și a productivității în rândul femeilor și, astfel, la diminuarea segregării ocupaționale de gen.
- Atragerea femeilor pe piața forței de muncă și corelarea profilului educațional al acestora cu locurile de muncă disponibile în cadrul sectorului, reprezintă elemente care conferă întreprinderilor feroviare atât capacitate de inovare, cât și posibilitatea de a beneficia de cele mai bune talente disponibile, ținând seama, de asemenea, de faptul că femeile obțin adesea rezultate educaționale mai bune decât bărbații, precum și de faptul că, în majoritatea statelor membre ale UE, femeile au un nivel de instruire mediu mai mare.
- Toate studiile disponibile (de exemplu, cele realizate de Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young), arată că echipele mixte, în cadrul cărora genul subreprezentat are o participare de cel puțin 30 %, au competențe de soluționare a problemelor și capacități de inovare semnificativ mai bune, ceea ce înseamnă că aceste echipe au o productivitate mai mare decât echipele omogene. Atunci când grupul subreprezentat reprezintă cel puțin o treime din forța de muncă, acesta are suficientă încredere în sine pentru a promova idei noi și pentru a-și face auzită vocea.
- Este în interesul intrinsec al întreprinderilor feroviare să pună în aplicare diversitatea de gen în cadrul forței de muncă și să asigure o reprezentare corespunzătoare a femeilor în toate grupurile profesionale și la toate nivelurile de conducere.

Partenerii sociali europeni consideră că stereotipurile asociate culturii în materie de muncă, discriminarea, hărțuirea (sexuală) și comportamentul inadecvat, împiedică femeile să se angajeze în întreprinderile feroviare sau să rămână în cadrul acestora după angajare. Prin prezentul acord autonom, părțile semnatare urmăresc să atragă un număr mai mare de femei în sectorul feroviar și să instituie condițiile-cadru corecte pentru retenția lor în cadrul întreprinderilor și al sectorului. Părțile semnatare se angajează să îmbunătățească egalitatea de gen și diversitatea de gen în sectorul feroviar. Egalitatea de gen și diversitatea de gen sunt subiecte care trebuie să fie abordate atât la nivelul întreprinderilor, cât și la nivelul sindicatelor.

Prin alegerea instrumentului constând într-un acord autonom în conformitate cu articolul 155 din TFUE, părțile semnatare doresc să confere caracter obligatoriu dispozițiilor prezentului acord. Prin

semnătura lor, se angajează să promoveze în mod activ prezentul acord și să se asigure că membrii lor întreprind măsuri la nivel de întreprindere pentru a-l pune în aplicare în toate elementele sale, lăsând la latitudinea membrilor CER și ETF să adapteze procesul concret de punere în aplicare în funcție de situația în care se regăsesc, de sistemele de relații de muncă și de cadrul juridic.

Partenerii sociali vor face tot posibilul pentru a promova acordul și conținutul acestuia în sectorul feroviar și pentru a-l pune în aplicare în întreprinderile vizate.

Bineînțeles, partenerii sociali ETF și CER, care au negociat și încheiat prezentul acord pe parcursul unei îndelungate perioade de negociere, vor promova și vor aplica principiile și valorile cuprinse în acesta în cadrul propriilor organizații și în rândul propriilor membri.

## **Articolul 1: Scopul acordului**

Scopul prezentului acord autonom este:

- să atragă un număr mai mare de femei în sectorul feroviar, în special, de asemenea, în domenii în care femeile sunt în mare măsură subreprezentate;
- să sporească diversitatea de gen în sectorul feroviar și să elimine segregarea profesională pe criterii de gen;
- să creeze un mediu de lucru atractiv pentru ca întreprinderile feroviare și sectorul feroviar să se poziționeze ca angajator atractiv în rândul femeilor și pentru a asigura încadrarea lor în muncă pe termen lung;
- să creeze un mediu de lucru care elimină gândirea stereotipică și cultura dominată de bărbați, ca o condiție pentru retenția femeilor în cadrul întreprinderilor feroviare și al sectorului;
- să elimine discriminarea de gen;
- să asigure egalitatea de șanse pentru femei și bărbați în sectorul feroviar, la toate nivelurile și în toate domeniile;
- să realizeze egalitatea de gen.

## **Articolul 2: Domeniul de aplicare**

Părțile semnatare ale prezentului acord autonom sunt partenerii sociali europeni din sectorul feroviar, Comunitatea Căilor Ferate Europene și a Gestionarilor de Infrastructură (CER) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF).

Prezentul acord vizează toți angajații încadrați în muncă la unul dintre membrii din sectorul feroviar care fac parte din întreprinderile sau grupurile de întreprinderi afiliate la CER.

Prezentul acord stabilește standarde minime. Întreprinderile feroviare sunt invitate să depășească standardele actuale și să introducă măsuri suplimentare prin care să realizeze egalitatea de gen în sectorul feroviar.

Alte organizații și întreprinderi sunt invitate să aplice dispozițiile prezentului acord pentru a spori egalitatea de gen și diversitatea la nivelul întregului sector feroviar.

### **Articolul 3: Definiții**

Următoarele definiții și concepte oferă orientări întreprinderilor și partenerilor sociali pentru punerea în aplicare a prezentului acord. Acestea sunt descrise în anexa 2:

acțiune pozitivă, discriminare directă, discriminare indirectă, capacitate a femeilor, egalitate de tratament între femei și bărbați, sensibilizare la problematica de gen, prejudecată de gen, egalitate de gen, indicatori de gen, integrare a dimensiunii de gen, diferență de remunerare dintre femei și bărbați, statistici de gen, segregare de gen, stereotipuri de gen, monitorizare sensibilă la gen, prejudecată neconștientizată, metodă de evaluare a locului de muncă, discriminare multiplă, diferență de remunerare, concediu de maternitate, concediu de paternitate și concediu pentru creșterea copilului, muncă cu normă redusă, echipament individual de protecție, sex, statistici defalcate pe sexe, sexism, hărțuire sexuală, acțiuni sau măsuri specifice, echilibru între viața profesională și cea privată.

### **Articolul 4: Principii**

Egalitatea de gen și diversitatea se bazează pe principiul nediscriminării (absența discriminării directe și indirecte), al egalității de tratament și al egalității de șanse.

Pentru a respecta aceste principii, părțile semnatare consideră că este esențial să se prevină și să se combată toate practicile discriminatorii.

### **Articolul 5: Politica privind egalitatea de gen și diversitatea (domenii de politică cu principii și măsuri)**

5(1) În termen de 24 de luni de la semnarea prezentului acord, fiecare întreprindere afiliată la CER definește și pune în aplicare o politică privind egalitatea de gen și diversitatea, luând în considerare articolul 6 literele (c) și (d) din prezentul acord. Întreprinderile ar trebui să definească această politică în primele 12 luni de la semnare, reflectând principiile și măsurile stabilite în următoarele domenii de politică:

- Domeniul de politică 1: Politica generală privind egalitatea de gen
- Domeniul de politică 2: Obiective pentru reprezentarea de gen echilibrată
- Domeniul de politică 3: Recrutare
- Domeniul de politică 4: Concilierea vieții profesionale cu viața privată
- Domeniul de politică 5: Evoluția în carieră
- Domeniul de politică 6: Egalitatea de remunerare și diferența de remunerare dintre femei și bărbați
- Domeniul de politică 7: Securitatea și sănătatea în muncă și mediul de lucru
- Domeniul de politică 8: Prevenirea hărțuirii sexuale și a sexismului

5(2) Măsurile enumerate la prezentul articol sunt obligatorii (trebuie să fie realizate) pentru întreprinderi și trebuie să fie puse în aplicare. Se recomandă ca măsurile enumerate în anexa 1 la prezentul acord să fie puse în aplicare (ar trebui să fie realizate) sau să fie menționate ca opțiuni/posibilități pe care întreprinderile pot decide să le pună în aplicare (ar putea fi realizate).

5(3) Principiile și măsurile enumerate în continuare, aferente acestor 8 domenii de politică, trebuie puse în aplicare:

## **Domeniul de politică 1: Politica generală privind egalitatea de gen**

### **Principiu**

Egalitatea de gen este o valoare și un obiectiv fundamental al UE. Prin urmare, egalitatea de gen la locul de muncă respectă principiul nediscriminării, al egalității de tratament și al egalității de șanse. Discriminarea directă și indirectă nu este permisă.

### **Măsuri**

1. Egalitatea de gen trebuie inclusă în politica, viziunea și obiectivele întreprinderilor. Întreprinderile trebuie să se angajeze să respecte principiile și măsurile care urmează a fi puse în aplicare în cadrul organizațiilor lor.
2. Întreprinderile elaborează, pun în aplicare și monitorizează o politică privind egalitatea de gen pe baza unei abordări descendente. Aceasta este susținută de personalul de conducere de nivel superior. Scopul este de a schimba cultura în materie de muncă, în sensul eliminării stereotipurilor de gen.
3. Întreprinderile adoptă un document de politică în care sunt enunțate valorile întreprinderii în ceea ce privește egalitatea și modul în care acestea vor fi puse în practică în cadrul organizațiilor în cauză. Documentul poate lua forma unui document de strategie, a unui document de politică, a unei rezoluții, a unui cod deontologic sau a altui document relevant.

Elementele esențiale ale acestui document sunt:

- a. viziunea întreprinderii cu privire la egalitatea de gen, de exemplu, obiectivul de încurajare și valorificare a egalității de gen și a egalității de șanse pentru toți și eliminarea stereotipurilor de gen din cultura în materie de muncă;
  - b. un angajament în sensul garantării egalității tuturor membrilor personalului și măsuri asociate pentru punerea în aplicare a viziunii întreprinderii;
  - c. o declarație privind angajamentul întreprinderii în sensul combaterii hărțuirii sexuale, hărțuirii și sexismului, inclusiv măsurile asociate;
  - d. o strategie de comunicare prin care să fie făcută cunoscută politica la nivelul tuturor angajaților și la toate nivelurile de conducere;
  - e. o politică privind monitorizarea și evaluarea egalității de gen.
4. În plus, trebuie să fie definită o strategie privind egalitatea de gen, sub responsabilitatea personalului de conducere de nivel superior al întreprinderii. Strategia include:
    - obiective
    - calendar
    - măsuri
    - atribuirea de responsabilități
    - monitorizare și evaluare
    - raportare

Cu excepția măsurilor obligatorii, elementele strategiei vor fi selectate de către întreprindere, în conformitate cu politica de gen a acesteia.

Alte măsuri sunt enumerate în anexa 1.

\*\*\*

## **Domeniul de politică 2: Obiective pentru reprezentarea de gen echilibrată**

### **Principiu**

Îmbunătățirea echilibrului de gen în rândul forței de muncă și la nivelul conducerii întreprinderii și asigurarea unei reprezentări corespunzătoare a femeilor în consiliile de administrație ale întreprinderilor reprezintă o condiție pentru remedierea dezechilibrelor de gen în vederea valorificării întregului potențial al unei forțe de muncă mixte în sectorul feroviar.

### **Măsuri**

1. Întreprinderile au ca scop asigurarea unei reprezentări de gen mai echilibrate, și anume prin creșterea ponderii sexului subreprezentat în cazul în care există un dezechilibru de gen puternic.
2. Pentru a ajunge la o reprezentare de gen echilibrată la nivelul întregii forțe de muncă și/sau pentru anumite categorii profesionale, întreprinderile ar trebui să identifice principalele obstacole și să instituie măsuri adecvate.

Alte măsuri sunt enumerate în anexa 1.

\*\*\*

## **Domeniul de politică 3: Recrutare**

### **Principiu**

Pentru a atrage femeile să candideze pentru un loc de muncă sau să urmeze o carieră în sectorul feroviar, întreprinderile trebuie să le abordeze în mod direct pe tot parcursul procesului de comunicare și de recrutare, inclusiv prin fișele postului.

### **Măsuri**

1. În toate comunicările la nivel de întreprindere, publicate pe site, în reviste, pe platformele de comunicare socială etc., angajatorii trebuie să utilizeze un limbaj favorabil incluziunii și sensibil la dimensiunea de gen, bazat pe principiul nediscriminării. Angajatorii formulează anunțuri de angajare astfel încât acestea să fie atrăgătoare pentru femei, inclusiv din punctul de vedere ale selecției imaginilor.
2. Personalul de recrutare desfășoară interviurile de angajare într-o manieră nediscriminatorie. Prin urmare, personalul de recrutare participă periodic la cursuri de formare pentru a dobândi sensibilizarea și competențele necesare în acest sens.

3. Întreprinderile revizuiesc descrierea profilului posturilor, pentru a elimina criteriile bazate pe stereotipuri de gen și instituie o procedură care să garanteze că noile profiluri ale posturilor sunt favorabile incluziunii.
4. Pentru a atrage potențiale candidate, femeii tinere, studente și stagiare în sectorul feroviar, întreprinderile ar trebui să pună la punct o serie de alte activități, cum ar fi campanii și inițiative derulate împreună cu școli și cu universități cu scopul de a promova profesiile din sectorul feroviar, în special profesiile tehnice, în rândul femeilor.

\*\*\*

#### **Domeniul de politică 4: Concilierea vieții profesionale cu viața privată**

##### **Principiu**

Posibilitatea concilierii vieții profesionale cu cea privată este esențială pentru atragerea și menținerea femeilor în sectorul feroviar. Formulele flexibile de lucru, precum și concediile de maternitate, de paternitate, pentru creșterea copilului și de îngrijitor, pot îmbunătăți în mod semnificativ echilibrul dintre viața profesională și cea privată a angajaților. Toți angajatorii ar trebui să aibă la dispoziție mijloace diferite în acest sens, pentru toate categoriile profesionale.

##### **Măsuri**

1. Angajatorii ar trebui să pună la dispoziție formule flexibile de lucru, în funcție de nevoile fiecărui angajat. Utilizarea unor formule flexibile de lucru ar trebui să fie posibilă și în cazul lucrătorilor din profesii operaționale (adică în cazul angajaților care lucrează în schimburi și în cazul serviciilor alternative).
2. Se iau în considerare dispozițiile legale existente, cum ar fi Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, în special articolul 9.
3. Întreprinderile se asigură că formulele flexibile de lucru nu au un impact negativ asupra dezvoltării competențelor profesionale și ocupaționale.

Alte măsuri sunt enumerate în anexa 1.

\*\*\*

#### **Domeniul de politică 5: Evoluția în carieră**

##### **Principiu**

Femeile sunt în continuare subreprezentate în sectorul feroviar. Prin urmare, acțiunile întreprinse până în prezent trebuie să fie intensificate pentru a promova și a susține promovarea femeilor și evoluția acestora în carieră la toate nivelurile.

## **Măsuri**

1. În cazul promovării interne în carieră, întreprinderile aplică aceleași principii nediscriminatorii ca și în cazul recrutării externe.
2. Întreprinderile trebuie să asigure accesul egal al femeilor la toate măsurile de dezvoltare și de calificare și la toate nivelurile, inclusiv la posturi de conducere de nivel superior. Acest lucru este valabil și în cazul femeilor care nu sunt angajate cu normă întreagă.
3. Întreprinderile trebuie să își întemeieze sistemul de evaluare pentru evoluția în carieră pe indicatori „neutri din punct de vedere al genului” și trebuie să aibă în vedere calitatea și rezultatele postului.
4. Pentru orice post de conducere care urmează să fie ocupat, întreprinderile întocmesc o listă restrânsă care cuprinde cel puțin o femeie ca potențial candidat. O derogare este posibilă numai dacă s-au depus toate eforturile rezonabile și concrete în sensul identificării candidatului adecvat de sex feminin.
5. Toți angajații trebuie să fie informați cu privire la existența unui post de conducere vacant și, de asemenea, cu privire la faptul că își pot depune candidatura. Departamentele de resurse umane (RU) informează sau încurajează în mod activ femeile să profite de aceste oportunități.

Alte măsuri sunt enumerate în anexa 1.

\*\*\*

## **Domeniul de politică 6: Egalitatea de remunerare și diferența de remunerare dintre femei și bărbați**

### **Principiu**

Dreptul la egalitatea de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare este unul dintre principiile fondatoare ale UE consacrate în Tratatul de la Roma și trebuie pus în aplicare. O bază pentru punerea efectivă în aplicare a acestui drept la egalitatea de remunerare este aceea de a se asigura că politica de remunerare a unei întreprinderi este transparentă pentru toți angajații.

### **Măsuri**

1. Întreprinderile nu discriminează pe criterii de gen în ceea ce privește nivelurile de remunerare, creșterile de salariu și acordarea de prime.

Prin urmare, întreprinderile ar trebui:

- să își reevalueze politica de remunerare (cu o frecvență care urmează a fi stabilită, de asemenea, în funcție de dimensiunea și de resursele întreprinderii) și să includă în procesul de evaluare aspecte legate de combaterea discriminării și de asigurarea egalității;
- să evalueze și să compare valoarea muncii pe baza unor criterii obiective, cum ar fi cerințele educaționale, profesionale și în materie de formare, competențele, efortul și răspunderea, munca prestată și natura sarcinilor în cauză, pentru a preveni, a identifica sau a combate riscul



de apariție a discriminării salariale din cauza grilelor de salarizare stabilite pe baza unor prejudecăți de gen.

2. Angajatorii monitorizează nivelul salariilor pentru bărbați și femei care ocupă posturi comparabile.

Alte măsuri sunt enumerate în anexa 1.

\*\*\*

## **Domeniul de politică 7: Securitatea și sănătatea în muncă și mediul de lucru**

### **Principiu**

Politicile preventive aplicate de întreprinderi pentru a asigura securitatea și sănătatea în muncă, precum și un mediu de lucru sigur și securizat, presupun, de asemenea, o perspectivă de gen, pentru a ține seama de nevoile specifice ale femeilor. Acest lucru contribuie la retenția femeilor în sectorul feroviar.

### **Măsuri**

1. Întreprinderile trebuie să pună la dispoziție echipament individual de protecție (PPE) cu mărimi cât mai potrivite (mărimi diferite, potrivite pentru femei) pentru toate genurile, ținând cont de particularitățile femeilor, pentru activitățile și categoriile de lucrători care au nevoie de PPE. PPE trebuie să fie concepute și fabricate astfel încât să faciliteze postura/utilizarea corectă și să fie proiectate în mod specific pentru un anumit gen, pentru a corespunde morfologiei tuturor angajaților.
2. Instalațiile sanitare din interiorul clădirilor garantează respectarea standardelor de viață privată și de securitate din perspectiva bărbaților și femeilor, iar întreprinderile verifică gradul de respectare a vieții private și de securitate. Întreprinderile recunosc importanța acestui aspect.
3. Pe lângă obligațiile generale în materie de securitate și sănătate în muncă și de siguranță a angajaților, angajatorii asigură condiții adecvate de securitate și de siguranță pentru femeile care lucrează în trenuri, în special seara târziu sau pe timp de noapte, dacă este posibil.

Alte măsuri sunt specificate în anexa 1.

\*\*\*

## **Domeniul de politică 8: Prevenirea hărțuirii sexuale și a sexismului**

### **Principiu**

Siguranța și respectul reciproc sunt esențiale pentru bunăstarea angajaților și, ca urmare, pentru performanța acestora la locul de muncă. Comportamentele corelate cu hărțuirea, hărțuirea sexuală și sexismul umilesc, degradează sau afectează bunăstarea, valoarea sau demnitatea unei persoane; acest lucru este inacceptabil și poate afecta în mod negativ calitatea muncii atribuite. În plus, astfel de

forme de comportament au un efect economic real în ceea ce privește absenteismul, fluctuația personalului și bunăstarea angajaților. Hărțuirea este considerată o formă de discriminare.

Orice persoană are dreptul de a fi tratată cu demnitate și respect și, prin urmare, trebuie să fie luate măsuri pentru prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și a sexismului.

### **Măsuri**

1. Se instituie o politică de combatere a hărțuirii sexuale, a hărțuirii și a sexismului (SHHS). O astfel de politică ar trebui:
  - să precizeze în mod clar ce înseamnă comportament inadecvat în cadrul unui colectiv;
  - să explice că un astfel de comportament, în anumite circumstanțe, poate fi ilegal;
  - să menționeze că toate formele de comportament inadecvat ar trebui să fie descurajate și sancționate și că astfel de comportamente nu vor fi permise sau tolerate;
  - să conțină proceduri disciplinare clare, proporționale/progresive și aplicate în mod corespunzător.
2. Persoanele cu responsabilități de conducere au obligația de a pune în aplicare politica și de a aplica măsuri corective în cadrul organizațiilor lor. Pentru a avea legitimitate, este necesar ca aceste persoane să aibă o conduită exemplară. Acestor persoane le revine un rol crucial în prevenirea și sancționarea hărțuirii sexuale și a altor comportamente inadecvate.
3. Progresele înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare și eficacitatea politicii trebuie să fie revizuite și monitorizate.
4. Întreprinderile reacționează cu promptitudine împotriva faptelor de hărțuire, în cazul în care se comit astfel de fapte, și propun măsuri de soluționare/combateră a acestora.
5. Pentru a proteja victimele atunci când raportează un incident, acestora trebuie să li se asigure confidențialitatea pentru a se evita eventuale măsuri discriminatorii.

Alte măsuri sunt specificate în anexa 1.

### **Articolul 6: Principii privind elaborarea și punerea în aplicare a politicii privind egalitatea de gen în cadrul întreprinderilor**

Procesul de elaborare a politicii întreprinderii în materie de egalitate de gen și diversitate și punerea în aplicare a măsurilor trebuie să respecte și să fie aliniată la următoarele principii:

- a) Evitarea duplicării: atunci când o măsură prevăzută la articolul 5 este deja pusă în aplicare în cadrul politicii unei întreprinderi privind egalitatea de gen și diversitatea, aceasta este considerată conformă cu prezentul acord.
- b) În cazul în care măsurile, în special cele care vizează echilibrul între viața profesională și cea privată, au un impact asupra nevoilor organizaționale și operaționale ale întreprinderii din

perspectiva regularității, securității și siguranței serviciilor, nevoile întreprinderilor ar trebui să fie echilibrate cu nevoile angajaților în ceea ce privește profesiile operaționale.

- c) Elaborarea și punerea în aplicare a politicilor și a măsurilor din prezentul acord fac obiectul dialogului social în cadrul întreprinderilor; în acest dialog trebuie să fie implicate sindicatele.
- d) Procesul de elaborare și de punere în aplicare ține seama de dispozițiile legale și de sistemele de relații de muncă din fiecare țară/întreprindere, inclusiv de diferitele instrumente de schimb oficial de date între partenerii sociali, inclusiv în materie de negociere colectivă.

## **Articolul 7: Raportare**

Părțile semnatare convin să monitorizeze măsurile puse în aplicare de întreprinderi și să facă schimb de date, anual, pentru întocmirea unui raport european („raportul WiR”)<sup>2</sup> care va fi elaborat o dată la 2 ani.

Raportul WiR va analiza cifrele (furnizate de întreprinderi și defalcate în funcție de sex) și va sta la baza reevaluării strategiilor și a politicilor din prezentul acord.

Raportul WiR ia în considerare atât aspecte de ordin calitativ (de exemplu, măsuri întreprinse pentru îmbunătățirea diversității și a egalității de gen și eficacitatea acestora, dificultăți legate de punerea în aplicare a măsurilor, exemple de bune practici), cât și aspecte de ordin cantitativ (de exemplu, statistici în care cifrele fac diferențiere între femei și bărbați pentru diferite teme vizate de domeniile de politică, menționate la articolul 5 și în anexa 1) pe care întreprinderile trebuie să le pună în aplicare.

Partenerii sociali CER și ETF vor examina împreună oportunitățile de finanțare europeană, necesare pentru elaborarea raportului WiR (pe baza punerii în aplicare a acordului WiR), cu sprijinul DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune din cadrul Comisiei Europene, atât în ceea ce privește selectarea liniei bugetare corecte ca sursă esențială pentru întreprinderea acțiunii lor comune, cât și în ceea ce privește depunerea cererii de finanțare aferente.

## **Articolul 8: Reevaluarea politicilor din cadrul întreprinderilor**

Întreprinderile își reevaluează periodic politica privind egalitatea de gen și diversitatea, cel puțin o dată la 2 ani, pe baza unui proces de monitorizare, evaluare și raportare. Raportarea menționată la articolul 7 reprezintă o cerință minimă.

## **Articolul 9: Reevaluarea prezentului acord**

După doi ani de la semnarea prezentului acord, partenerii sociali europeni vor evalua dispozițiile obligatorii prevăzute la articolul 5, în special cele din domeniile de politică 2, 4 și 6. Partenerii sociali europeni se angajează să renegocieze domeniile de politică în vederea consolidării măsurilor care

---

2

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

vizează îndeplinirea obiectivelor prezentului acord. De asemenea, vor ține seama de evoluția legislației UE relevante<sup>3</sup>.

## **Articolul 10: Punere în aplicare și măsuri de urmărire**

În contextul articolului 155 din tratat, prezentul acord european autonom instituie obligația membrilor CER și ETF de a promova egalitatea de gen și diversitatea în sectorul feroviar și de a pune în aplicare principiile și măsurile în conformitate cu articolul 6 litera (c) și cu procedurile și practicile specifice în materie de conducere și muncă ale statelor membre și ale statelor din Spațiul Economic European.

La doi ani de la semnare, membrii părților semnatare vor raporta către CER și ETF cu privire la punerea în aplicare a prezentului acord, în cadrul Comitetului pentru dialog social sectorial pentru transportul feroviar.

Fără a aduce atingere articolului 9, CER și ETF se angajează să efectueze o evaluare de ansamblu a punerii în aplicare a prezentului acord și a impactului acestuia, în termen de 2 ani de la semnarea sa.

### **Adoptat la Bruxelles, la 5 noiembrie 2021:**

Pentru CER:

Pentru ETF:

X

X

X

X

## **ANEXE**

### **Anexa 1:**

Prezenta anexă cuprinde alte măsuri recomandate în mod special și posibile la nivel de domeniu de politică, relevante pentru atingerea obiectivelor prezentului acord:

#### **Domeniul de politică 1: Politica generală privind egalitatea de gen**

---

<sup>3</sup> De exemplu, Propunerea de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii [COM(2021) 93 final].

1. Aspectele legate de egalitatea de gen ar trebui să fie abordate de îndată ce angajatul se alătură organizației. Acest lucru se poate realiza prin comunicare și/sau formare și ar trebui repetat. Formarea nu trebuie să fie axată exclusiv pe aspecte legate de egalitatea de gen, ci poate fi combinată cu alte cursuri de formare sau înglobată în procesul de instruire introductiv.
2. Întreprinderile ar trebui să desemneze o persoană de contact responsabilă pentru egalitatea de șanse sau să înființeze un departament/o unitate/o comisie pentru egalitatea de șanse în cadrul organizației și/sau să instituie organisme comune pentru egalitatea de șanse. Acestea trebuie să propună, să adopte (în funcție de organizarea întreprinderii/sistemul de relații de muncă) și să monitorizeze acțiunile privind egalitatea de gen. În cazul în care tematica egalității de gen este abordată în cadrul unui acord, organismului care monitorizează acordul îi revine rolul de organism de promovare a egalității de șanse. Organismele se reunesc cel puțin o dată pe an.
3. Întreprinderile ar trebui să instituie realizarea de statistici interne (cel puțin o dată la doi ani) pentru a obține o bază pentru monitorizarea și evaluarea viziunii și a strategiei întreprinderii în materie de egalitate. Aceste statistici prezintă în mod distinct, pentru femeile și bărbații din cadrul întreprinderii, aspecte precum numărul de angajați (total, la nivel de grupuri profesionale, la nivel de conducere), procesul de recrutare, formare și salarii. Aceste statistici ar trebui să fie partajate la toate nivelurile de conducere, precum și cu reprezentanții lucrătorilor din cadrul întreprinderii.

\*\*\*

## **Domeniul de politică 2: Obiective pentru reprezentarea de gen echilibrată**

1. Fiecare întreprindere ar trebui să își elaboreze propriile obiective în materie de resurse umane (RU) pe termen scurt și mediu, ținând seama de dimensiunea de gen („integrarea perspectivei de gen”).
  - a. Pentru a monitoriza eficacitatea măsurilor privind diversitatea de gen, activitățile de raportare la nivel de întreprindere/resurse umane și statisticile realizate ar trebui să ilustreze evoluția ponderii femeilor în numărul total al angajaților și, dacă este posibil, în cadrul grupurilor profesionale specifice. Aceste informații ar trebui puse la dispoziția tuturor cadrelor de conducere.
  - b. Pentru a ajunge la o reprezentare de gen echilibrată la nivelul întregii forțe de muncă și/sau pentru anumite categorii profesionale, întreprinderile ar trebui să identifice principalele obstacole și să instituie măsuri adecvate care să conducă la o mai mare ocupare a forței de muncă în rândul femeilor.

### **Niveluri de conducere**

2. Proportia femeilor în cel mai înalt nivel de conducere și în nivelul imediat următor (astfel cum sunt aceste niveluri definite de către întreprindere) ar trebui să corespundă cel puțin proporției relative a femeilor în forța de muncă. Ca acțiune pozitivă, una dintre măsuri ar putea fi să se

acorde preferință femeilor în cazul în care ambii candidați - cel de sex masculin și cel de sex feminin - au aceleași calificări (cu condiția ca legislația națională să permită acest lucru).”

#### **Consilii de supraveghere și de administrație – reprezentanții conducerii întreprinderii**

3. Întreprinderile ar trebui să urmărească reflectarea diversității de gen în rândul reprezentanților în cadrul consiliilor de supraveghere și de administrație relevante, ținând seama de proporția relativă a femeilor în totalul forței de muncă, cu excepția cazului în care legislația națională prevede o altă proporție a femeilor în astfel de consilii.
4. Aceste obiective se aplică pentru acele componente ale consiliilor de administrație cu privire la care întreprinderile feroviare au competența de a numi membri.

#### **Consilii de supraveghere și de administrație – reprezentanții angajaților**

5. Reprezentarea angajaților în consiliile de supraveghere și de administrație ale întreprinderilor ar trebui, de asemenea, să fie echilibrată din punct de vedere al genului.
6. Pentru a spori diversitatea, reprezentarea angajaților în întreprinderile din sectorul feroviar urmărește să nominalizeze candidați femei în vederea alegerii, pentru a reflecta în structura de reprezentare a angajaților/delegația sindicală a consiliilor de supraveghere și de administrație a întreprinderilor, cel puțin proporția relativă a femeilor în forța de muncă.

#### **Caz special**

7. În întreprinderile feroviare în care proporția femeilor în forța de muncă este foarte scăzută și nu ar justifica în sine o reprezentare în consiliul de administrație, ar trebuie ca în consiliu să fie prezentă cel puțin o femeie.

\*\*\*

#### **Domeniul de politică 3: Recrutare**

**Nu sunt prevăzute alte măsuri.**

\*\*\*

#### **Domeniul de politică 4: Concilierea vieții profesionale cu viața privată**

##### **Munca cu normă redusă**

1. Angajatorii ar trebui să permită munca cu normă redusă la toate nivelurile ierarhice și pentru toate tipurile de ocupații. Cu toate acestea, înainte de a lua decizia cu privire la munca cu normă redusă, ar trebui avute în vedere și prezentate angajatului în cauză alte formulele flexibile de lucru, pentru a se evita impactul negativ asupra salariului și pensiei.

##### **Informare**

2. Angajatorii ar trebui să ofere informații cu privire la opțiunile privind formulele flexibile de lucru și munca cu normă redusă, către:
  - personalul de conducere (responsabil cu gestionarea resurselor umane și cu gestionarea tehnică) cu privire la gestionarea formulelor flexibile de lucru și a muncii cu normă redusă și la punerea în practică a măsurilor luate de întreprindere cu privire la asigurarea echilibrului

între viața profesională și cea privată, de exemplu prin formare, broșuri, intranetul întreprinderii, orientări pentru departamentul de resurse umane;

- toți angajații și sindicatele, pentru a spori gradul de acceptare în rândul angajaților și, în cazul muncii cu normă redusă, pentru a transmite informații cu privire la consecințele financiare preconizate, de exemplu, impactul asupra salariilor și pensiilor.

## Opțiuni

3. Se poate utiliza următoarea listă neexhaustivă de măsuri posibile:

De exemplu, pentru formulele flexibile de lucru:

- Munca inteligentă sau telemunca;
- În locul remunerării, conturi de timp de lucru (înregistrarea orelor suplimentare și compensarea acestora prin timp liber);
- Conturi anuale de timp de lucru (posibilitatea însumării timpului de lucru pentru mai mulți ani, pentru acordarea unui concediu sabatic mai îndelungat);
- Program de lucru flexibil (timp de lucru de bază atunci când se impune prezența fizică și sosirea/plecarea de la birou se face conform unui program flexibil).

De exemplu, pentru munca cu normă redusă:

- după concediul de maternitate sau de paternitate, pentru a facilita concilierea cu sarcinile de îngrijire a copiilor (în acest caz, ar trebui să aibă prioritate);
- În cazul îngrijirii membrilor familiei sau a rudelor, cum ar fi părinți, persoane cu handicap etc. (în acest caz ar trebui să aibă prioritate), inclusiv decuplarea de reședința comună (de exemplu, în cazul concediului de îngrijire).

De exemplu, pentru măsuri suplimentare în caz de concediu de maternitate/paternitate/pentru creșterea copilului:

- furnizarea de informații prin intermediul site-ului intranet sau prin alte instrumente, privind legea pentru părinții care lucrează și situațiile profesionale care pot să apară în timpul sarcinii, al concediului de maternitate, al concediului de paternitate, al concediului pentru creșterea copilului și la întoarcerea din concediu pentru creșterea copilului;
- furnizarea de formare specifică pentru personalul de sex feminin și pentru superiorii lor ierarhici, înainte și după perioada de sarcină și concediul de maternitate;
- furnizarea de informații privind schimbările structurale, activitățile personalului/unității, implementarea de noi tehnologii etc.; angajații aflați în concediu de maternitate, de paternitate și de creștere a copilului trebuie să fie informați în permanentă;
- respectarea regulii conform căreia după concediul de maternitate, de paternitate, de creștere a copilului sau de îngrijitor, angajații au dreptul de a reveni la locul de muncă sau la un loc de muncă echivalent;
- angajaților care lucrează cu normă redusă sau își iau concediu de paternitate, de maternitate, pentru creșterea copilului sau de îngrijire, trebuie să li se ofere posibilitatea de a păstra legătura cu întreprinderea pentru a fi pe deplin informați cu privire la evoluțiile din cadrul acesteia, dacă doresc acest lucru.

În cazul unor măsuri suplimentare la nivel de întreprindere în vederea concilierii vieții private cu viața profesională, de exemplu:

- servicii în domeniul educațional, cum ar fi grădinițele;
- manuale școlare, transport școlar, burse;
- centre de recreere;
- vacanțe de studiu;
- cursuri de limbi străine;
- servicii de asistență pentru membrii familiei angajaților în vârstă de peste 75 de ani sau care nu sunt autonomi.

\*\*\*

### **Domeniul de politică 5: Evoluția în carieră**

1. Oferirea de îngrijire sau de sprijin personal unor rude nu ar trebuie să afecteze în mod negativ cariera persoanelor care acordă servicii de îngrijire (măsurile privind echilibrul între viața profesională și cea privată nu ar trebui să constituie, în sine, un motiv de discriminare).
2. Întreprinderile ar trebui să identifice tinere femei cu potențial ridicat de a deveni lideri și să promoveze dezvoltarea acestora într-un mod specific, pentru a le capacita în sensul de a-și asuma rolul de lider (de exemplu, prin activități realizate împreună cu cadre de conducere cu experiență).
3. Întreprinderile ar trebui să promoveze cursuri de formare menite să dezvolte competențele de conducere și de altă natură ale femeilor, pentru ca acestea să poată avansa profesional. Ar trebui, de asemenea, să se ofere cursuri pentru dezvoltarea competențelor non-tehnice și pentru a capacita femeile să evolueze în carieră și să accedă la funcții de conducere. Astfel de cursuri ar putea fi destinate exclusiv femeilor.
4. Întreprinderile ar trebui să promoveze cursuri de formare care să permită femeilor să facă trecerea de la locuri de muncă ocupate în mod tradițional de femei, către domenii cu un caracter mai inovator/tehnic.
5. Întreprinderile ar trebui să încurajeze participarea femeilor la cursuri de formare fără caracter obligatoriu și să monitorizeze evoluția acestora.

\*\*\*

### **Domeniul de politică 6: Egalitatea de remunerare și diferența de remunerare dintre femei și bărbați**



### **Eliminarea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați**

1. Angajatorii ar trebui să analizeze originea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați; să prezinte indicatori specifici și o listă de măsuri pentru eliminarea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați.
2. Angajatorii ar trebui să reducă impactul concediilor de maternitate și de paternitate asupra componentei variabile a salariului.
3. Angajatorii ar putea reduce impactul criteriului de prezență în calcularea „primelor” anuale sau acordate în funcție de performanță/componentele variabile ale salariului.

### **Transparență: Informare, comunicare și raportare**

4. Angajatorii ar trebui să pună la dispoziția angajaților normele și criteriile (de exemplu, legislația națională; contractele colective de muncă; normele aplicate la nivel de sector sau de întreprindere) utilizate pentru a stabili componentele variabile ale remunerărilor, cum ar fi plățile în natură și primele. În caz de discriminare, toate aceste măsuri îmbunătățesc șansele ca plângerile legate de discriminare să fie soluționate în favoarea angajaților. O astfel de transparență ar ajuta întreprinderile să evite cazurile de discriminare salarială.
5. Angajatorii ar trebui să le permită angajaților să obțină informații cu privire la nivelurile de remunerare aplicabile categoriei de lucrători din care fac parte (de exemplu, profesii), luând în considerare aceeași muncă/o muncă de aceeași valoare, defalcate în funcție de sex.

### **Asigurarea respectării normelor**

6. Angajatorii ar trebui să pună la dispoziție măsuri reparatorii/posibilitatea de depunere a unei plângeri pentru angajații care se tem de discriminarea salarială.
7. Angajatorii ar putea informa angajații cu privire la modul în care pot răspunde unei astfel de provocări, atunci când consideră că au făcut obiectul unei discriminări (de exemplu, prin intermediul unei persoane responsabile/unui departament responsabil).

### **Sensibilizare și formarea managerilor**

8. Angajatorii ar trebui să includă noțiuni de egalitate de remunerare în cadrul modulelor privind nediscriminarea utilizate pentru formarea profesională a specialiștilor în domeniul resurselor umane, a specialiștilor în recrutare și a managerilor. Acestea ar trebui să includă acțiuni de sensibilizare în ceea ce privește riscurile de prejudecată neconștientizată în procesele de selecție, de evaluare și de promovare.
9. Angajatorii pot realiza acțiunile de sensibilizare prin campanii ad-hoc sau prin activități de sensibilizare și/sau prin cursuri sau seminarii de formare destinate managerilor. Domeniul de aplicare al acestor activități poate depăși dimensiunea de gen și poate aborda „diversitatea” într-o manieră mai generală.

\*\*\*

## **Domeniul de politică 7: Securitatea și sănătatea în muncă și mediul de lucru**

1. Angajatorii ar trebui să efectueze evaluarea riscurilor în materie de securitate și sănătate dintr-o perspectivă de gen, să analizeze rezultatele și să adopte măsurile necesare.
2. Pentru a îmbunătăți siguranța și securitatea în muncă pentru personalul de bord și pentru mecanicii de locomotivă, angajatorii ar putea pune în aplicare următoarele măsuri:
  - organizarea de echipe mixte pentru schimburile de noapte sau pentru zone geografice care prezintă riscuri deosebite;
  - crearea de locuri de parcare rezervate schimburilor de noapte efectuate de lucrători de sex feminin și de femei însărcinate (în cadrul unor proiecte pilot);
  - cartografierea locurilor de muncă și verificarea riscurilor (în ceea ce privește violența din partea terților);
  - realizarea unei anchete statistice în rândul femeilor cu privire la riscurile cu care s-au confruntat;
  - adoptarea unor măsuri pentru asigurarea de spații de parcare bine iluminate, în apropierea locului de muncă;
  - asigurarea formării angajaților în materie de securitate, în special a femeilor;
  - luarea de măsuri de sensibilizare în rândul angajaților, dar și a publicului larg, cu privire la securitatea angajaților din sectorul feroviar care lucrează în trenuri și gări.
3. În ceea ce privește controalele medicale periodice pentru personalul relevant din punctul de vedere al securității, precum și serviciile medicale asigurate de întreprindere, angajatorii ar trebui să pună în aplicare o abordare medicală completă, care să țină seama de diferențele și de asemănările dintre femei și bărbați cu privire la comportamentul legat de sănătate, prevenție, simptome, evoluția bolilor, diagnostic și tratament.

\*\*\*

## **Domeniul de politică 8: Prevenirea hărțuirii sexuale și a sexismului**

1. Politica privind combaterea hărțuirii sexuale și a sexismului ar putea fi integrată într-o politică mai cuprinzătoare privind demnitatea în muncă/o politică privind respectul reciproc, care să prevadă norme privind modul de stabilire a unor relații bazate pe respect în cadrul unui colectiv.
2. Comunicare și sensibilizare:
  - politica privind combaterea hărțuirii sexuale și a altor comportamente inadecvate ar trebui să fie cunoscută de către toți profesioniștii din sectorul feroviar, de la toate nivelurile, inclusiv de către manageri;
  - angajații ar trebui să fie conștienți de consecințele unui comportament inadecvat;
  - pentru a promova un mediu fără SHHS (hărțuire sexuală, hărțuire și sexism) atât pentru personal, cât și pentru terți, se recomandă să se comunice (de exemplu, prin platformele de comunicare socială) și clienților că întreprinderea ia în serios aspectele legate de SHHS și că a instituit o politică în acest sens.
3. Persoanele cu responsabilități de conducere ar trebui:

- să întreprindă acțiuni de sensibilizare cu privire la responsabilitățile care le revin în materie de SHHS, prin formare, comunicare, învățare on-line etc.;
- să se asigure, prin măsuri de prevenire și sub amenințarea aplicării de sancțiuni, că nu se comit fapte de hărțuire;
- să dea dovadă de responsabilitate, asigurându-se că toți angajații înțeleg rolurile și responsabilitățile care le revin și cunosc procedurile de înaintare a unei plângeri;
- să garanteze tratamentul echitabil al tuturor părților în procesul de soluționare a unei plângeri.

## Anexa 2: Definiții

Următoarele definiții și concepte oferă orientări întreprinderilor și partenerilor sociali pentru punerea în aplicare a prezentului acord.

### Acțiune pozitivă

Măsuri care vizează un anumit grup și care au în vedere eliminarea și prevenirea discriminării sau compensarea dezavantajelor apărute ca urmare a atitudinilor, comportamentelor și structurilor existente.

Prin acțiune afirmativă sau pozitivă se înțelege acțiunea menită să favorizeze accesul membrilor anumitor categorii de persoane, în acest caz, al femeilor, la drepturile care le sunt garantate, în aceeași măsură ca și membrii altor categorii, în acest caz, bărbații”.

„În unele cazuri, motivul care stă la baza constatării unei discriminări rezidă în faptul că aceeași regulă se aplică tuturor, fără a se ține seama de diferențele relevante. Pentru a remedia și a preveni astfel de situații, guvernele, angajatorii și furnizorii de servicii trebuie să se asigure că iau măsuri pentru a-și adapta normele și practicile astfel încât să țină seama de aceste diferențe – cu alte cuvinte, trebuie să facă ceva pentru a-și adapta politicile și măsurile pe care le aplică în prezent. În contextul ONU, acestea sunt cunoscute sub denumirea de „măsuri speciale”, iar în dreptul Uniunii sunt denumite „măsuri specifice” sau „acțiune pozitivă”. Prin adoptarea de măsuri speciale, guvernele sunt în măsură să asigure „egalitatea materială”, și anume beneficierea în mod egal de avantajele disponibile în societate, mai degrabă decât o simplă „egalitate formală”. Eige

„**discriminare directă**” înseamnă situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă. (articolul 3 pagina 32 din „Propunerea de directivă privind transparența salarială”)

**Discriminarea directă** apare atunci când tratamentul diferențiat se bazează în mod direct și explicit pe distincții bazate exclusiv pe sexul și caracteristicile bărbaților sau ale femeilor, care nu pot fi justificate în mod obiectiv. (Eige)

„discriminare indirectă” înseamnă situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja considerabil persoanele de un anumit sex, în raport cu persoanele de celălalt sex, cu excepția cazului în care dispoziția, criteriul sau practica în cauză este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare. (articolul 3 pagina 32 din „Propunerea de directivă privind transparența salarială”)

### **Discriminarea directă**

Situația de discriminare în care o persoană este tratată mai puțin favorabil pe criterii de sex și gen, vârstă, naționalitate, rasă, etnie, religie sau credință, sănătate, handicap, orientare sexuală sau identitate de gen, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.

Tratamentul mai puțin favorabil aplicat unei femei din cauză că este însărcinată sau din cauza concediului de maternitate constituie discriminare directă împotriva femeilor.

### **Discriminarea indirectă**

Discriminare care apare atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja considerabil persoanele de un anumit sex, în raport cu persoanele de celălalt sex, cu excepția cazului în care dispoziția, criteriul sau practica în cauză este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare.

### **Capacitatea femeilor**

Capacitatea femeilor și a fetelor se referă la dobândirea, de către acestea, a puterii și controlului asupra propriei vieți. Aceasta presupune sensibilizare, consolidarea încrederii de sine, creșterea numărului de opțiuni, un acces sporit la resurse și un control mai bun asupra acestora și acțiuni de transformare a structurilor și instituțiilor care consolidează și perpetuează discriminarea și inegalitățile de gen. Aceasta înseamnă că, pentru a fi capacitate, acestea trebuie nu numai să aibă capacități egale (cum ar fi educație și sănătate) și acces egal la resurse și la oportunități (cum ar fi teren și locuri de muncă), dar și să dispună de mijloacele necesare de a utiliza aceste drepturi, capacități, resurse și oportunități pentru a face alegeri și a lua decizii strategice (cum ar fi prin oportunități de conducere și participare în instituțiile politice). Eige

### **Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați**

Acest concept indică lipsa de bariere în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen și în funcție de alte caracteristici. Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare. Egalitatea de șanse, unul dintre obiectivele care vizează egalitatea de gen, se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri pentru a corecta inegalitățile adânc înrădăcinate și persistente. (Eige)

### **Egalitatea de tratament între femei și bărbați**

Asigurarea absenței discriminării directe sau indirecte pe criterii de sex.

## **Gen**

Atribute și oportunități sociale asociate cu a fi femeie sau bărbat și cu relațiile dintre femei și bărbați și fete și băieți, precum și cu relațiile dintre femei și cele dintre bărbați.

## **Egalitatea de gen**

Egalitatea nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile, responsabilitățile și oportunitățile lor nu vor depinde de faptul că s-au născut femeie sau bărbat. Egalitatea de gen implică luarea în considerare în egală măsură a intereselor, nevoilor și priorităților femeilor și bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă care vizează numai femeile, ci ar trebui să vizeze și să implice pe deplin atât bărbații, cât și femeile. Egalitatea de gen este considerată atât o chestiune legată de drepturile omului, cât și o condiție prealabilă și un indicator, al dezvoltării durabile axate pe om.

## **Egalitatea de gen**

Aceasta se referă la egalitatea de drepturi, responsabilități și oportunități între femei și bărbați, fete și băieți. Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și oportunitățile lor nu vor depinde de faptul că s-au născut femeie sau bărbat. Egalitatea de gen implică luarea în considerare în egală măsură a intereselor, nevoilor și priorităților femeilor și bărbaților, recunoscând diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă care vizează numai femeile, ci ar trebui să vizeze și să implice pe deplin atât bărbații, cât și femeile. Egalitatea de gen este considerată atât o chestiune legată de drepturile omului, cât și o condiție prealabilă și un indicator, al dezvoltării durabile axate pe om. Eige

## **Diferența de remunerare între femei și bărbați**

Procentaj din câștigul salarial al bărbaților și reprezintă diferența dintre câștigul salarial orar brut mediu al lucrătorilor de sex feminin și cel al lucrătorilor de sex masculin.

Câștigul salarial brut înseamnă salariile plătite direct unui lucrător, înainte de deducerea impozitelor pe venit și a contribuțiilor sociale.

În UE, diferența de remunerare între femei și bărbați este denumită oficial „disparitate de câștiguri salariale în formă neajustată între femei și bărbați”, deoarece nu ia în considerare toți factorii care au un impact asupra diferenței de remunerare între femei și bărbați, cum ar fi diferențele în materie de educație, experiența pe piața muncii, orele lucrate, tipul locului de muncă etc.

Ratele de remunerare ar trebui să asigure egalitatea de remunerare între lucrătorii de sex masculin și feminin pentru o muncă de aceeași valoare. OIM (a se vedea, de asemenea, disparitatea salarială)

**Egalitatea de remunerare și egalitatea salarială.** Dreptul la egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru o muncă de aceeași valoare este denumit în general „egalitate salarială”. În prezentul

ghid, termenii „egalitate salarială” și „egalitate de remunerare” sunt utilizați în mod alternativ, deși legea le conferă uneori sensuri diferite, acestea fiind discutate în partea 4.

**Egalitatea de remunerare și echitatea salarială.** Egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru o muncă de aceeași valoare este principiul menit să asigure echitatea salarială între bărbați și femei. Echitatea salarială se referă la caracterul echitabil al salarizării (a se vedea partea 4).

**În Convenția nr. 100, remunerația este definită** ca „salariu sau plată obișnuită de bază sau minimă și orice retribuții suplimentare plătibile direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului și care rezultă din încadrarea în muncă a lucrătorului”. (OIM)

### **Sensibilizarea la problematica de gen**

Proces care urmărește să evidențieze modul în care valorile și normele existente influențează perspectiva noastră asupra realității, perpetuează stereotipuri și sprijină mecanisme care (re)produc inegalitatea. Aceasta supune analizei critice valorile și normele de gen explicând modul în care acestea influențează și limitează opiniile și luarea deciziilor. În plus, urmărește stimularea unei sensibilități generale la problematica de gen. *Eige*

### **Stereotipuri de gen**

Idei preconcepute potrivit cărora femeile și bărbații au caracteristici și roluri determinate arbitrar și limitate în funcție de gen.

Observații și informații suplimentare

- **Considerații generale**

Stereotipizarea de gen poate limita dezvoltarea talentelor naturale și a capacităților fetelor și băieților, femeilor și bărbaților, precum și experiențele lor educaționale și profesionale și oportunitățile lor în viață în general. Stereotipurile despre femei sunt atât cauza, cât și consecința unor atitudini, valori, norme și prejudecăți adânc înrădăcinate împotriva femeilor. Se folosesc pentru a justifica și a menține relațiile istorice de putere ale bărbaților asupra femeilor, precum și atitudinile sexiste care împiedică evoluția în carieră a femeilor. *Eige*

### **Prejudecata de gen**

Comportamente sau idei pline de prejudecăți bazate pe percepția că femeile nu sunt egale cu bărbații. *Eige*

### **Prejudecata neconștientizată**

Prejudecățile neconștientizate înseamnă situațiile în care manifestăm atitudini față de anumite persoane sau asociem stereotipuri cu aceste persoane fără să conștientizăm acest lucru. (Google)

### **Discriminarea indirectă**

Discriminarea indirectă apare atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutre ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex, în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică sunt obiectiv justificate de un scop legitim și în care mijloacele pentru atingerea acestui scop sunt corespunzătoare și necesare. Conceptul se referă la efectul unei norme sau practici și ia în considerare realitățile sociale cotidiene.

Discriminarea indirectă se produce atunci când o lege, o politică sau un program nu pare a fi discriminatoriu (discriminatorie), dar are un efect discriminatoriu atunci când este aplicat(ă). Acest lucru se poate întâmpla, de exemplu, atunci când femeile sunt dezavantajate față de bărbați în ceea ce privește o anumită oportunitate sau beneficiu din cauza inegalităților preexistente. Prin aplicarea unei legi neutre din punctul de vedere al genului, inegalitatea existentă poate rămâne neschimbată sau se poate exacerba. Eige

### **Prejudicata de gen**

Prejudicata de gen se referă la modurile în care unele locuri de muncă sunt concepute astfel încât să prezinte avantaje sau dezavantaje pe criterii de sex. Acest tip de prejudicată se poate manifesta în orice etapă în cadrul unui program privind echitatea salarială. Eige

### **Disparitatea de gen**

Disparitatea, manifestată în orice domeniu, între femei și bărbați, în ceea ce privește nivelul lor de participare, de acces, de drepturi, de remunerare sau de beneficii. Eige

### **Evaluarea impactului de gen**

Examinarea propunerilor de politici pentru a vedea dacă acestea urmează să afecteze în mod diferit femeile și bărbații, în vederea adaptării acestor propuneri pentru a se asigura că efectele discriminatorii sunt neutralizate și că este promovată egalitatea de gen.

Aceasta este o procedură ex-ante care ar trebui efectuată înainte de luarea deciziei finale cu privire la propunerea de politică. Aceasta presupune compararea și evaluarea situației și a tendințelor actuale, conform unor criterii de gen relevante, în raport cu rezultatul preconizat care decurge din aplicarea politicii propuse. Evaluarea impactului de gen este utilizată pentru a evalua impactul unei anumite propuneri de politică asupra femeilor și bărbaților și asupra relațiilor de gen în general. Eige

### **Indicatori de gen**

Indicatorii de gen sunt stabiliți pentru a măsura și a compara situația femeilor și a bărbaților de-a lungul timpului. Indicatorii de gen se pot referi la indicatori cantitativi (bazați pe statistici defalcate pe sexe) sau la indicatori calitativi (bazați pe experiențele, atitudinile, opiniile și sentimentele femeilor și bărbaților). Indicatorii de gen permit măsurarea schimbărilor în relațiile dintre femei și bărbați într-un anumit domeniu, program sau activitate, precum și schimbările din statutul sau situația femeilor și a bărbaților. Eige

## **Integrarea perspectivei de gen**

Examinarea, în mod sistematic, a diferențelor dintre condițiile, situațiile și nevoile femeilor și bărbaților în cadrul tuturor politicilor elaborate și acțiunilor întreprinse la nivelul Comunității.

Integrarea dimensiunii de gen înseamnă (re)organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea proceselor de politică, astfel încât o perspectivă a egalității de gen să fie încorporată în toate politicile, la toate nivelurile și în toate etapele, de către actorii implicați în mod normal în elaborarea politicilor.

Integrarea perspectivei de gen este procesul de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați a oricărei acțiuni planificate, inclusiv a legislației, politicilor sau programelor, în toate domeniile și la toate nivelurile. Este o modalitate de a face din preocupările și experiențele femeilor și bărbaților o dimensiune integrată a conceperii, punerii în aplicare, monitorizării și evaluării politicilor și programelor în toate domeniile politice, economice și societale, astfel încât femeile și bărbații să beneficieze în mod egal și inegalitatea să nu se perpetueze. Scopul final este de a se ajunge la egalitatea de gen. Eige

**Integrarea dimensiunii de gen** înseamnă (re)organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea proceselor de politică, astfel încât o perspectivă a egalității de gen să fie încorporată în toate politicile, la toate nivelurile și în toate etapele, de către actorii implicați în mod normal în elaborarea politicilor. Glosar privind Egalitatea între femei și bărbați al Consiliului Europei

## **Perspectiva de gen**

O analiză din perspectiva genului contribuie la stabilirea aspectului dacă nevoile femeilor și ale bărbaților sunt luate în considerare și deservește în mod egal de [o anumită] propunere. Aceasta permite factorilor de decizie să elaboreze politici care au la bază înțelegerea realității socio-economice a femeilor și bărbaților și dă posibilitatea politicilor să ia în considerare diferențele (legate de gen).

O perspectivă de gen este un instrument de abordare a realității prin punerea sub semnul întrebării a relațiilor de putere stabilite între femei și bărbați și a relațiilor sociale în general. Este un cadru conceptual, o metodologie de interpretare și un instrument de analiză critică care orientează deciziile, lărgeste și schimbă perspectivele și care ne permite să reconstruim concepte, să examinăm cu atenție atitudinile și să identificăm prejudecățile și condiționările pe criterii de gen, în vederea luării în considerare ulterior a revizuirii și modificării acestora prin dialog. Eige

## **Segregarea de gen**

Segregarea de gen se manifestă prin diferențe între modelele de reprezentare ale femeilor și bărbaților pe piața muncii, în viața publică și politică, în munca casnică și de îngrijire neplătită și în alegerile pe care le fac tinerii și tinerele în domeniul educației. Eige

## **Statistici de gen**

Statistici care reflectă în mod adecvat diferențele și inegalitățile între situația femeilor și a bărbaților în toate domeniile vieții sociale. Statisticile de gen sunt definite de suma următoarelor caracteristici:



(a) datele primare și generale sunt culese, analizate și prezentate defalcat pe sexe, (b) datele reflectă problematica egalității de gen, (c) datele se bazează pe concepte și definiții care reflectă în mod adecvat diversitatea femeilor și bărbaților și cuprind toate aspectele vieții și (d) metodele de culegere a datelor iau în considerare stereotipurile și factorii sociali și culturali care pot determina prejudecăți de gen. Eige

### **Stereotipuri de gen**

Stereotipurile de gen sunt idei preconceptionale potrivit cărora femeile și bărbații au caracteristici și roluri determinate arbitrar și limitate în funcție de gen. Stereotipurile bazate pe sex pot limita dezvoltarea abilităților și talentelor native ale fetelor și băieților, ale femeilor și bărbaților, precum și experiențele avute pe parcursul vieții școlare și profesionale, precum și șansele lor în viață, în general. Stereotipurile legate de femei sunt rezultatul și cauza atitudinilor, valorilor, normelor sociale și a prejudecăților adânc înrădăcinate orientate împotriva femeilor. Aceste stereotipuri sunt utilizate pentru a justifica și menține dominația istorică a bărbaților asupra femeilor, menținerea atitudinilor sexiste, le împiedică pe femei să se dezvolte în mod liber”. Eige

### **Monitorizare sensibilă la gen**

O monitorizare periodică efectuată pe parcursul punerii în aplicare a unei politici sau a unui program. Aceasta include culegerea de date și de informații pe baza unor indicatori definiți, pentru a verifica dacă obiectivele și măsurile sunt îndeplinite. Monitorizarea sensibilă la gen permite identificarea și remediarea disparităților și a dificultăților, cât mai curând posibil, astfel încât să se poată efectua modificările necesare pentru a se realiza ceea ce a fost planificat. Poate fi avută în vedere și o monitorizare specifică de gen, și anume o monitorizare care are drept obiectiv principal realizarea egalității de gen. Eige

### **Metoda de evaluare a locului de muncă**

O metodă utilizată pentru a măsura, pe baza a patru factori diferiți, caracteristicile locurilor de muncă din cadrul unei întreprinderi, cu scopul de a stabili valoarea lor relativă.

### **Discriminarea multiplă**

Anumite grupuri de femei se află într-o situație deosebit de vulnerabilă din cauza unei combinații de factori, și anume sexul lor cu alți factori, precum rasa, culoarea, limba, religia, opiniile politice sau de altă natură, originea națională sau socială, asocierea cu o minoritate națională, proprietatea, nașterea sau alt statut. Pe lângă discriminarea pe criterii de sex, aceste femei sunt adesea supuse simultan unui tip sau mai multor tipuri de discriminare. Eige

**Diferență de remunerare** înseamnă diferența dintre nivelurile medii de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin ai angajatorului, exprimată ca procent din nivelul mediu de remunerare a lucrătorilor de sex masculin. (articolul 3 pagina 32 din „Propunerea de directivă privind transparența salarială”).

### **Concediu pentru creșterea copilului**

Concediu acordat unuia dintre părinți pentru îngrijirea copilului.

În general, urmează perioadei de după concediul de maternitate, la care are dreptul, în principiu, numai mama. Concediul pentru creșterea copilului are scopul de facilita concilierea muncii cu viața privată și cea de familie, creând astfel o legătură importantă cu egalitatea de gen. (a se vedea, de asemenea echilibrul dintre viața profesională și cea privată)

### **Angajare cu normă redusă**

Loc de muncă în care angajatul lucrează mai puține ore decât programul normal de muncă.

Programul de lucru complet poate fi calculat de exemplu zilnic, săptămânal, lunar sau chiar anual sau pe baza unei perioade medii de angajare.

Formele de angajare cu normă redusă variază în mare măsură, nu numai în ceea ce privește numărul de ore lucrate, dar și în ceea ce privește distribuirea acestora pe parcursul zilei de lucru, al săptămânii, al lunii și al anului. (OIM)

Tradițiile diferă de la o țară la alta în ceea ce privește felul cum este văzută munca cu normă redusă în general și în special de către partenerii sociali. Munca cu normă redusă poate fi considerată un scop în sine în acord cu rolurile de gen tradiționale, cu accent pe dezavantajele muncii cu normă redusă în ceea ce privește plata, promovarea în carieră, drepturile de pensie etc. Pe de altă parte, poate fi considerată un instrument de sprijinire a participării femeilor pe piața muncii – deci, cel puțin într-o anumită măsură, a independenței lor economice.

### **Echipament individual de protecție**

Echipamentul individual de protecție, denumit în mod obișnuit „PPE” este echipamentul purtat pentru a reduce la minimum expunerea la o varietate de pericole. Printre exemplele de PPE se numără articole precum mănuși, articole pentru protecția picioarelor și a ochilor, dispozitive de protecție auditivă (dopuri pentru urechi, căști), căști, măști de protecție respiratorie și costume de protecție complete. (securitate și sănătate în muncă)

Angajatorii trebuie să pună la dispoziția angajaților echipament individual de protecție (PPE) și să se asigure de utilizarea acestuia.

În cazul lucrătorilor de sex feminin, PPE trebuie să fie confecționate astfel încât să se potrivească corpului feminin.

### **Sex**

Sexul se referă la caracteristici biologice și fiziologice care definesc oamenii ca femei sau bărbați. Aceste seturi de caracteristici biologice nu se exclud reciproc deoarece există indivizi care posedă ambele seturi, dar aceste caracteristici deosebesc în general oamenii ca fiind de sex feminin sau masculin. Eige

## **Statistici defalcate pe sexe**

Statisticile defalcate pe sexe sunt date culese și clasificate separat pentru femei și bărbați, care permit măsurarea diferențelor între femei și bărbați cu privire la diferite aspecte sociale și economice și care reprezintă o cerință legată de producerea statisticilor de gen. Defalcarea datelor pe sexe nu garantează, de exemplu, că conceptele, definițiile și metodele utilizate în obținerea datelor sunt concepute pentru a reflecta rolurile, relațiile și inegalitățile de gen din societate, ca atare, culegerea de date defalcate pe sexe reprezintă doar una dintre caracteristicile statisticilor de gen. Eige

## **Sexism**

Supoziția, convingerea sau afirmația că un sex este superior celuilalt, deseori exprimată în contextul stereotipurilor tradiționale cu privire la rolurile sociale atribuite pe criterii de sex, care au ca rezultat practicarea discriminării împotriva membrilor sexului presupus inferior. Glosar privind Egalitatea între femei și bărbați al Consiliului Europei

## **Hărțuirea sexuală**

Articolul 40 litera (d) din Convenția de la Istanbul: „orice formă de conduită verbală, nonverbală sau fizică de natură sexuală, cu scopul sau cu efectul violării demnității unei persoane, în special atunci când se creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”. Glosar privind Egalitatea între femei și bărbați al Consiliului Europei

## **Acțiuni sau măsuri specifice**

Măsuri care vizează un anumit grup și care au în vedere eliminarea și prevenirea discriminării sau compensarea dezavantajelor apărute ca urmare a atitudinilor, comportamentelor și structurilor existente.

Acțiune care vizează favorizarea accesului membrilor anumitor categorii de persoane, în acest caz particular, al femeilor, la drepturile care le sunt garantate, în aceeași măsură ca membrilor altor categorii, în acest caz particular, ca și bărbaților. Eige

## **Echilibrul între viața profesională și viața personală**

Noțiunea „echilibru între viața profesională și viața privată” se referă nu numai la îngrijirea rudelor dependente, dar și la responsabilitățile „extraprofesionale” sau la alte priorități importante ale vieții. Formulele de muncă ar trebui să fie suficient de flexibile pentru a permite lucrătorilor de ambele sexe să aibă activități de învățare de-a lungul întregii vieți și activități legate de dezvoltarea lor profesională și personală, nu neapărat legate de munca în sine.

Cu toate acestea, în sensul convenției și al obligațiilor statelor în acest domeniu destul de vag, echilibrul între viața profesională și viața privată este esențial pentru principiul și obiectivele în materie de promovare a egalității de șanse. Problemele legate de îmbunătățirea oportunităților de carieră, de învățare de-a lungul vieții și alte activități de dezvoltare personală și profesională sunt considerate

secundare față de obiectivul de promovare a unei distribuții mai echitabile între femei și bărbați a responsabilităților în familie, acasă, cât și de la locul de muncă. Eige

DIRECTIVA (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, articolul 3:

- (a) „**concediu de paternitate**” înseamnă un concediu pentru tată sau, atunci când și în măsura în care este recunoscut de dreptul intern, pentru un al doilea părinte echivalent, cu ocazia nașterii unui copil în scopul îngrijirii acestuia;
- (b) „**concediu pentru creșterea copilului**” înseamnă un concediu pentru părinți pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru îngrijirea copilului respectiv;
- (c) „**concediu de îngrijitor**” înseamnă un concediu pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;
- (d) „**îngrijitor**” înseamnă un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;
- (e) „**rudă**” înseamnă fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul (soția) unui lucrător ori, atunci când dreptul intern recunoaște astfel de parteneriate, partenerul (partenera) din cadrul unui parteneriat civil al (a) unui lucrător;
- (f) „**formule flexibile de lucru**” înseamnă posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.