

**„Dohoda európskych sociálnych partnerov o ženách v železničnom priemysle  
medzi Spoločenstvom európskych železničných a infraštruktúrnych  
spoločností (CER) a Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF)“**

**5. novembra 2021**

**Preambula**

V rámci Európskeho výboru pre sektorový sociálny dialóg pôsobia CER a ETF od roku 2004/2005 s cieľom podporovať lepšie zastúpenie a integráciu žien vo svojom odvetví prostredníctvom rôznych štúdií a spoločných odporúčaní. Sociálni partneri CER a ETF od roku 2012 pravidelne uverejňujú výročné správy (tzv. správa o ženách v železničnom priemysle), v ktorých analyzujú 12 ukazovateľov s cieľom sledovať pokrok dosiahnutý v tejto oblasti. Z výsledkov správ o ženách v železničnom priemysle vyplýva, že treba zintenzívniť úsilie o zvýšenie prítomnosti žien a uplatňovania rodovej rovnosti v železničnom priemysle. CER a ETF sa v rámci svojho pracovného programu sociálneho dialógu na roky 2018/2019 rozhodli začať rokovania o záväznej autonómnej dohode v súlade s článkom 155 ZFEÚ<sup>1</sup> o podpore rodovej rovnosti a rodovej rozmanitosti v železničnom priemysle.

Táto záväzná autonómna európska dohoda zodpovedá cieľom a výzvam Európskej únie. Únia rovnosti je v skutočnosti jednou z hlavných priorít Komisie pod vedením Ursuly von der Leyenovej. Zdôrazňuje sa to návrhom nových antidiskriminačných právnych predpisov a stratégiou EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025. Táto stratégia načrtáva súbor kľúčových opatrení vrátane ukončenia rodovo motivovaného násillia (vrátane sexuálneho obťažovania), zabezpečenia rovnakej účasti a príležitostí na trhu práce (vrátane rovnakého odmeňovania) a dosiahnutia rodovej vyváženosti v rozhodovacom procese, napríklad v rámci riadiacich rád. V stratégii EÚ pre rodovú rovnosť sa okrem toho vyzýva na prijatie konkrétnych opatrení, ktorými sa zavádzajú pravidlá EÚ o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom žien a mužov do praxe zabezpečením ich transpozície a uplatňovania členskými štátmi. CER a ETF sa okrem toho zapojili do platformy „Ženy a doprava – Platforma EÚ pre zmenu“, ktorú komisárka EÚ pre dopravu spustila v roku 2017 s cieľom nájsť riešenia na zvýšenie zamestnanosti žien v doprave.

Rodová rozmanitosť je zdrojom obohatenia a lepšej výkonnosti. Prispieva k lepším pracovným podmienkam pre všetkých a k rešpektujúcemu prostrediu medzi zamestnancami. Prilákanie väčšieho počtu žien do železničného priemyslu a ich udržanie je dôležité z rôznych dôvodov:

- Demografický vývoj v železničnom priemysle predstavuje výzvy a podniky uznávajú, že by im ako pracovná sila nemali chýbať ženy, ktoré predstavujú polovicu populácie.
- U žien, ktoré pracujú na pracoviskách s prevahou mužov, je väčšia pravdepodobnosť diskriminácie, sexuálneho obťažovania a nevhodného správania; rodovo vyváženejší podnik prispieva k podniku a pracovnej kultúre s vyššou mierou rešpektu.
- Vylepšenia pracovísk z pohľadu žien, ako napríklad zabezpečenie dostatočných a vhodných hygienických zariadení pre stály a mobilný personál alebo podmienok ochrany zdravia a bezpečnosti na pracovisku, ako aj lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom pomáhajú udržať ženy v danom odvetví. To platí aj pri zaistení rovnakého odmeňovania, napr. rozvojom rodovo neutrálnych klasifikačných systémov.

---

<sup>1</sup> Zmluva o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ).

- Rastúca automatizácia a digitalizácia v železničnom priemysle vedie k novým pracovným príležitostiam, ktoré sú atraktívnejšie najmä pre ženy v doprave, ale aj pre mužov. V budúcnosti je dôležité zabezpečiť, aby bola zaručená rozmanitosť, najmä pri prácach v oblasti inovácií založených na IT a vývoji produktov IT.
- Okrem toho je v železničnom odvetví, v ktorom majú stále prevahu muži, jedným z najvýznamnejších faktorov prispievajúcich k rozdielom v odmeňovaní žien a mužov horizontálna segregácia, ako napríklad chýbajúce ženy v strojárskych a technických profesiách. Prilákanie žien so vzdelaním STEM\* (\*veda, technológia, inžinierstvo a matematika) môže navyše prispieť k zníženiu nedostatku zručností v podnikoch, zvýšiť zamestnanosť a produktivitu žien, a tým obmedziť rodovú segregáciu povolání.
- Prilákanie žien k pracovnej sile, priradenie ich vzdelanostného profilu k dostupným pracovným miestam v tomto odvetví poskytuje železničným podnikom inovatívnu silu a možnosť ťažiť z najlepších dostupných talentov, pričom netreba zabúdať na to, že ženy majú často lepšie vzdelávacie výstupy ako muži a vyšší priemerný stupeň vzdelania vo väčšine krajín EÚ.
- Všetky dostupné štúdie (napr. Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young) ukazujú, že zmiešané tímy s najmenej 30 % nedostatočne zastúpeného pohlavia majú výrazne vyššiu kompetenciu pri riešení problémov a inovatívnu silu, t. j. pracujú produktívnejšie, ako homogénne tímy. Keď nedostatočne zastúpená skupina predstavuje najmenej 1/3 pracovnej sily, má dostatočné sebavedomie na presadzovanie nápadov a vyjadrenie svojho názoru.
- Je vo vnútornom záujme železničných podnikov, aby implementovali rodovú rozmanitosť pracovnej sily a zabezpečili primerané zastúpenie žien vo všetkých skupinách povolání a na všetkých úrovniach riadenia.

Európski sociálni partneri predpokladajú, že stereotypy v pracovnej kultúre, diskriminácia, (sexuálne) obťažovanie a nevhodné správanie bránia ženám v tom, aby nastúpili do železničných podnikov alebo aby v nich zostali. Touto autonómnou dohodou sa signatári snažia prilákať viac žien do železničného priemyslu a vytvoriť správne rámcové podmienky na ich udržanie v podnikoch a priemysle. Zaväzujú sa rozvíjať rodovú rovnosť a rodovú rozmanitosť v železničnom priemysle. Rodová rovnosť a rodová rozmanitosť sú témy, ktorými sa majú zaoberať podniky, ako aj odborové zväzy.

Signatári chcú zvolením nástroja autonómnej dohody v súlade s článkom 155 ZFEÚ poskytnúť ustanoveniam tejto dohody záväzný charakter. Svojím podpisom sa zaväzujú aktívne presadzovať túto dohodu a zabezpečiť, aby ich členovia podnikli kroky na úrovni podniku s cieľom jej implementácie vo všetkých prvkoch, pričom ponechávajú na členoch CER a ETF, aby prispôsobili konkrétnu implementáciu svojim príslušným situáciám, systémom pracovnoprávných vzťahov a právnomu prostrediu.

Sociálni partneri urobia všetko pre to, aby sa dohoda a jej obsah presadzovali v železničnom priemysle a aby sa implementovala v príslušných podnikoch.

Sociálni partneri ETF a CER, ktorí rokovali o tejto dohode a uzatvorili ju v rámci dlhého obdobia rokovaní, budú samozrejme takisto presadzovať a implementovať zásady a hodnoty obsiahnuté v nej vo svojich organizáciách a medzi svojimi členmi.

## Článok 1: Cieľ dohody

Cieľom tejto autonómnej dohody je

- prilákať viac žien do železničného priemyslu, najmä aj do oblastí, v ktorých sú ženy do značnej miery nedostatočne zastúpené,
- zvýšiť rodovú rozmanitosť v železničnom priemysle a ukončiť profesijnú rodovú segregáciu,
- vytvoriť príťažlivé pracovné prostredie s cieľom dosiahnuť postavenie železničných podnikov a železničného priemyslu ako atraktívneho zamestnávateľa pre ženy a udržať ich v dlhodobom horizonte,
- vytvoriť pracovné prostredie, ktoré ruší stereotypné myslenie a kultúru s prevahou mužov ako podmienku na udržanie žien v železničných podnikoch a železničnom priemysle,
- odstrániť rodovú diskrimináciu,
- zabezpečiť rovnaké príležitosti pre ženy a mužov v železničnom priemysle na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach,
- dosiahnuť rodovú rovnosť.

## Článok 2: Rozsah pôsobnosti

Signatármi tejto autonómnej dohody sú európski sociálni partneri v železničnom priemysle, Spoločenstvo európskych železničných a infraštruktúrnych spoločností (CER) a Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF).

Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnaných v železničnom priemysle, členov podnikov prepojených s CER alebo skupín podnikov.

Touto dohodou sa stanovujú minimálne normy. Železničné podniky sa vyzývajú, aby išli nad rámec aktuálnych noriem a zaviedli ďalšie opatrenia na dosiahnutie rodovej rovnosti v železničnom priemysle.

Ostatné organizácie a podniky sa vyzývajú, aby uplatňovali ustanovenia tejto dohody s cieľom zvýšiť rodovú rovnosť a rozmanitosť v celom železničnom priemysle.

## Článok 3: Vymedzenie pojmov

Nasledujúce vymedzenia a pojmy ponúkajú podnikom a sociálnym partnerom usmernenie k implementácii tejto dohody. Sú opísané v prílohe 2:

pozitívna diskriminácia, priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, posilnenie postavenia žien, rovnaké zaobchádzanie so ženami a s mužmi, zvyšovanie rodového povedomia, rodové vychýlenie, rodová rovnosť, rodové ukazovatele, uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti, rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, rodové štatistiky, rodová segregácia, rodové stereotypy, monitorovanie zohľadňujúce rodové hľadisko, podvedomé predsudky, metóda hodnotenia práce, viacnásobná diskriminácia, rozdiely v odmeňovaní, materská, otcovská a rodičovská dovolenka, práca na kratší pracovný čas, osobné ochranné prostriedky, pohlavie, štatistika rozčlenená podľa pohlavia, sexizmus, sexuálne obťažovanie, osobitné konania alebo opatrenia, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom.

## Článok 4: Zásady

Rodová rovnosť a rozmanitosť sú založené na zásadách nediskriminácie (absencia priamej a nepriamej diskriminácie), rovnakého zaobchádzania a rovnakých príležitostí.

Na účely dodržania týchto zásad signatári považujú za nevyhnutné predchádzať všetkým diskriminačným praktikám a bojovať proti nim.

## Článok 5: Politika rodovej rovnosti a rozmanitosti (oblasti politiky so zásadami a s opatreniami)

5.1. Do 24 mesiacov od podpisu tejto dohody každý podnik prepojený s CER vymedzí a implementuje politiku rodovej rovnosti a rozmanitosti, pričom zohľadní článok 6 písm. c) a článok 6 písm. d) tejto dohody. Podniky by mali vymedziť uvedenú politiku do prvých 12 mesiacov od podpisu, pričom by mala odrážať zásady a opatrenia stanovené v nasledujúcich oblastiach politiky:

- Oblasť politiky 1: Celková politika rodovej rovnosti
- Oblasť politiky 2: Cieľové hodnoty pre rodovo vyvážené zastúpenie
- Oblasť politiky 3: Prijímanie do pracovného pomeru
- Oblasť politiky 4: Zosúladenie pracovného a súkromného života
- Oblasť politiky 5: Kariérny rast
- Oblasť politiky 6: Rovnaká odmena a rozdiel v odmeňovaní žien a mužov
- Oblasť politiky 7: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a pracovné prostredie
- Oblasť politiky 8: Predchádzanie sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu

5.2. Opatrenia uvedené v tomto článku sú pre podniky povinné („musia“) a treba ich implementovať. Opatrenia uvedené v prílohe 1 k tejto dohode sa dôrazne odporúčajú implementovať („mali by“) alebo sú uvedené ako možnosti, o ktorých sa môžu podniky rozhodnúť („môžu“).

5.3. V rámci uvedených 8 oblastí politiky sa musia implementovať tieto zásady a opatrenia:

### Oblasť politiky 1: Celková politika rodovej rovnosti

#### Zásada

Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou hodnotou a cieľom EÚ. Rodová rovnosť sa preto na pracovisku musí riadiť zásadou nediskriminácie, rovnakého zaobchádzania a rovnakých príležitostí. Priama ani nepriama diskriminácia nie je povolená.

#### Opatrenia

1. Rodová rovnosť musí byť súčasťou politiky, vízie a cieľov podnikov. Podniky sa musia zaviazvať k zásadám a opatreniam, ktoré sa majú uplatňovať v ich organizáciách.

2. Podniky musia vyvíjať, implementovať a monitorovať politiku rodovej rovnosti prístupom zhora nadol. Toto opatrenie musí podporovať vrcholový manažment. Cieľom je zmeniť pracovnú kultúru, aby sa z nej odstránili rodové stereotypy.
3. Podniky musia prijať politický dokument, v ktorom budú uvedené hodnoty podniku vo vzťahu k rovnosti a spôsob, akým budú zavedené do praxe vo svojich príslušných organizáciách. Dokument môže mať formu strategického dokumentu, dokumentu o politike, uznesenia, etického kódexu alebo iného príslušného dokumentu.

Kľúčovými prvkami uvedeného dokumentu sú:

- a) vízia rodovej rovnosti podniku, napr. cieľ podporovať a oceňovať rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí pre všetkých a odstrániť rodové stereotypy z pracovnej kultúry;
  - b) záväzok zaistiť rovnosť všetkých zamestnancov a súvisiace opatrenia na implementáciu vízie podniku;
  - c) vyhlásenie o záväzku podniku bojovať proti sexuálnemu obťažovaniu, obťažovaniu a sexizmu vrátane súvisiacich opatrení;
  - d) komunikačná stratégia na zverejnenie politiky všetkým zamestnancom a na všetkých úrovniach riadenia;
  - e) monitorovanie a hodnotenie politiky rodovej rovnosti.
4. Okrem toho musí byť v rámci zodpovednosti vrcholového manažmentu podnikov vymedzená stratégia rodovej rovnosti. Jej súčasťou sú:
    - ciele,
    - harmonogram,
    - opatrenia,
    - pridelenie zodpovedností,
    - monitorovanie a hodnotenie,
    - podávanie správ.

S výnimkou záväzných opatrení vyberie podnik prvky stratégie v súlade s politikou rodovej rovnosti podniku.

Ďalšie opatrenia sú uvedené v prílohe 1.

\*\*\*

## **Oblasť politiky 2: Cieľové hodnoty pre rodovo vyvážené zastúpenie**

### **Zásada**

Zvýšenie rodovej rovnováhy pracovnej sily a vo vedení podniku a zabezpečenie primeraného zastúpenia žien v radoch podniku je podmienkou nápravy rodovej nerovnováhy s cieľom využiť všetok potenciál zmiešanej pracovnej sily v železničnom priemysle.

### **Opatrenia**

1. Podniky sa musia snažiť dosiahnuť vyváženejšie zastúpenie mužov a žien, a to zvýšením podielu nedostatočne zastúpeného pohlavia v prípade značnej nerovnováhy.
2. Na účely dosiahnutia vyváženého zastúpenia mužov a žien v celkovej pracovnej sile a/alebo v konkrétnych kategóriách povolání by podniky mali identifikovať hlavné prekážky a zaviesť vhodné opatrenia.

Ďalšie opatrenia sú uvedené v prílohe 1.

\*\*\*

### **Oblasť politiky 3: Prijímanie do pracovného pomeru**

#### **Zásada**

S cieľom prilákať ženy, aby sa uchádzali o pracovné miesto alebo kariéru v železničnom priemysle, ich musia podniky priamo kontaktovať počas celého procesu komunikácie a prijímania vrátane opisu pracovného miesta.

#### **Opatrenia**

1. Zamestnávateľia musia používať v celej komunikácii podniku, t. j. na svojich webových sídlach, v časopisoch, na sociálnych médiách atď., inkluzívny a rodovo citlivý jazyk založený na zásade nediskriminácie. Pracovné inzeráty musia formulovať tak, aby oslovili ženy, a to aj pokiaľ ide o výber obrázkov.
2. Náboroví pracovníci musia viesť pracovné pohovory nediskriminačným spôsobom. Preto musia byť pravidelne školení s cieľom vytvoriť povedomie a zručnosti v tejto oblasti.
3. Podniky musia preskúmať opis profilov pracovných miest, aby odstránili kritériá založené na rodových stereotypoch, a stanoviť postup na zabezpečenie inkluzívnosti nových profilov pracovných miest.
4. S cieľom prilákať do železničného priemyslu potenciálne uchádzačky, mladé ženy, študentky a stážistky by mali podniky vyvinúť množstvo ďalších činností, ako sú kampane a iniciatívy so školami a s univerzitami na propagáciu profesií v železničnom priemysle, najmä technických profesií pre ženy.

\*\*\*

### **Oblasť politiky 4: Zosúladenie pracovného a súkromného života**

#### **Zásada**

Možnosť zosúladenia pracovného a súkromného života je kľúčová na prilákanie žien do železničného priemyslu a ich udržanie. Flexibilné formy organizácie práce, ako aj materská, otcovská, rodičovská a opatrovateľská dovolenka môžu výrazne zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov. Tieto rôzne prostriedky by mali byť k dispozícii všetkým zamestnancom a vo všetkých typoch povolání.

## **Opatrenia**

1. Zamestnávateľia by mali umožniť flexibilné formy organizácie práce v závislosti od individuálnych potrieb zamestnanca. Flexibilné formy organizácie práce by mali umožniť aj pracovníkom v prevádzkových profesiách (t. j. zamestnancom pracujúcim na zmeny a striedajúcim služby).
2. Musia sa zohľadniť existujúce právne ustanovenia, ako je smernica 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, a najmä článok 9.
3. Podniky musia zabezpečiť, aby flexibilné formy organizácie práce nemali nepriaznivý vplyv na rozvoj odborných a pracovných kompetencií.

Ďalšie opatrenia sú uvedené v prílohe 1.

\*\*\*

## **Oblasť politiky 5: Kariérny rast**

### **Zásada**

Ženy sú v železničnom priemysle stále nedostatočne zastúpené. Preto je potrebné zintenzívniť doteraz prijaté opatrenia na presadzovanie a podporu povýšenia žien a kariérneho rastu na všetkých úrovniach.

### **Opatrenia**

1. V prípade interného povýšenia musia podniky uplatňovať rovnaké zásady nediskriminácie ako pri externom prijímaní do pracovného pomeru.
2. Podniky musia ženám zabezpečiť rovnaký prístup ku všetkým opatreniam rozvoja a kvalifikácie a ku všetkým úrovniam vrátane najvyšších pozícií. To platí aj pre ženy, ktoré nie sú zamestnané na plný pracovný čas.
3. Podniky musia založiť svoj systém hodnotenia kariérneho rastu na „rodovo neutrálnych“ ukazovateľoch a musia zohľadňovať kvalitu a výsledky práce.
4. Podniky musia zaradiť do užšieho výberu na akúkoľvek pozíciu vo vedení najmenej jednu ženu ako potenciálneho uchádzača. Výnimka je možná iba v prípade, že bolo vynaložené všetko primerané a konkrétne úsilie na identifikáciu správnej uchádzačky.
5. Všetci zamestnanci musia byť informovaní, že je k dispozícii vyššia pracovná pozícia a že sa môžu o ňu uchádzať. Oddelenia ľudských zdrojov musia aktívne informovať alebo povzbudzovať ženy, aby sa chopili týchto príležitostí.

Ďalšie opatrenia sú uvedené v prílohe 1.

\*\*\*

## **Oblasť politiky 6: Rovnaká odmena a rozdiel v odmeňovaní žien a mužov**

### **Zásada**

Právo na rovnakú odmenu pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je jednou zo základných zásad EÚ zakotvených v Rímskej zmluve a musí sa implementovať. Základom účinnej implementácie tohto práva na rovnakú odmenu je zabezpečiť, aby bola politika odmeňovania podniku transparentná pre všetkých zamestnancov.

### **Opatrenia**

1. Podniky nesmú diskriminovať na základe rodu, pokiaľ ide o výšky odmien, zvyšovanie plátov a udeľovanie prémieí.

Podniky by preto mali:

- prehodnotiť svoju politiku odmeňovania (stanoví sa frekvencia, a to aj v závislosti od veľkosti a zdrojov podniku) a zahrnúť do hodnotenia aspekty antidiskriminácie a rovnosti,
  - posúdiť a porovnať hodnotu práce podľa objektívnych kritérií, akými sú požiadavky na vzdelanie, odborné znalosti a odbornú prípravu, zručnosti, úsilie a zodpovednosť, vykonaná práca a povaha súvisiacich úloh, s cieľom predchádzať prípadnej diskriminácii v odmeňovaní na základe rodovo vychýlených platových taríf alebo ju identifikovať a riešiť.
2. Zamestnávateľia musia monitorovať úroveň miezd mužov a žien na porovnateľných pozíciách.

Ďalšie opatrenia sú uvedené v prílohe 1.

\*\*\*

## **Oblasť politiky 7: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a pracovné prostredie**

### **Zásada**

Politiky podnikov v oblasti prevencie na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a bezpečného a zabezpečeného pracovného prostredia si takisto vyžadujú uplatňovanie rodového hľadiska s cieľom zohľadniť špecifické potreby žien. To pomáha udržať ženy v železničnom priemysle.

### **Opatrenia**

1. Podniky musia poskytnúť osobné ochranné prostriedky (OOP), ktoré budú najlepšie vyhovovať (veľký rozsah veľkostí vhodný pre ženy) všetkým pohlaviám, pričom sa zohľadní špecifickosť žien, na činnosti a pre kategórie pracovníkov, ktoré OOP potrebujú. OOP musia byť navrhnuté a vyrobené tak, aby umožňovali správnu polohu/používanie, a mali by byť špeciálne rodovo navrhnuté tak, aby zodpovedali morfológii všetkých zamestnancov.
2. Sanitárne zariadenia v budovách musia zaručovať štandardy súkromia a bezpečnosti s ohľadom na mužskú a ženskú perspektívu a podniky úroveň súkromia a bezpečnosti overujú. Podniky uznávajú dôležitosť tohto problému.
3. Okrem všeobecných povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia a bezpečnosti zamestnancov musia zamestnávateľia poskytnúť ženám pracujúcim vo vlakoch, pokiaľ je to



možné, vhodné bezpečnostné a bezpečné podmienky, a to najmä v neskorých alebo nočných hodinách.

Ďalšie opatrenia sú uvedené v prílohe 1.

\*\*\*

## **Oblasť politiky 8: Predchádzanie sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu**

### **Zásada**

Bezpečnosť a vzájomný rešpekt sú kľúčové v záujme pohody zamestnancov, a teda aj ich výkonnosti v práci. Správanie súvisiace s obťažovaním, so sexuálnym obťažovaním a sexizmom ponízuje, zhoršuje či poškodzuje pohodu, hodnotu alebo dôstojnosť človeka. Takéto správanie je neprijateľné a môže mať nepriaznivý vplyv na kvalitu pridelenej práce. Okrem toho majú takéto formy správania skutočný ekonomický účinok, pokiaľ ide o neprítomnosť, fluktuáciu zamestnancov a ich pohodu. Obťažovanie sa musí považovať za diskrimináciu.

Každý človek má právo na to, aby sa s ním zaobchádzalo dôstojne a s rešpektom, a preto sa musia prijať opatrenia na predchádzanie sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu a boj proti nim.

### **Opatrenia**

1. Musí sa zaviesť politika proti sexuálnemu obťažovaniu, obťažovaniu a sexizmu. Takáto politika by mala:
  - jasne uvádzať, čo sa považuje za nevhodné správanie v pracovnom kolektíve,
  - vysvetľovať, že takéto správanie môže byť za určitých okolností nezákonné,
  - uvádzať, že by sa malo odrádzať od všetkých foriem nevhodného správania a že by malo byť sankcionované, a že takéto správanie nebude povolené ani tolerované,
  - obsahovať jasné, primerané/progresívne a riadne presadzované disciplinárne postupy.
2. Osoby s vedúcou zodpovednosťou sú vo svojich organizáciách povinné implementovať politiku a prijať nápravné opatrenia. Ich príkladné správanie je nevyhnutné v záujme vlastnej legitimity. Majú zásadnú úlohu pri prevencii a sankcionovaní sexuálneho obťažovania a iného nevhodného správania.
3. Pokrok v implementácii a účinnosti politiky sa musí preskúmať a monitorovať.
4. Podniky musia reagovať na obťažovanie okamžite, ak k nemu dôjde, a musia navrhnúť opatrenia na jeho riešenie.
5. Aby boli obeť chránené pri nahlásovaní incidentu, musí sa im poskytnúť súkromie, aby sa zabránilo akýmkoľvek diskriminačným opatreniam.

Ďalšie opatrenia sú uvedené v prílohe 1.

## Článok 6: Zásady vypracovania a implementácie politiky rodovej rovnosti v podnikoch

Vypracovanie politiky rodovej rovnosti a rozmanitosti podniku a implementácia opatrení musia rešpektovať tieto zásady a byť s nimi v súlade:

- a) Vyhybať sa duplikácii: Ak sa opatrenie v článku 5 už implementuje v rámci politiky rodovej rovnosti a rozmanitosti podniku, považuje sa to v súlade s touto dohodou.
- b) Ak majú opatrenia, konkrétne v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, vplyv na organizačné a prevádzkové potreby podniku z hľadiska správnosti, zabezpečenia a bezpečnosti služieb, pokiaľ ide o prevádzkové profesie, potreby podnikov by mali byť v rovnováhe s potrebami zamestnancov.
- c) Vypracovanie a implementácia politik a opatrení tejto dohody sú predmetom sociálneho dialógu v podnikoch; musia byť zapojené odborové zväzy.
- d) Pri vypracúvaní a implementácii sa zohľadňujú zákonné ustanovenia a systémy pracovnoprávných vzťahov každej krajiny/každého podniku s rôznymi nástrojmi formálnej výmeny medzi sociálnymi partnermi vrátane kolektívneho vyjednávania.

## Článok 7: Podávanie správ

Signatári súhlasia s monitorovaním opatrení implementovaných podnikmi a s každoročným poskytovaním údajov na účely európskej správy („správa o ženách v železničnom priemysle“)<sup>2</sup>, ktorá sa bude vydávať každé 2 roky.

Správa o ženách v železničnom priemysle bude analyzovať údaje (rozdelené podľa pohlavia poskytnuté podnikmi) a bude základom na prehodnotenie stratégií a politik v tejto dohode.

Správa o ženách v železničnom priemysle zohľadňuje kvalitatívne aspekty (napr. opatrenia prijaté na rozvoj rodovej rozmanitosti a rodovej rovnosti a ich účinnosť, problémy s ich implementáciou, príklady osvedčených postupov) aj kvantitatívne aspekty (napr. štatistiky s údajmi rozlišujúcimi medzi ženami a mužmi o rôznych témach v oblastiach politiky uvedených v článku 5 a v prílohe 1), ktoré musia podniky zaviesť.

Sociálni partneri CER a ETF spoločne preskúmajú možnosti financovania z európskych zdrojov potrebné na vypracovanie správy o ženách v železničnom priemysle (na základe implementácie dohody o ženách v železničnom priemysle) s podporou GR Európskej komisie pre zamestnanosť, a to z hľadiska výberu správneho rozpočtového riadka ako kľúčového zdroja na rozvoj ich spoločnej činnosti a pri podávaní súvisiacej žiadosti.

---

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

## Článok 8: Prehodnotenie politík v podnikoch

Podniky pravidelne prehodnocujú svoju politiku rodovej rovnosti a rozmanitosti najmenej každé 2 roky na základe procesu monitorovania, hodnotenia a podávania správ. Podávanie správ uvedené v článku 7 je minimálnou požiadavkou.

## Článok 9: Prehodnotenie tejto dohody

Dva roky po podpísaní tejto dohody európski sociálni partneri posúdia povinné ustanovenia článku 5, najmä oblasti politiky 2, 4 a 6. Zaväzujú sa opätovne prerokovať oblasti politiky s cieľom posilniť opatrenia, ktoré slúžia na dosiahnutie cieľov tejto dohody. Takisto budú brať do úvahy vývoj príslušných právnych predpisov EÚ<sup>3</sup>.

## Článok 10: Implementácia a následné kroky

V kontexte článku 155 zmluvy táto autonómna európska dohoda zaväzuje členov CER a ETF podporovať rodovú rovnosť a rozmanitosť v železničnom priemysle a uplatňovať zásady a opatrenia v súlade s článkom 6 písm. c) a procesy a postupy špecifické pre vedenie a prácu a členské štáty a krajiny Európskeho hospodárskeho priestoru.

Dva roky po podpísaní budú členovia signatárov podávať správy CER a ETF o implementácii tejto dohody v rámci Výboru pre sektorový sociálny dialóg pre železničnú dopravu.

Bez ohľadu na článok 9 sa CER a ETF zaväzujú do dvoch rokov od podpísania tejto dohody vykonať celkové posúdenie implementácie a vplyvu tejto dohody.

### V Bruseli 5. novembra 2021:

Za CER:

Za ETF:

X

X

X

X

---

<sup>3</sup> Napríklad návrh na SMERNICU EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania [COM(2021) 93 final].

## PRÍLOHY

### Príloha 1:

Táto príloha obsahuje ďalšie veľmi odporúčané a možné opatrenia pre každú oblasť politiky, ktoré sú relevantné na dosiahnutie cieľov tejto dohody:

#### Oblasť politiky 1: Celková politika rodovej rovnosti

1. Otázky rodovej rovnosti by sa mali riešiť hneď, ako zamestnanec nastúpi do organizácie. To sa dá dosiahnuť komunikáciou a/alebo školením a malo by sa to opakovať. Školenie nemusí byť konkrétne školenie o otázkach rodovej rovnosti, ale môže byť kombinované s inými školeniami alebo v rámci úvodného procesu.
2. Podniky by mali v organizáciách vymenovať kontaktnú osobu pre rovnaké príležitosti alebo zriadiť oddelenie/útvár/komisiu pre rovnaké príležitosti a/alebo zriadiť spoločné orgány pre rovnaké príležitosti. Musia navrhnúť, prijať (v závislosti od systému organizácie/pracovnoprávných vzťahov podniku) a monitorovať opatrenia rodovej rovnosti. Ak sa téma rodovej rovnosti rieši v rámci dohody, orgán monitorujúci dohodu plní úlohu orgánu pre rovnaké príležitosti. Orgány sa stretávajú najmenej raz za rok.
3. Podniky by mali zaviesť interné štatistiky (najmenej každé dva roky), aby získali základ na monitorovanie a hodnotenie vízie a stratégie podniku v oblasti rovnosti. Tieto štatistiky rozlišujú medzi ženami a mužmi v podniku v témach, ako je počet zamestnancov (celkovo, podľa skupín povolání, podľa úrovne riadenia), nábor, školenie a mzdy. Tieto štatistiky by sa mali poskytnúť všetkým úrovniam riadenia a zástupcom pracovníkov podniku.

\*\*\*

#### Oblasť politiky 2: Cieľové hodnoty pre rodovo vyvážené zastúpenie

1. Každý podnik by mal sformulovať svoje ciele v oblasti ľudských zdrojov v krátkodobom a strednodobom horizonte s ohľadom na rodový rozmer („uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti“).
  - a) Na účely monitorovania účinnosti opatrení rodovej rozmanitosti by podávanie správ a štatistiky podniku/oddelenia ľudských zdrojov mali znázorňovať vývoj podielu žien na celkovom počte zamestnancov a v konkrétnych kategóriách povolání, ak je to relevantné. Tieto informácie by sa mali sprístupniť všetkým manažérom.
  - b) Na účely dosiahnutia vyváženého zastúpenia mužov a žien v celkovej pracovnej sile a/alebo v konkrétnych kategóriách povolání by podniky mali identifikovať hlavné prekážky a zaviesť vhodné opatrenia, ktoré by viedli k väčšej zamestnanosti žien.

#### Úrovne riadenia

2. Podiel žien na prvom a druhom najvyššom stupni riadenia (podľa vymedzenia podniku) by mal zodpovedať aspoň relatívnemu podielu žien na pracovnej sile. Pozitívnym konaním by malo byť

opatrenie na uprednostnenie žien, ak sú kvalifikácie uchádzačov a uchádzačiek rovnaké (ak to umožňujú vnútroštátne právne predpisy).

#### **Dozorné a správne rady – zástupcovia vedenia podniku**

3. Podniky by sa mali snažiť odzrkadľovať rodovú rozmanitosť medzi zástupcami vedenia príslušných dozorných a správnych rád, pričom by mali zohľadňovať relatívny podiel žien na celkovej pracovnej sile, pokiaľ vnútroštátne právne predpisy neustanovujú iný podiel žien v radoch.
4. Tieto cieľové hodnoty sa vzťahujú na časti rád, v ktorých majú železničné podniky právomoc menovať členov.

#### **Dozorné a správne rady – predstavitelia zamestnancov**

5. Zastúpenie zamestnancov v dozorných alebo správnych radoch podnikov by malo byť takisto rodovo vyvážené.
6. S cieľom zvýšiť rozmanitosť sa zastúpenie zamestnancov v železničných podnikoch snaží navrhnúť kandidátky na voľby, aby sa v zastúpení zamestnancov/delegácii odborových zväzov dozorných a správnych rád podnikov zohľadňoval aspoň relatívny podiel žien na pracovnej sile.

#### **Osobitný prípad**

7. V železničných podnikoch, v ktorých je podiel žien na pracovnej sile veľmi nízky a sám osebe by neopodstatňoval zastúpenie v rade, by v nej mala byť aspoň jedna žena.

\*\*\*

#### **Oblasť politiky 3: Prijímanie do pracovného pomeru**

**Žiadne ďalšie opatrenia.**

\*\*\*

#### **Oblasť politiky 4: Zosúladenie pracovného a súkromného života**

##### **Práca na kratší pracovný čas**

1. Zamestnávateľia by mali umožňovať prácu na kratší pracovný čas na všetkých hierarchických úrovniach a vo všetkých typoch povolanií. Pred prijatím rozhodnutia o práci na kratší pracovný čas by sa však mali zvážiť a sprístupniť príslušnému zamestnancovi iné flexibilné formy organizácie práce, aby sa predišlo nepriaznivému vplyvu na plat a dôchodok.

##### **Informácie**

2. Zamestnávateľia by mali poskytovať informácie o možnostiach flexibilného pracovného času a skráteného pracovného času:
  - riadeniu (riadenie ľudských zdrojov a technické riadenie) v súvislosti s riadením flexibilných foriem organizácie práce a práce na kratší pracovný čas a praktickou implementáciou opatrení podniku týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, napr. prostredníctvom školení, letákov, firemného intranetu, pokynov pre oddelenie ľudských zdrojov,

- všetkým zamestnancom a odborovým zväzom, aby sa zvýšila akceptácia medzi zamestnancami a v prípade práce na kratší pracovný čas informovalo o očakávaných finančných dôsledkoch, napr. vplyv na platy a dôchodky.

## Možnosti

3. Možno použiť tento neúplný zoznam možných opatrení:

V prípade flexibilných foriem organizácie práce napríklad:

- inteligentná práca alebo telepráca,
- namiesto odmeňovania kontá pracovného času (evidencia práce nadčas a náhradné voľno),
- ročné kontá pracovného času (možnosť zbierať pracovný čas niekoľko rokov na dlhšie voľno),
- flexibilný pracovný čas (základný pracovný čas, keď je potrebná prítomnosť a príchod do kancelárie/odchod z nej sa realizuje flexibilným spôsobom).

V prípade práce na kratší pracovný čas napríklad:

- po materskej alebo otcovskej dovolenke na uľahčenie zosúladenia so starostlivosťou o deti (v tomto prípade by mala mať prioritu),
- v prípade starostlivosti o rodinných príslušníkov alebo príbuzné osoby, ako sú rodičia, osoby so zdravotným postihnutím atď. (v tomto prípade by mala mať prioritu), vrátane oddelenia spoločného bydliska (napr. v prípade opatrovateľskej dovolenky).

V prípade dodatočných opatrení pri materskej/otcovskej/rodičovskej dovolenke napríklad:

- poskytovanie informácií prostredníctvom intranetového webového sídla alebo iných nástrojov o práve pre pracujúcich rodičov a o problémoch spojených s prácou, ktoré sa môžu vyskytnúť v tehotenstve, na materskej, otcovskej dovolenke, rodičovskej dovolenke a pri návrate z rodičovskej dovolenky,
- poskytovanie osobitného školenia pre zamestnankyne a ich manažérov pred tehotenstvom a materskou dovolenkou a po nich,
- poskytovanie informácií o štrukturálnych zmenách, o činnostiach personálu/útvary, o implementácii nových technológií atď., zamestnanci na materskej, otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenke musia byť neustále informovaní,
- súlad s predpisom, že zamestnanci po materskej, otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenke majú právo vrátiť sa do svojho zamestnania alebo na rovnocennú pozíciu,
- zamestnancom, ktorí pracujú na kratší pracovný čas alebo čerpajú otcovskú, materskú, rodičovskú a opatrovateľskú dovolenku, by sa mala poskytnúť možnosť zostať v kontakte s podnikom, aby boli v prípade záujmu plne informovaní o vývoji v podniku.

V prípade dodatočných opatrení sociálneho zabezpečenia na úrovni podniku na zosúladenie súkromného a pracovného života napríklad:

- vzdelávacie služby ako materské školy,
- učebnice, školská doprava, štipendiá,
- rekreačné strediská,
- študijné prázdniny,

- jazykové kurzy,
- asistenčné služby starším rodinným príslušníkom nad 75 rokov alebo nesebestačným rodinným príslušníkom zamestnanca.

\*\*\*

#### **Oblasť politiky 5: Kariérny rast**

1. Poskytovanie osobnej starostlivosti alebo podpora príbuzných by nemali mať nepriaznivý vplyv na kariéru opatrovateľov (opatrenia na zosúladienie pracovného a súkromného života by nemali byť samy osebe dôvodom na diskrimináciu).
2. Podniky by mali identifikovať mladé ženy ako vyvíjajúce sa vedúce osobnosti s vysokým potenciálom a cielene podporovať ich rozvoj, aby sa im umožnilo prevziať vedúcu úlohu (napríklad prostredníctvom tandemovej práce so skúsenými vedúcimi pracovníkmi).
3. Podniky by mali podporovať školenia na rozvoj manažérskych a iných zručností žien, aby mohli postupovať vo svojej pozícii. Mali by sa ponúkať aj kurzy na rozvoj mäkkých zručností a posilnenie postavenia žien v záujme kariérneho rastu a vedúcich pozícií. Tieto kurzy by mohli byť len pre ženy.
4. Podniky by mali podporovať odbornú prípravu, ktorá ženám umožní prejsť z tradičnejších ženských zamestnaní do inovatívnejších/technickejších oblastí.
5. Podniky by mali podporovať účasť žien na nepovinne odbornej príprave a monitorovať vývoj.

\*\*\*

#### **Oblasť politiky 6: Rovnaká odmena a rozdiel v odmeňovaní žien a mužov**

##### **Odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov**

1. Zamestnávateľa by mali analyzovať pôvod rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, predložiť konkrétne ukazovatele a zoznam opatrení na odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov.
2. Zamestnávateľa by mali znížiť vplyv materskej a otcovskej dovolenky na pohyblivú časť platu.
3. Zamestnávateľa by mohli znížiť vplyv kritéria dochádzky/prítomnosti na výpočet ročných výkonnostných „prémii“/pohyblivých častí platu.

##### **Transparentnosť: informácie, komunikácia a podávanie správ**

4. Zamestnávateľa by mali zamestnancom sprístupniť pravidlá a kritériá (napr. vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy, sektorové alebo podnikové pravidlá) používané na stanovenie pohyblivých zložiek odmien, ako sú vecné plnenia a prémie. V prípade

diskriminácie všetky tieto opatrenia zlepšujú vyhliadky na úspešné sťažnosti zamestnancov. Táto transparentnosť by podnikom pomohla vyhnúť sa diskriminácii v odmeňovaní.

5. Zamestnávateľa by mali zamestnancom umožniť získať informácie o úrovniach odmien platných pre ich kategóriu pracovníkov (napr. povolania), pri zohľadnení rovnakej práce/práce rovnakej hodnoty, rozdelené podľa pohlavia.

### **Presadzovanie**

6. Zamestnávateľa by mali sprístupniť prostriedky na dosiahnutie nápravy/podanie sťažnosti zamestnancom, ktorí sa obávajú diskriminácie v odmeňovaní.
7. Zamestnávateľa by mohli informovať zamestnancov o spôsobe riešenia situácie, ak sa obávajú, že došlo k diskriminácii (napr. zodpovedná osoba/oddelenie).

### **Zvyšovanie informovanosti a školenie manažérov**

8. Zamestnávateľa by mali zahrnúť pojem „rovnaká odmena“ do nediskriminačných modulov v rámci odbornej prípravy personalistov, náborových pracovníkov a manažérov. To by malo zahŕňať zvyšovanie informovanosti o rizikách podvedomých predsudkov vo výberových konaniach a v procesoch hodnotenia a povyšovania.
9. Zamestnávateľa môžu zvyšovať informovanosť prostredníctvom *ad hoc* kampaní alebo aktivít na zvyšovanie informovanosti a/alebo školeniami či seminármi pre manažérov. Rozsah týchto aktivít môže presahovať rodový aspekt a vo všeobecnosti sa môže viac zaoberať „rozmanitosťou“.

\*\*\*

### **Oblasť politiky 7: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a pracovné prostredie**

1. Zamestnávateľa by mali vykonávať posúdenie rizík pre zdravie a bezpečnosť z rodového hľadiska, analyzovať výsledky a prijímať potrebné opatrenia.
2. Na zvýšenie zabezpečenia a bezpečnosti pri práci pre pracovníkov vo vlaku a rušňovodičov by zamestnávateľa mohli implementovať tieto opatrenia:
  - organizovať zmiešané tímy v nočných zmenách alebo v obzvlášť rizikových geografických oblastiach,
  - zaviesť vyhradené parkovacie miesta pre nočné zmeny, ktoré vykonávajú pracovníčky a tehotné ženy (v pilotných projektoch),
  - zmapovať pracoviská a overiť riziká (týkajúce sa násilia tretích strán),
  - vykonať prieskum u žien o rizikách, ktoré sa vyskytli,
  - prijať opatrenia na zabezpečenie dobre osvetlených parkovísk v blízkosti pracoviska,
  - zabezpečiť školenia bezpečnosti pre zamestnancov, najmä ženy,
  - prijať opatrenia na zvýšenie informovanosti zamestnancov aj širokej verejnosti o téme bezpečnosti zamestnancov železníc vo vlakoch a na staniach.
3. Pokiaľ ide o pravidelné lekárske kontroly personálu relevantného z hľadiska bezpečnosti a lekárskeho služieb podnikov, zamestnávateľa by mali zaviesť celý lekársky prístup



zohľadňujúci rodové rozdiely a podobnosti v oblasti správania súvisiaceho so zdravím a prevencie symptómov, progresie ochorenia a diagnostiky na vyliečenie.

\*\*\*

### **Oblasť politiky 8: Predchádzanie sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu**

1. Politika proti sexuálnemu obťažovaniu a sexizmu by mohla byť začlenená do širšej politiky dôstojnosti v práci/politiky vzájomného rešpektu, v ktorej by s mali stanoviť pravidlá toho, ako udržiavať zdvorilé vzťahy v pracovnom kolektíve.
2. Komunikácia a informovanosť:
  - s politikou proti sexuálnemu obťažovaniu a inému nevhodnému správaniu by mali byť oboznámení všetci odborníci v železničnom priemysle na všetkých úrovniach vrátane manažérov,
  - zamestnanci by si mali byť vedomí dôsledkov nevhodného správania,
  - s cieľom podporiť bezpečné prostredie bez sexuálneho obťažovania, obťažovania a sexizmu pre zamestnancov, ako aj pre tretie strany sa odporúča informovať (napr. prostredníctvom sociálnych médií) aj zákazníkov, že podnik berie problémy sexuálneho obťažovania, obťažovania a sexizmu vážne a má takúto politiku.
3. Osoby s manažérskymi zodpovednosťami by mali:
  - zvýšiť informovanosť o povinnostiach, ktoré majú v súvislosti s témou sexuálneho obťažovania, obťažovania a sexizmu prostredníctvom školenia, komunikácie, elektronického vzdelávania atď.,
  - prostredníctvom preventívnych opatrení a hrozby sankcií zabezpečiť, aby nedochádzalo k obťažovaniu,
  - zodpovedať za zaistenie toho, aby všetci zamestnanci rozumeli svojim úlohám a povinnostiam a poznali postupy podávania sťažností,
  - pri vybavovaní sťažnosti zabezpečiť spravodlivé zaobchádzanie so všetkými stranami.

### **Príloha 2: Vymedzenie pojmov**

Nasledujúce vymedzenia a pojmy ponúkajú podnikom a sociálnym partnerom usmernenie k implementácii tejto dohody.

#### **Pozitívna diskriminácia**

Opatrenia zamerané na konkrétnu skupinu a určené na odstránenie diskriminácie a jej predchádzanie alebo na kompenzáciu znevýhodnení vyplývajúcich z existujúcich postojov, správania a štruktúr.

Pozitívnu diskrimináciu alebo pozitívnymi opatreniami myslíme konania zamerané na uprednostňovanie prístupu členov určitých kategórií osôb, v tomto konkrétnom prípade žien, k právam, ktoré sú im zaručené, v takej istej miere ako členov iných kategórií, v tomto konkrétnom prípade mužov.

V niektorých prípadoch je príčinou diskriminácie skutočnosť, že rovnaké pravidlo platí pre všetkých bez zohľadnenia relevantných rozdielov. Vlády, zamestnávateľia a poskytovatelia služieb s cieľom napraviť takúto situáciu a zabrániť jej musia zabezpečiť prijatie opatrení, ktorými prispôbia svoje pravidlá a postupy, ktorých cieľom je takéto rozdiely zohľadniť – to znamená, že na prispôbenie súčasných politik a opatrení musia niečo urobiť. V kontexte OSN sa takéto opatrenia označujú ako „špeciálne opatrenia“, zatiaľ čo v kontexte práva EÚ sa označujú ako „osobitné opatrenia“ alebo „pozitívne opatrenia“. Prijatím osobitných opatrení sú vlády schopné skôr zabezpečiť „skutočnú rovnosť“, t. j. rovnaké využívanie príležitostí na prístup k dostupným možnostiam v spoločnosti, než len „formálnu rovnosť“. Eige

**Priama diskriminácia** je situácia, keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza, sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii. (čl. 3 strana 35 „Návrhu smernice o transparentnosti odmeňovania“)

K **priamej diskriminácii** dochádza v prípade, že rozdiel v zaobchádzaní priamo a výslovne vychádza z rozdielov založených výlučne na pohlaví a charakteristikách mužov alebo žien, ktoré nemožno objektívne odôvodniť. (Eige)

**Nepriama diskriminácia** je situácia, keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a potrebné. (čl. 3 strana 36 „Návrhu smernice o transparentnosti odmeňovania“)

### **Priama diskriminácia**

Diskriminácia, pri ktorej je s jednou osobou zaobchádzané menej primerane z dôvodu pohlavia a rodu, veku, národnosti, rasy, etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného stavu, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie alebo pohlavnej identity, ako s inou osobou v podobnej situácii.

Menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodu tehotenstva alebo materskej dovolenky je priama diskriminácia žien.

### **Nepriama diskriminácia**

Diskriminácia, ktorá sa objavuje v prípade, ak zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by spôsobili, že osoby jedného pohlavia by boli v nevýhodnom postavení voči osobám druhého pohlavia, pokiaľ takéto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

### **Posilnenie postavenia žien**

Posilnenie postavenia žien a dievčat sa týka ich získania moci a kontroly nad vlastným životom. Zahŕňa zvyšovanie povedomia, budovanie sebadôvery, rozšírenie možností, väčší prístup k zdrojom a kontrolu

nad nimi a opatrenia na transformáciu štruktúr a inštitúcií, ktoré posilňujú a zachovávajú rodovú diskrimináciu a nerovnosť. To znamená, že na posilnenie ich postavenia musia mať nielen rovnaké schopnosti (ako je vzdelanie a zdravotná starostlivosť) a rovnaký prístup k zdrojom a príležitostiam (ako je pôda a zamestnanie), ale aj zastúpenie na využitie týchto práv, schopností, zdrojov a príležitostí na strategické voľby a rozhodnutia (ktoré sa poskytujú prostredníctvom príležitostí vedenia a účasti v politických inštitúciách). Eige

### **Rovnosť príležitostí pre ženy a mužov**

Tento pojem naznačuje absenciu prekážok v oblasti hospodárskej, politickej a sociálnej účasti na základe pohlavia a rodu a iných charakteristík. Takéto prekážky sú často nepriame, ťažko rozpoznateľné a sú spôsobené a udržiavané štrukturálnymi javmi a sociálnymi reprezentáciami, ktoré sa ukázali ako obzvlášť odolné voči zmene. Rovnaké príležitosti ako jeden cieľ zo súboru cieľov rodovej rovnosti sú založené na princípe, že na odstránenie hlboko zakorenených a pretrvávajúcich nerovností je potrebná celá škála stratégií, krokov a opatrení. (Eige)

### **Rovnaké zaobchádzanie so ženami a s mužmi**

Zabezpečenie absencie diskriminácie na základe pohlavia, či už priamo alebo nepriamo.

### **Rod**

Sociálne atribúty a príležitosti spojené so ženou a s mužom a vzťahmi medzi ženami a mužmi a dievčatami a chlapcami, ako aj vzťahmi medzi ženami a vzťahmi medzi mužmi.

### **Rodová rovnosť**

Rovnosť neznamená, že ženy a muži budú rovnakí, ale že práva, povinnosti žien a mužov a ich príležitosti nebudú závisieť od toho, či sa narodila ako žena alebo ako muž. Rodová rovnosť znamená, že sa berú do úvahy záujmy, potreby a priority tak žien, ako aj mužov, čím sa uznáva rozmanitosť rôznych skupín žien a mužov. Rodová rovnosť nie je problémom žien, ale mali by sa o ňu zaujímať a naplno sa v nej angažovať tak muži, ako aj ženy. Rovnosť medzi ženami a mužmi sa vníma ako otázka ľudských práv, ako aj predpoklad a indikátor trvalo udržateľného rozvoja a demokracie, ktoré sú zamerané na ľudí.

### **Rodová rovnosť**

Tento pojem označuje rovnaké práva, povinnosti a príležitosti pre ženy a mužov, dievčatá a chlapcov. Rovnosť neznamená, že ženy a muži budú rovnakí, ale že práva, povinnosti žien a mužov a ich príležitosti nebudú závisieť od toho, či sa narodila ako muž alebo ako žena. Rodová rovnosť znamená, že sa berú do úvahy záujmy, potreby a priority tak žien, ako aj mužov, čím sa uznáva rozmanitosť rôznych skupín žien a mužov. Rodová rovnosť nie je problémom žien, ale mali by sa o ňu zaujímať a naplno sa v nej angažovať tak muži, ako aj ženy. Rovnosť medzi ženami a mužmi sa vníma ako otázka

ľudských práv, ako aj predpoklad a indikátor trvalo udržateľného rozvoja a demokracie, ktoré sú zamerané na ľudí. *Eige*

### **Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov**

Percentuálny podiel príjmov mužov, čo predstavuje rozdiel medzi priemernými hrubými hodinovými príjmami zamestnankýň a zamestnancov.

Hrubé príjmy sú mzdy alebo platy vyplácané priamo zamestnancovi pred odpočítaním dane z príjmov a príspevkov na sociálne zabezpečenie.

V EÚ sa o rozdiely v odmeňovaní žien a mužov hovorí ako o „neupravenom rozdiely v odmeňovaní žien a mužov“, pretože nezohľadňuje všetky faktory, ktoré majú vplyv na rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, ako napr. rozdiely vo vzdelávaní, skúsenostiach na pracovnom trhu, odpracovaných hodinách, druhu práce atď.

Sadzby odmeňovania by mali zaisťovať rovnaké odmeňovanie pracovníkov a pracovníčok za prácu rovnakej hodnoty. MOP (pozri aj rozdiel v odmeňovaní)

**Rovnaké odmeňovanie a rovnaká odmena.** Právo na rovnaké odmeňovanie mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty sa bežne označuje ako „rovnaká odmena“. V tejto príručke sa pojmy „rovnaká odmena“ a „rovnaké odmeňovanie“ používajú zameniteľne, hoci v práve majú niekedy rôzne významy, o ktorých sa hovorí v časti 4.

**Rovnaké odmeňovanie a spravodlivá odmena.** Rovnaké odmeňovanie mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty je zásada, ktorej cieľom je dosiahnuť spravodlivé odmeny mužov a žien. Spravodlivá odmena je o spravodlivosti v odmeňovaní (pozri časť 4).

**Odmena je vymedzená v dohovore č. 100** a „zahŕňa riadnu, základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a akékoľvek vedľajšie príjmy vyplácané priamo alebo nepriamo, či už v hotovosti alebo v naturáliách, zamestnávateľom pracovníkovi a plynúce z pracovníkovho zamestnania.“ (MOP)

### **Zvyšovanie rodového povedomia**

Proces, ktorého cieľom je poukázať na to, ako existujúce hodnoty a normy ovplyvňujú náš obraz skutočnosti, zachovávajú stereotypy a podporujú mechanizmy, ktoré nerovnosti (opätovne) vytvárajú. Spochybňuje hodnoty a rodové normy tým, že vysvetľuje, akým spôsobom ovplyvňujú a obmedzujú rozhodovanie a názory, ktoré sa berú do úvahy. Zvyšovanie povedomia sa okrem toho zameriava na stimuláciu všeobecnej citlivosti na rodové otázky. *Eige*

### **Rodové stereotypy**

Vopred vytvorené predstavy, podľa ktorých sú ženám a mužom ľubovoľne pridelené vlastnosti a úlohy stanovené a obmedzené ich pohlavím.

Ďalšie poznámky a informácie

- Všeobecné informácie

Rodová stereotypizácia môže obmedziť rozvoj prirodzeného talentu a schopností dievčat a chlapcov, žien a mužov, ako aj ich vzdelanostných a profesionálnych skúseností a životných príležitostí vo všeobecnosti. Stereotypy o ženách sú tak výsledkom, ako aj príčinou hlboko zakorenených postojov, hodnôt, noriem a predsudkov voči ženám. Používajú sa na ospravedlnenie a zachovanie historických mocenských vzťahov mužov nad ženami, ako aj na sexistické postoje, ktoré brzdia napredovanie žien. Eige

### **Rodové vychýlenie**

Predsudky alebo myšlienky založené na rodovom vnímaní, že ženy nie sú rovné mužom v právach a dôstojnosti. Eige

### **Podvedomé predsudky**

Pojem podvedomé predsudky opisuje prípad, keď zaujmeme voči ľuďom postoj alebo si s nimi spájame stereotypy bez nášho vedomia. (Google)

### **Nepriama diskriminácia**

K nepriamej diskriminácii dochádza, keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné. Koncept sa zameriava na účinnok pravidiel alebo praxe a zohľadňuje každodennú spoločenskú realitu.

Nepriama diskriminácia nastáva vtedy, keď sa zákon, politika alebo program nezdajú diskriminačné, ale pri vykonávaní majú diskriminačný účinok. K tomu môže dôjsť napríklad vtedy, ak sú ženy v porovnaní s mužmi znevýhodnené v súvislosti s využívaním konkrétnej príležitosti alebo prínosu z dôvodu už existujúcich nerovností. Uplatňovanie zákona, ktoré je neutrálne z hľadiska rodovej rovnosti, môže existujúce nerovnosť zachovať alebo zhoršiť. Eige

### **Rodové vychýlenie**

Rodové vychýlenie označuje spôsoby, akými sú niektoré práce výhodné alebo nevýhodné na základe pohlavia. Tento typ vychýlenia sa môže prejaviť v každom kroku na ceste k programu spravodlivej odmeny. Eige

### **Rodový rozdiel**

Rozdiel medzi ženami a mužmi v rámci akejkoľvek oblasti z hľadiska ich úrovne účasti, prístupu, práv, odmien alebo výhod. Eige

### **Posúdenie vplyvu na rodovú rovnosť**

Preskúmanie návrhov politík s cieľom zistiť, či budú mať odlišný vplyv na ženy a mužov, na účel prispôsobenia týchto návrhov tak, aby sa zaistilo, že diskriminačné účinky budú neutralizované a že sa bude podporovať rodová rovnosť.

Ide o postup *ex ante*, ktorý by sa mal vykonať pred prijatím konečného rozhodnutia o návrhu politiky. Zahŕňa porovnanie a posúdenie aktuálnej situácie a trendov vo vzťahu k očakávaným výsledkom vyplývajúcim zo zavedenia navrhovanej politiky podľa rodovo relevantných kritérií. Posúdenie vplyvu na rodovú rovnosť sa používa na posúdenie vplyvu daného návrhu politiky na ženy a mužov a na rodové vzťahy vo všeobecnosti. Eige

### **Rodové ukazovatele**

Rodové ukazovatele sú určené na meranie a porovnávanie situácie žien a mužov v priebehu času. Rodové ukazovatele sa môžu vzťahovať na kvantitatívne ukazovatele (na základe štatistík členených podľa pohlavia) alebo na kvalitatívne ukazovatele (na základe skúseností, postojov, názorov a pocitov žien a mužov). Ukazovatele zohľadňujúce rodové hľadisko umožňujú merať zmeny vo vzťahoch medzi ženami a mužmi v súvislosti s určitou oblasťou politiky, konkrétnym programom alebo aktivitou alebo zmenami v postavení alebo situácii žien a mužov. Eige

### **Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti**

Systematické zohľadňovanie rozdielov medzi podmienkami, situáciami a potrebami žien a mužov vo všetkých politikách a činnostiach Spoločenstva.

Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti je (re)organizácia, zdokonaľovanie, rozvoj a posudzovanie politických procesov tak, aby subjekty bežne zapojené do tvorby politík začlenili perspektívu rodovej rovnosti do všetkých politík na všetkých úrovniach a vo všetkých fázach.

Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti je proces posudzovania dôsledkov plánovaných opatrení na ženy a mužov, vrátane právnych predpisov, politík alebo programov vo všetkých oblastiach a na všetkých úrovniach. Je to spôsob, akým sa obavy a skúsenosti žien aj mužov stávajú integrálnym rozmerom návrhu, uplatňovania, monitorovania a posudzovania politík a programov vo všetkých politických, hospodárskych a spoločenských sférach, aby ženy a muži mali rovnaké výhody a prospech a aby nerovnosť nepretrvávala. Hlavným cieľom je dosiahnutie rodovej rovnosti. Eige

**Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti** je (re)organizácia, zdokonaľovanie, rozvoj a posudzovanie politických procesov tak, aby subjekty bežne zapojené do tvorby politík začlenili perspektívu rodovej rovnosti do všetkých politík na všetkých úrovniach a vo všetkých fázach. Glosár rodovej rovnosti Rady Európy

### **Rodové hľadisko**

Analýza z rodového hľadiska pomáha zistiť, či sú potreby žien a mužov v určitom návrhu zohľadnené a splnené rovnako. Umožňuje tvorcom politík vytvárať politiky s porozumením sociálno-ekonomickej reality žien a mužov a možno vďaka nemu v politikách zohľadňovať (rodové) rozdiely.

Rodové hľadisko je nástrojom prístupu k realite tým, že spochybňuje mocenské vzťahy medzi mužmi a ženami a sociálne vzťahy vo všeobecnosti. Ide o koncepčný rámec, metodiku výkladu a nástroj

kritickej analýzy, ktorý usmerňuje rozhodovanie, rozširuje a mení názory a ktorý nám umožňuje pretvárať koncepty, skúmať postoje a identifikovať rodové vychýlenia a podmienenia na následné zváženie a úpravu prostredníctvom dialógu o ich revízii. Eige

### **Rodová segregácia**

Rodová segregácia sa prejavuje rozdielmi v modeloch zastúpenia žien a mužov na trhu práce, vo verejnom a v politickom živote, neplatenej práci v domácnosti a starostlivosti, ako aj vo výbere vzdelania mladých žien a mužov. Eige

### **Rodové štatistiky**

Štatistiky, ktoré primerane odrážajú rozdiely a nerovnosti týkajúce sa situácie žien a mužov vo všetkých oblastiach života. Rodové štatistiky vymedzuje súhrn nasledujúcich charakteristických vlastností: a) údaje sa zhromažďujú a predkladajú rozdelené podľa pohlavia v podobe primárnej a celkovej klasifikácie; b) údaje odrážajú rodové otázky; c) údaje sú založené na konceptoch a vymedzeniach, ktoré primerane odrážajú rozmanitosť žien a mužov a zachytávajú všetky aspekty ich života; a d) metódy zberu údajov zohľadňujú stereotypy a sociálne a kultúrne faktory, ktoré môžu vyvolať rodové vychýlenia. Eige

### **Rodové stereotypy**

Rodové stereotypy sú vopred vytvorené predstavy, podľa ktorých sú mužom a ženám ľubovoľne pridelené vlastnosti a úlohy stanovené a obmedzené ich pohlavím. Stereotypizácia na základe pohlavia môže obmedziť rozvoj prirodzeného talentu a schopností chlapcov a dievčat, žien a mužov, ako aj ich vzdelanostných a profesionálnych skúseností a životných príležitostí vo všeobecnosti. Stereotypy o ženách sú tak výsledkom, ako aj príčinou hlboko zakorenených postojov, hodnôt, noriem a predsudkov voči ženám. Používajú sa na ospravedlnenie a zachovanie historických mocenských vzťahov mužov nad ženami, ako aj na sexistické postoje, ktoré brzdia napredovanie žien. Eige

### **Monitorovanie zohľadňujúce rodové hľadisko**

Pravidelné následné opatrenia vykonávané počas implementácie politiky alebo programu. To zahŕňa zber údajov a informácií na základe vymedzených ukazovateľov s cieľom overiť, či sa dosahujú ciele a opatrenia. Monitorovanie zohľadňujúce rodové hľadisko umožňuje čo najskôr identifikovať nedostatky a ťažkosti a napraviť ich, aby bolo možné vykonať potrebné zmeny na splnenie toho, čo bolo naplánované. Možno zvážiť aj rodovo špecifické monitorovanie, t. j. monitorovanie, ktorého hlavným zameraním je prístup k uplatňovaniu rodovej rovnosti. Eige

### **Metóda hodnotenia práce**

Metóda používaná na meranie charakteristík pracovných miest v podniku s cieľom stanoviť ich relatívnu hodnotu na základe štyroch rôznych faktorov.

### **Viacnásobná diskriminácia**

Niektoré skupiny žien v dôsledku kombinácie ich pohlavia s inými faktormi, ako sú rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politický alebo iný názor, národný alebo sociálny pôvod, asociácia s národnostnou menšinou, majetok, prostredie, v ktorom sa narodili, alebo iné postavenie, sú v obzvlášť zraniteľnej situácii. Okrem diskriminácie na základe pohlavia sú tieto ženy často súčasne vystavené jednému alebo viacerým ďalším druhom diskriminácie. Eige

**Rozdiel v odmeňovaní** je rozdiel v priemerných úrovniach odmien pre pracovníčky a mužských pracovníkov zamestnávateľa vyjadrený ako percentuálny podiel z priemernej úrovne odmien mužských pracovníkov. (čl. 3 strana 35 „Návrhu smernice o transparentnosti odmeňovania“).

### **Rodičovská dovolenka**

Dovolenka poskytnutá ktorémukoľvek z rodičov na účely starostlivosti o dieťa.

Vo všeobecnosti ide o obdobie po materskej dovolenke, na ktorú má v zásade nárok len matka. Cieľom rodičovskej dovolenky je uľahčiť zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života a vytvoriť tak dôležité prepojenie s rodovou rovnosťou. (pozri aj rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom)

### **Kratší pracovný čas**

Zamestnanie, v rámci ktorého pracovník odpracuje menej hodín, ako je obvyklý počet pracovných hodín na plný pracovný čas.

Plný pracovný čas možno vypočítať napríklad na základe odpracovaných dní, týždňov, mesiacov alebo rokov alebo na základe priemerného obdobia zamestnania.

Formy práce na kratší pracovný čas sa do značnej miery líšia, nielen pokiaľ ide o počet odpracovaných hodín, ale aj o ich rozdelenie počas pracovného dňa, týždňa, mesiaca a roka. (MOP)

Pokiaľ ide o to, ako sa práca na kratší pracovný čas posudzuje vo všeobecnosti a ako ju posudzujú konkrétne sociálni partneri, tradície sa v jednotlivých krajinách líšia. Práca na kratší pracovný čas sa môže považovať za konečný produkt, ktorý odzrkadľuje tradičné rodové úlohy, a to s dôrazom na nevýhody práce na kratší pracovný čas z hľadiska odmeňovania, povyšovania, dôchodkových práv atď. Na druhej strane by sa to mohlo považovať za nástroj na zvýšenie účasti žien na trhu práce – a teda aspoň do určitej miery aj ich ekonomickej nezávislosti.

### **Osobné ochranné prostriedky**

Osobné ochranné prostriedky, bežne označované ako „OOP“, sú prostriedky používané na minimalizáciu vystavenia rôznym nebezpečenstvám. Príklady OOP zahŕňajú také predmety, ako sú rukavice, ochrana nôh a očí, prostriedky na ochranu sluchu (zátkové a slúchadlové chrániče sluchu), prilby, respirátory a celotelové obleky. (OSHA)



Zamestnávateľia musia svojim zamestnancom poskytnúť osobné ochranné prostriedky (OOP) a zabezpečiť ich používanie.

Pri pracovníčkach musia byť OOP prispôsobené ženskému telu.

### **Pohlavie**

Pohlavie označuje biologické charakteristiky, ktoré definujú ľudí ako ženy alebo mužov. Tieto súbory biologických charakteristík sa navzájom nevylučujú, pretože existujú jedinci, ktorí disponujú charakteristikami oboch skupín, ale tieto charakteristiky majú tendenciu rozlišovať ľudí ako ženy alebo mužov. Eige

### **Štatistika rozčlenená podľa pohlavia**

Štatistika rozčlenená podľa pohlavia predstavuje údaje zozbierané a zoradené do tabuliek zvlášť pre ženy a zvlášť pre mužov, ktoré umožňujú meranie rozdielov medzi ženami a mužmi z hľadiska rôznych spoločenských a ekonomických dimenzií a sú jednou z požiadaviek na vypracovanie rodových štatistík. Keďže údaje rozdelené podľa pohlavia nezaručujú napríklad, že pojmy, definície a metódy použité pri tvorbe údajov budú koncipované tak, aby odzrkadľovali rodové úlohy, vzťahy a nerovnosti v spoločnosti, zhromažďovanie údajov rozčlenených podľa pohlavia predstavuje iba jednu z charakteristík rodových štatistík. Eige

### **Sexizmus**

Predpoklad, presvedčenie alebo tvrdenie, že jedno pohlavie je nadradené druhému, ktoré sa často prejavuje v kontexte tradičného stereotypizovania sociálnych úloh na základe pohlavia s následnou diskrimináciou voči predstaviteľom údajne podradeného pohlavia. Glosár rodovej rovnosti Rady Európy

### **Sexuálne obťažovanie**

Článok 40 Istanbulskeho dohovoru: „Akákoľvek forma nechceného verbálneho, neverbálneho alebo fyzického konania sexuálnej povahy s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby najmä vytváraním zastrašujúceho, nepriateľského, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia.“ Glosár rodovej rovnosti Rady Európy

### **Osobitné konania alebo opatrenia**

Opatrenia zamerané na konkrétnu skupinu a určené na odstránenie diskriminácie a jej predchádzanie alebo na kompenzáciu znevýhodnení vyplývajúcich z existujúcich postojov, správania a štruktúr.

Konania zamerané na uprednostňovanie prístupu členov určitých kategórií osôb, v tomto konkrétnom prípade žien, k právam, ktoré sú im zaručené, v takej istej miere ako členov iných kategórií, v tomto konkrétnom prípade mužov. Eige

### **Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom**

Pojem „rovnováha medzi pracovným a súkromným životom“ sa netýka iba starostlivosti o závislých príbuzných, ale aj „mimoškolských“ povinností alebo dôležitých životných priorít. Formy organizácie práce by mali byť dostatočne flexibilné, aby pracovníci oboch pohlaví mohli vykonávať celoživotné vzdelávacie činnosti a činnosti súvisiace s ich ďalším profesionálnym a osobným rozvojom, ktoré sa však nemusia týkať priamo práce daného pracovníka.

Na účely dohovoru a povinností štátov v tejto dosť vágnej oblasti je však rovnováha medzi pracovným a rodinným životom ústredným prvkom zásady a cieľov podpory rovnosti príležitostí. Otázky týkajúce sa zlepšovania kariérnych príležitostí, celoživotného vzdelávania a iných činností osobného a profesijného rozvoja sa považujú za sekundárne vzhľadom na cieľ, ktorým je podpora rovnomernejšieho rozdelenia zodpovednosti žien a mužov v rodine a domácnosti, ako aj na pracovisku. Eige

SMERNICA (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, článok 3:

- a) „**otcovská dovolenka**“ je pracovné voľno pre otcov alebo pre rovnocenných druhých rodičov, ak sú uznaní vo vnútroštátnom práve a v rozsahu, v akom sú v ňom uznaní, pri príležitosti narodenia dieťaťa na účely poskytovania starostlivosti;
- b) „**rodičovská dovolenka**“ je pracovné voľno pre rodičov, z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa na účely starostlivosti o toto dieťa;
- c) „**opatrovateľská dovolenka**“ je pracovné voľno pre pracovníkov s cieľom poskytovať osobnú opateru alebo podporu rodinnému príslušníkovi alebo osobe žijúcej v rovnakej domácnosti ako pracovník, ktorá potrebuje rozsiahlu opateru alebo podporu na základe vážneho zdravotného dôvodu, ktorý vymedzuje každý členský štát;
- d) „**osoba s opatrovateľskými povinnosťami**“ je pracovník poskytujúci osobnú opateru alebo podporu rodinnému príslušníkovi alebo osobe žijúcej v rovnakej domácnosti ako pracovník, a ktorá potrebuje rozsiahlu opateru alebo podporu na základe vážneho zdravotného dôvodu, ktorý vymedzuje každý členský štát;
- e) „**rodinný príslušník**“ je syn, dcéra, matka, otec, manžel/manželka alebo partner v registrovanom partnerstve, ak sú takéto partnerstvá uznané vnútroštátnym právom;
- f) „**flexibilné formy organizácie práce**“ je možnosť pre pracovníkov prispôbiť svoj rozvrh pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času.