

**„Sporazum med evropskima socialnima partnerjema,
Skupnostjo evropskih železniških in infrastrukturnih podjetij (CER) ter
Evropsko federacijo delavcev v prometu (ETF),
o ženskah v železniškem sektorju“**

5. november 2021

Uvod

Skupnost evropskih železniških in infrastrukturnih podjetij (CER) in Evropska federacija delavcev v prometu (ETF) v okviru odbora za evropski sektorski socialni dialog od let 2004 in 2005 z različnimi študijami in skupnimi priporočili dejavno spodbujata boljšo zastopanost in vključenost žensk v zadevnem sektorju. Od leta 2012 sta socialna partnerja CER in ETF redno objavljala letna poročila (poročilo o ženskah v železniškem sektorju) z analizo 12 kazalnikov za spremljanje napredka, doseženega v zvezi s to temo. Izid poročil o ženskah v železniškem sektorju je pokazal potrebo po krepitvi prizadevanj za povečanje prisotnosti žensk in enakost spolov v železniškem sektorju. CER in ETF sta se v okviru delovnega programa socialnega dialoga za obdobje 2018–2019 odločila, da bosta začela pogajanja za zavezujoč samostojni sporazum v skladu s členom 155 PDEU¹ o spodbujanju enakosti in raznolikosti spolov v železniškem sektorju.

Ta zavezujoči samostojni evropski sporazum ustreza ciljem in izzivom Evropske unije. Unija enakosti je ena od najpomembnejših prednostnih nalog Komisije Ursule von der Leyen. To potrjujeta predlog za novo protidiskriminacijsko zakonodajo in strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025. V tej strategiji je predstavljen sklop ključnih ukrepov, med drugim odprava nasilja na podlagi spola (vključno s spolnim nadlegovanjem), zagotavljanje enake udeležbe in priložnosti na trgu dela (vključno z enakim plačilom) in doseganje uravnotežene zastopanosti spolov pri odločanju, na primer v upravnih odborih podjetij. Poleg tega se v strategiji za enakost spolov poziva h konkretnim ukrepom, s katerimi bi se omogočilo, da bi pravila EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja za ženske in moške delovala tudi v praksi, in sicer z zagotavljanjem, da države članice prenesejo in izvajajo ta pravila. CER in ETF sta se tudi pridružila platformi „Ženske v prometu – platforma EU za spremembo“, ki jo je komisarka EU za promet vzpostavila leta 2017 s ciljem najti rešitve za povečanje zaposlenosti žensk v prometu.

Raznolikost spolov je vir obogatitve in večje uspešnosti. Prispeva k boljšim delovnim pogojem za vse in k spoštljivemu odnosu med zaposlenimi. Privabljanje več žensk v železniški sektor in njihova ohranitev sta pomembna iz več razlogov:

- Demografski razvoj v železniškem sektorju je poln izzivov, podjetja pa spoznavajo, da kot delovne sile ne bi smela spregledati žensk, ki pomenijo polovico prebivalstva.
- Za ženske, ki delajo v delovnih okoljih, v katerih prevladujejo moški, obstaja večja verjetnost, da bodo deležne diskriminacije, spolnega nadlegovanja in neprimernega ravnanja; podjetje z bolj uravnoteženo zastopanostjo spolov prispeva k spoštljivejši podjetniški in delovni kulturi.
- Izboljšave delovnih okolij z ženskega vidika, kot je zagotavljanje zadostnih in ustreznih sanitarnih prostorov za stacionarno in mobilno osebje ali pogojev za zdravje in varnost pri delu ter boljšega

¹ Pogodba o delovanju Evropske unije (PDEU).

usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, pripomorejo k ohranitvi žensk v sektorju. To velja tudi za zagotavljanje enakega plačila, npr. z razvojem spolno nevtralnih sistemov klasifikacije.

- Večji avtomatizacija in digitalizacija v železniškem sektorju prinašata nove zaposlitvene možnosti, ki so privlačnejše zlasti za ženske v prometu, a tudi za moške. V prihodnje bo pomembno zagotoviti raznolikost, zlasti na delovnih mestih na področju inovacij, ki temeljijo na informacijski tehnologiji, in na področju razvoja izdelkov informacijske tehnologije.
- Poleg tega je v železniški industriji, v kateri še vedno prevladujejo moški, horizontalna segregacija, kot je pomanjkanje žensk v inženirskih in tehniških poklicih, eden od najpomembnejših dejavnikov, ki prispevajo k plačni vrzeli med spoloma. Privabljanje žensk z izobrazbo na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike lahko podjetjem pomaga zmanjšati vrzel v znanjih in spretnostih, povečati zaposlovanje in produktivnost žensk ter s tem zmanjšati poklicno spolno segregacijo.
- S privabljanjem žensk v delovno silo ter usklajevanjem njihovega izobrazbenega profila s prostimi delovnimi mesti v industriji železniške družbe pridobijo inovativno moč in možnost, da izkoristijo najboljše razpoložljive talente, pri čemer je treba upoštevati, da imajo ženske v večini držav EU boljše učne rezultate od moških in v povprečju pridobljeno višjo raven izobrazbe.
- Vse razpoložljive študije (npr. Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young) kažejo, da imajo mešane ekipe, ki vključujejo najmanj 30 % premalo zastopanega spola, znatno boljšo sposobnost reševanja težav in inovativno moč, tj. so produktivnejše v primerjavi s homogenimi ekipami. Kadar skupina, ki je premalo zastopana, pomeni najmanj tretjino delovne sile, ima dovolj samozavesti za predstavljanje zamisli in izražanje svojih mnenj.
- Za železniške družbe je v velikem interesu, da poskrbijo za spolno raznoliko delovno silo ter zagotovijo ustrezno zastopanost žensk v vseh poklicnih skupinah in na vseh vodstvenih ravneh.

Evropski socialni partnerji predvidevajo, da se ženske ne zaposlijo v železniških družbah oziroma ne ostanejo zaposlene v njih zaradi stereotipov v delovni kulturi, diskriminacije, (spolnega) nadlegovanja in neprimerne ravnanja. Stranki podpisnici nameravata s tem samostojnim sporazumom v železniški sektor privabiti več žensk in ustvariti prave okvirne pogoje, da bodo ženske ostale zaposlene v družbah in sektorju. Zavezujeta se, da bosta v železniškem sektorju zagotovili enakost spolov in raznolikost spolov. Enakost spolov in raznolikost spolov sta temi, ki ju morajo obravnavati družbe in tudi sindikati.

Stranki podpisnici želita z izborom instrumenta samostojnega sporazuma v skladu s členom 155 PDEU doseči, da bi bile določbe tega sporazuma zavezujoče. S podpisom se zavezujeta, da bosta dejavno spodbujali ta sporazum in zagotovili, da bodo njihuni člani ukrepali na ravni družbe za izvajanje sporazuma v vseh vidikih, obenem pa članom CER in ETF prepustili, da konkretno izvajanje prilagodijo zadevnim položajem, sistemom, ki urejajo odnose med delodajalci in delojemalci, in pravnemu okolju.

Socialna partnerja bosta storila vse, kar je v njihovi moči, za spodbujanje sporazuma in njegove vsebine v železniškem sektorju ter za izvajanje sporazuma v zadevnih družbah.

Socialna partnerja ETF in CER, ki sta po dolгих pogajanjih dosegla dogovor o tem sporazumu in ga sklenila, bosta seveda prav tako spodbujala in izvajala načela in vrednote, ki jih sporazum vsebuje, v svojih organizacijah oziroma med svojimi člani.

Člen 1: Namen sporazuma

Namen tega samostojnega sporazuma je:

- privabiti več žensk v železniški sektor, zlasti tudi na področja, na katerih so ženske večinoma premalo zastopane;
- povečati raznolikost spolov v železniškem sektorju in odpraviti poklicno segregacijo, ki temelji na spolu;
- ustvariti privlačno delovno okolje, da bodo železniške družbe in sektor postali privlačen delodajalec za ženske, pri katerem bodo želele ostati zaposlene za daljši čas;
- ustvariti delovno okolje, ki odpravlja stereotipno razmišljanje in kulturo, v kateri prevladujejo moški, in sicer kot pogoj, da ženske ostanejo zaposlene v železniških družbah in samem sektorju;
- odpraviti diskriminacijo na podlagi spola;
- zagotoviti enake možnosti za ženske in moške v železniškem sektorju na vseh ravneh in na vseh področjih;
- doseči enakost spolov.

Člen 2: Področje uporabe

Stranki podpisnici tega samostojnega sporazuma sta evropska socialna partnerja v železniškem sektorju, tj. Skupnost evropskih železniških in infrastrukturnih podjetij (CER) in Evropska federacija delavcev v prometu (ETF).

Ta sporazum zajema vse zaposlene v družbah ali skupinah družb v železniškem sektorju, včlanjenih v CER.

Ta sporazum določa minimalne standarde. Železniške družbe so pozvane, naj presežejo veljavne standarde in uvedejo dodatne ukrepe za doseganje enakosti spolov v železniškem sektorju.

Druge organizacije in družbe so pozvane, naj uporabljajo določbe tega sporazuma za povečanje enakosti spolov in raznolikosti v celotnem železniškem sektorju.

Člen 3: Opredelitve pojmov

V nadaljevanju navedene opredelitve pojmov in koncepti družbam in socialnima partnerjema zagotavljajo smernice za izvajanje tega sporazuma. Pojmi so opredeljeni v Prilogi 2:

pozitivna diskriminacija, neposredna diskriminacija, posredna diskriminacija, opolnomočenje žensk, enako obravnavanje žensk in moških, ozaveščanje o enakosti spolov, spolna pristranskost, enakost spolov, kazalniki o položaju spolov, vključevanje vidika spola, plačna vrzel med spoloma, statistični podatki po spolu, spolna segregacija, spolni stereotipi, spolno občutljivo spremljanje, implicitna pristranskost, metoda za vrednotenje delovnih mest, večplastna diskriminacija, plačna vrzel, materinski, očetovski in starševski dopust, zaposlitev s krajšim delovnim časom, osebna varovalna oprema, spol, statistični podatki, razčlenjeni po spolu, seksizem, spolno nadlegovanje, specifični ukrepi, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Člen 4: Načela

Enakost in raznolikost spolov temeljita na načelih nediskriminacije (neobstoja neposredne in posredne diskriminacije), enakega obravnavanja in enakih možnosti.

Stranki podpisnici menita, da je za spoštovanje teh načel bistveno preprečevati vse diskriminatorne prakse in se boriti proti njim.

Člen 5: Politika enakosti in raznolikosti spolov (področja politike z načeli in ukrepi)

5(1) V 24 mesecih po podpisu tega sporazuma vsaka družba, včlanjena v CER, opredeli in uvede politiko enakosti in raznolikosti spolov, ob upoštevanju člena 6, točki (c) in (d), tega sporazuma. Družbe bi morale to politiko opredeliti v prvih 12 mesecih po podpisu, odražati pa bi morala načela in ukrepe, kot so opredeljeni na naslednjih področjih politike:

- področje politike 1: splošna politika enakosti spolov;
- področje politike 2: cilji za uravnoteženo zastopanost spolov;
- področje politike 3: zaposlovanje;
- področje politike 4: usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja;
- področje politike 5: razvoj poklicne poti;
- področje politike 6: enako plačilo in plačna vrzel med spoloma;
- področje politike 7: varnost in zdravje pri delu ter delovno okolje;
- področje politike 8: preprečevanje spolnega nadlegovanja in seksizma.

5(2) Ukrepi, navedeni v tem členu, so za družbe obvezni in se morajo izvajati. Za ukrepe, navedene v Prilogi 1 k temu sporazumu, se močno svetuje, da se izvajajo (bi se morali izvajati), ali pa so navedeni kot opcije/možnosti, za katere se družbe lahko odločijo (bi se lahko izvajali).

5(3) Izvajati je treba naslednja načela in ukrepe zadevnih osmih področij politike:

Področje politike 1: splošna politika enakosti spolov

Načelo

Enakost žensk in moških je temeljna vrednota in cilj EU. Zato enakost spolov na delovnem mestu sledi načelom nediskriminacije, enakega obravnavanja in enakih možnosti. Neposredna in posredna diskriminacija nista dovoljeni.

Ukrepi

1. Enakost spolov je del politike, vizije in ciljev družb.
Družbe se morajo zavezati načelom in ukrepom, ki se izvajajo v njihovih organizacijah.
2. Družbe pripravijo, izvajajo in spremljajo politiko enakosti spolov s pristopom od zgoraj navzdol. Podpira jo najvišja vodstvena raven. Cilj je spremeniti delovno kulturo in odpraviti spolne stereotipe.
3. Družbe sprejmejo dokument politike, v katerem so navedene vrednote družbe v zvezi z enakostjo in kako bodo uresničene v praksi v njihovih zadevnih organizacijah. Dokument

je lahko v obliki strateškega dokumenta, dokumenta o politiki, resolucije, etičnega kodeksa ali drugega ustreznega dokumenta.

Ključni elementi tega dokumenta so:

- a. vizija družbe glede enakosti spolov, npr. cilj spodbujati in spoštovati enakost spolov in enakost možnosti za vse ter odpraviti spolne stereotipe v delovni kulturi;
 - b. zaveza k zagotavljanju enakosti za vse osebe in povezanih ukrepov za izvajanje vizije družbe;
 - c. izjava o zavezi družbe, da se bo borila proti spolnemu nadlegovanju, nadlegovanju in seksizmu, vključno s povezanimi ukrepi;
 - d. komunikacijska strategija za obveščanje vseh zaposlenih in vseh vodstvenih ravni o zadevni politiki;
 - e. spremljanje in ocenjevanje politike enakosti spolov.
4. Poleg tega je treba opredeliti strategijo za enakost spolov, za katero je odgovorno najvišje vodstvo družbe. Strategija vključuje:
- cilje,
 - časovnico,
 - ukrepe,
 - dodelitev odgovornosti,
 - spremljanje in ocenjevanje,
 - poročanje.

Razen zavezujočih ukrepov elemente strategije izbere družba, in sicer v skladu s svojo politiko enakosti spolov.

Nadaljnji ukrepi so navedeni v Prilogi 1.

Področje politike 2: cilji za uravnoteženo zastopanost spolov

Načelo

Povečanje uravnotežene zastopanosti spolov v delovni sili in vodstvu družbe ter zagotavljanje ustrezne zastopanosti žensk v upravnih odborih družbe je pogoj za odpravo neravnovesij med spoloma in koriščenje vsega potenciala mešane delovne sile za železniški sektor.

Ukrepi

1. Družbe si bodo v primeru velikega neravnovesja prizadevale za bolj uravnoteženo zastopanost spolov, in sicer s povečanjem deleža spola, ki je premalo zastopan.
2. Družbe bi morale za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov v vsej delovni sili in/ali posameznih poklicnih kategorijah opredeliti glavne ovire in vzpostaviti ustrezne ukrepe.

Nadaljnji ukrepi so navedeni v Prilogi 1.

Področje politike 3: zaposlovanje

Načelo

Da bi družbe privabile ženske k prijavi za delovno mesto ali poklicno pot v železniškem sektorju, jih morajo neposredno nagovoriti v okviru celotnega postopka komunikacije in zaposlovanja, vključno z opisi delovnih mest.

Ukrepi

1. Delodajalci v celotni komunikaciji družbe – na spletnih mestih, v revijah, družbenih medijih itd. – uporabljajo vključujoč in spolno občutljiv jezik na podlagi načela nediskriminacije. Zaposlitvene oglase oblikujejo tako, da nagovarjajo ženske, vključno z izbiro slik.
2. Kadroviki razgovore za zaposlitev opravljajo nediskriminatorno. Zato se redno usposabljujejo, da postanejo ozaveščeni ter pridobijo znanja in spretnosti v zvezi s tem.
3. Družbe pregledajo opis profilov delovnih mest, da odstranijo merila, ki temeljijo na spolnih stereotipih, in vzpostavijo postopek, s katerim zagotovijo, da so novi profili delovnih mest vključujoči.
4. Družbe bi morale za privabljanje potencialnih kandidat, mladih žensk, študentk in pripravnic v železniški sektor pripraviti številne dodatne aktivnosti, kot so kampanje in pobude s šolami in univerzami za promocijo poklicev v železniškem sektorju, zlasti tehniških, med ženskami.

Področje politike 4: usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Načelo

Možnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je ključna za privabljanje in ohranitev žensk v železniškem sektorju. Prožne ureditve dela ter materinski, očetovski, starševski in oskrbovalski dopust lahko pomembno izboljšajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Vsem zaposlenim in za vse vrste poklicev bi morali biti na voljo različni načini za tako usklajevanje.

Ukrepi

1. Delodajalci bi morali omogočiti prožne ureditve dela, odvisno od posameznih potreb zaposlenih. Prožne ureditve dela bi morali omogočiti tudi delavcem v operativnih poklicih (to so zaposleni, ki opravljajo fiksno in rotacijsko izmensko delo).
2. Upoštevajo se obstoječe pravne določbe, kot je Direktiva 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev, zlasti člen 9.

3. Družbe zagotovijo, da prožne ureditve dela nimajo negativnega učinka na razvoj poklicnih in z delom povezanih kompetenc.

Nadaljnji ukrepi so navedeni v Prilogi 1.

Področje politike 5: razvoj poklicne poti

Načelo

Ženske so v železniškem sektorju še vedno premalo zastopane. Zato je treba ukrepe, ki so bili sprejeti do zdaj, okrepiti za spodbujanje in podpiranje napredovanja žensk in razvoja njihove poklicne poti na vseh ravneh.

Ukrepi

1. Družbe v primeru notranjega napredovanja na poklicni poti uporabljajo enaka načela nediskriminacije kot za zunanje zaposlovanje.
2. Družbe morajo ženskam zagotoviti enak dostop do vseh ukrepov za razvoj in usposabljanje ter do vseh ravni, vključno z najvišjimi položaji. To velja tudi za ženske, ki niso zaposlene za polni delovni čas.
3. Družbe morajo svoj sistem ocenjevanja za razvoj poklicne poti opreti na kazalnike, ki so spolno nevtralni, ter upoštevati kakovost in rezultate dela.
4. Družbe za vsak vodstveni položaj, ki ga je treba zapolniti, pripravijo ožji seznam, na katerem mora biti vsaj ena ženska kot potencialna kandidatka. Odstopanje je mogoče le, če so bila izvedena vsa razumna in konkretna prizadevanja za opredelitev ustrezne kandidatke.
5. Vsi zaposleni morajo biti obveščeni o prostem delovnem mestu na višjem položaju in o možnosti prijave. Kadrovske službe dejavno obveščajo ali spodbujajo ženske, naj izkoristijo te priložnosti.

Nadaljnji ukrepi so navedeni v Prilogi 1.

Področje politike 6: enako plačilo in plačna vrzel med spoloma

Načelo

Pravica do enakega plačila za ženske in moške za enako delo ali delo enake vrednosti je eno od temeljnih načel EU, zapisano v Rimski pogodbi, in jo je treba uresničevati. Podlaga za učinkovito uresničevanje te pravice do enakega plačila je, da se zagotovi, da je plačna politika družbe pregledna za vse zaposlene.

Ukrepi

1. Družbe v zvezi z ravnmi prejemkov, povečanjem plač in dodeljevanjem dodatkov ne diskriminirajo na podlagi spola.

Zato bi družbe morale:

- ponovno oceniti svojo plačno politiko (določi se pogostost, tudi glede na velikost in vire družbe) ter v oceno vključiti vidika nediskriminacije in enakosti;
 - oceniti in primerjati vrednost dela na podlagi objektivnih meril, kot so zahteve glede izobrazbe, strokovnosti in usposabljanja, znanja in spretnosti, trud in odgovornost, opravljeno delo in narava zadevnih nalog, da se prepreči ali opredeli in odpravi morebitna diskriminacija pri plačilu na podlagi spolno pristranskih plačilnih lestvic.
2. Delodajalci spremljajo raven plač za moške in ženske na primerljivih položajih.

Nadaljnji ukrepi so navedeni v Prilogi 1.

Področje politike 7: varnost in zdravje pri delu ter delovno okolje

Načelo

Preventivne politike družb za zagotavljanje zdravja in varnosti pri delu ter varnega in zanesljivega delovnega okolja je treba obravnavati tudi z vidika spolov, da bi se upoštevale specifične potrebe žensk. To pripomore k ohranitvi žensk v železniškem sektorju.

Ukrepi

1. Družbe zagotovijo osebno varovalno opremo, ki se kar najbolje prilega (velik izbor velikosti, primernih za ženske), za oba spola, ob upoštevanju specifičnosti žensk, za dejavnosti in kategorije delavcev, ki potrebujejo osebno varovalno opremo. Osebna varovalna oprema mora biti oblikovana in izdelana tako, da omogoča pravilno namestitvev/uporabo, in biti oblikovana glede na spol, da se prilega morfologiji vseh zaposlenih.
2. Sanitarni prostori v stavbah zagotavljajo standarde za zasebnost in varnost, ob upoštevanju moškega in ženskega vidika, družbe pa preverjajo raven zasebnosti in varnosti. Družbe priznavajo pomen tega vprašanja.
3. Poleg splošnih obveznosti glede zdravja in varnosti ter zaščite zaposlenih delodajalci zagotovijo ustrezne pogoje za varnost in zaščito žensk, ki delajo na vlakih, zlasti v poznih ali nočnih urah, če je to mogoče.

Nadaljnji ukrepi so navedeni v Prilogi 1.

Področje politike 8: preprečevanje spolnega nadlegovanja in seksizma

Načelo

Varnost in medsebojno spoštovanje sta ključna za dobro počutje zaposlenih, s tem pa tudi za njihovo delovno uspešnost. Ravnanja, povezana z nadlegovanjem, spolnim nadlegovanjem in seksizmom, ponižujejo človeka, ga sramotijo ali škodujejo njegovemu dobremu počutju, samospoštovanju ali

dostojanstvu; to je nesprejemljivo in lahko negativno vpliva na kakovost dodeljenega dela. Poleg tega imajo take oblike ravnanja dejanski ekonomski učinek v obliki odsotnosti, fluktuacije zaposlenih in dobrega počutja zaposlenih. Nadlegovanje se šteje za diskriminacijo.

Vsaka oseba ima pravico, da se z njo ravna dostojanstveno in spoštljivo, zato se sprejmejo ukrepi za preprečevanje spolnega nadlegovanja in seksizma in boj proti njima.

Ukrepi

1. Vzpostavi se politika za boj proti spolnemu nadlegovanju, nadlegovanju in seksizmu. Taka politika bi morala:
 - jasno navajati, kaj se šteje za neprimerno ravnanje v delovnem kolektivu;
 - pojasniti, da je lahko tako ravnanje v določenih okoliščinah nezakonito;
 - navajati, da bi bilo treba preprečevati in sankcionirati vse oblike neprimerne ravnanja ter da tako ravnanje ne bo dovoljeno ali spregledano;
 - vsebovati jasne, sorazmerne/progresivne in ustrezno izvršene disciplinske postopke.
2. Osebe z vodstvenimi odgovornostmi morajo izvajati politiko in v svojih organizacijah sprejeti korektivne ukrepe. Njihovo vzorno ravnanje je nujno za njihovo legitimnost. Imajo ključno vlogo pri preprečevanju in sankcioniranju spolnega nadlegovanja in drugega neprimerne ravnanja.
3. Preverjati in spremljati je treba napredek pri izvajanju politike in njeno učinkovitost.
4. Družbe se takoj odzovejo na nadlegovanje, če se to zgodi, in predlagajo ukrepe za njegovo odpravo/obravnavo.
5. Da bi bile žrtve, ki prijavijo incident, zaščitene, jim je treba zagotoviti zasebnost, da se preprečijo morebitni diskriminatorni ukrepi.

Nadaljnji ukrepi so navedeni v Prilogi 1.

Člen 6: Načela v zvezi s pripravo in izvajanjem politike enakosti spolov v družbah

Pri pripravi politike družbe glede enakosti in raznolikosti spolov ter izvajanju ukrepov je treba upoštevati naslednja načela:

- a) preprečevanje podvajanja: kadar se ukrep iz člena 5 že izvaja v okviru politike družbe glede enakosti in raznolikosti spolov, se šteje za skladnega s tem sporazumom;
- b) če imajo ukrepi, zlasti na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, vpliv na organizacijske in operativne potrebe družbe z vidika rednosti, varnosti in zaščite storitev, bi bilo treba potrebe družb uravnotežiti s potrebami zaposlenih, kar zadeva operativne poklice;
- c) priprava in izvajanje politik in ukrepov tega sporazuma sta predmet socialnega dialoga v družbah; sindikati morajo biti udeleženi;

- d) pri pripravi in izvajanju se upoštevajo pravne določbe in sistemi vsake države/družbe, ki urejajo odnose med delodajalci in delojemalci, z različnimi instrumenti formalne izmenjave med socialnimi partnerji, vključno s kolektivnimi pogajanja.

Člen 7: Poročanje

Stranki podpisnici se strinjata, da bosta spremljali ukrepe, ki jih izvajajo družbe, in vsako leto delili podatke za evropsko poročilo (v nadaljnjem besedilu: poročilo o ženskah v železniškem sektorju)², ki se bo pripravilo vsaki dve leti.

V poročilu o ženskah v železniškem sektorju bodo podatki analizirani (razčlenjeni po spolu, kot jih zagotovijo družbe), poročilo pa bo podlaga za ponovno oceno strategij in politik tega sporazuma.

V poročilu o ženskah v železniškem sektorju se upoštevajo kvalitativni vidiki (npr. ukrepi za raznolikost spolov in enakost spolov ter njihova učinkovitost, težave pri njihovem izvajanju, primeri dobre prakse) in tudi kvantitativni vidiki (npr. statistični podatki s podatki, ki razlikujejo med ženskami in moškimi v zvezi z različnimi temami, ki jih zajemajo področja politike iz člena 5 in Priloge 1), ki jih morajo družbe uvesti.

Socialna partnerja CER in ETF bosta skupaj preverila možnosti evropskega financiranja, potrebnega za pripravo poročila o ženskah v železniškem sektorju (na podlagi izvajanja sporazuma o ženskah v železniškem sektorju), s podporo GD Evropske komisije za zaposlovanje, tako v smislu izbire pravilne proračunske vrstice kot ključnega vira za pripravo skupnega ukrepanja kot tudi v smislu oddaje povezane prijave.

Člen 8: Ponovna ocena politik v družbah

Družbe redno ocenjujejo svojo politiko enakosti in raznolikosti spolov vsaj vsaki dve leti, in sicer na podlagi postopka spremljanja, ocenjevanja in poročanja. Poročanje iz člena 7 je minimalna zahteva.

Člen 9: Ponovna ocena tega sporazuma

Evropska socialna partnerja bosta dve leti po podpisu tega sporazuma ocenila obvezne določbe člena 5, zlasti na področjih politike 2, 4 in 6. Zavezujeta se, da se bosta ponovno pogajala o področjih politike, da bi okrepila ukrepe, ki so namenjeni doseganju ciljev tega sporazuma. Upoštevala bosta tudi razvoj ustrezne zakonodaje EU³.

Člen 10: Izvajanje in spremljanje

²

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

³ Na primer predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje (COM(2021) 93 final).

V okviru člena 155 Pogodbe ta samostojni evropski sporazum člane CER in ETF zavezuje k spodbujanju enakosti in raznolikosti spolov v železniškem sektorju ter k izvajanju načel in ukrepov v skladu s členom 6, točka (c), ter postopkov in praks, specifičnih za socialne partnerje, v državah članicah in državah Evropskega gospodarskega prostora.

Člani strank podpisnic bodo dve leti po podpisu CER in ETF poročali o izvajanju tega sporazuma, in sicer v okviru odbora za sektorski socialni dialog za železniški promet.

Ne glede na člen 9 se CER in ETF zavezujeta, da bosta v dveh letih po podpisu tega sporazuma opravila splošno oceno izvajanja in učinka tega sporazuma.

V Bruslju, 5. november 2021

Za CER:

Za ETF:

X

X

X

X

PRILOGI

Priloga 1:

Ta priloga vsebuje dodatne zelo priporočljive in možne ukrepe po področjih politike, ki so pomembni za doseganje ciljev tega sporazuma.

Področje politike 1: splošna politika enakosti spolov

1. Vprašanja enakosti spolov bi bilo treba obravnavati, takoj ko se zaposleni pridruži organizaciji. To je mogoče storiti s komunikacijo in/ali usposabljanjem, ki bi ju bilo treba ponavljati. Ni treba, da se usposabljanje nanaša posebej na vprašanja enakosti spolov, ampak se lahko združi z drugim usposabljanjem ali vključi v postopek uvajanja.
2. Družbe bi morale imenovati kontaktno osebo za enake možnosti ali v organizacijah ustanoviti oddelek/enoto/komisijo za enake možnosti in/ali vzpostaviti skupne organe za enake možnosti. Ti morajo predlagati, sprejeti (odvisno od organizacije družbe/njenega sistema, ki ureja odnose med delodajalci in delojemalci) in spremljati ukrepe za enakost spolov. Če je tema enakosti spolov urejena s sporazumom, organ, ki spremlja sporazum, izpolnjuje vlogo organa za enake možnosti. Organi se sestanejo najmanj enkrat letno.

3. Družbe bi morale uvesti notranje statistične podatke (najmanj vsaki dve leti), da dobijo podlago za spremljanje in oceno vizije in strategije družbe na področju enakosti. Taki statistični podatki razlikujejo med ženskimi in moškimi v družbi v zvezi s temami, kot so število zaposlenih (skupno število, glede na poklicne skupine, glede na vodstveno raven), zaposlovanje, usposabljanje in plače. Te statistične podatke bi bilo treba deliti z vsemi vodstvenimi ravnmi in s predstavniki delavcev v družbi.

Področje politike 2: cilji za uravnoteženo zastopanost spolov

1. Vsaka družba bi morala oblikovati svoje kratkoročne in srednjeročne kadrovske cilje ob upoštevanju vidika spola („vključevanje vidika spola“).
 - a. Za spremljanje učinkovitosti ukrepov za raznolikost spolov bi morali poročanje in statistični podatki družbe/kadrovske službe ponazarjati razvoj deleža žensk glede na skupno število zaposlenih, in če je ustrezno, v posameznih poklicnih kategorijah. Te informacije bi morale biti na voljo vsem vodstvenim delavcem.
 - b. Družbe bi morale za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov v vsej delovni sili in/ali posameznih poklicnih kategorijah opredeliti glavne ovire in vzpostaviti ustrezne ukrepe, ki bi privedli do večjega zaposlovanja žensk.

Vodstvene ravni

2. Delež žensk na prvih dveh najvišjih vodstvenih ravneh (kot ju opredeljuje družba) bi moral ustrezati najmanj sorazmernemu deležu žensk v delovni sili. Kot pozitivni ukrep bi bilo treba dati prednost ženskam, če so kvalifikacije kandidatov in kandidatke enake (če to omogočajo nacionalni zakoni).

Nadzorni in upravni odbori – predstavniki posloводства družbe

3. Družbe bi si morale prizadevati, da bi se med predstavniki posloводства v ustreznih nadzornih in upravnih odborih odražala raznolikost spolov, ob upoštevanju sorazmernega deleža žensk v skupni delovni sili, razen če nacionalna zakonodaja določa drugačen delež žensk v odborih.
4. Ti cilji se uporabljajo za tiste dele odborov, v katere lahko člane imenujejo železniške družbe.

Nadzorni in upravni odbori – predstavniki zaposlenih

5. Tudi zastopanost zaposlenih v nadzornih ali upravnih odborih družb bi morala biti spolno uravnotežena.
6. Za večjo raznolikost si predstavniki zaposlenih v železniških družbah prizadevajo za volitve predlagati kandidatke, da bi bil med predstavniki zaposlenih/sindikata v nadzornih in upravnih odborih družb najmanj sorazmerni delež žensk v delovni sili.

Posebni primer

7. V železniških družbah, v katerih je delež žensk v delovni sili zelo majhen in sam po sebi ne bi upravičeval zastopanosti v odboru, bi morala biti v odboru najmanj ena ženska.

Področje politike 3: zaposlovanje

Brez dodatnih ukrepov.

Področje politike 4: usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Zaposlitev s krajšim delovnim časom

1. Delodajalci bi morali zaposlitev s krajšim delovnim časom omogočiti na vseh hierarhičnih ravneh in za vse vrste poklicev. Vendar bi bilo treba pred odločitvijo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom razmisliti o drugih prožnih ureditvah dela in jih dati na voljo zadevnemu zaposlenemu, da se prepreči negativni vpliv na plačo in pokojnino.

Informacije

2. Delodajalci bi morali informacije o možnostih za prožne ureditve delovnega časa in ureditve s krajšim delovnim časom zagotoviti:
 - poslovodstvu (vodstvo kadrovske službe in tehnično vodstvo) v zvezi z upravljanjem prožnih ureditev dela in zaposlitve s krajšim delovnim časom ter praktičnim izvajanjem ukrepov družbe za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, npr. z usposabljanjem, brošurami, intranetom družbe, smernicami za kadrovsko službo itd.;
 - vsem zaposlenim in sindikatom, da se okrepi sprejemanje med zaposlenimi in v primeru zaposlitve s krajšim delovnim časom seznanja s pričakovanimi finančnimi posledicami, npr. vplivom na plače in pokojnine.

Možnosti

3. Uporabiti je mogoče naslednji neizčrpen seznam možnih ukrepov.

Za prožne ureditve dela na primer:

- pametno delo ali delo na daljavo;
- namesto plačila računi delovnega časa (beleženje nadurnega dela in nadomestilo v obliki prostega časa);
- letni računi delovnega časa (možnost zbiranja delovnega časa v obdobju več let za daljše obdobje odsotnosti);
- prožni delovni čas (osrednji delovni čas, ko je prisotnost nujna, prihod v službo/odhod iz službe pa je prožen).

Za zaposlitev s krajšim delovnim časom na primer:

- po materinskem ali očetovskem dopustu za olajšanje usklajevanja s skrbjo za otroka (v tem primeru bi morale imeti prednost);

- v primeru oskrbe družinskih članov ali sorodnikov, kot so starši, invalidi itd. (v tem primeru bi moralo imeti prednost), vključno z opravljanjem dela v drugem kraju (npr. v primeru oskrbovalskega dopusta).

Za dodatne ukrepe v primeru materinskega/očetovskega/starševskega dopusta na primer:

- zagotavljanje informacij prek intraneta ali z drugimi orodji o zakonodaji v zvezi z zaposlenimi starši in z delom povezanimi težavami, ki se lahko pojavijo pri nosečnosti, materinskem, očetovskem in starševskem dopustu in vrnitvi s starševskega dopusta;
- zagotavljanje posebnega usposabljanja za žensko osebje in njihove vodje pred nosečnostjo in materinskim dopustom in po njima;
- zagotavljanje informacij o strukturnih spremembah, dejavnostih osebja/enote, uvajanju novih tehnologij itd.; zaposlene na materinskem, očetovskem, starševskem in oskrbovalskem dopustu je treba redno obveščati;
- skladnost s predpisom, da imajo zaposleni po materinskem, očetovskem, starševskem in oskrbovalskem dopustu pravico do vrnitve na svoje delovno mesto ali enakovredno delovno mesto;
- zaposleni, ki koristijo zaposlitev s krajšim delovnim časom ali očetovski, materinski, starševski in oskrbovalski dopust, bi morali imeti priložnost, da ostanejo v stiku z družbo, tako da so, če želijo, v celoti obveščeni o dogajanju v družbi.

Za dodatne ukrepe za dobro počutje na ravni družbe za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja na primer:

- izobraževalne storitve, kot so vrtci;
- učbeniki, prevoz v šolo, štipendije;
- centri za rekreacijo;
- študijski dopust;
- jezikovni tečaji;
- storitve pomoči družinskim članom, starejšim od 75 let, ali družinskim članom zaposlenega, ki ne morejo skrbeti zase.

Področje politike 5: razvoj poklicne poti

1. Zagotavljanje osebne oskrbe ali pomoči sorodnikom ne bi smelo negativno vplivati na poklicno pot oskrbovalca (ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja sami po sebi ne bi smeli biti razlog za diskriminacijo).
2. Družbe bi morale mlade ženske prepoznati kot bodoče voditeljice z velikim potencialom in ciljno spodbujati njihov razvoj, da se opolnomočijo za prevzem voditeljske vloge (npr. v sodelovanju z izkušenimi vodilnimi delavci).
3. Družbe bi morale spodbujati tečaje usposabljanja za razvoj vodstvenih in drugih spretnosti žensk za omogočanje njihovega napredovanja. Ponuditi bi bilo treba tudi tečaje za razvoj

mehkih veščin in opolnomočenje žensk za razvoj poklicne poti in vodstvene položaje. Taki tečaji bi lahko bili namenjeni le ženskam.

4. Družbe bi morale spodbujati usposabljanje in ženskam omogočiti premik z bolj tradicionalnih ženskih delovnih mest na bolj inovativna/bolj tehnična področja.
5. Družbe bi morale spodbujati udeležbo žensk v neobveznem usposabljanju in spremljati razvoj.

Področje politike 6: enako plačilo in plačna vrzel med spoloma

Odprava plačne vrzeli med spoloma

1. Delodajalci bi morali analizirati vzrok za plačno vrzel med spoloma; predstaviti bi morali posebne kazalnike in seznam ukrepov za odpravo plačne vrzeli med spoloma.
2. Delodajalci bi morali zmanjšati vpliv materinskega in očetovskega dopusta na variabilni del plače.
3. Delodajalci bi lahko zmanjšali vpliv merila udeležbe/prisotnosti v izračunu letnih „dodatkov“ ali „dodatkov“ za uspešnost/variabilnih delov plače.

Preglednost: obveščanje, komuniciranje in poročanje

4. Delodajalci bi morali zaposlene obveščati o pravilih in merilih (npr. nacionalni zakoni, kolektivne pogodbe, sektorska pravila ali pravila družbe), na podlagi katerih se določajo variabilne komponente prejemkov, kot so plačila v naravi in dodatki. V primeru diskriminacije vsi ti ukrepi izboljšajo možnosti za uspešne zahteve zaposlenih. S tako preglednostjo bi družbe lažje preprečile diskriminacijo pri plačilu.
5. Delodajalci bi morali zaposlenim omogočiti, da pridobijo informacije o ravneh plač, ki se uporabljajo za njihovo kategorijo delavcev (npr. poklici), ob upoštevanju enakega dela/dela enake vrednosti in razčlenjeno po spolu.

Izvrševanje

6. Delodajalci bi morali dati na voljo pravna sredstva/načine za vložitev pritožbe za zaposlene, ki menijo, da so pri plačilu diskriminirani.
7. Delodajalci bi lahko zaposlene seznanili, kako se odzvati, če menijo, da so bili diskriminirani (npr. odgovorna oseba/oddelek).

Ozaveščanje in usposabljanje vodstvenih delavcev

8. Delodajalci bi morali v usposabljanje za strokovnjake za človeške vire, kadrovice in vodstvene delavce vključiti pojem enakega plačila kot del modulov o nediskriminaciji. To bi moralo

vključevati ozaveščanje o tveganjih implicitne pristranskosti v postopkih izbora, ocenjevanja in napredovanja.

9. Delodajalci lahko ozaveščenost krepijo z *ad hoc* kampanjami ali dejavnostmi ozaveščanja in/ali s tečaji usposabljanja ali seminarji za vodstvene delavce. Obseg teh dejavnosti lahko presega vidik spola in „raznolikost“ obravnava splošneje.

Področje politike 7: varnost in zdravje pri delu ter delovno okolje

1. Delodajalci bi morali oceno tveganja za zdravje in varnost izvesti z vidika spola, analizirati rezultate in sprejeti potrebne ukrepe.
2. Delodajalci bi lahko za izboljšanje zaščite in varnosti pri delu za osebje na vlakih in strojevodje izvedli naslednje ukrepe:
 - organizirali mešane ekipe v nočnih izmenah ali na geografskih območjih, ki so posebej tvegana;
 - uredili rezervirana parkirišča za delavke v nočnih izmenah in nosečnice (v pilotnih projektih);
 - popisali delovna mesta in preverili tveganja (v zvezi z nasiljem tretje osebe);
 - med ženskami izvedli raziskavo glede tveganj, ki so se pojavila;
 - sprejeli ukrepe za ureditev dobro osvetljenih parkirišč v bližini delovnega mesta;
 - zagotovili varnostno usposabljanje za zaposlene, zlasti ženske;
 - sprejeli ukrepe za ozaveščanje zaposlenih in tudi širše javnosti v zvezi z varnostjo železniških delavcev na vlakih in postajah.
3. V zvezi z rednimi zdravstvenimi pregledi za varnost pomembnega osebja in zdravstvenimi storitvami družb bi morali delodajalci izvesti celosten zdravstveni pristop, ki upošteva razlike in podobnosti med spoloma pri vedenju, povezanem z zdravjem, preventivi, simptomih, napredovanju bolezni, diagnozi in zdravljenju.

Področje politike 8: preprečevanje spolnega nadlegovanja in seksizma

1. Politiko proti spolnemu nadlegovanju in seksizmu bi bilo mogoče vključiti v širšo politiko dostojanstva na delovnem mestu/medsebojnega spoštovanja, ki bi morala vsebovati pravila o spoštljivih odnosih v delovnem kolektivu.
2. Obveščanje in ozaveščenost:
 - s politiko proti spolnemu nadlegovanju in drugemu neprimernemu ravnanju bi morale biti seznanjene vse poklicne skupine v železniškem sektorju na vseh ravneh, vključno z vodstvenimi delavci;
 - zaposleni bi se morali zavedati posledic neprimernega ravnanja;
 - za spodbujanje okolja brez spolnega nadlegovanja, nadlegovanja in seksizma za osebje in tudi za tretje osebe se priporoča, da se tudi stranke obvestijo (npr. prek družbenih medijev), da družba vprašanja spolnega nadlegovanja, nadlegovanja in seksizma jemlje resno in ima vzpostavljeno ustrezno politiko.

3. Osebe z vodstvenimi odgovornostmi bi morale:
 - ozaveščati o svojih odgovornostih na področju spolnega nadlegovanja, nadlegovanja in seksizma z usposabljanjem, obveščanjem, e-učenjem itd.;
 - s preventivnimi ukrepi in grožnjo s sankcijami zagotoviti, da se nadlegovanje ne zgodi;
 - biti odgovorne za zagotavljanje, da vsi zaposleni razumejo svoje vloge in odgovornosti ter poznajo pritožbene postopke;
 - pri obravnavi pritožbe zagotoviti pravično obravnavo vseh strani.

Priloga 2: Opredelitve pojmov

V nadaljevanju navedene opredelitve pojmov in koncepti družbam in socialnima partnerjema zagotavljajo smernice za izvajanje tega sporazuma.

Pozitivna diskriminacija

Ukrepi, usmerjeni na določeno skupino in namenjeni odpravi in preprečevanju diskriminacije ali izravnavi negativnih učinkov, ki izhajajo iz obstoječih odnosov, ravnanj in struktur.

S pozitivno diskriminacijo ali pozitivnimi ukrepi so mišljeni ukrepi, katerih namen je, da se spodbuja dostop pripadnikov določenih kategorij oseb, v tem primeru žensk, do pravic, ki so jim zagotovljene, in sicer v enakem obsegu kot pripadnikov drugih kategorij, v tem primeru moških.

V nekaterih primerih se diskriminacija pojavlja zaradi dejstva, da se enako pravilo uporablja za vse brez upoštevanja zadevnih razlik. Za odpravo in preprečitev takega položaja morajo vlade, delodajalci in ponudniki storitev zagotoviti sprejetje ukrepov za prilagoditev svojih pravil in praks tako, da se take razlike upoštevajo – torej morajo ukrepati in prilagoditi veljavne politike in ukrepe. V okviru ZN so ti označeni kot „posebni ukrepi“, v okviru prava EU pa kot „specifični ukrepi“ ali „pozitivni ukrepi“. Vlade lahko s sprejetjem posebnih ukrepov zagotovijo „dejansko enakost“, tj. enako uživanje priložnosti dostopa do ugodnosti, ki so v družbi na voljo, namesto le „formalne enakosti“. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Neposredna diskriminacija pomeni položaj, v katerem se oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se v primerljivem položaju obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola. (člen 3, stran 32 predloga direktive o preglednosti plačil)

Neposredna diskriminacija se zgodi, kadar različno obravnavanje izhaja neposredno in izrecno iz razlikovanja izključno na podlagi spola in značilnosti moških ali žensk, česar ni mogoče nepristransko upravičiti. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Posredna diskriminacija pomeni položaj, v katerem bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju ter so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. (člen 3, stran 32 predloga direktive o preglednosti plačil)

Neposredna diskriminacija

To je diskriminacija, pri kateri se oseba zaradi na primer biološkega in družbenega spola, starosti, državljanstva, rase, etnične pripadnosti, vere ali prepričanja, zdravstvenega stanja, invalidnosti, spolne usmerjenosti ali spolne identitete obravnava manj ugodno, kakor se v primerljivem položaju obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala druga oseba.

Manj ugodna obravnava ženske zaradi nosečnosti ali materinskega dopusta je neposredna diskriminacija žensk.

Posredna diskriminacija

To je diskriminacija, pri kateri bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.

Opolnomočenje žensk

Opolnomočenje žensk in deklet pomeni, da ženske in dekleta pridobijo moč in nadzor nad svojim življenjem. Vključuje ozaveščanje, krepitev samozavesti, razširitev izbire, večji dostop do virov in ukrepov za preoblikovanje struktur in institucij, ki krepijo in ohranjajo diskriminacijo in neenakost na podlagi spola, ter nadzor nad njimi. To pomeni, da za opolnomočenje ne zadostujejo le enake zmožnosti (kot sta izobrazba in zdravje) ter enak dostop do virov in priložnosti (kot sta zemlja in zaposlitev), ampak morajo imeti tudi sposobnost za uporabo teh pravic, zmožnosti, virov in priložnosti za strateške izbire in odločitve (kot je zagotovljeno z vodstvenimi priložnostmi in udeležbo v političnih institucijah). Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Enake možnosti za ženske in moške

Ta pojem pomeni, da ni ovir za gospodarsko, politično in družbeno udeležbo na podlagi biološkega in družbenega spola ter drugih značilnosti. Take ovire so pogosto posredne, težko jih je prepoznati, povzročajo in ohranjajo pa jih strukturni pojavi in družbena pravila, ki so se izkazali kot še posebno odporni na spremembe. Enake možnosti kot eden od ciljev enakosti spolov temeljijo na načelu, da je za odpravo globoko zakoreninjenih in vztrajnih neenakosti potrebna široka paleta strategij, aktivnosti in ukrepov. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Enako obravnavanje žensk in moških

Zagotavljanje neobstoja neposredne ali posredne diskriminacije na podlagi spola.

(Družbeni) spol

Družbene lastnosti in možnosti, povezane s tem, da je oseba ženska oziroma moški, in z odnosi med ženskami in moškimi in deklicami in dečki ter z odnosi med ženskami in odnosi med moškimi.

Enakost spolov

Enakost ne pomeni, da bodo ženske in moški postali enaki, ampak da pravice, odgovornosti in možnosti žensk in moških ne bodo odvisne od tega, ali se rodijo kot ženske ali moški. Enakost spolov pomeni, da se upoštevajo interesi, potrebe in prioritete tako žensk kot moških, s čimer se priznava raznolikost različnih skupin žensk in moških. Enakost spolov ni žensko vprašanje, ampak bi moralo zadevati in v celoti vključevati tako moške kot ženske. Enakost žensk in moških je vprašanje človekovih pravic in hkrati osnovni pogoj za trajnostni razvoj, osredotočen na človeka, in njegov pokazatelj.

Enakost spolov

To se nanaša na enake pravice, odgovornosti in možnosti za ženske in moške ter deklice in dečke. Enakost ne pomeni, da bodo ženske in moški postali enaki, ampak da pravice, odgovornosti in možnosti žensk in moških ne bodo odvisne od tega, ali se rodijo kot moški ali ženske. Enakost spolov pomeni, da se upoštevajo interesi, potrebe in prioritete tako žensk kot moških, s čimer se priznava raznolikost različnih skupin žensk in moških. Enakost spolov ni žensko vprašanje, ampak bi moralo zadevati in v celoti vključevati tako moške kot ženske. Enakost žensk in moških je vprašanje človekovih pravic in hkrati osnovni pogoj za trajnostni razvoj, osredotočen na človeka, in njegov pokazatelj. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Plačna vrzel med spoloma

Delež dohodkov moških, ki predstavlja razliko med povprečnim bruto urnim plačilom zaposlenih žensk in moških.

Bruto dohodki so plače, izplačane neposredno zaposlenemu, preden se odštejejo davek na dohodek in prispevki za socialno varnost.

V EU se plačna vrzel med spoloma uradno imenuje „neprilagojena plačna vrzel“, ker ne upošteva vseh dejavnikov, ki vplivajo na plačno vrzel med spoloma, kot so razlike v izobrazbi, izkušnje na trgu dela, opravljene ure, vrsta dela itd.

Stopnje prejemkov bi morale zagotavljati enake prejemke za moške in ženske za delo enake vrednosti. Mednarodna organizacija dela (MOD) (glej tudi plačna vrzel)

Enaki prejemki in enako plačilo – Pravica do enakih prejemkov za moške in ženske za delo enake vrednosti je splošno znana kot „enako plačilo“. V tem priročniku se izraza „enako plačilo“ in „enaki prejemki“ uporabljata kot medsebojno zamenljiva, čeprav imata v pravi včasih različna pomena, kar je obravnavano v delu 4.

Enaki prejemki in enakost plačila – Enaki prejemki za moške in ženske za delo enake vrednosti je načelo, katerega namen je doseči enakost plačila med moškimi in ženskami. Pri enakosti plačila gre za pravičnost pri plačilu. (glej del 4)

Prejemek je v Konvenciji št. 100 opredeljen kot plačilo ki obsega „običajno osnovno ali minimalno mezdo ali plačo ter vse dodatne prejemke v denarju ali v naravi, ki jih delodajalec delavcu neposredno ali posredno izplačuje na podlagi zaposlitve“. (Mednarodna organizacija dela, MOD)

Ozaveščanje o enakosti spolov

Namen tega postopka je pokazati, kako obstoječe vrednote in standardi vplivajo na našo sliko realnosti, ohranjajo stereotipe in podpirajo mehanizme, ki (vedno znova) ustvarjajo neenakosti. Gre za preizpraševanje vrednot in spolnih norm s pojasnjevanjem, kako te vplivajo na mnenja, ki se upoštevajo, in jih omejujejo ter na sprejemanje odločitev. Poleg tega je namen ozaveščanja spodbuditi splošno občutljivost za vprašanja spolov. *Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)*

Spolni stereotipi

To so vnaprej ustvarjena mnenja, po katerih se ženskam in moškim arbitrarno pripišejo lastnosti in vloge, ki jih določa in omejuje njihov spol.

Dodatne opombe in informacije

- Splošno

Spolna stereotipizacija lahko omejuje razvoj naravnih talentov in sposobnosti deklic in dečkov, žensk in moških ter njihove izobraževalne in poklicne izkušnje in priložnosti v življenju na splošno. Stereotipi o ženskah so posledica in hkrati tudi vzrok globoko zakoreninjenih stališč, vrednot, norm in predsodkov o ženskah. Z njimi se upravičujejo in ohranjajo zgodovinska razmerja premoči moških nad ženskami in tudi seksistična stališča, ki zavirajo napredovanje žensk. *Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)*

Spolna pristranskost

Pristranska dejanja ali miselnost, ki temeljijo na spolno pristranskem prepričanju, da ženske niso enakovredne moškim. *Evropski inštitut za enakost spolov (Eige)*

Implicitna pristranskost

Implicitna pristranskost pomeni, da imamo do ljudi določen odnos ali z njimi povezujemo stereotipe, ne da bi se tega zavedali. (Google)

Posredna diskriminacija

Posredna diskriminacija se zgodi, kadar so zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Pojem se osredotoča na učinek pravila ali prakse in upošteva vsakdanjo družbeno realnost.

Posredna diskriminacija obstaja, kadar se zakon, politika ali program ne zdi diskriminatoren, vendar ima diskriminatoren učinek, ko se izvaja. To se na primer lahko zgodi, kadar so ženske prikrajšane v

primerjavi z moškimi glede uživanja določene možnosti ali ugodnosti zaradi že obstoječih neenakosti. Uporaba spolno nevtralnega zakona lahko obstoječe neenakosti ohrani ali jih poslabša. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Spolna pristranskost

Spolna pristranskost se nanaša na načine, kako so nekatera delovna mesta ugodnejša ali manj ugodna glede na spol. Tovrstna pristranskost se lahko pojavi v kateri koli fazi programa enakosti plačil. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Vrzel med spoloma

Razkorak na katerem koli področju med ženskami in moškimi v smislu njihove ravni udeležbe, dostopa, pravic, prejemkov ali ugodnosti. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Ocena učinka na spol

Pregled predlogov politik, da se preveri, ali bodo imeli različne učinke na ženske in moške, in sicer z namenom, da se predlogi prilagodijo in zagotovi, da se izničijo diskriminatorni učinki in spodbuja enakost spolov.

To je predhodni postopek, ki bi ga bilo treba izvesti pred sprejetjem končne odločitve o predlogu politike. Zajema primerjavo in oceno obstoječega stanja in trendov v zvezi s pričakovanimi izidi, ki bodo posledica uvedbe predlagane politike, glede na merila, pomembna za spol. Z oceno učinka na spol se oceni učinek določenega predloga politike na ženske in moške ter na odnose med spoloma na splošno. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Kazalniki o položaju spolov

Kazalniki o položaju spolov se določijo za merjenje in primerjavo položaja žensk in moških skozi čas. Kazalniki o položaju spolov se lahko nanašajo na kvantitativne kazalnike (ki temeljijo na statističnih podatkih, razčlenjenih po spolu) ali na kvalitativne kazalnike (ki temeljijo na izkušnjah, stališčih, mnenjih in občutkih žensk in moških). Spolno občutljivi kazalniki omogočajo merjenje sprememb v odnosih med ženskami in moškimi glede na določeno področje politike, specifičen program ali dejavnost ali spremembe v statusu ali položaju žensk in moških. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Vključevanje vidika spola

Sistematično upoštevanje razlik med pogoji, položaji in potrebami žensk in moških v vseh politikah in ukrepih Skupnosti.

Vključevanje vidika spola je (re)organizacija, izboljšanje, razvoj in ocenjevanje postopkov politike, tako da akterji, ki običajno sodelujejo pri oblikovanju politik, vidik enakosti spolov vključijo v vse politike na vseh ravneh in v vseh fazah.

Vključevanje vidika spola je postopek ocenjevanja posledic vsakega načrtovanega ukrepa, vključno z zakonodajo, politikami ali programi, za ženske in moške, in sicer na vseh področjih in vseh ravneh. S tem postanejo pomisleki in izkušnje žensk in moških sestavni del oblikovanja, izvajanja, spremljanja in ocenjevanja politik in programov v vseh političnih, gospodarskih in družbenih sferah, tako da imajo lahko ženske in moški enake koristi, neenakosti pa se ne ohranjajo. Končni cilj je doseči enakost spolov. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Vključevanje vidika spola je (re)organizacija, izboljšanje, razvoj in ocenjevanje postopkov politike, tako da akterji, ki običajno sodelujejo pri oblikovanju politik, vidik enakosti spolov vključijo v vse politike na vseh ravneh in v vseh fazah. Glosar o enakosti spolov, Svet EU

Vidik spola

Analiza z vidika spola pomaga ugotoviti, ali predlog enakovredno upošteva potrebe žensk in moških ter jih izpolnjuje. Na njeni podlagi lahko oblikovalci politik te pripravijo z razumevanjem socialno-ekonomske realnosti žensk in moških, politike pa lahko tako upoštevajo razlike (med spoloma).

Vidik spola je instrument za približevanje realnosti s preizpraševanjem razmerij moči med moškimi in ženskami ter družbenih odnosov na splošno. Je konceptualni okvir, metodologija za razlago in instrument za kritično analizo, ki usmerja odločitve, razširja in spreminja mnenja ter nam omogoča preoblikovanje pojmov, temeljit pregled stališč in opredelitev spolnih predsodkov in pogojevanj, za poznejšo obravnavo njihove revizije in spremembe z dialogom. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Spolna segregacija

Spolna segregacija se kaže v razlikah v vzorcih zastopanosti žensk in moških na trgu dela, v javnem in političnem življenju, neplačanem delu v gospodinjstvu in skrbstvenem delu ter v izbiri izobraževanja mladih žensk in moških. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Statistični podatki po spolu

Statistični podatki, ki ustrezno odražajo razlike in neenakosti v položaju žensk in moških na vseh področjih življenja. Statistične podatke po spolu opredeljuje vsota naslednjih značilnosti: (a) podatki se zbirajo in predstavijo razčlenjeni po spolu kot primarna in celovita klasifikacija, (b) podatki odražajo vprašanja spolov, (c) podatki temeljijo na pojmih in opredelitvah, ki ustrezno odražajo raznolikost žensk in moških ter zajemajo vse vidike njihovega življenja, ter (d) metode zbiranja podatkov upoštevajo stereotipe ter družbene in kulturne dejavnike, ki lahko spodbudijo spolne predsodke. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Spolni stereotipi

Spolni stereotipi so vnaprej ustvarjena mnenja, po katerih se moškim in ženskam arbitrarno pripišejo lastnosti in vloge, ki jih določa in omejuje njihov spol. Spolna stereotipizacija lahko omejuje razvoj naravnih talentov in sposobnosti dečkov in deklic, žensk in moških, njihove izobraževalne in poklicne izkušnje in priložnosti v življenju na splošno. Stereotipi o ženskah so posledica in hkrati tudi vzrok

globoko zakoreninjenih stališč, vrednot, norm in predsodkov o ženskah. Z njimi se upravičujejo in ohranjajo zgodovinska razmerja premoči moških nad ženskami in tudi seksistična stališča, ki zavirajo napredovanje žensk. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Spolno občutljivo spremljanje

Redno spremljanje, ki se izvede med izvajanjem politike ali programa. Vključuje zbiranje podatkov in informacij na podlagi opredeljenih kazalnikov, da se preveri, ali se cilji in ukrepi dosegajo. Spolno občutljivo spremljanje omogoča čimprejšnjo opredelitev in obravnavo vrzeli in težav, tako da se lahko izvedejo potrebne spremembe za doseganje načrtovanega. Upoštevati je mogoče tudi spolno specifično spremljanje, tj. spremljanje, osredotočeno na pristop v smeri uresničevanja enakosti spolov. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Metoda za vrednotenje delovnih mest

Metoda, s katero se na podlagi štirih različnih dejavnikov merijo značilnosti delovnih mest v podjetju, s ciljem ugotoviti njihovo relativno vrednost.

Večplastna diskriminacija

Določene skupine žensk so zaradi kombinacije spola in drugih dejavnikov, kot je njihova rasa, barva kože, jezik, vera, politično ali drugo prepričanje, narodnost ali socialni izvor, pripadnost narodni manjšini, premoženje, rojstvo ali kakšne druge okoliščine, v še posebno ranljivem položaju. Poleg diskriminacije na podlagi spola so te ženske pogosto hkrati tudi žrtve ene ali več drugih oblik diskriminacije. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Plačna vrzel pomeni razliko v povprečnih ravneh plačila med ženskami in moškimi, zaposlenimi pri delodajalcu, izraženo kot odstotni delež povprečne ravni plačila moških. (člen 3, stran 32 predloga direktive o preglednosti plačil)

Starševski dopust

Dopust, odobren kateremu koli od staršev za nego otroka.

Navadno sledi obdobju materinskega dopusta, do katerega je načeloma upravičena le mati. Namen starševskega dopusta je olajšati usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja, zaradi česar je pomembno povezan z enakostjo spolov. (glej tudi usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja)

Zaposlitev s krajšim delovnim časom

Zaposlitev, pri kateri delavec dela manj ur od običajnega števila delovnih ur pri zaposlitvi za polni delovni čas.

Delovne ure pri zaposlitvi za polni delovni čas se lahko izračunajo na primer na dan, teden, mesec ali celo leto ali na podlagi povprečnega obdobja zaposlitve.

Oblike zaposlitve s krajšim delovnim časom se močno razlikujejo, in sicer ne le z vidika števila opravljenih delovnih ur, ampak tudi z vidika porazdelitve v delovnem dnevu, tednu, mesecu in letu. (Mednarodna organizacija dela, MOD)

Tradicije v različnih državah se razlikujejo glede na to, kako se na zaposlitev s krajšim delovnim časom gleda nasploh in kako nanjo gledajo socialni partnerji. Zaposlitev s krajšim delovnim časom se lahko razume kot končni produkt, ki zrcali tradicionalne vloge spolov, s poudarkom na slabostih zaposlitve s krajšim delovnim časom z vidika plačila, napredovanja, pokojninskih pravic itd. Po drugi strani pa se lahko nanjo gleda kot na instrument za povečanje udeležbe žensk na trgu dela in s tem za, vsaj v določenem obsegu, njihovo ekonomsko neodvisnost.

Osebna varovalna oprema

Osebna varovalna oprema je oprema, s katero se čim bolj zmanjša izpostavljenost različnim nevarnostim. Med osebno varovalno opremo spadajo predmeti, kot so rokavice, zaščita za stopala in oči, izdelki za zaščito sluha (čepi za ušesa, glušniki), čelade, dihalne maske in kombinezoni. (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA))

Delodajalci morajo zaposlenim zagotoviti osebno varovalno opremo in poskrbeti za njeno uporabo.

Za delavke mora biti osebna varovalna oprema prilagojena ženskemu telesu.

(Biološki) spol

Spol se nanaša na biološke lastnosti, ki človeka opredeljujejo kot žensko ali moškega. Ti skupki bioloških lastnosti se medsebojno ne izključujejo, saj obstajajo posamezniki, ki imajo oboje lastnosti, vendar se zaradi teh lastnosti ljudje navadno delijo na moške in ženske. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Statistični podatki, razčlenjeni po spolu

Statistični podatki, razčlenjeni po spolu, so podatki, zbrani in prikazani v tabelah ločeno za ženske in moške. Omogočajo merjenje razlik med ženskami in moškimi v zvezi z različnimi družbenimi in ekonomskimi razsežnostmi ter so ena od zahtev pri pridobivanju statistike po spolu. Podatki po spolu pa na primer ne zagotavljajo, da pojmi, opredelitve in metode, uporabljeni pri pripravi podatkov, odražajo vloge, odnose in neenakosti spolov v družbi, zato zbiranje podatkov, razčlenjenih po spolu, predstavlja le eno od značilnosti statistike po spolu. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Seksizem

Domneva, mnenje ali prepričanje, da je en spol več vreden kot drugi, ki se pogosto izraža v okviru tradicionalne stereotipizacije družbenih vlog na podlagi spola, pri čemer so pripadniki domnevno manjvrednega spola posledično diskriminirani. Glosar o enakosti spolov, Svet EU

Spolno nadlegovanje

Člen 40 Istanbulske konvencije: „vsaka oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega spolnega dejanja z namenom ali posledico prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.“ Glosar o enakosti spolov, Svet EU

Specifični ukrepi

Ukrepi, usmerjeni na določeno skupino in namenjeni odpravi in preprečevanju diskriminacije ali izravnavi negativnih učinkov, ki izhajajo iz obstoječih odnosov, ravnanj in struktur.

Ukrepi, katerih namen je, da se spodbuja dostop pripadnikov določenih kategorij oseb, v tem primeru žensk, do pravic, ki so jim zagotovljene, in sicer v enakem obsegu kot pripadnikov drugih kategorij, v tem primeru moških. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Pojem „usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja“ se ne nanaša le na oskrbo vzdrževanih sorodnikov, ampak tudi na „prostočasne“ odgovornosti ali pomembne življenjske prioritete. Ureditve dela bi morale biti dovolj prožne, da se tako delavcem kot delavkam omogočita vključevanje v dejavnosti vseživljenjskega učenja ter nadaljnji poklicni in osebni razvoj, kar pa ni nujno neposredno povezano z njihovo zaposlitvijo.

Vendar je za namene Konvencije in obveznosti držav na tem precej nedoločenem področju ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem ključno za načelo in cilje spodbujanja enakih možnosti. Vprašanja, povezana z izboljšanjem poklicnih možnosti, vseživljenjskim učenjem ter drugimi dejavnostmi v zvezi z osebnostnim in poklicnim razvojem, veljajo za manj pomembna od cilja spodbujanja bolj enakomerne delitve obveznosti v družini, gospodinjstvu in tudi na delovnem mestu med moškimi in ženskami. Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)

DIREKTIVA (EU) 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev, člen 3:

- (a) „**očetovski dopust**“ pomeni dopust, ki ga očetje ali, kadar in kolikor je to priznано z nacionalnim pravom, enakovredni drugi starši, uveljavljajo ob rojstvu otroka z namenom zagotavljanja oskrbe;
- (b) „**starševski dopust**“ pomeni dopust za starše v primeru rojstva ali posvojitve otroka zaradi oskrbe tega otroka;
- (c) „**oskrbovalski dopust**“ pomeni dopust za delavce, da bi zagotovili osebno oskrbo ali podporo sorodniku ali osebi, živeči v istem gospodinjstvu kot delavec, ki potrebuje znatnejšo oskrbo ali podporo zaradi resnih zdravstvenih razlogov, kakor to opredeli vsaka država članica;
- (d) „**oskrbovalec**“ pomeni delavca, ki zagotavlja osebno oskrbo ali podporo sorodniku ali osebi, živeči v istem gospodinjstvu kot delavec, ki potrebuje znatnejšo oskrbo ali podporo zaradi resnih zdravstvenih razlogov, kakor to opredeli vsaka država članica;
- (e) „**sorodnik**“ pomeni delavčevega sina, hčer, mater, očeta, zakonca ali, kadar so taka partnerstva priznana z nacionalnim pravom, partnerja v partnerski skupnosti;

(f) „**prožne ureditve dela**“ pomeni možnost za delavce, da prilagodijo svoje razporeditve delovnega časa, vključno z ureditvami glede dela na daljavo, gibljivim delovnim časom ali skrajšanjem delovnega časa.