

Avtal mellan europeiska arbetsmarknadsparter om kvinnor i järnvägssektorn som ingåtts av Europeiska järnväggemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen

den 5 november 2021

Ingress

Inom ramen för den europeiska branschvisa dialogkommittén har Europeiska järnväggemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen varit verksamma sedan 2004/2005. De arbetar för att främja en bättre representation och integrering av kvinnor i sin sektor genom olika studier och gemensamma rekommendationer. Sedan 2012 har arbetsmarknadsparterna Europeiska järnväggemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen regelbundet publicerat årsrapporter om kvinnor som arbetar inom järnvägssektorn (*WiR – Women in Rail*), med analys av tolv indikatorer för att följa de framsteg som gjorts i frågan. Resultatet av dessa rapporter visade att insatserna för att öka kvinnors närvaro och jämställdhet inom järnvägssektorn behöver stärkas. Inom ramen för sitt arbetsprogram för social dialog 2018/2019 beslutade Europeiska järnväggemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen att inleda förhandlingar om ett bindande och självständigt avtal i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget¹ om främjande av jämställdhet och mångfald mellan könen i järnvägssektorn.

Detta bindande och självständiga europeiska avtal motsvarar EU:s mål och utmaningar. Faktum är att en jämställdhetsunion är en av de viktigaste prioriteringarna för Ursula von der Leyen-kommissionen. Detta belyses genom ett förslag till ny antidiskrimineringslagstiftning och jämställdhetsstrategin för 2020–2025. Denna strategi innefattar en rad viktiga åtgärder, bland annat att stoppa det könsrelaterade våldet (inklusive sexuella trakasserier), säkerställa jämlikt deltagande och lika möjligheter på arbetsmarknaden (inklusive lika lön) och uppnå en jämn könsfördelning inom beslutsfattandet, t.ex. i bolagsstyrelser. För att EU:s bestämmelser om balans mellan arbete och privatliv för kvinnor och män ska fungera i praktiken kräver jämställdhetsstrategin även att konkreta åtgärder vidtas för att se till att medlemsstaterna införlivar och genomför bestämmelserna. Europeiska järnväggemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen anslöt sig dessutom till "Kvinnor och transporter – EU-plattform för förändring", som lanserades av EU:s kommissionsledamot med ansvar för transport 2017 i syfte att hitta sätt att öka antalet kvinnor i transportsektorn.

En jämnare könsbalans berikar och ger bättre resultat. Den bidrar till bättre arbetsvillkor för alla och ett respektfullt klimat bland de anställda. Att locka fler kvinnor till järnvägssektorn och få dem att stanna kvar är viktigt av en rad olika skäl, närmare bestämt följande:

- Den demografiska utvecklingen inom järnvägssektorn är ett problem, och företagen inser att de inte bör gå miste om arbetskraft – mot bakgrund av att kvinnor representerar hälften av befolkningen.
- Kvinnor som arbetar på mansdominerade arbetsplatser löper större risk att drabbas av diskriminering, sexuella trakasserier och olämpligt beteende. Ett företag med en jämnare könsfördelning bidrar till en mer respektfull företags- och arbetskultur.

¹ Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (*EUF-fördraget*).

- Förbättringar av arbetsplatser ur ett kvinnligt perspektiv, såsom tillhandahållande av tillräckliga och lämpliga sanitära inrättningar för stationär och mobil personal eller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt en bättre balans mellan arbete och privatliv för att få kvinnor att stanna i sektorn. Detta gäller också säkerställande av lika lön, t.ex. genom utvecklingen av könsneutrala arbetsvärderingssystem.
- Ökad automatisering och digitalisering inom järnvägssektorn leder till nya arbetstillfällen som är mer attraktiva, särskilt för kvinnor inom transportsektorn, men även för män. I framtiden är det viktigt att se till att mångfalden garanteras, särskilt inom it-baserade innovationsjobb och it-produktutveckling.
- Inom den fortsatt mansdominerade järnvägsbranschen är en av de viktigaste bidragande faktorerna till löneskillnaderna mellan könen den horisontella segregationen, som bland annat kännetecknas av få kvinnor i ingenjörsyrken och andra tekniska yrken. Genom att locka kvinnor som är utbildade inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik kan man dessutom minska kompetenslyftan för företag, öka antalet sysselsatta kvinnor och deras produktivitet och därmed minska den könsgrundade segregationen på arbetsmarknaden.
- Genom att öka kvinnors deltagande i arbetskraften och matcha deras utbildningsprofiler med tillgängliga arbetstillfällen inom branschen kan järnvägsföretagen dra nytta av innovationskraft och de bästa tillgängliga talangerna, särskilt med tanke på att kvinnor ofta har bättre utbildningsresultat än män och en högre genomsnittlig utbildningsnivå i de flesta EU-länder.
- Alla tillgängliga studier (t.ex. från Harvard, McKinsey, BCG och Ernst & Young) visar att blandade grupper bestående av minst 30 % av det underrepresenterade könet har betydligt bättre problemlösningsförmåga och innovationskraft – dvs. arbetar mer produktivt – än homogena grupper. När den underrepresenterade gruppen utgör minst en tredjedel av arbetskraften har den tillräckligt med självförtroende för att främja idéer och göra sin röst hörd.
- Det ligger i järnvägsföretagens intresse att införa en jämnare könsfördelning i arbetskraften och att sörja för en lämplig representation av kvinnor i alla yrkesgrupper och på alla ledningsnivåer.

Europeiska järnvägsgemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen är övertygade om att stereotyper i arbetskulturen, diskriminering, (sexuella) trakasserier och olämpligt beteende hindrar kvinnor från att söka anställning eller stanna kvar hos järnvägsföretagen. Genom detta självständiga avtal avser de locka fler kvinnor till järnvägssektorn och skapa de rätta ramvillkoren för att få kvinnor att stanna kvar hos företagen och inom sektorn. Parterna åtar sig att verka för ökad jämställdhet och mångfald mellan könen i järnvägssektorn. Jämställdhet och mångfald mellan könen är områden som såväl företag som fackföreningar måste fokusera på.

Genom att välja detta instrument, dvs. ett självständigt avtal i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget, vill Europeiska järnvägsgemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen göra bestämmelserna i detta avtal bindande. I och med undertecknandet av detta avtal kommer de att aktivt främja avtalet och se till att deras medlemmar vidtar åtgärder på företagsnivå för att genomföra det i alla dess delar. De överlåter samtidigt åt medlemmarna i Europeiska järnvägsgemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen att anpassa det konkreta genomförandet till sina respektive situationer, arbetsmarknadsmodeller och rättsliga förhållanden.

Europeiska järnvägsgemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen kommer att göra allt de kan för att främja avtalet och dess innehåll inom järnvägssektorn och för att genomföra det på respektive företag.

De båda parterna, som har ingått detta avtal efter en lång förhandlingsperiod, kommer naturligtvis också att främja och genomföra avtalets principer och värden i sina organisationer och bland sina medlemmar.

Artikel 1: Avtalets syfte

Syftet med detta självständiga avtal är att

- locka fler kvinnor till järnvägssektorn, särskilt inom områden där kvinnor är klart underrepresenterade,
- öka mångfalden mellan könen inom järnvägssektorn och avskaffa könssegregering i arbetslivet,
- skapa en attraktiv arbetsmiljö så att järnvägsföretagen och järnvägssektorn framstår som attraktiva arbetsgivare för kvinnor och får dem att vilja stanna kvar på lång sikt,
- skapa en arbetsmiljö utan stereotypt tänkande och mansdominerad kultur för att få kvinnor att stanna kvar hos järnvägsföretagen och i järnvägssektorn,
- undanröja könsdiskriminering,
- säkerställa lika möjligheter för kvinnor och män i järnvägssektorn på alla nivåer och inom alla områden,
- uppnå jämställdhet.

Artikel 2: Tillämpningsområde

De undertecknande parterna i detta självständiga avtal är de europeiska arbetsmarknadsparterna inom järnvägssektorn, Europeiska järnvägs gemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen.

Detta avtal omfattar alla som är anställda inom järnvägssektorn vid ett företag eller en företagsgrupp med anknytning till Europeiska järnvägs gemenskapen.

I detta avtal fastställs miniminormer. Järnvägsföretagen uppmanas att gå längre än gällande normer och införa ytterligare åtgärder för att uppnå jämställdhet inom järnvägssektorn.

Andra organisationer och företag uppmanas att tillämpa bestämmelserna i detta avtal för att öka jämställdheten och mångfalden inom hela järnvägssektorn.

Artikel 3: Definitioner

Följande definitioner och begrepp ger en vägledning för företag och arbetsmarknadens parter i genomförandet av detta avtal. De beskrivs i bilaga 2:

Positiv särbehandling, direkt diskriminering, indirekt diskriminering, kvinnors egenmakt, likabehandling av kvinnor och män, insatser för att öka medvetenheten om jämställdhetsfrågor, könsrelaterat bias, jämställdhet, jämställdhetsindikatorer, jämställdhetsintegrering, löneskillnader mellan könen, könsuppdelad statistik, könssegregering, könsstereotyper, genusmedveten uppföljning, förutfattade meningar, arbetsvärderingsmetod, multipel diskriminering, löneskillnader, pappa-, mamma- och föräldraledighet, deltidsanställning, personlig skyddsutrustning, kön,

könsuppdelad statistik, sexism, sexuella trakasserier, specifika åtgärder, balans mellan arbete och privatliv.

Artikel 4: Principer

Jämställdhet och mångfald bygger på principerna om icke-diskriminering (frånvaro av direkt och indirekt diskriminering), likabehandling och lika möjligheter.

För att respektera dessa principer anser de undertecknande parterna att det är nödvändigt att förebygga och bekämpa alla former av diskriminering.

Artikel 5: Jämställdhets- och mångfaldspolicy (policyområden med principer och åtgärder)

5.1 Senast 24 månader efter undertecknandet av detta avtal ska alla företag inom Europeiska järnvägsgemenskapen fastställa och genomföra en jämställdhets- och mångfaldspolicy, med beaktande av artikel 6 c och d i detta avtal. Företagen bör fastställa denna policy inom de första tolv månaderna från undertecknandet. Policyn bör återspegla de principer och åtgärder som fastställs inom följande policyområden:

- Policyområde 1: Övergripande jämställdhetspolicy
- Policyområde 2: Mål för jämn könsfördelning
- Policyområde 3: Rekrytering
- Policyområde 4: Balans mellan arbete och privatliv
- Policyområde 5: Karriärutveckling
- Policyområde 6: Lika lön och löneskillnader mellan könen
- Policyområde 7: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och arbetsmiljö
- Policyområde 8: Förebyggande av sexuella trakasserier och sexism

5.2 De åtgärder som anges i denna artikel är obligatoriska ("ska") för företagen och måste genomföras. De åtgärder som anges i bilaga 1 till detta avtal rekommenderas starkt ("bör") eller anges som alternativ/möjligheter som företag kan besluta att tillämpa ("kan").

5.3 Följande principer och åtgärder inom dessa åtta policyområden måste genomföras:

Policyområde 1: Övergripande jämställdhetspolicy

Princip

Jämställdhet är ett grundläggande värde och mål för EU. För att uppnå jämställdhet på arbetsplatsen ska företagen följa principerna om icke-diskriminering, likabehandling och lika möjligheter. Direkt eller indirekt diskriminering är inte tillåten.

Åtgärder

1. Jämställdhet ska ingå i företagets policy, vision och mål.
Företagen måste åta sig att följa principer och åtgärder som ska tillämpas i deras organisation.

2. Företagen ska utarbeta, genomföra och följa upp en jämställdhetspolicy enligt en top-down-strategi som ska stödjas av företagsledningen. Målet är att förändra arbetskulturen så att den blir fri från könsstereotyper.
3. Företagen ska anta ett policydokument med företagets värderingar i fråga om jämlikhet och hur de kommer att omsättas i praktiken i de respektive organisationerna. Dokumentet kan utformas som ett strategidokument, ett policydokument, en resolution, en etisk kod eller något annat relevant dokument.

De viktigaste inslagen i detta dokument ska vara

- a. företagets jämställdhetsvision, t.ex. målet att uppmuntra och värdesätta jämställdhet och lika möjligheter för alla samt göra arbetskulturen fri från könsstereotyper,
 - b. ett åtagande att säkerställa jämlikhet för all personal och sammanhängande åtgärder för att genomföra företagets vision,
 - c. ett uttalande om företagets åtagande att bekämpa sexuella trakasserier, trakasserier och sexism, inklusive åtgärder för att åstadkomma detta,
 - d. en kommunikationsstrategi för att nå ut med policyn till alla anställda och alla förvaltningsnivåer,
 - e. uppföljning och utvärdering av jämställdhetspolicyn.
4. Dessutom måste en jämställdhetsstrategi fastställas under ansvar av företagsledningen. Strategin ska omfatta
 - mål,
 - tidsplan,
 - åtgärder,
 - ansvarsfördelning,
 - uppföljning och utvärdering,
 - rapportering.

Med undantag för de bindande åtgärderna kommer företaget att välja ut delar av strategin, i överensstämmelse med företagets jämställdhetspolicy.

Ytterligare åtgärder anges i bilaga 1.

Policyområde 2: Mål för jämn könsfördelning

Princip

Att uppnå en jämnare könsfördelning bland arbetstagarna och i företagsledningen, samt få till en lämplig representation av kvinnor i företagsstyrelser, är en förutsättning för att avhjälpa obalanser mellan könen i syfte att utnyttja alla möjligheter till en blandad personalstyrka inom järnvägssektorn.

Åtgärder

1. Företagen ska sträva efter en jämnare könsfördelning, bland annat genom att öka andelen anställda av det underrepresenterade könet när det råder en kraftig obalans.
2. För att uppnå en jämn könsfördelning i den totala arbetskraften och/eller i särskilda yrkeskategorier bör företagen identifiera de främsta hindren och vidta lämpliga åtgärder.

Ytterligare åtgärder anges i bilaga 1.

Policyområde 3: Rekrytering

Princip

För att locka kvinnor att söka arbete eller en karriär inom järnvägssektorn måste företagen rikta sig direkt till kvinnor under hela kommunikations- och rekryteringsprocessen, även i arbetsbeskrivningen.

Åtgärder

1. Arbetsgivarna ska i all företagskommunikation – på sina webbplatser, i tidskrifter, på sociala medier osv. – använda ett inkluderande och genusmedvetet språk baserat på principen om icke-diskriminering. De ska formulera platsannonser på ett sådant sätt att de tilltalar kvinnor, bland annat när det gäller valet av bilder.
2. Rekryterarna ska genomföra anställningsintervjuer på ett icke-diskriminerande sätt och ska därför genomgå regelbunden utbildning för att öka medvetenheten och kompetensen på detta område.
3. Företagen ska se över beskrivningen av yrkesprofiler för att avskaffa kriterier baserade på könsstereotyper samt inrätta ett förfarande för att säkerställa att nya yrkesprofiler är inkluderande.
4. För att locka potentiella kvinnliga sökande, unga kvinnor samt kvinnliga studenter och praktikanter till järnvägssektorn bör företagen vidta en rad ytterligare åtgärder, som kampanjer och initiativ på skolor och universitet, för att synliggöra järnvägsyrken – och särskilt tekniska yrken – för kvinnor.

Policyområde 4: Balans mellan arbetse och privatliv

Princip

Möjligheten att förena arbete och privatliv är avgörande för att man ska kunna locka till sig och behålla kvinnor inom järnvägssektorn. Såväl flexibla arbetsformer som mamma-, pappa- och föräldraledighet samt ledighet för vård av anhörig kan avsevärt förbättra de anställdas balans mellan arbete och privatliv. Dessa möjligheter bör vara tillgängliga för alla anställda och för alla typer av yrken.

Åtgärder

1. Arbetsgivarna bör möjliggöra flexibla arbetsformer utifrån den anställdes individuella behov. De bör se till att flexibla arbetsformer även finns tillgängliga för arbetstagare inom operativa yrken (dvs. anställda som arbetar skift och alternerar).
2. Hänsyn ska tas till de befintliga rättsliga bestämmelserna, såsom direktiv 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, särskilt artikel 9.
3. Företagen ska säkerställa att flexibla arbetsformer inte inverkar negativt på utvecklingen av yrkes- och arbetsrelaterad kompetens.

Ytterligare åtgärder anges i bilaga 1.

Policyområde 5: Karriärutveckling

Princip

Kvinnor är fortfarande underrepresenterade i järnvägssektorn. De åtgärder som hittills vidtagits måste därför intensifieras för att främja och stödja befordran av kvinnor och kvinnors karriärutveckling på alla nivåer.

Åtgärder

1. Vid intern befordran ska företagen tillämpa samma principer om icke-diskriminering som vid extern rekrytering.
2. Företagen måste säkerställa lika tillgång för kvinnor till alla utvecklings- och kvalificeringsåtgärder och till alla nivåer, däribland ledande positioner. Detta gäller även kvinnor som inte arbetar heltid.
3. Företagen måste basera sitt utvärderingssystem för karriärutveckling på könsneutrala indikatorer och ta hänsyn till arbetets kvalitet och resultat.
4. Företag ska på slutlistan för varje ledande tjänst ha med minst en kvinna som potentiell kandidat. Ett undantag är endast möjligt om alla rimliga och konkreta ansträngningar har gjorts för att identifiera den rätta kvinnan för tjänsten.
5. Alla anställda måste informeras om att en högre tjänst ska tillsättas och att även de kan söka. Personalavdelningen ska aktivt informera kvinnor om dessa möjligheter och uppmuntra kvinnor att utnyttja dem.

Ytterligare åtgärder anges i bilaga 1.

Policyområde 6: Lika lön och löneskillnader mellan könen

Princip

Rätten till lika lön för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete är en av EU:s grundläggande principer som stadfästas i Romfördraget och måste genomföras. En förutsättning för ett effektivt genomförande av denna rätt till lika lön är att se till att alla anställda har insyn i företagets ersättningspolicy.

Åtgärder

1. Företag får inte diskriminera på grund av kön när det gäller lönenivåer, löneökningar och tilldelning av bonusar.

Företagen bör därför

- omvärdera sin ersättningspolicy (hur ofta beror bland annat på företagets storlek och resurser) och däri inkludera aspekter som icke-diskriminering och jämställdhet,
 - bedöma och jämföra värdet av arbetet utifrån objektiva kriterier som utbildnings- och yrkeskrav, färdigheter, ansträngningar och ansvar, utfört arbete och typen av uppgifter för att förhindra, spåra och komma åt lönediskriminering som kan bero på könsrelaterad lönesättning.
2. Arbetsgivarna ska följa lönenivån för män och kvinnor i jämförbara positioner.

Ytterligare åtgärder anges i bilaga 1.

Policyområde 7: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och arbetsmiljö

Princip

Företagens förebyggande policyer för att säkerställa hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och en trygg och säker arbetsmiljö behöver även ett jämställdhetsperspektiv för att ta hänsyn till kvinnors specifika behov. Detta bidrar till att få kvinnor att stanna kvar i järnvägssektorn.

Åtgärder

1. Företagen ska tillhandahålla personlig skyddsutrustning med bästa möjliga passform (olika breda storlekar som passar kvinnor) för alla kön, med hänsyn till kvinnors särdrag, för de verksamheter och de kategorier av arbetstagare för vilka personlig skyddsutrustning är nödvändig. Den personliga skyddsutrustningen ska vara konstruerad och tillverkad på ett sådant sätt att det är enkelt att hitta en korrekt position/användning, med en särskild könsanpassad utformning för att passa alla anställdas kroppsbyggnad.
2. När det gäller sanitära inrättningar i byggnader ska normer för integritetsskydd och säkerhet garanteras med hänsyn till mäns och kvinnors perspektiv, och företagen ska kontrollera integritets- och säkerhetsnivån. Företagen ska inse att frågan är viktig.
3. Utöver de allmänna skyldigheterna avseende hälsa och säkerhet och arbetstagarnas trygghet ska arbetsgivarna tillhandahålla lämpliga säkerhets- och skyddsvillkor för kvinnor som arbetar på tåg, med särskilt fokus på sena kvällar och nätter, om möjligt.

Ytterligare åtgärder anges i bilaga 1.

Policyområde 8: Förebyggande av sexuella trakasserier och sexism

Princip

Trygghet och ömsesidig respekt är avgörande för att arbetstagarna ska må bra och i förlängningen prestera väl i arbetet. Beteenden med anknytning till trakasserier, sexuella trakasserier och sexism förödmjucar, försämrar eller skadar en persons välbefinnande, värde eller värdighet. Det är oacceptabelt och kan inverka negativt på kvaliteten på det arbete som ska utföras. Den här typen av beteende har dessutom en verklig ekonomisk effekt i form av frånvaro, personalomsättning och de anställdas välbefinnande. Trakasserier ska betraktas som diskriminering.

Alla människor har rätt att behandlas med värdighet och respekt, och därför ska åtgärder vidtas för att förhindra och bekämpa sexuella trakasserier och sexism.

Åtgärder

1. En policy mot sexuella trakasserier, trakasserier och sexism ska införas. I en sådan policy bör det
 - tydligt anges vad som betraktas som olämpligt beteende på en gemensam arbetsplats,
 - förklaras att ett sådant beteende under vissa omständigheter kan vara olagligt,
 - anges att man bör avhålla sig från alla former av olämpligt beteende, som annars kommer att medföra konsekvenser, och att sådant beteende inte kommer att tillåtas eller tolereras,
 - föreskrivas tydliga, proportionerliga/gradvisa och korrekt tillämpade disciplinära förfaranden.
2. Personer i ledande ställning är skyldiga att genomföra policyn och vidta korrigerande åtgärder i sina organisationer. Dessa personer behöver föregå med gott exempel för att ge dem legitimitet. De spelar en avgörande roll för att förebygga och beivra sexuella trakasserier och annat olämpligt beteende.
3. Framstegen vad gäller policyns genomförande och effektivitet måste ses över och följas upp.
4. Företagen ska reagera snabbt på eventuella trakasserier och föreslå åtgärder för att lösa/ta itu med problemen.
5. För att skydda utsatta personer som rapporterar om en händelse måste de beviljas anonymitetsskydd för att undvika diskriminerande åtgärder.

Ytterligare åtgärder anges i bilaga 1.

Artikel 6: Principer för att utarbeta och genomföra företagens jämställdhetspolicy

Utarbetandet av företagets jämställdhets- och mångfaldspolicy samt genomförandet av åtgärderna måste följa och anpassas till följande principer:

- a) Undvika överlappningar och dubbelarbete: Om en åtgärd enligt artikel 5 redan genomförts inom ramen för ett företags jämställdhets- och mångfaldspolicy anses den vara förenlig med detta avtal.
- b) Om åtgärderna, särskilt på området balans mellan arbete och privatliv, påverkar företagets organisatoriska och operativa behov vad gäller tjänsternas regelbundenhet, säkerhet och trygghet bör företagets behov vägas mot de anställdas behov, när det gäller operativa yrken.
- c) Utarbetandet och genomförandet av policyerna och åtgärderna i detta avtal är föremål för social dialog på företagen, och fackföreningar måste involveras.
- d) Vid utarbetandet och genomförandet beaktas de rättsliga bestämmelserna och arbetsmarknadsmodellerna i varje land/på varje företag med olika instrument för formellt utbyte mellan arbetsmarknadsparterna, inklusive förhandlingar om kollektivavtal.

Artikel 7: Rapportering

De undertecknande parterna enas om att följa upp de åtgärder som företagen genomför och att varje år utbyta uppgifter som underlag för en europeisk rapport (*WiR-rapporten*)² som kommer att utarbetas vartannat år.

I WiR-rapporten kommer siffrorna (som tillhandahålls av företagen och är uppdelade efter kön) att analyseras och därefter görs en ny bedömning, som utgår från rapporten, av strategierna och policyerna i detta avtal.

I WiR-rapporten beaktas både kvalitativa aspekter (t.ex. åtgärder för att utveckla mångfald mellan könen och jämställdhet samt deras effektivitet, svårigheter med genomförandet och exempel på god praxis) och kvantitativa aspekter (t.ex. könsuppdelad statistik i olika frågor som omfattas av de policyområden som nämns i artikel 5 och i bilaga 1) som företagen måste införa.

Arbetsmarknadsparterna Europeiska järnvägs gemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen kommer gemensamt att undersöka de europeiska finansieringsmöjligheter som krävs för att utarbeta WiR-rapporten (baserat på genomförandet av WiR-avtalet) med stöd från kommissionens generaldirektorat för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, både när det gäller att välja rätt budgetpost som en viktig källa för att utveckla deras gemensamma åtgärder och att lämna in den relaterade ansökan.

Artikel 8: Omprövning av företagets policyer

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>.

Företagen ska regelbundet ompröva sin jämställdhets- och mångfaldspolicy, åtminstone vartannat år, enligt ett förfarande för uppföljning, utvärdering och rapportering. Den rapportering som avses i artikel 7 är ett minimikrav.

Artikel 9: Omprövning av detta avtal

Två år efter undertecknandet av detta avtal kommer de europeiska arbetsmarknadsparterna att bedöma de obligatoriska bestämmelserna i artikel 5, särskilt policyområdena 2, 4 och 6. De åtar sig att omförhandla policyområdena för att stärka åtgärderna, som syftar till att uppnå målen i detta avtal. De kommer även att ta hänsyn till utvecklingen av relevant EU-lagstiftning³.

Artikel 10: Genomförande och uppföljning

Inom ramen för artikel 155 i EUF-fördraget åläggs medlemmarna i Europeiska järnvägsgemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen genom detta självständiga europeiska avtal att främja jämställdhet och mångfald i järnvägssektorn och att genomföra principerna och åtgärderna i enlighet med artikel 6 c samt de förfaranden och den praxis som är specifika för arbetsgivare och arbetstagare och medlemsstaterna samt i länderna i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Två år efter undertecknandet kommer de undertecknande parternas medlemmar att rapportera till Europeiska järnvägsgemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen om genomförandet av detta avtal, inom den branschvisa dialogkommittén för järnvägstransport.

Utan hinder av artikel 9 förbinder sig Europeiska järnvägsgemenskapen och Europeiska transportarbetarfederationen att inom två år från undertecknandet av detta avtal utföra en övergripande bedömning av avtalets genomförande och inverkan.

Utfärdat i Bryssel den 5 november 2021:

På Europeiska järnvägsgemenskapens vägnar:
Europeiska transportarbetarfederationens vägnar:

På

X

X

X

X

³ Till exempel förslaget till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (COM(2021) 93 final).

BILAGOR

Bilaga 1:

Denna bilaga innehåller ytterligare starkt rekommenderade och möjliga åtgärder per policyområde som är relevanta för att uppnå målen i detta avtal.

Policyområde 1: Övergripande jämställdhetspolicy

1. Jämställdhetsfrågor bör behandlas så snart den anställde går med i organisationen. Detta kan göras genom kommunikation och/eller utbildning och bör upprepas. Utbildningen behöver inte utgöras av en särskild utbildning i jämställdhetsfrågor, utan kan kombineras med annan utbildning eller som en del av introduktionsprocessen.
2. Företagen bör utse en kontaktperson för lika möjligheter eller inrätta en avdelning/enhet/kommission för lika möjligheter i organisationerna och/eller inrätta gemensamma organ för lika möjligheter. De måste föreslå, vidta (beroende på företagets organisation/arbetsmarknadsmodeller) och följa upp jämställdhetsåtgärder. Om jämställdhetsfrågor behandlas i ett avtal uppfyller det organ som följer upp avtalet rollen som organ för lika möjligheter. Organen ska sammanträda minst en gång om året.
3. Företagen bör införa intern statistik (åtminstone vartannat år) som utgångspunkt för uppföljningen och utvärderingen av företagets vision och strategi för jämställdhet. I denna statistik bör åtskillnad göras mellan kvinnor och män på företaget på områden som antal anställda (totalt, per yrkesgrupp och per ledningsnivå), rekrytering, utbildning och löner. Denna statistik bör delas på alla ledningsnivåer och med företagets arbetstagarföreträdare.

Policyområde 2: Mål för jämn könsfördelning

1. Alla företag bör formulera sina personalmål på kort och medellång sikt ur ett jämställdhetsperspektiv (s.k. jämställdhetsintegrering).
 - a. För att kontrollera jämställdhetsåtgärdernas effektivitet bör företagets/personalavdelningens rapportering och statistik belysa utvecklingen av andelen kvinnor av det totala antalet anställda och i förekommande fall i särskilda yrkeskategorier. Denna information bör göras tillgänglig för alla chefer.
 - b. För att uppnå en jämn könsfördelning i den totala arbetskraften och/eller i särskilda yrkeskategorier bör företagen identifiera de främsta hindren och vidta lämpliga åtgärder för att öka antalet kvinnliga anställda.

Ledningsnivåer

2. Andelen kvinnor i den högsta och näst högsta ledningen (enligt företagets definition) bör åtminstone motsvara den relativa andelen kvinnor i arbetskraften. En åtgärd för positiv

särbehandling bör vara att välja en kvinna om en manlig och en kvinnlig sökande har likvärdiga kvalifikationer (förutsatt att detta är tillåtet enligt den nationella lagstiftningen).

Styrelser – företrädare för företagsledningen

3. Företagen bör sträva efter att spegla könsfördelningen bland företrädarna för företagsledningen i respektive styrelse, med beaktande av den relativa andelen kvinnor i den totala arbetskraften, såvida inte den nationella lagstiftningen föreskriver en annan andel kvinnor i styrelser.
4. Dessa mål gäller de delar av styrelsen där järnvägsföretagen har befogenhet att utse ledamöter.

Styrelser – arbetstagarföreträdare

5. Arbetstagarföreträdarna i företagens styrelser bör också vara jämnt könsfördelade.
6. För att öka mångfalden försöker arbetstagarföreträdarna i järnvägsföretag nominera kvinnliga kandidater till val, för att åtminstone återspegla den relativa andelen kvinnor i arbetskraften i styrelsernas arbetstagarrepresentation/fackföreningsdelegation.

Särskilda fall

7. På järnvägsföretag där andelen kvinnor i arbetskraften är mycket låg och inte i sig rättfärdigar en företrädare i styrelsen bör det finnas minst en kvinna.

Policyområde 3: Rekrytering

Inga ytterligare åtgärder.

Policyområde 4: Balans mellan arbete och privatliv

Deltidsarbete

1. Arbetsgivare bör möjliggöra deltidarbete på alla hierarkiska nivåer och för alla typer av yrken. Innan ett beslut om deltidarbete fattas bör dock andra flexibla arbetsformer övervägas och göras tillgängliga för den anställde för att undvika den negativa effekten på lön och pension.

Information

2. Arbetsgivarna bör lämna information om möjligheter till flexibla arbetstider och deltidarbete till
 - ledningen (personaladministrationen och den tekniska ledningen) rörande förvaltningen av flexibla arbetsformer och deltidarbete och det praktiska genomförandet av företagsåtgärder för balans mellan arbete och privatliv, t.ex. genom utbildning, broschyrer, företagsintranät och riktlinjer för personalavdelningen,
 - alla anställda och fackföreningar, för att öka acceptansen bland de anställda och – när det gäller deltidarbete – för att informera om de förväntade ekonomiska konsekvenserna, t.ex. inverkan på löner och pensioner.

Möjliga åtgärder

3. Följande icke-uttömmande förteckning över möjliga åtgärder kan användas:

För flexibla arbetsformer:

- Smart arbete eller distansarbete.
- Arbetstidskonton i stället för lön (registrering av övertidsarbete och kompensation i form av ledighet).
- Årliga arbetstidskonton (möjlighet att samla in arbetstid under flera år för en längre sabbatsperiod).
- Flexibel arbetstid (obligatorisk arbetstid när närvaro krävs och inträde/utträde till/från kontoret sker på ett flexibelt sätt).

För deltidarbete:

- Efter mamma- eller pappaledighet för att göra det enklare att balansera omsorg om barn (i detta fall bör det prioriteras).
- Vid vård av familjemedlemmar eller närstående, t.ex. föräldrar, personer med funktionsnedsättning osv. (i detta fall bör det prioriteras), inklusive frikoppling av den gemensamma vistelseorten (t.ex. vid vårdledighet).

För ytterligare åtgärder vid mammaledighet/pappaledighet/föräldraledighet:

- Tillhandahållande av information via en webbsida på intranätet eller andra verktyg rörande lagen för förvärvsarbetande föräldrar och arbetsrelaterade problem som kan uppstå vid graviditet, mamma-, pappa- och föräldraledighet samt när en arbetstagare återvänder från föräldraledigheten.
- Tillhandahållande av särskild utbildning för kvinnlig personal och deras chefer före och efter graviditet och mammaledighet.
- Tillhandahållande av information om strukturella förändringar, om personalens/enhetens verksamhet, om införandet av ny teknik osv. Anställda som är på mamma-, pappa-, föräldra- eller vårdledighet måste hållas informerade.
- Efterlevnad av föreskriften om att anställda har rätt att återvända till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete efter sin mamma-, pappa-, föräldra- eller vårdledighet.
- Anställda som arbetar deltid eller går på pappa-, mamma-, föräldra- eller vårdledighet bör ges möjlighet att hålla kontakten med företaget för att, om de så önskar, få fullständig information om företagets utveckling.

För ytterligare välfärdsåtgärder på företagsnivå för att balansera privatliv och arbete:

- Utbildningstjänster som förskola.
- Skolböcker, skolskjuts och stipendier.
- Fritidshem.
- Studieledighet.
- Språkkurser.

- Stöd till äldre familjemedlemmar över 75 år eller till familjemedlemmar som inte klarar sig själva.

Policyområde 5: Karriärutveckling

1. Att tillhandahålla personlig omsorg eller stöd till släktingar bör inte få någon negativ inverkan på vårdgivarens karriär (åtgärder för balans mellan arbete och privatliv bör inte i sig vara något skäl till diskriminering).
2. Företagen bör se unga kvinnor som potentiella nya ledare och främja deras utveckling på ett riktat sätt för att ge dem förutsättningar att ta över en ledarroll (t.ex. genom samarbete med erfarna chefer).
3. Företagen bör stödja kurser för att utveckla kvinnors ledningsförmåga och andra färdigheter så att de kan växa i sin position. Kurser för utveckling av mjuka färdigheter och kvinnors egenmakt för karriärutveckling och ledarskap bör också erbjudas. Dessa kurser kan vara tillgängliga enbart för kvinnor.
4. Företagen bör främja utbildning som gör det möjligt för kvinnor att övergå från mer traditionellt kvinnliga yrken till mer innovativa/tekniska områden.
5. Företagen bör uppmuntra kvinnors deltagande i icke-obligatorisk utbildning och övervaka utvecklingen.

Policyområde 6: Lika lön och löneskillnader mellan könen

Minska löneskillnaderna mellan könen

1. Arbetsgivarna bör analysera ursprunget till löneskillnaderna mellan kvinnor och män samt presentera särskilda indikatorer och en förteckning över åtgärder för att minska dessa löneskillnader.
2. Arbetsgivarna bör minska effekterna av mamma- och pappaledighet på den rörliga delen av lönen.
3. Arbetsgivarna kan minska närvarokriteriets inverkan vid beräkningen av årliga eller resultatbaserade bonusar/rörliga delar av lönen.

Öppenhet och insyn: information, kommunikation och rapportering

4. Arbetsgivarna bör ge de anställda tillgång till regler och kriterier (t.ex. nationell lagstiftning, kollektivavtal, sektorspecifika bestämmelser eller företagsregler) som används för att fastställa de rörliga delarna av ersättningen, såsom betalningar in natura och bonusar. Vid

diskriminering förbättrar alla dessa åtgärder utsikterna för fordringar från framgångsrika anställda. Denna insyn skulle hjälpa företagen att undvika lönediskriminering.

5. Arbetsgivarna bör göra det möjligt för anställda att få information om vilka lönenivåer som gäller för deras arbetstagarkategori (t.ex. yrken), med beaktande av samma/likvärdigt arbete, uppdelat efter kön.

Efterlevnad

6. Arbetsgivarna bör tillhandahålla möjligheter till prövning/klagomål för anställda som misstänker lönediskriminering.
7. Arbetsgivarna kan informera anställda om hur de kan invända mot situationen om de misstänker att det har förekommit diskriminering (t.ex. ansvarig person/avdelning).

Medvetandehöjande åtgärder och utbildning av chefer

8. Arbetsgivarna bör inkludera principen om lika lön som en del av moduler för icke-diskriminering i utbildning av personal som arbetar med personalfrågor, rekryterare och chefer. Detta bör inbegripa åtgärder för att öka medvetenheten om risken för förutfattade meningar vid urval, utvärdering och befordran.
9. Arbetsgivarna kan öka medvetenheten genom särskilda kampanjer eller upplysande verksamhet och/eller genom kurser eller seminarier för chefer. Dessa verksamheter kan omfatta mer än bara jämställdhetsaspekten, och även behandla mångfald mer allmänt.

Policyområde 7: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och arbetsmiljö

1. Arbetsgivarna bör genomföra en riskbedömning för hälsa och säkerhet ur ett jämställdhetsperspektiv, analysera resultaten och vidta nödvändiga åtgärder.
2. För att förbättra säkerheten och arbetarskyddet för tågpersonal och lokförare kan arbetsgivarna vidta följande åtgärder:
 - Införa blandade grupper vid nattskift eller i geografiska områden som är särskilt riskfyllda.
 - Införa reserverade parkeringsplatser för nattskift där kvinnliga arbetstagare och gravida kvinnor arbetar (i pilotprojekt).
 - Kartlägga arbetsplatser och kontrollera riskerna (med avseende på våld från tredje part).
 - Genomföra en enkätundersökning bland kvinnor med avseende på de risker som uppstått.
 - Vidta åtgärder för att införa väl upplysta parkeringar, i anslutning till arbetsplatsen.
 - Tillhandahålla säkerhetsutbildning för de anställda, särskilt för kvinnor.
 - Vidta åtgärder för att öka medvetenheten bland de anställda och även hos allmänheten om järnvägspersonalens säkerhet på tåg och stationer.
3. När det gäller regelbundna hälsokontroller för personal med arbetsuppgifter av betydelse för säkerheten och företagshälsovården bör arbetsgivarna tillämpa en medicinsk helhetssyn som

tar hänsyn till skillnader och likheter mellan könen när det gäller alltifrån hälsobeteende och förebyggande till symtom, sjukdomsutveckling, diagnostisering och botemedel.

Policyområde 8: Förebyggande av sexuella trakasserier och sexism

1. Policyn mot sexuella trakasserier och sexism kan integreras i en bredare policy för värdighet på arbetsplatsen/ömsesidig respekt som bör innehålla regler för hur man upprätthåller respektfulla relationer på en gemensam arbetsplats.
2. Kommunikation och medvetenhet:
 - Policyn mot sexuella trakasserier och andra olämpliga beteenden bör vara känd för alla yrkesverksamma inom järnvägssektorn på alla nivåer, inklusive chefer.
 - De anställda bör vara medvetna om konsekvenserna av olämpligt beteende.
 - För att främja en miljö fri från sexuella trakasserier, trakasserier och sexism, för personal och för tredje parter, rekommenderas att även kunderna informeras (t.ex. via sociala medier) om att företaget tar dessa frågor på allvar och har en sådan policy.
3. Personer i ledande ställning bör
 - öka medvetenheten om sitt ansvar när det gäller att förebygga sexuella trakasserier, trakasserier och sexism genom utbildning, kommunikation, nätbaserat lärande m.m.,
 - genom förebyggande åtgärder och hot om sanktioner säkerställa att trakasserier inte förekommer,
 - se till att alla anställda förstår sina roller och ansvarsområden samt känner till klagomålsförfarandena,
 - sörja för att alla parter behandlas rättvist när ett klagomål behandlas.

Bilaga 2: Definitioner

Följande definitioner och begrepp ger en vägledning för företag och arbetsmarknadens parter i genomförandet av detta avtal:

Positiv särbehandling

Åtgärder som inriktas på en viss grupp och avser avskaffa och förhindra diskriminering eller uppväga nackdelar som uppstår på grund av befintliga attityder, beteenden och strukturer.

Med positiv särbehandling eller aktiv åtgärd avser vi åtgärder som syftar till att gynna tillgången till rättigheter som de är garanterade för vissa kategorier av människor, i detta fall kvinnor, i samma utsträckning som medlemmar av andra kategorier, i detta fall män.

I vissa fall beror förekomsten av diskriminering på att samma regler tillämpas på alla, utan hänsyn till relevanta skillnader. För att åtgärda och förhindra denna typ av situation måste regeringar, arbetsgivare och tjänsteleverantörer säkerställa att de vidtar åtgärder för att anpassa sina regler och sin praxis för att ta hänsyn till sådana skillnader, dvs. de måste göra något för att anpassa befintlig

politik och befintliga åtgärder. Inom FN kallas detta *särskilda åtgärder*. I EU-lagstiftningen hänvisar man både till *särskilda åtgärder* och *positiv särbehandling*. Genom att vidta särskilda åtgärder kan stater garantera så kallad faktisk jämlikhet, dvs. lika möjligheter att få tillgång till förmåner i samhället, snarare än bara formell jämlikhet. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Direkt diskriminering är när en person på grund av kön behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. (Artikel 3, s. 32 i förslaget till direktiv om insyn i lönesättningen)

Direkt diskriminering föreligger när en skillnad uppstår i behandlingen som direkt och uttryckligen baseras på åtskillnader enbart utifrån kön och könsegenskaper, som inte objektivt kan motiveras. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Direkt diskriminering är när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. (Artikel 3, s. 32 i förslaget till direktiv om insyn i lönesättningen)

Direkt diskriminering

Diskriminering när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation på grund av kön, ålder, nationalitet, ras, etnicitet, religion eller tro, hälsa, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsidentitet.

Sämre behandling av en kvinna på grund av graviditet eller mammaledighet är direkt diskriminering av kvinnor.

Indirekt diskriminering

Diskriminering som uppstår när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Kvinnors egenmakt

Kvinnors och flickors egenmakt avser den process genom vilken kvinnor får makt och kontroll över sina egna liv. Det handlar om insatser för ökad medvetenhet, stärkt självförtroende, fler valmöjligheter, stärkt tillgång till och kontroll över resurser och åtgärder för att omvandla de strukturer och institutioner som förstärker och bevarar könsdiskriminering och ojämlikhet mellan kvinnor och män. Detta innebär att de inte bara måste få åtnjuta lika villkor (t.ex. vad gäller utbildning och hälsa) och lika tillgång till resurser och möjligheter (såsom mark och sysselsättning), utan de måste också vara i stånd att utnyttja dessa rättigheter, förmågor, resurser och möjligheter för att göra

strategiska val och fatta strategiska beslut (t.ex. genom ledarskapsmöjligheter och deltagande i politiska institutioner). (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Lika möjligheter för kvinnor och män

Med detta begrepp avses avsaknaden av hinder för ekonomiskt, politiskt och socialt deltagande på grundval av kön och genus och andra egenskaper. Sådana hinder är ofta indirekta, svåra att urskilja, orsakade och upprätthållna av strukturella fenomen och sociala representationer som visat sig särskilt svåra att förändra. Lika möjligheter, som en av flera målsättningar för att uppnå jämställdhet, grundar sig på logiken att det krävs en rad strategier, åtgärder och insatser för att ta itu med djupt rotade och seglivade ojämlikheter. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Likabehandling av kvinnor och män

Säkerställande av avsaknaden av diskriminering på grundval av kön, antingen direkt eller indirekt.

Genus

Socialt konstruerade egenskaper i relation till, och möjligheter utifrån, föreställningar om kvinnligt och manligt samt relationen mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt relationen mellan kvinnor och mellan män.

Jämställdhet mellan kvinnor och män

Jämställdhet innebär inte att kvinnor och män blir likadana, utan att kvinnors och mäns rättigheter, skyldigheter och möjligheter inte är villkorade av om de föddes som kvinna eller man. Jämställdhet mellan kvinnor och män innebär att både kvinnors och mäns intressen, behov och prioriteringar tas i beaktande, varigenom hänsyn tas till mångfalden hos olika grupper av kvinnor och män. Jämställdhet är inte en kvinnofråga, utan ska avse och fullt ut engagera män såväl som kvinnor. Jämställdhet mellan kvinnor och män betraktas som en fråga om mänskliga rättigheter och utgör en förutsättning och indikator för hållbar människocentrerad utveckling och demokrati.

Jämställdhet mellan kvinnor och män

Med detta avses samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter för kvinnor och män, pojkar och flickor. Jämställdhet innebär inte att kvinnor och män blir likadana, utan att kvinnors och mäns rättigheter, skyldigheter och möjligheter inte är villkorade av om de föddes som man eller kvinna. Jämställdhet mellan kvinnor och män innebär att både kvinnors och mäns intressen, behov och prioriteringar tas i beaktande, varigenom hänsyn tas till mångfalden hos olika grupper av kvinnor och män. Jämställdhet är inte en kvinnofråga, utan ska avse och fullt ut engagera män såväl som kvinnor. Jämställdhet mellan kvinnor och män betraktas som en fråga om mänskliga rättigheter och utgör en förutsättning och indikator för hållbar människocentrerad utveckling och demokrati. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Löneskillnader mellan könen

Andelen av mäns inkomster som visar skillnaden mellan kvinnliga och manliga arbetstagares genomsnittliga bruttoinkomst per timme.

Bruttoinkomster är löner som betalas direkt till en arbetstagare innan avdrag för skatt och socialförsäkringsavgifter görs.

I EU kallas löneskillnader mellan könen officiellt för den "ojusterade löneklyftan mellan könen" eftersom man vid beräkningen inte tar hänsyn till alla faktorer som påverkar löneskillnaderna mellan könen, såsom skillnader i utbildning, arbetslivserfarenhet, antal arbetade timmar, typ av sysselsättning osv.

Ersättningsnivåerna bör säkerställa lika lön för män och kvinnor för likvärdigt arbete. (ILO) (Se även "Löneskillnader".)

Lika lön för lika arbete oavsett kön. Rätten till lika lön för män och kvinnor för likvärdigt arbete kallas vanligtvis för *lika lön*. I denna handbok används begreppen *lika lön* och *lika ersättning* synonymt, även om de ibland har olika rättsliga innebörder, vilka diskuteras i del 4.

Likalönsfrågan. Lika lön för män och kvinnor för likvärdigt arbete är den princip som utformats för att uppnå jämställda löner. Jämställda löner handlar om rättvis ersättning (se del 4).

Enligt definitionen av *lön* i konvention nr 100 innefattar begreppet "den fastställda grund- eller minimilön samt de tillägg av olika slag, som direkt eller indirekt, kontant eller in natura, av arbetsgivaren utgivas till arbetstagaren på grund av dennes anställning". (ILO)

Insatser för att öka medvetenheten om jämställdhetsfrågor

Den process som syftar till att visa hur befintliga värderingar och normer påverkar vår verklighetsbild, bevarar stereotyper och stöder mekanismer som (åter)skapar ojämställdhet. Den utmanar värderingar och normer genom att förklara hur de påverkar och begränsar bedömningar och beslutsfattande. Insatserna syftar även till att stimulera en allmän ökad sensitivitet rörande genusfrågor. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Könsstereotyper

Förutfattade förståelser i vilka kvinnor och män tilldelas egenskaper och roller på ett godtyckligt sätt vilka bestäms av och begränsar dem utifrån kön.

Ytterligare anmärkningar och upplysningar

- Allmänt

Könsstereotyper kan begränsa flickors och pojkars och kvinnors och mäns utveckling av naturliga talanger och förmågor såväl som deras utbildnings- och yrkeserfarenheter och livsmöjligheter i allmänhet. Stereotyper om kvinnor är både en följd av och orsaken till djupt inrotade attityder, värderingar, normer och fördomar mot kvinnor. De används för att rättfärdiga och upprätthålla mäns historiska maktdominans över kvinnor såväl som sexistiska attityder som begränsar kvinnors utvecklingsmöjligheter. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Könsrelaterat bias

Fördomsfullt handlande eller tankar som bygger på den könsrelaterade uppfattningen att kvinnor inte är likställda män. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Förutfattade meningar

Förutfattade meningar är när vi har attityder gentemot människor eller kopplar stereotyper till dem utan vår medvetna kunskap. (Google)

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering inträffar när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Begreppet fokuserar på den effekt en regel eller praxis har och tar hänsyn till den vardagliga sociala verkligheten.

Indirekt diskriminering uppstår när en lag, politik eller ett program inte uppfattas som diskriminerande men har en diskriminerande effekt vid genomförandet. Detta kan förekomma till exempel när kvinnor missgynnas jämfört med män med avseende på åtnjutandet av en särskild möjlighet eller fördel som grundar sig på befintliga ojämlikheter. Tillämpning av könsneutral lagstiftning kan leda till att befintlig ojämlikhet förblir densamma eller att den förvärras. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Könsrelaterat bias

Könsrelaterat bias avser hur vissa arbetstillfällen utformas för att vara fördelaktiga eller ofördelaktiga på grund av kön. Denna typ av bias kan uppkomma när som helst under ett program för rättvis lönesättning. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Skillnader mellan könen

Skillnader mellan kvinnor och män inom ett område med avseende på graden av deltagande, tillgångar, rättigheter, ersättningar eller förmåner. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv

Undersöka politiska förslag för att se om de kommer att påverka kvinnor och män olika, i syfte att anta dessa förslag för att säkerställa att diskriminerande effekter utjämnas och jämställdhet främjas.

Det är ett förhandsförfarande som bör genomföras innan det slutliga beslutet fattas om det politiska förslaget. Det innebär jämförelser och bedömningar, i enlighet med könsrelevanta kriterier, av den nuvarande situationen och de nuvarande trenderna i förhållande till det förväntade resultatet av införandet av det politiska förslaget. Konsekvensanalyser ur ett jämställdhetsperspektiv används för

att bedöma hur ett visst politiskt förslag påverkar kvinnor och män och relationen mellan könen i allmänhet. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Jämställdhetsindikatorer

Jämställdhetsindikatorer fastställs för att mäta och jämföra kvinnors och mäns situation över tid. Jämställdhetsindikatorer kan avse kvantitativa indikatorer (baserade på könsuppdelad statistik) eller kvalitativa indikatorer (baserade på kvinnors och mäns upplevelser, attityder, åsikter och känslor). Jämställdhetsrelaterade indikatorer gör det möjligt att mäta förändringar i relationerna mellan kvinnor och män inom ett visst politiskt område, ett specifikt program eller en specifik verksamhet, såväl som förändringar i kvinnors och mäns status eller situation. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Jämställdhetsintegrering

Det systematiska övervägandet av skillnader i förutsättningar, situationen för och behov hos kvinnor och män i all politik och alla åtgärder på EU-nivå.

Jämställdhetsintegrering innebär en (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Integrering av ett jämställdhetsperspektiv innebär en process där en bedömning görs av hur kvinnor och män påverkas av planerade åtgärder, inbegripet lagstiftning, politik eller program, inom samtliga områden och på samtliga nivåer. Det är ett sätt att göra kvinnors såväl som mäns behov och erfarenheter till en integrerad dimension i utformningen, genomförandet, uppföljningen och utvärderingen av politik och program inom samtliga politiska, ekonomiska och samhälleliga områden så att kvinnor och män kan gynnas på ett jämställt sätt och ojämlikhet inte bevaras. Det slutgiltiga målet är att uppnå jämställdhet. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Jämställdhetsintegrering innebär en (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. (Europarådets jämställdhetsordlista)

Genusperspektiv

En analys ur ett genusperspektiv hjälper oss att se om kvinnors och mäns behov beaktas på samma grunder och tillgodoses av ett förslag. Den gör det möjligt för beslutsfattare att utveckla politik med en förståelse för kvinnors och mäns socioekonomiska verklighet så att politiken tar hänsyn till skillnader (mellan könen).

Ur ett genusperspektiv kan vi närma oss verkligheten genom att ifrågasätta maktförhållandena mellan män och kvinnor, och sociala relationer i allmänhet. Genusperspektivet utgör en begreppsram, en tolkningsmetod och ett instrument för kritisk analys som vägleder beslut, breddar och ändrar åsikter samt gör det möjligt för oss att rekonstruera begrepp, granska attityder och identifiera könsrelaterade bias och villkor, för att därefter överväga och ändra översynen av dessa genom dialog. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Könssegregering

Könssegregering tar sig uttryck i strukturella skillnader kring kvinnors och mäns representation på arbetsmarknaden, i det offentliga livet och privatlivet, inom obetalt hushållsarbete och omsorg och i kvinnors och mäns val av utbildning. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Könsuppdelad statistik

Statistik som på ett adekvat sätt återspeglar skillnader och ojämlikheter i kvinnors och mäns situationer inom alla områden av livet. Könsuppdelad statistik definieras genom summan av följande egenskaper: a) data samlas in och läggs fram på ett könsuppdelat sätt som en primär och övergripande klassificering, b) data återspeglar ett genusperspektiv, c) data baseras på begrepp och definitioner som på ett adekvat sätt återspeglar mångfalden hos kvinnor och män samt fångar upp alla aspekter av deras liv och d) datainsamlingsmetoder tar hänsyn till stereotyper och sociala och kulturella faktorer som kan ge upphov till könsrelaterade bias. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Könsstereotyper

Könsstereotyper är förutfattade förståelser i vilka män och kvinnor tilldelas egenskaper och roller på ett godtyckligt sätt vilka bestäms av och begränsar dem utifrån kön. Könsstereotyper kan begränsa pojkars och flickors och kvinnors och mäns utveckling av naturliga talanger och förmågor såväl som deras utbildnings- och yrkeserfarenheter och livsmöjligheter i allmänhet. Stereotyper om kvinnor är både en följd av och orsaken till djupt inrotade attityder, värderingar, normer och fördomar mot kvinnor. De används för att rättfärdiga och upprätthålla mäns historiska maktdominans över kvinnor såväl som sexistiska attityder som begränsar kvinnors utvecklingsmöjligheter. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Genusmedveten uppföljning

En regelbunden uppföljning som utförs under genomförandet av en politisk åtgärd eller ett program. Detta inbegriper insamling av uppgifter och information baserat på de fastställda indikatorerna för att kontrollera om målen uppnås och åtgärderna ger resultat. Genom genusmedveten uppföljning kan vi identifiera och åtgärda brister och problem snarast möjligt så att nödvändiga förändringar för att åstadkomma de planerade resultaten kan genomföras. Även genusspecifik uppföljning kan övervägas, dvs. uppföljning där huvudstrategin är att skapa jämställdhet. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Arbetsvärderingsmetod

En metod som används för att utifrån fyra olika faktorer mäta egenskaperna hos ett företags arbetstillfällen för att fastställa deras relativa värde.

Multipel diskriminering

Vissa grupper av kvinnor är särskilt utsatta eftersom de förutom kön riskerar att diskrimineras på grund av andra faktorer, såsom ras, hudfärg, språk, religion, politiska eller andra åsikter, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. Utöver könsdiskriminering utsätts kvinnor i dessa grupper ofta samtidigt för en eller flera andra typer av diskriminering. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Med **löneskillnad** avses skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna bland kvinnliga och manliga arbetstagare hos arbetsgivaren, uttryckt i procent av de manliga arbetstagarnas genomsnittliga lönenivå. (Artikel 3, s. 32 i förslaget till direktiv om insyn i lönesättningen)

Föräldraledighet

Ledighet som beviljas någon av föräldrarna för att ta hand om ett barn.

Den följer ofta på en mammaledighetsperiod som endast mamman är berättigad till i princip. Föräldraledighet syftar till att underlätta förenandet av arbete, privatliv och familjeliv och därmed skapa en viktig koppling till jämställdhet. (Se även "Balans mellan arbete och privatliv".)

Deltidsanställning

Anställning där arbetstagaren arbetar färre timmar än det vanliga antalet timmar för heltidsarbete.

Timmarna för heltidsarbete kan beräknas enligt till exempel dag, vecka, månad eller till och med år, eller på grundval av en genomsnittlig anställningsperiod.

Deltidsarbete kan förekomma i många olika former, inte bara när det gäller antalet arbetade timmar, utan även när det gäller arbetstidens förläggning över en arbetsdag, en vecka, en månad och ett år. (ILO)

Traditionerna när det gäller hur deltidarbete betraktas i allmänhet och i synnerhet av arbetsmarknadens parter varierar mellan olika länder. Deltidsarbete kan ses som en effekt av, och som återspeglar traditionella könsroller med tonvikt på nackdelarna med deltidarbete när det gäller lön, befordran, pensionsrättigheter osv. Å andra sidan kan det ses som ett instrument för att öka arbetsmarknadsdeltagandet bland kvinnor och därmed, åtminstone i viss mån, den ekonomiska självständigheten hos kvinnor.

Personlig skyddsutrustning

Personlig skyddsutrustning är utrustning som bärs för att minimera exponeringen för olika faror. Exempel på personlig skyddsutrustning är handskar, fot- och ögonskydd, hörselskydd (öronproppar, hörselskyddsskåpor), skyddshjälm, andningsskydd och helkroppsskydd. (Europeiska arbetsmiljöbyrå)

Arbetsgivarna måste förse sina anställda med personlig skyddsutrustning och se till att den används.

Kvinnliga arbetstagare ska förse med personlig skyddsutrustning som är anpassad efter kvinnors kroppar.

Kön

De biologiska egenskaper som definierar människor som kvinna eller man. Dessa uppsättningar biologiska egenskaper är inte ömsesidigt uteslutande eftersom det finns individer som besitter båda, men dessa egenskaper tenderar att särskilja människor som antingen män eller kvinnor. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Könsuppdelad statistik

Könsuppdelad statistik är data som samlats in och tabellerats separat för kvinnor och män. Den gör det möjligt att mäta skillnaden mellan kvinnor och män när det gäller olika sociala och ekonomiska dimensioner och är ett av kraven för att få fram jämställdhetsstatistik. Att bryta ner data utifrån kön garanterar inte, till exempel, att begrepp, definitioner och metoder som används i framställningen av data tagits fram för att återspegla könsroller, relationer och ojämlikheter i samhället. Därför utgör insamling av data uppdelat på kön endast en av egenskaperna hos jämställdhetsstatistik. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Sexism

Antagandet, övertygelsen eller påståendet att det ena könet är överlägset det andra, som ofta uttrycks i samband med traditionell stereotypa föreställningar om sociala roller på grundval av kön, med därav följande diskriminering mot personer av det förmodat underlägsna könet. (Europarådets jämställdhetsordlista)

Sexuella trakasserier

Artikel 40 i Istanbulkonventionen: "Alla oönskade former av verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell karaktär som har till syfte eller följd att en persons värdighet kränks, särskilt genom att skapa en skrämmande, fientlig, förnedrande, kränkande eller stötande miljö". (Europarådets jämställdhetsordlista)

Specifika åtgärder

Åtgärder som inriktas på en viss grupp och avser avskaffa och förhindra diskriminering eller uppväga nackdelar som uppstår på grund av befintliga attityder, beteenden och strukturer.

Åtgärder som syftar till att gynna tillgången till rättigheter som de är garanterade för vissa kategorier av människor, i detta fall kvinnor, i samma utsträckning som medlemmar av andra kategorier, i detta fall män. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

Balans mellan arbete och privatliv

Begreppet *balans mellan arbete och privatliv* avser inte bara omsorg för anhöriga i beroendeställning, utan även fritidsansvar och andra viktiga livsprioriteringar. Arbetsformer bör vara tillräckligt flexibla för att det ska vara möjligt för arbetstagare av båda könen att engagera sig i verksamhet för livslångt

lärande och sin framtida professionella och personliga utveckling som inte nödvändigtvis har en direkt koppling till arbetstagarens jobb.

När det gäller staternas skyldigheter och skyldigheterna enligt konventionen på detta ganska vaga område är balansen mellan arbete och familjeliv emellertid central för principen och målen att främja lika möjligheter. Frågor som rör förbättringen av karriärmöjligheter, livslångt lärande och annan verksamhet för personlig och professionell utveckling betraktas som sekundära i förhållande till målet att främja en mer jämlik delning av ansvarsområden inom familjen och hushållet, samt på arbetsplatsen, mellan män och kvinnor. (Europeiska jämställdhetsinstitutet)

DIREKTIV (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, artikel 3, innehåller följande definitioner:

- a) **pappaledighet:** ledighet från arbetet för pappor eller, om och i den mån detta erkänns i nationell rätt, för motsvarande medföräldrar, i samband med barnets födelse i syfte att tillhandahålla vård.
- b) **föräldraledighet:** ledighet från arbetet för föräldrar i samband med ett barns födelse eller vid adoption av ett barn i syfte att vårda det barnet.
- c) **ledighet för vård av anhörig:** ledighet från arbetet för arbetstagare för att ge personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl, enligt vad som definieras av varje medlemsstat.
- d) **anhörigvårdare:** en arbetstagare som ger personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl, enligt vad som definieras av varje medlemsstat.
- e) **anhörig:** en arbetstagares son, dotter, mor, far, make eller partner i registrerat partnerskap om sådant partnerskap erkänns i nationell rätt.
- f) **flexibla arbetsformer:** en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidsarbete.