

Преамбула

Начиная с 2004–2005 гг., в рамках Европейского отраслевого комитета по социальному диалогу СЕЖД и ЕФТ ведут активную работу, направленную на повышение уровня представительства и интеграции женщин в железнодорожном секторе, посредством проведения различных исследований и разработки совместных рекомендаций. С 2012 года социальные партнеры СЕЖД и ЕФТ регулярно публикуют ежегодный отчет (WiR Report – «Женщины на железнодорожном транспорте»), анализируя ситуацию по 12 индикаторам, позволяющим отслеживать прогресс, достигнутый в этой сфере. Содержащиеся в отчетах WiR выводы показывают необходимость наращивания усилий по расширению присутствия женщин и обеспечению гендерного равенства в железнодорожном секторе. В рамках своей Рабочей программы социального диалога на 2018/2019 гг. СЕЖД и ЕФТ приняли решение вступить в переговоры с целью заключения обязывающего автономного Соглашения о продвижении гендерного равенства и гендерного разнообразия в железнодорожном секторе, в соответствии со статьей 155 ДФЕС¹.

Данное обязывающее автономное европейское Соглашение соответствует целям и задачам, установленным на уровне Европейского Союза. Действительно, Союз Равенства - один из основных приоритетов, обозначенных Европейской комиссией под руководством Урсулы фон дер Ляйен, уже нашедший свое отражение в инициированном Комиссией новом антидискриминационном законодательстве и Стратегии гендерного равенства на 2020–2025 годы. В Стратегии изложен ряд ключевых действий, включая искоренение гендерного насилия (включая сексуальные домогательства), обеспечение равного участия и возможностей на рынке труда (включая равную оплату труда) и обеспечение гендерного баланса при принятии решений, например, в Советах директоров организаций. Более того, Стратегия гендерного равенства призывает к конкретным действиям, призванным обеспечить практическую реализацию правил ЕС о балансе работы и личной жизни для женщин и мужчин, путем транспонирования и применения этих правил правительствами на национальном уровне. Кроме того, СЕЖД и ЕФТ присоединились к инициативе «Женщины на транспорте – Платформа ЕС для перемен», которая была запущена Комиссаром ЕС по транспорту в 2017 году с целью поиска решений для увеличения занятости женщин на транспорте.

Гендерное разнообразие — это источник обогащения и повышения производительности труда. Оно способствует улучшению условий труда для всех и созданию атмосферы взаимоуважения среди сотрудников. Привлечение большего числа женщин в железнодорожный сектор и их удержание важно по целому ряду причин:

- Демографические изменения осложняют положение дел в железнодорожном секторе, и компании сектора осознают необходимость привлечения на работу женщин, составляющих половину населения планеты.
- Женщины, занятые в отраслях с преобладанием мужчин, чаще сталкиваются с дискриминацией, сексуальными домогательствами и ненадлежащим поведением; более сбалансированная с гендерной точки зрения рабочая сила способствует более уважительному отношению к работодателю и формирует положительную рабочую культуру.
- Улучшение условий труда для женщин, например обеспечение достаточных и надлежащих санитарно-гигиенических условий для стационарного и мобильного персонала, безопасности и охраны труда, а также адекватного баланса между работой и личной жизнью

¹ Договор о функционировании Европейского союза (ДФЕС)

способствуют удержанию женщин в секторе. Не менее важное значение имеет и обеспечение равной оплаты труда, например, путем формирования нейтральных в гендерном отношении тарифных сеток.

- Рост автоматизации и цифровизации в железнодорожном секторе ведет к появлению на транспорте новых рабочих мест, являющихся более привлекательными как для женщин, так и для мужчин. В будущем важно обеспечить гарантированное гендерное разнообразие, особенно в областях инноваций в сфере ИТ и разработки продуктов ИТ.
- Кроме того, в железнодорожной отрасли, где по-прежнему преобладают работники-мужчины, горизонтальная сегрегация, проявляющаяся, например, в отсутствии женщин в инженерно-технических профессиях, является одним из наиболее значительных факторов, способствующих гендерному разрыву в оплате труда. Привлечение женщин с образованием STEM* (*наука, технологии, инженерное дело и математика) может помочь организациям сократить разрыв в навыках, повысить занятость и производительность труда женщин и, таким образом, уменьшить профессиональную гендерную сегрегацию.
- Привлечение на работу женщин и соотнесение их образовательного профиля с имеющимися рабочими местами в отрасли позволит железнодорожным компаниям нарастить свой инновационный потенциал и возможность извлекать выгоду из лучших имеющихся талантов, принимая во внимание также и то, что женщины нередко достигают более высоких образовательных результатов, чем мужчины, и в среднем получают более высокие учебные степени в большинстве стран ЕС.
- По данным имеющихся исследований (например, Harvard, McKinsey, BCG, Ernst & Young) смешанные группы специалистов, в которых по крайней мере 30% представителей недопредставленного пола, обладают значительно более высокими компетенциями в решении проблем и инновационной силой, т. е. работают более продуктивно, чем однородные группы. Там, где численность недопредставленной категории работников достигает не менее 1/3 штата, у нее появляется достаточно уверенности для того, чтобы продвигать свои идеи и громко заявлять о себе.
- Обеспечение гендерного разнообразия персонала и надлежащего представительства женщин во всех профессиональных группах и на всех уровнях управления – в интересах прежде всего самих железнодорожных компаний.

Европейские социальные партнеры считают, что стереотипы в организационной культуре, дискриминация, (сексуальные) домогательства и ненадлежащее поведение мешают найму и удержанию женщин в железнодорожных компаниях. С помощью настоящего автономного Соглашения подписавшие Стороны стремятся обеспечить привлечение большего количества женщин в железнодорожный сектор и создание необходимых рамочных условий для их удержания в компаниях сектора. Стороны обязуются развивать гендерное равенство и гендерное разнообразие в железнодорожном секторе. Гендерное равенство и гендерное разнообразие — вопросы, решением которых должны заниматься как компании, так и профсоюзы.

Выбирая инструмент автономного соглашения в соответствии со статьей 155 ДФЕС, подписавшие Стороны намерены придать обязательный характер положениям данного Соглашения. Своей подписью они обязываются активно пропагандировать данное Соглашение и обеспечивать реализацию всех его положений членами их соответствующих организаций, оставляя на усмотрение членов СЕЖД и ЕФТ адаптацию конкретных механизмов реализации с учетом местной специфики, сложившихся систем трудовых отношений и правовой среды.

Социальные партнеры сделают все возможное для продвижения данного Соглашения и его положений в железнодорожном секторе, и их реализации в компаниях сектора.

При этом, социальные партнеры ЕФТ и СЕЖД, заключившие данное Соглашение в результате длительных переговоров, также намерены продвигать и реализовывать содержащиеся в нем принципы и ценности в лоне своих собственных организаций и среди своих соответствующих членов.

Статья 1: Цель Соглашения

Настоящее автономное Соглашение заключается в целях:

- расширения привлечения женщин в железнодорожный сектор, особенно в те его сегменты, где женщины остаются в значительной степени недопредставленными;
- увеличения гендерного разнообразия в железнодорожном секторе и ликвидации профессиональной сегрегации по признаку пола;
- создания привлекательной рабочей среды в целях позиционирования железнодорожных компаний и отрасли как привлекательного работодателя для женщин и их удержания в долгосрочной перспективе;
- создания рабочей среды, устраняющей стереотипное мышление и культуру, в которой доминирующее положение занимают мужчины, как условие для удержания женщин в железнодорожных компаниях и секторе;
- устранения гендерной дискриминации;
- обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин в железнодорожном секторе на всех уровнях и во всех сферах;
- достижения гендерного равенства.

Статья 2: Область действия Соглашения

Сторонами, подписавшими настоящее автономное Соглашение, являются европейские социальные партнеры в железнодорожном секторе - Сообщество европейских железнодорожных и инфраструктурных компаний (СЕЖД) и Европейская федерация транспортных рабочих (ЕФТ).

Настоящее Соглашение распространяется на всех работников железнодорожных компаний или групп компаний, входящих в состав СЕЖД.

Настоящим Соглашением устанавливаются минимальные стандарты и требования. Железнодорожным компаниям предлагается выходить за рамки действующих стандартов и принимать дополнительные меры для достижения гендерного равенства в железнодорожном секторе.

Организациям и компаниям, не входящим в состав СЕЖД, также предлагается применять положения настоящего Соглашения для повышения гендерного равенства и разнообразия во всем железнодорожном секторе.

Статья 3: Термины и определения

Приведенные ниже термины служат руководством для компаний и социальных партнеров в ходе реализации настоящего Соглашения. Подробные определения терминов приведены в Приложении 2:

Аффирмативные (позитивные) действия, прямая дискриминация, косвенная дискриминация, расширение прав и возможностей женщин, равное обращение с женщинами и мужчинами, повышение осведомленности о гендерных вопросах, гендерные предубеждения, гендерное равенство, гендерные показатели, учет гендерной проблематики, гендерный разрыв в оплате труда, гендерная статистика, гендерная сегрегация, гендерные стереотипы, гендерный мониторинг, неявная предвзятость, метод оценки работы, множественная дискриминация, разрыв в оплате труда, отпуск по беременности и родам, отцовский отпуск и отпуск по уходу за ребенком, неполный рабочий день, средства индивидуальной защиты, пол, статистика с разбивкой по полу, сексизм, сексуальные домогательства, конкретные действия или меры, баланс между работой и личной жизнью.

Статья 4: основополагающие принципы

Гендерное равенство и разнообразие основаны на принципах недискриминации (отсутствия прямой и косвенной дискриминации), равного обращения и равных возможностей.

В целях соблюдения этих принципов подписавшие Стороны считают важным предотвращать любую дискриминационную практику и бороться с ней.

Статья 5: Политика гендерного равенства и разнообразия (области политики с соответствующими принципами и мерами)

5(1) В течение 24 месяцев с момента подписания настоящего Соглашения все аффилированные с СЕЖД компании должны разработать и внедрить политику гендерного равенства и разнообразия, в соответствии с положениями Статьи 6(с) и Статьи 6(d) настоящего Соглашения. Непосредственно разработка соответствующей политики должна быть осуществлена компаниями в течение первых 12 месяцев после подписания настоящего Соглашения, с учетом принципов и мер, определенных настоящим Соглашением в следующих областях политики:

- Область политики 1: Общая политика гендерного равенства
- Область политики 2: Целевые уровни сбалансированного гендерного представительства
- Область политики 3: Набор персонала
- Сфера политики 4: Совмещение работы и личной жизни
- Область политики 5: Карьерное развитие
- Область политики 6: Равная оплата и гендерный разрыв в оплате труда
- Область политики 7: Охрана труда, безопасность и рабочая среда
- Область политики 8: Предупреждение сексуальных домогательств и сексизма.

5(2) Меры, перечисленные в настоящей Статье, являются обязательными для компаний и должны выполняться в обязательном порядке («компании должны/обязаны»). Меры, перечисленные в Приложении 1 к настоящему соглашению, носят характер настоятельных рекомендаций («компаниям рекомендуется/следует») или предлагаются в качестве возможных вариантов на усмотрение компаний («компании могли бы/могут»).

5(3) Мерами, обязательными для реализации в перечисленных выше 8 областях политики являются:

Область политики 1: Общая политика гендерного равенства

Принцип

Равенство между мужчинами и женщинами является фундаментальной ценностью и целью ЕС. Таким образом, гендерное равенство на рабочем месте должно соответствовать принципу недискриминации, равного обращения и равных возможностей. Прямая и косвенная дискриминация не допускается.

Меры

1. Гендерное равенство должно являться частью политики, видения и заявленных целей компаний.
Компании принимают на себя обязательства по реализации соответствующих принципов и мер.
2. Компании обязаны разработать, внедрить и контролировать ход реализации политики гендерного равенства по принципу «сверху вниз». Политика гендерного равенства, ставящая своей целью изменение рабочей культуры и ее освобождение от гендерных стереотипов, должна пользоваться поддержкой на уровне высшего руководства компаний.
3. Компании обязаны принять программные документы, заявляющие их корпоративные ценности в области равенства и содержащие описание механизмов их практической реализации. Данные документы могут иметь форму стратегического документа, программного документа, резолюции, этического кодекса или иного соответствующего документа.

Ключевыми элементами программного документа являются:

- a. видение компании в отношении гендерного равенства, например цель, заключающаяся в поощрении и признании гендерного равенства и равных возможностей для всех, и освобождение рабочей культуры от гендерных стереотипов;
 - b. приверженность обеспечению равенства для всех сотрудников и соответствующие меры по реализации видения компании;
 - c. заявление о приверженности компании борьбе с сексуальными домогательствами, преследованиями и сексизмом, включая соответствующие меры;
 - d. коммуникационная стратегия для осведомления с политикой всех сотрудников и руководителей на всех уровнях управления;
 - e. механизмы мониторинга и оценки эффективности политики гендерного равенства.
4. Кроме того, компании, в рамках ответственности их высшего руководства, обязаны разработать стратегию гендерного равенства. Данная стратегия включает в себя:

- цели
- сроки
- меры
- распределение обязанностей
- механизмы мониторинга и оценки
- механизмы отчетности

В отличие от обязательных мер, элементы стратегии определяются по усмотрению компаний, в соответствии с принятой ими гендерной политикой.

Дальнейшие меры перечислены в Приложении 1.

Область политики 2: Целевые уровни сбалансированного гендерного представительства

Принцип

Повышение гендерного баланса в трудовом коллективе и руководстве компании, а также обеспечение надлежащего представительства женщин в органах управления компании являются условием устранения гендерного дисбаланса с целью максимизации потенциала смешанных кадров в железнодорожном секторе.

Меры

1. При наличии существенного дисбаланса компании обязаны стремиться к достижению более сбалансированного гендерного представительства за счет увеличения доли представителей недопредставленного пола.
2. Для достижения сбалансированного гендерного представительства среди всего трудового коллектива и / или в определенных профессиональных категориях компании обязаны выявлять основные препятствия на пути обеспечения сбалансированного представительства и принимать соответствующие меры по их устранению.

Дальнейшие меры перечислены в Приложении 1.

Область политики 3: Набор персонала

Принцип

В целях привлечения женщин на работу в железнодорожном секторе компании обязаны использовать прямое обращение к ним в течение всего процесса общения и найма, в том числе при описании должностных обязанностей.

Меры

1. Отталкиваясь от принципа недискриминации, во всех корпоративных коммуникациях на своих веб-сайтах, в журналах, социальных сетях и т.д. работодатели обязаны использовать инклюзивный и гендерно-чувствительный язык. Объявления о вакансиях, включая фотоиллюстрации, должны составляться таким образом, чтобы они были привлекательными для женщин.
2. В процессе подбора персонала рекрутеры должны проводить собеседования на недискриминационной основе. В этих целях они должны регулярно проходить обучение для повышения своей осведомленности и навыков в этой области.
3. Компании обязаны пересмотреть описание должностных инструкций в целях устранения критериев, основанных на гендерных стереотипах, а также установить процедуру, обеспечивающую инклюзивный характер будущих описаний должностных обязанностей.
4. В целях привлечения потенциальных кандидатов-женщин, молодых женщин, студентов и стажеров в железнодорожный сектор, компании обязаны разработать ряд дополнительных мероприятий, таких как кампании и инициативы по популяризации железнодорожных профессий, в частности, технических, среди молодых женщин в школах, училищах и университетах.

Область политики 4: Совмещение работы и личной жизни

Принцип

Возможность совмещения работы и личной жизни является ключом к привлечению и удержанию женщин в железнодорожном секторе. Гибкий график работы, а также отпуск по беременности и родам, отцовский отпуск, отпуск по уходу за ребенком и уходу за больным способны значительно улучшить баланс между работой и личной жизнью работников. Данные механизмы должны быть доступными для всех сотрудников независимо от рода занятий.

Меры

1. Работодатели обязаны обеспечивать возможность выбора гибкого графика работы с учетом индивидуальных потребностей работника. Возможность гибкого рабочего графика должна быть предусмотрена в том числе для рабочих эксплуатационных профессий (то есть работников, работающих посменно и с чередованием смен).
2. Полагаться при этом необходимо на существующие правовые нормы, такие как Директива ЕС 2019/1158 О балансе работы и личной жизни для родителей и лиц, осуществляющих уход, и, в частности, статья 9 этой Директивы.
3. Компании обязаны гарантировать работникам, что гибкий рабочий график не окажет негативного влияния на развитие их профессиональных и иных связанных с работой компетенций.

Дальнейшие меры перечислены в Приложении 1.

Область политики 5: Карьерное развитие

Принцип

Женщины по-прежнему недопредставлены в железнодорожном секторе. Следовательно, необходимо активизировать предпринятые до настоящего времени действия в целях поощрения и поддержки продвижения по службе и карьерного развития женщин на всех уровнях.

Меры

1. При внутреннем продвижении по службе компании обязаны применять те же принципы недискриминации, что и при внешнем найме.
2. Компании обязаны обеспечить женщинам равный доступ ко всем программам профессионального развития и повышения квалификации, а также ко всем должностным уровням, включая руководящие. Данное требование распространяется в том числе и на женщин, занятых неполный рабочий день.
3. Компании обязаны основывать свою систему оценки карьерного развития на гендерно-нейтральных показателях, прежде всего таких, как качество и результативность работы.
4. В качестве потенциального кандидата на любую руководящую должность компании обязаны вносить в список кандидатов по меньшей мере одну женщину. Отступление от данного правила разрешается лишь в том случае, если были приложены все разумные и конкретные усилия для подбора подходящего кандидата-женщины.
5. Все сотрудники компаний должны информироваться о появлении вакансий на более высокие должности и о существующей для них возможности подать соответствующую заявку. Отделы кадров обязаны активно информировать или предлагать женщинам пользоваться такими возможностями.

Дальнейшие меры перечислены в Приложении 1.

Область политики 6: Равная оплата и гендерный разрыв в оплате труда

Принцип

Компании обязаны обеспечить реализацию права на равную оплату труда женщин и мужчин за равный труд или труд равной ценности, являющееся одним из основополагающих принципов

ЕС, закрепленных в Римском договоре. Основой для эффективной реализации этого права является обеспечение для работников прозрачности политики вознаграждения персонала.

Меры

1. Компании обязаны не допускать дискриминации по признаку пола при определении уровня вознаграждения, повышении заработной платы и присуждении премий.

В связи с этим, компании обязаны:

- регулярно пересматривать свою политику вознаграждения персонала (с частотой, определяемой в зависимости от размера и ресурсов компании), с учетом антидискриминационных аспектов и аспектов равенства;
 - в целях предотвращения или выявления и устранения возможной дискриминации в оплате труда, характерной для тарифных сеток с гендерным уклоном, оценивать и сравнивать ценность работы по объективным критериям, таким как образовательные, профессиональные и учебные требования, навыки, усилия и ответственность, проделанная работа и характер задач.
2. Работодатели обязаны контролировать уровень заработной платы мужчин и женщин, занимающих сопоставимые должности.

Дальнейшие меры перечислены в Приложении 1.

Область политики 7: Охрана труда, безопасность и рабочая среда

Принцип

Политика компаний в области профилактики, направленная на обеспечение гигиены и охраны труда, и создание безопасных и надежных условий труда, также требует учета гендерного аспекта, а именно особых потребностей женщин, что способствует удержанию женщин в железнодорожном секторе.

Меры

1. Компании обязаны предоставлять средства индивидуальной защиты (СИЗ), в максимально возможной степени подходящие для использования представителями всех полов (широкий диапазон размеров, подходящих женщинам) и учитывающие особенности женщин, всем категориям работников для выполнения всех видов работ, требующих СИЗ. СИЗ должны быть скроены и изготовлены таким образом, чтобы обеспечивать их правильное ношение / использование, и должны соответствовать каждому индивидуальному полу и морфологии всех сотрудников.
2. Санитарно-технические помещения и системы в зданиях должны гарантировать стандарты конфиденциальности и безопасности с учетом особенностей мужчин и женщин, при этом компании обязаны контролировать уровень их конфиденциальности и безопасности.

3. Помимо общих обязательств по охране и гигиене труда и обеспечению безопасности работников, по мере возможности работодатели также обязаны обеспечивать надлежащие условия безопасности для женщин, работающих в поездах, особенно в вечернее или ночное время.

Дальнейшие меры перечислены в Приложении 1.

Область политики 8: Предупреждение сексуальных домогательств и сексизма

Принцип

Безопасность и взаимное уважение имеют решающее значение для благополучия сотрудников и, как следствие, для производительности их труда. Поведение, сопряженное с преследованиями, сексуальными домогательствами и сексизмом оскорбляет, унижает или наносит ущерб благополучию, самооценке или достоинству человека; такое поведение недопустимо и способно оказывать негативное влияние на качество выполняемой работы. Кроме того, такие формы поведения имеют реальный экономический эффект, учитывая проистекающие из него отсутствие на рабочем месте, текучесть кадров и уровень благополучия сотрудников. Домогательства – это вид дискриминации.

Каждый человек имеет право на достойное и уважительное обращение, в связи с чем работодатели обязаны принимать меры для предотвращения сексуальных домогательств и сексизма, и борьбы с ними.

Меры

1. Работодатели обязаны принять и проводить в жизнь политику борьбы с сексуальными домогательствами, преследованиями и сексизмом. Данная политика должна содержать в себе:
 - четкое определение ненадлежащих форм поведения в трудовом коллективе;
 - уведомление о незаконности подобных форм поведения в определенных случаях;
 - заявление о том, что любые формы ненадлежащего поведения неприемлемы, запрещены и подлежат пресечению и наказанию;
 - четкое описание соразмерных / прогрессивных и надлежащим образом принудительно применяемых мер дисциплинарного взыскания.
2. Управленческий персонал компаний обязан реализовывать данную политику и принимать исправительные меры. При этом легитимность их действиям способно придать их собственное безупречное поведение. Они играют решающую роль в предотвращении и санкционировании сексуальных домогательств и других видов ненадлежащего поведения.
3. Работодатели обязаны следить за ходом реализации этой политики и контролировать эффективность ее реализации.

4. Работодатели обязаны незамедлительно реагировать на факты домогательств и предлагать меры по их расследованию и устранению.
5. В целях защиты жертв при сообщении об инцидентах и во избежание любых дискриминационных действий в отношении жертв, работодатели обязаны обеспечивать защиту их конфиденциальности.

Дальнейшие меры перечислены в Приложении 1.

Статья 6: Принципы разработки и реализации корпоративной политики гендерного равенства

При разработке политики компании в области гендерного равенства и разнообразия, а также в ходе реализации соответствующих мер, должны соблюдаться следующие принципы:

- a) Во избежание дублирования, в случаях если та или иная мера, предусмотренная статьей 5 настоящего Соглашения уже применяется в рамках политики компании в области гендерного равенства и разнообразия, она считается соответствующей настоящему соглашению.
- b) В случае если предусмотренные настоящим Соглашением меры, особенно в части баланса между работой и личной жизнью, оказывают влияние на организационные и операционные потребности компании для обеспечения регулярности, безопасности и надежности ее услуг, потребности компании должны быть сбалансированы с потребностями работников, в частности, эксплуатационных.
- c) Разработка и реализация политики и мер, предусмотренных настоящим Соглашением, подлежат согласованию в рамках социального диалога на уровне компаний с участием представителей профсоюзов.
- d) При разработке и внедрении политики учитываются правовые нормы и системы производственных отношений отдельных стран / компаний, и используются соответствующие механизмы формального взаимодействия между социальными партнерами, в том числе коллективные переговоры.

Статья 7: Отчетность

Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, согласны отслеживать меры, осуществляемые компаниями, а также ежегодно обмениваться данными для европейского отчета «Женщины на железнодорожном транспорте» (далее – отчет WiR)², который будет публиковаться с периодичностью раз в 2 года.

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>

Отчет WiR будет содержать предоставленные компаниями и проанализированные данные (в разбивке по полу) и будет служить основой для доработки стратегий и политики, предусмотренных настоящим Соглашением.

Отчет WiR учитывает как качественные аспекты (например, меры, принятые для развития гендерного разнообразия и обеспечения гендерного равенства, и их эффективность, трудности с их реализацией, примеры передовой практики), так и количественные аспекты (например, статистику в разбивке по женщинам и мужчинам в различных областях политики, приведенных в Статье 5 и Приложении 1 настоящего Соглашения), обязательные к внедрению компаниями.

Социальные партнеры СЕЖД и ЕФТ будут совместно изучать возможности для получения из европейских фондов финансирования, необходимого для подготовки отчета WiR (на базе соглашения WiR) при поддержке Генерального директората ЕС по вопросам занятости, как с точки зрения выбора соответствующей бюджетной статьи в качестве ключевого источника финансирования для развития их совместных действий, так и в плане подачи соответствующей заявки.

Статья 8: Пересмотр корпоративной политики

Компании периодически – как минимум, раз в 2 года - обязаны проводить оценку эффективности своей политики гендерного равенства и разнообразия, на основе процессов мониторинга, анализа и отчетности. Отчетность, упомянутая в Статье 7 настоящего Соглашения, представляет собой минимальное требование.

Статья 9: Оценка эффективности настоящего Соглашения

По истечении двух лет с момента подписания настоящего Соглашения европейские социальные партнеры проведут оценку эффективности обязательных положений Статьи 5, в частности, в областях политики 2, 4 и 6. Стороны обязуются проанализировать и доработать соответствующие области политики с целью усиления мер, направленных на достижение целей настоящего Соглашения. При этом стороны будут учитывать изменения, происходящие в применимом законодательстве ЕС³.

Статья 10: Реализация и последующие действия

В контексте статьи 155 ДФЕС настоящее автономное европейское Соглашение обязывает членов СЕЖД и ЕФТ содействовать гендерному равенству и разнообразию в железнодорожном секторе и внедрять принципы и меры в соответствии со Статьей 6(с) настоящего Соглашения, а также процедуры и практику, присущие организации управления и труда в государствах-членах ЕС и в странах Европейского экономического пространства.

³ Например, Предложение о ДИРЕКТИВЕ ПАРЛАМЕНТА И СОВЕТА ЕС по усилению применения принципа равной оплаты за равный труд или труд равной ценности между мужчинами и женщинами посредством обеспечения прозрачности оплаты труда и за счет механизмов правоприменения (COM(2021)93 final).

По истечении двух лет с момента подписания настоящего Соглашения, в рамках Отраслевого комитета по социальному диалогу в железнодорожном секторе организации-члены подписавших Сторон отчитаются перед СЕЖД и ЕФТ о ходе выполнения настоящего Соглашения.

Несмотря на положения Статьи 9, СЕЖД и ЕФТ обязуются провести в течение 2 лет после подписания настоящего Соглашения общую оценку хода его реализации и воздействия.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1:

В данном Приложении содержатся дополнительные, настоятельно рекомендуемые и возможные меры в каждой из областей политики, призванные способствовать достижению целей настоящего Соглашения:

Область политики 1: Общая политика гендерного равенства

1. К работе над вопросами гендерного равенства среди работников необходимо приступать сразу же после их поступления на работу. Данная работа может принимать форму бесед и/или курсов обучения, с их повтором в будущем. Такое обучение не обязательно должно принимать форму специального курса по вопросам гендерного равенства – оно может являться частью других учебных курсов или процесса введения в должность.
2. Компаниям следует назначить контактное лицо по вопросам равных возможностей или создать отдел/подразделение/комитет по вопросам равных возможностей и/или учредить совместные органы по вопросам равных возможностей. Такие органы призваны инициировать, утверждать (в зависимости от организационной структуры компании/системы производственных отношений) и контролировать действия по обеспечению гендерного равенства. Если тема гендерного равенства затрагивается в коллективном договоре, орган, контролирующий его соблюдение, выполняет роль органа по обеспечению равных возможностей. Заседания данных органов следует проводить не реже одного раза в год.
3. Компаниям следует формировать внутреннюю статистику (по крайней мере, раз в два года) в качестве основы для мониторинга и оценки видения и стратегии равенства компании. Данная статистика позволяет проводить различие между женщинами и мужчинами в компании по таким индикаторам как численность сотрудников (общая, по профессиональным группам, по уровням управления), набор, обучение и заработная плата. Эти статистические данные должны охватывать все уровни управления и весь трудовой коллектив компании.

Область политики 2: Целевые уровни сбалансированного гендерного представительства

1. Компаниям следует сформулировать свои цели в области человеческих ресурсов на краткосрочную и среднесрочную перспективу, с учетом гендерного измерения ("гендерный подход").
 - a. В целях мониторинга эффективности мер по обеспечению гендерного разнообразия отчетность и статистика компании/кадровой службы должны отображать динамику доли женщин в общей численности персонала и, если применимо, в разрезе конкретных профессиональных категорий. Данная информация должна быть доступна всем руководителям.
 - b. В целях достижения сбалансированного гендерного представительства среди всего персонала и/или в конкретных профессиональных категориях, компаниям следует выявить основные барьеры и принять адекватные меры, призванные привести к увеличению занятости женщин.

Уровни управления

2. Доля женщин на первом и втором высших уровнях управления (по определению компании) должна, по меньшей мере, соответствовать относительной доле женщин в трудовом коллективе. При одинаковой квалификации кандидатов-мужчин и женщин, в качестве позитивного действия следует отдавать предпочтение женщинам (если это позволяет национальное законодательство).

Наблюдательные и административные советы: представители руководства компании

3. Компаниям следует стремиться к зеркальному отражению гендерного разнообразия среди представителей руководства в наблюдательных и административных советах, с учетом относительной доли женщин в общей численности персонала, если национальным законодательством не предусмотрена иной уровень представительства женщин в советах.
4. Эта цель относится к тем частям советов директоров, в которых железнодорожные предприятия имеют право назначать своих членов.

Наблюдательные и административные советы: представители работников

5. Представительство работников в наблюдательных или административных советах компаний также должно быть гендерно сбалансированным.
6. В целях повышения разнообразия трудовым коллективам железнодорожных компаний следует стремиться выдвигать на выборы кандидатов-женщин, чтобы отразить в представительстве работников/профсоюзов в наблюдательных и административных советах компаний по крайней мере относительную долю женщин в общей численности персонала.

Особая ситуация

7. В состав Советов директоров железнодорожных компаний, доля женщин в общей численности персонала которых крайне низка и сама по себе не оправдывает представительства, следует назначать как минимум одну женщину.

Область политики 3: Набор персонала

Дополнительных мер не предлагается.

Область политики 4: Совмещение работы и личной жизни

Неполная занятость

1. Работодателям следует обеспечить возможность работы на неполный рабочий день для работников всех уровней и профессиональных категорий. В то же время, до принятия решения о переводе работника на неполный рабочий день, компаниям следует анализировать альтернативные возможности и предлагать работникам другие гибкие формы работы, во избежание негативного влияния на их заработную плату и пенсионное обеспечение.

Информация

2. Работодателям следует информировать о возможностях гибкого рабочего времени и занятости на неполный рабочий день:
 - руководителей (представителей кадрового и технического менеджмента), информируя их о подходах к управлению гибкими графиками работы и неполной занятостью, а также о практической реализации мер компании по обеспечению баланса между работой и личной жизнью - например, посредством организации обучения, распространения буклетов, через интранет компании и в виде руководства для кадровой службы;
 - всех сотрудников и профсоюзы, с целью повышения уровня поддержки с их стороны и, в случае перевода работников на неполный рабочий день, информировать их об ожидаемых финансовых последствиях, например, для заработной платы и пенсионного обеспечения.

Варианты

3. Компании могут воспользоваться следующим не исчерпывающим перечнем возможных дополнительных мер:

Организация гибкого графика работы, например:

- Рациональная работа или работа на удалении;
- Учет рабочего времени вместо оплаты труда (учет сверхурочной работы и компенсация свободным временем);
- Годовой учет рабочего времени (возможность накопления рабочего времени в течение нескольких лет для получения более длительного отпуска);
- Гибкое рабочее время (фиксированная продолжительность обязательного присутствия на рабочем месте, но с гибким выбором часов выхода на работу и ухода с работы).

Организация работы на неполный рабочий день, например:

- После отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком, в целях облегчения совмещения работы с дальнейшим уходом за детьми (приоритетная мера);

- В случае ухода за членом семьи или родственником, такими как родители, инвалиды и т.д. (приоритетная мера), в том числе проживающих отдельно (например, отпуск по уходу).

В качестве дополнительных мер в случае декретного/отцовского/родительского отпуска рекомендуются:

- Информирование работников через сайт интранета или другие инструменты о законодательных нормах для работающих родителей и связанных с работой проблемах, которые могут возникнуть в период отсутствия по беременности и родам, отцовского отпуска, отпуска по уходу за ребенком, родительского отпуска, а также после возвращения из родительского отпуска;
- Организация специальной разъяснительной работы среди сотрудниц и их руководителей в период до и после отпуска по беременности и родам;
- Предоставление находящимся в таких отпусках работникам информации о структурных изменениях в компании, ходе работы коллег/соответствующего подразделения, внедрении новых технологий и т.д.. Компаниям следует информировать работников, находящихся в родительских отпусках, отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком или больным;
- Соблюдение права возвращения работников на свое рабочее место или равноценную работу после отпуска по беременности и родам, отцовству, уходу за ребенком;
- Работникам, занятым на неполный рабочий день или находящимся в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком, отцовству, уходу за больным, по их желанию следует предоставлять возможность поддерживать связь с компанией и быть полностью информированными о событиях в компании.

Дополнительные социальные меры на уровне компании для обеспечения совмещения работы и личной жизни, например:

- образовательные услуги, такие как услуги детских садов
- школьные учебники, школьный транспорт, стипендии
- центры отдыха
- учебные каникулы
- языковые курсы
- услуги по оказанию помощи пожилым членам семьи старше 75 лет или несамостоятельным членам семьи работника.

Область политики 5: Карьерное развитие

1. Персональный уход или помощь родственникам не должны оказывать негативного влияния на карьеру лиц, осуществляющих уход (меры по обеспечению баланса трудовой жизни сами по себе не должны становиться причиной для дискриминации).
2. Компаниям следует выявлять перспективных молодых работников, обладающих лидерскими качествами, и целенаправленно содействовать их развитию, создавая

возможности для достижения ими руководящих должностей в будущем (например, за счет организации их работы в тандеме с опытными руководителями).

3. Компаниям рекомендуется активно предлагать учебные курсы для развития у женщин управленческих и других навыков, необходимых для продвижения по службе. Им также следует предлагать курсы по развитию "мягких" навыков и расширению возможностей для карьерного роста и занятия руководящих должностей. Такие курсы могут быть предназначены исключительно для женщин.
4. Компании должны поощрять обучение, позволяющее женщинам переходить от традиционных женских профессий к более инновационным/более техническим областям.
5. Компаниям следует поощрять участие женщин в необязательных курсах обучения и следить за прогрессом в этой области.

Область политики 6: Равная оплата труда и гендерный разрыв в оплате труда

Ликвидация гендерного разрыва в оплате труда

1. Работодателям следует проанализировать причины гендерного разрыва в оплате труда, представить конкретные показатели и перечень мер по устранению гендерного разрыва в оплате труда.
2. Работодателям следует реализовать меры по снижению степени воздействия отпусков по беременности и родам и отпусков по отцовству на переменную часть заработной платы.
3. Работодатели могут уменьшить влияние критерия посещаемости/присутствия при расчете годовых или основанных на результатах работы бонусов/переменной части вознаграждения.

Прозрачность: информация, коммуникации и отчетность

4. Работодателям следует доводить до сведения работников нормы и критерии (например, национальные законодательные нормы и положения коллективных договоров; отраслевые правила или правила компании), применяемые для определения переменных компонентов вознаграждения, таких как выплаты в натуральной форме и премии. В случае дискриминации подобные меры улучшают перспективы успешного рассмотрения жалоб работников. Прозрачность помогает компаниям избегать дискриминации в оплате труда.
5. Работодателям следует предоставлять работникам возможность получать информацию об уровнях оплаты труда для их соответствующих категорий (например, профессиональных) и в разбивке по полу, исходя из принципа равной оплаты за работу равной ценности.

Меры по обеспечению исполнения

6. Работодателям следует предоставлять работникам, опасаящимся дискриминации в оплате труда, средства правовой защиты/механизмы рассмотрения жалоб.
7. Работодатели могут информировать работников о механизме рассмотрения спорной ситуации в случае предполагаемой ими дискриминации (например, назначив для этого ответственное лицо/отдел).

Повышение осведомленности и обучение менеджеров

8. Работодателям следует включить тему равной оплаты труда в модули по недискриминации в рамках обучения специалистов кадровых служб, рекрутеров и менеджеров, в том числе повышение осведомленности о рисках неявной предвзятости в процессах подбора, оценки и продвижения по службе.
9. Работодатели могут повышать осведомленность по данным вопросам посредством специальных кампаний или мероприятий по повышению осведомленности и/или учебных курсов или семинаров для руководителей. Сфера этих мероприятий может выходить за рамки гендерного аспекта и затрагивать "многообразие" в целом.

Область политики 7: Охрана труда, безопасность и рабочая среда

1. Работодателям следует использовать гендерный подход при анализе рисков для здоровья и безопасности, анализировать результаты и принимать необходимые меры.
2. Для повышения безопасности и охраны труда персонала в поездах и машинистов работодатели могут принимать следующие меры:
 - организовывать смешанные бригады в ночные смены или в географических зонах с повышенным риском;
 - резервировать парковочные места для женщин, работающих в ночную смену и беременных работниц (в рамках пилотных проектов);
 - проводить инвентаризацию рабочих мест на предмет сопряженных с ними рисков (насилия со стороны третьих лиц);
 - проводить опросы среди женщин на предмет существующих рисков;
 - принимать меры по организации хорошо освещенных парковочных зон, расположенных вблизи места работы;
 - проводить обучение работников, особенно женщин, по вопросам безопасности;
 - принимать меры по повышению осведомленности как работников, так и широкой общественности о безопасности железнодорожников в поездах и на станциях.
3. При организации регулярных медицинских осмотров в целях обеспечения безопасности услуг, ответственный персонал, медицинские службы компаний и работодатели в целом должны применять комплексный медицинский подход с учетом гендерных различий и сходств в поведении, с учетом присущей различным полам специфики в плане защиты здоровья, профилактики, симптомов, течения заболеваний, диагностики и средств лечения.

Область политики 8: Предупреждение сексуальных домогательств и сексизма

1. Политика против сексуальных домогательств и сексизма может быть интегрирована в более широкую политику защиты чести и достоинства/взаимоуважения на рабочем месте, которая должна содержать правила уважительных отношений в трудовом коллективе.
2. Коммуникации и осведомленность:
 - О политике против сексуальных домогательств и других видов неподобающего поведения должны быть осведомлены все работники и специалисты железнодорожного сектора на всех уровнях, включая руководителей;
 - Все работники должны быть осведомлены о последствиях неподобающего поведения;
 - В целях поощрения безопасной среды, свободной от сексуальных домогательств, преследований и сексизма как для работников, так и для сторонних лиц, рекомендуется в том числе информировать пользователей и клиентов (например, через социальные сети) о серьезном отношении компании к этим вопросам и наличии у нее соответствующей политики.
3. Лицам с управленческими обязанностями следует:
 - Повышать собственную осведомленность о своих обязанностях в области предупреждения сексуальных домогательств, преследований и сексизма путем обучения, коммуникаций, электронного обучения и т.д;
 - Предупреждать домогательства с помощью превентивных мер и угроз применения санкций;
 - Нести ответственность за понимание всеми сотрудниками своих ролей и обязанностей, а также механизма рассмотрения жалоб;
 - Проявлять непредвзятое отношение ко всем сторонам в ходе рассмотрения жалоб.

Приложение 2: Определения

Приведенные ниже определения и понятия служат руководством для компаний и социальных партнеров в ходе реализации настоящего Соглашения.

Аффирмативные (позитивные) меры

Меры, направленные на определенную группу и призванные устранить и предотвратить дискриминацию или компенсировать недостатки, возникающие в результате сложившегося менталитета, поведения и структур.

Под аффирмативными или позитивными действиями понимаются действия, направленные на обеспечение доступа представителей определенных категорий лиц, в данном случае женщин, к гарантированным им правам в той же степени, что и представителям других категорий, в данном случае мужчинам.

"В некоторых случаях причина признания факта дискриминации заключается в том, что одно и то же правило применяется ко всем, без учета существующих различий. Чтобы исправить и предотвратить подобную ситуацию, правительства, работодатели и поставщики услуг должны принять меры по пересмотру своих правил и практики с учетом таких различий, то есть предпринять действия для доработки существующей политики и мер. В контексте ООН такие меры называются "специальными мерами", а в контексте законодательства ЕС - "конкретными мерами" или "позитивными действиями". Принимая специальные меры, правительства способны обеспечить "равенство по существу", то есть равное пользование возможностями доступа к благам, доступным в обществе, а не просто "формальное равенство". (Европейский институт гендерного равенства).

Прямая дискриминация означает ситуацию, когда к одному человеку относятся менее благосклонно по признаку пола, чем к другому человеку относились, относятся или относились бы в сравнимой ситуации (Ст. 3 стр. 32 Предложения о Директиве по прозрачности оплаты труда).

Прямая дискриминация имеет место, когда неподдающиеся объективному оправданию различия в обращении прямо и непосредственно основываются на различиях исключительно по признаку пола и связанных с ним характеристиках мужчин или женщин. (Европейский институт гендерного равенства).

Прямая дискриминация означает ситуацию, когда внешне нейтральное положение, критерий или практика ставят лиц одного пола в особо невыгодное положение по сравнению с лицами другого пола, если только это положение, критерий или практика объективно не оправданы законной целью, а средства достижения этой цели являются надлежащими и необходимыми (Ст. 3 стр. 32 Предложения о Директиве по прозрачности оплаты труда).

Прямая дискриминация

Дискриминация, при которой к одному лицу относятся менее благоприятно по таким признакам, как пол и гендер, возраст, национальность, раса, этническая принадлежность, религия или убеждения, здоровье, инвалидность, сексуальная ориентация или гендерная идентичность, чем к другому лицу относятся, относились или относились бы в сравнимой ситуации.

Менее благоприятное обращение с женщиной по причине беременности или декретного отпуска является прямой дискриминацией в отношении женщин.

Косвенная дискриминация

Дискриминация, возникающая, когда внешне нейтральное положение, критерий или практика ставят лиц одного пола в особо невыгодное положение по сравнению с лицами другого пола, если только это положение, критерий или практика объективно не оправданы законной целью, а средства достижения этой цели являются надлежащими и необходимыми.

Расширение прав и возможностей женщин

Расширение прав и возможностей женщин и девочек связано с обретением ими власти и контроля над собственной жизнью. Оно включает в себя повышение осведомленности и уверенности в себе, расширение возможностей выбора, расширение доступа к ресурсам и контроля над ними, а также действия по преобразованию структур и институтов, которые усиливают и закрепляют гендерную дискриминацию и неравенство. Это означает, что для

расширения прав и возможностей они должны не только иметь равные возможности (такие как доступ к образованию и здравоохранению) и равный доступ к ресурсам и возможностям (таким как земля и работа), но и обладать реальной возможностью пользоваться этими правами, способностями, ресурсами и возможностями, в том числе участия в процессе принятия стратегических решений (за счет получения руководящих должностей и участия в деятельности политических органов). (Европейский институт гендерного равенства).

Равные возможности для женщин и мужчин

Это понятие указывает на отсутствие барьеров для участия в экономической, политической и социальной жизни на основании пола, гендерных и других характеристик. Такие барьеры часто являются косвенными, трудно различимыми, вызванными и поддерживаемыми структурными явлениями и социальными представлениями, которые оказались особенно устойчивыми к изменениям. Равные возможности как одна из целей гендерного равенства основываются на понимании того, что для устранения глубоко укоренившегося и сохраняющегося неравенства необходим целый ряд стратегий, действий и мер. (Европейский институт гендерного равенства).

Равное обращение с женщинами и мужчинами

Обеспечение отсутствия прямой или косвенной дискриминации по признаку пола.

Гендер

Социальные характеристики и возможности, связанные с принадлежностью к женскому и мужскому полу, с отношениями между женщинами и мужчинами, девочками и мальчиками, а также с отношениями между женщинами и отношениями между мужчинами.

Гендерное равенство

Достижение гендерного равенства не означает, что женщины и мужчины станут во всем одинаковы. Однако оно означает, что права, обязанности и возможности женщин и мужчин не будут зависеть от того, родились ли они женщинами или мужчинами. Гендерное равенство подразумевает учет интересов, потребностей и приоритетов как женщин, так и мужчин с учетом разнообразия различных групп женщин и мужчин. Гендерное равенство — не исключительно женский вопрос: оно должно касаться и полностью охватывать как женщин, так и мужчин. Равенство между женщинами и мужчинами рассматривается как вопрос прав человека и как условие и показатель устойчивого развития, ориентированного на человека. (Европейский институт гендерного равенства)

Гендерный разрыв в оплате труда

Процент от заработка мужчин; представляет собой разницу между средним валовым почасовым заработком женщин и мужчин.

Валовой заработок — это заработная плата, выплачиваемая непосредственно работнику до вычета подоходного налога и взносов на социальное обеспечение.

В ЕС гендерный разрыв в оплате труда официально называется "нескорректированный гендерный разрыв в оплате труда", поскольку он не учитывает все факторы, влияющие на гендерный разрыв в оплате труда, такие как различия в образовании, трудовом стаже, количестве отработанных часов, видах работ и т.д.

Ставки вознаграждения должны обеспечивать равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности (МОТ; см. также «разрыв в оплате труда»).

Равное вознаграждение и равная оплата труда. Право на равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности принято называть "равной оплатой". В настоящем Руководстве термины "равная оплата" и "равное вознаграждение" используются как взаимозаменяемые, хотя в законодательстве они иногда имеют разные значения, которые рассматриваются в Разделе 4.

Равное вознаграждение и равная оплата труда. Равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности — принцип, призванный обеспечить равенство в оплате труда мужчин и женщин. Равенство в оплате труда — это справедливость в оплате труда (см. Раздел 4).

Согласно определению Конвенции № 100, вознаграждение включает "обычную, основную или минимальную заработную плату или оклад, а также любые дополнительные выплаты, прямые или косвенные, в денежной или натуральной форме, выплачиваемые работодателем работнику и возникающие в связи с трудовой деятельностью работника". (МОТ)

Повышение гендерной осведомленности

Процесс, целью которого является показать, как существующие ценности и нормы влияют на наше представление о реальности, закрепляют стереотипы и поддерживают механизмы (вос)производства неравенства. Он бросает вызов ценностям и гендерным нормам, объясняя, как они влияют и ограничивают учитываемые мнения и принимаемые решения. Кроме того, повышение осведомленности направлено на стимулирование общей чувствительности к гендерным вопросам. (Европейский институт гендерного равенства)

Гендерные стереотипы

Предвзятые представления, согласно которым женщинам и мужчинам произвольно приписываются характеристики и роли, определяемые и ограничиваемые их полом.

Дополнительные примечания и информация

- **Общее дополнение**

Гендерные стереотипы могут ограничивать развитие природных талантов и способностей девочек и мальчиков, женщин и мужчин, а также их образовательный и профессиональный опыт и жизненные возможности в целом. Стереотипы о женщинах являются как результатом, так и причиной глубоко укоренившихся взглядов, ценностей, норм и предрассудков в отношении женщин. Они используются для оправдания и поддержания исторически сложившихся отношений, основанных на подчиненности женщин мужчинам, а также сексистских взглядов, сдерживающих продвижение женщин. (Европейский институт гендерного равенства)

Гендерная предвзятость

Предвзятые действия или мысли, основанные на гендерных представлениях о том, что женщины не равны мужчинам. (Европейский институт гендерного равенства)

Неявное предубеждение

Неявное предубеждение — отношение к людям на основе стереотипов или сопряжение с ними стереотипов без осознанного понимания этого (Google).

Косвенная дискриминация

Косвенная дискриминация имеет место, когда внешне нейтральное положение, критерий или практика ставят лиц одного пола в особо невыгодное положение по сравнению с лицами другого пола, если только это положение, критерий или практика объективно не оправданы законной целью, а средства достижения этой цели являются надлежащими и необходимыми. Данная концепция фокусируется на последствиях правила или практики и учитывает повседневные социальные реалии. Это понятие подразумевает воздействие существующих правил или практики на повседневную реальность.

Косвенная дискриминация имеет место, когда закон, политика или программа не выглядят дискриминационными, но при этом имеют дискриминационный эффект. Это может происходить, например, когда женщины оказываются в неблагоприятном положении по сравнению с мужчинами в плане доступа к определенным возможностям или благам из-за существовавшего ранее неравенства. Применение гендерно-нейтральных законов может привести к сохранению существующего неравенства или усугубить его. (Европейский институт гендерного равенства)

Гендерная предвзятость

Гендерная предвзятость проявляется при создании на некоторых рабочих местах преимуществ или недостатков в зависимости от пола работников. Этот тип предвзятости может проявиться в том числе на любом этапе реализации программы равной оплаты труда. (Европейский институт гендерного равенства)

Гендерный разрыв

Разрыв в какой-либо области между женщинами и мужчинами с точки зрения уровня их участия, доступа, прав, вознаграждения или льгот. (Европейский институт гендерного равенства)

Оценка гендерного воздействия

Анализ политических инициатив на предмет их потенциально разной степени воздействия на женщин и мужчин, с целью адаптации этих инициатив для нейтрализации дискриминационных последствий и продвижения гендерного равенства.

Эта предварительная процедура должна проводиться до принятия окончательного решения по той или иной политической инициативе. Она включает в себя сравнение и оценку на основе гендерных критериев текущей ситуации и будущих тенденций как ожидаемый результат внедрения предлагаемой политики. Анализ гендерного воздействия используется для оценки влияния той или иной политической инициативы на женщин и мужчин, и на гендерные отношения в целом. (Европейский институт гендерного равенства)

Гендерные индикаторы

Гендерные индикаторы устанавливаются для измерения и сравнения положения женщин и мужчин с течением времени. Гендерные индикаторы могут включать количественные показатели (основанные на статистике в разбивке по полу) или качественные показатели (основанные на опыте, отношении, мнениях и ощущениях женщин и мужчин). Гендерно-чувствительные показатели позволяют измерять изменения в отношениях между женщинами и мужчинами в результате реализации мер в конкретной области политики, конкретной программы или действий, или изменения в статусе или положении женщин и мужчин. (Европейский институт гендерного равенства)

Гендерный подход

Систематический учет различий между условиями, ситуациями и потребностями женщин и мужчин во всех областях политики и действиях Сообщества.

Учет гендерной проблематики — это (ре)организация, совершенствование, развитие и оценка политических процессов с тем, чтобы перспектива гендерного равенства учитывалась субъектами, обычно участвующими в разработке политики, во всех областях политики и на всех уровнях и этапах.

Учет гендерной перспективы — это процесс оценки последствий для женщин и мужчин любых планируемых действий, включая законодательство, политику или программы, во всех областях и на всех уровнях. Учет гендерной перспективы позволяет делать проблемы и опыт как женщин, так и мужчин неотъемлемым аспектом разработки, реализации, мониторинга и оценки политики и программ во всех политических, экономических и общественных сферах, с целью обеспечения равных преимуществ для женщин и мужчин, и недопущения увековечивания неравенства. Конечной целью при этом является достижение гендерного равенства. (Европейский институт гендерного равенства)

Гендерный подход — это процесс оценки последствий для женщин и мужчин любых планируемых действий, включая законодательство, политику или программы, во всех областях и на всех уровнях («Гендерное равенство - Глоссарий Совета ЕС»).

Гендерная перспектива

Анализ с гендерной точки зрения помогает понять степень равного учета и удовлетворения потребностей женщин и мужчин в [той или иной] инициативе. Он позволяет политикам разрабатывать политику с пониманием социально-экономической реальности женщин и мужчин, и позволяет учитывать (гендерные) различия в политике.

Гендерная перспектива — это инструмент, который обеспечивает подход к реальности, подвергающий сомнению отношения подчиненности, сложившиеся между женщинами и мужчинами, а также социальные отношения в целом. Это концептуальная основа, методология интерпретации и инструмент критического анализа, который направляет решения, расширяет и изменяет взгляды, позволяет пересматривать концепции, тщательно изучать отношения и выявлять гендерные предубеждения и условия, с целью их анализа и пересмотра посредством диалога. (Европейский институт гендерного равенства)

Гендерная сегрегация

Гендерная сегрегация проявляется в различиях в моделях представительства женщин и мужчин на рынке труда, в общественной и политической жизни, в неоплачиваемой домашней работе и уходе за больными, а также при выборе образования молодыми женщинами и мужчинами. (Европейский институт гендерного равенства)

Гендерная статистика

Статистика, которая адекватно отражает различия и неравенство в положении женщин и мужчин во всех сферах жизни. Гендерная статистика определяется суммой следующих характеристик: (a) сбор и представление данных в разбивке по полу в качестве первичной и общей классификации; (b) отражение в данных гендерных проблем; (c) данные основаны на концепциях и определениях, которые адекватно отражают разнообразие женщин и мужчин, и охватывают все аспекты их жизни; (d) методы сбора данных учитывают стереотипы и

социальные и культурные факторы, способные вызывать гендерные предубеждения. (Европейский институт гендерного равенства)

Гендерные стереотипы

Гендерные стереотипы — это предвзятые представления, согласно которым мужчинам и женщинам произвольно приписываются характеристики и роли, определяемые и ограничиваемые их полом. Половые стереотипы могут ограничивать развитие природных талантов и способностей мальчиков и девочек, женщин и мужчин, их образовательный и профессиональный опыт, а также жизненные возможности в целом. Стереотипы о женщинах являются результатом и причиной глубоко укоренившихся взглядов, ценностей, норм и предрассудков в отношении женщин. Они используются для оправдания и поддержания исторически сложившихся отношений, основанных на подчиненности женщин мужчинам, а также сексистских взглядов, сдерживающих продвижение женщин". (Европейский институт гендерного равенства)

Гендерно-чувствительный мониторинг

Периодический контроль, осуществляемый в ходе реализации политики или программы. Он включает в себя сбор данных и информации на основе установленных показателей, в целях мониторинга прогресса. Гендерно-чувствительный мониторинг позволяет выявлять пробелы и трудности, и устранять их в кратчайшие сроки для достижения запланированных результатов. Кроме этого, существует понятие «гендерно-специфический мониторинг», т.е. мониторинг, направленный, главным образом, на достижение гендерного равенства. (Европейский институт гендерного равенства)

Метод оценки рабочих мест

Метод, используемый для измерения, на основе четырех различных индикаторов, характеристик рабочих мест на предприятии с целью определения их относительной ценности.

Множественная дискриминация

Некоторые группы женщин в силу сочетания их пола с другими факторами, такими как раса, цвет кожи, язык, религия, политические или иные убеждения, национальное или социальное происхождение, принадлежность к национальному меньшинству, имущественное, сословное или иное положение, находятся в особенно уязвимом положении. Помимо дискриминации по признаку пола, эти женщины часто подвергаются одновременно одному или нескольким другим видам дискриминации. (Европейский институт гендерного равенства)

Разрыв в оплате труда - разница в среднем уровне оплаты труда между работниками-женщинами и работниками-мужчинами, выраженная в процентах от среднего уровня оплаты труда работников-мужчин (Ст. 3 стр. 32 «Предложения о Директиве по прозрачности оплаты труда»).

Отпуск по уходу за ребенком

Отпуск, предоставляемый одному из родителей для ухода за ребенком.

Как правило, этот отпуск следует за отпуском по беременности и родам, на который в принципе имеет право только мать. Отпуск по уходу за ребенком призван способствовать совмещению работы, личной и семейной жизни, и является важным элементом гендерного равенства (см. также «Баланс между работой и личной жизнью»).

Неполная занятость

Занятость, при которой работник работает меньше часов, чем обычное количество рабочих часов при полной занятости.

Часы работы на полную ставку могут рассчитываться, например, на ежедневной, еженедельной, ежемесячной или даже ежегодной основе, или на основе среднего периода занятости.

Формы, которые принимает неполная занятость, в значительной степени различаются не только по количеству отработанных часов, но и по их распределению в течение рабочего дня, недели, месяца и года. (МОТ)

В разных странах сложились разные традиции и отношение к неполной занятости в целом и среди социальных партнеров в частности. С одной стороны, неполная занятость может рассматриваться как конечный продукт, отражающий традиционные гендерные роли, с акцентом на недостатки неполной занятости с точки зрения уровня оплаты труда, продвижения по службе, пенсионных прав и т. д. С другой стороны, она может рассматриваться как инструмент для расширения присутствия женщин на рынке труда и достижения ими по крайней относительной экономической независимости.

Средства индивидуальной защиты

Средства индивидуальной защиты (СИЗ) — это оборудование и спецодежда, надеваемые для минимизации воздействия различных опасностей. Примеры СИЗ включают такие предметы и вещи, как перчатки, средства защиты ног и глаз, защитные слуховые аппараты (беруши, муфты), каски, респираторы и костюмы для всего тела. (OSHA – Управление по вопросам профессиональной безопасности и охраны труда).

Работодатели обязаны предоставлять работникам средства индивидуальной защиты (СИЗ) и следить за их надлежащим использованием.

СИЗ для работниц должны учитывать женскую морфологию.

Пол

Пол относится к биологическим характеристикам, которые определяют человека как женщину или мужчину. Эти наборы биологических характеристик не являются взаимоисключающими, поскольку существуют люди, обладающие и теми, и другими, однако эти характеристики, как правило, подразделяют людей на женщин и мужчин. (Европейский институт гендерного равенства).

Дезагрегированная по полу статистика

Дезагрегированная по полу статистика — это данные, собираемые и табулируемые отдельно по женщинам и мужчинам. Они позволяют измерять различия между женщинами и мужчинами по различным социальным и экономическим параметрам, и являются одним из требований, предъявляемых к гендерной статистике. Наличие данных по полу не гарантирует, например, что концепции, определения и методы, используемые при составлении данных, задуманы так, чтобы отражать гендерные роли, отношения и неравенство в обществе, поэтому сбор данных с разбивкой по полу представляет собой лишь одну из характеристик гендерной статистики. (Европейский институт гендерного равенства).

Сексизм

Предположение, убеждение или утверждение о том, что один пол превосходит другой, часто выраженное в контексте традиционных стереотипов социальных ролей по признаку пола, с последующей дискриминацией, практикуемой в отношении представителей предположительно низшего пола. («Гендерное равенство - Глоссарий Совета ЕС»).

Сексуальное домогательство

Статья 40 Стамбульской конвенции: «Любая форма нежелательного вербального, невербального или физического поведения сексуального характера целью или следствием которого является унижение достоинства человека, в частности, в результате создания запугивающей, враждебной, унижающей, унижительной или оскорбительной обстановки». («Гендерное равенство - Глоссарий Совета ЕС»).

Конкретные действия или меры

Меры, направленные на конкретную группу и призванные устранить и предотвратить дискриминацию или компенсировать недостатки, возникающие в результате сложившегося менталитета, поведения и структур.

Действия, направленные на обеспечение доступа представителей определенных категорий лиц, в данном случае женщин, к гарантированным им правам в той же степени, что и представителям других категорий, в данном случае мужчинам. (Европейский институт гендерного равенства).

Баланс между работой и личной жизнью

Термин "баланс между работой и личной жизнью" относится не только к заботе об иждивенцах, но и к "внеклассным" обязанностям или важным жизненным приоритетам. Режим работы должен быть достаточно гибким, чтобы позволять работникам обоих полов заниматься обучением на протяжении всей жизни и дальнейшим профессиональным и личным развитием, не обязательно напрямую связанным с работой работника.

Однако для целей Конвенции и обязательств государств в этой довольно расплывчатой области, баланс между работой и личной жизнью имеет центральное значение для обеспечения и продвижения принципа равных возможностей. Вопросы, связанные с улучшением карьерных возможностей, обучением на протяжении всей жизни и другими аспектами личного и профессионального развития считаются второстепенными по отношению к цели содействия более равному распределению между мужчинами и женщинами обязанностей в семье и домашнем хозяйстве, а также на рабочем месте. (Европейский институт гендерного равенства).

ДИРЕКТИВА ЕС 2019/1158 О балансе между работой и личной жизнью для родителей и лиц, осуществляющих уход, Статья 3:

- (a) "**отпуск по уходу за ребенком**" - отпуск с работы для отцов или, где и насколько это признано национальным законодательством, для равноценных вторых родителей, по случаю рождения ребенка и в целях обеспечения ухода за ним;
- (b) "**родительский отпуск**" - отпуск для родителей по случаю рождения или усыновления ребенка для ухода за ним;

- (c) "**отпуск по уходу за больным**" - отпуск для работников с целью оказания личного ухода или помощи родственнику или лицу, проживающему в одном домохозяйстве с работником и нуждающемуся в значительном уходе или помощи по серьезным медицинским причинам, в соответствии с положениями национального законодательства государств-членов;
- (d) "**лицо, осуществляющее уход**" - работник, осуществляющий личный уход или оказывающий помощь родственнику или лицу, проживающему в одном домохозяйстве с работником и нуждающемуся в значительном уходе или помощи по серьезным медицинским причинам, с положениями национального законодательства государств-членов;
- (e) "**родственник**" - сын, дочь, мать, отец, супруг(а) работника или, если такие партнерские отношения признаны национальным законодательством, партнер по гражданскому браку;
- (f) "**гибкие условия труда**" - возможность для работника корректировать свой трудовой режим, в том числе путем использования удаленных форм работы, гибкого графика работы или сокращенного рабочего дня.