

# **Europos geležinkelio įmonių ir infrastruktūros valdytojų bendrijos (CER) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF)**

## **Europos socialinių partnerių susitarimas dėl geležinkelių sektoriuje dirbančių moterų**

**2021 m. lapkričio 5 d.**

### **Preambulė**

Europos sektorinio socialinio dialogo komitete CER ir ETF, vykdydamos įvairius tyrimus ir teikdamos bendras rekomendacijas, nuo 2004–2005 m. aktyviai skatino jų sektoriuje geriau atstovauti moterims ir užtikrinti jų įtrauktį. Nuo 2012 m. socialiniai partneriai CER ir ETF reguliariai skelbė metines ataskaitas (ataskaitas dėl geležinkelių sektoriuje dirbančių moterų), o jose remdamiesi 12 rodiklių stebėjo pažangą šioje srityje. Iš ataskaitų dėl geležinkelių sektoriuje dirbančių moterų paaiškėjo, jog būtina dėti daugiau pastangų siekiant, kad geležinkelių sektoriuje dirbtų daugiau moterų ir būtų geriau užtikrinama lyčių lygybė. Pagal 2018–2019 m. socialinio dialogo darbo programą CER ir ETF nusprendė pradėti derybas dėl privalomo autonominio susitarimo pagal SESV<sup>1</sup> 155 straipsnį dėl lyčių lygybės ir lyčių įvairovės geležinkelių sektoriuje skatinimo.

Šis privalomas autonominis Europos susitarimas atitinka Europos Sąjungos tikslus ir uždavinius. Iš tiesų lygybės sąjunga yra vienas pagrindinių Ursulos von der Leyen vadovaujamos Komisijos prioritetų. Tai pabrėžiama naujų kovos su diskriminacija teisės aktų pasiūlyme ir 2020–2025 m. lyčių lygybės strategijoje. Toje strategijoje nurodyti tam tikri pagrindiniai veiksmai, be kita ko, panaikinti smurtą dėl lyties (įskaitant seksualinį priekabiavimą), užtikrinti vienodą dalyvavimą ir galimybes darbo rinkoje (įskaitant vienodą darbo užmokestį) ir pasiekti lyčių pusiausvyrą sprendimų priėmimo srityje, kaip antai bendrovių valdybose. Be to, Lyčių lygybės strategijoje raginama imtis konkrečių veiksmų, kad ES taisyklės dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros moterims ir vyrams iš tikrųjų veiktų, – tuo tikslu būtina užtikrinti, kad valstybės narės tas taisykles perkeltų į nacionalinę teisę ir įgyvendintų. Be to, CER ir ETF prisijungė prie ES permainų platformos „Moterys ir transportas“, kurią 2017 m. inicijavo už transportą atsakinga ES Komisijos narė, ieškodama sprendimų, kaip pasiekti, kad transporto sektoriuje dirbtų daugiau moterų.

Lyčių įvairovė praturtina ir didina veiksmingumą. Tai padeda visiems sudaryti geresnes darbo sąlygas ir užtikrinti pagarbą grindžiamą aplinką darbuotojams. Pritraukti daugiau moterų į geležinkelių sektorių ir jas ten išlaikyti svarbu dėl įvairių priežasčių:

- dėl demografinių pokyčių geležinkelių sektoriuje kyla iššūkių, taigi bendrovės pripažįsta, kad nevertėtų kaip darbuotojų ignoruoti moterų, kurios sudaro pusę gyventojų;
- vyrų dominuojamose darbo vietose dirbančios moterys dažniau patiria diskriminaciją, seksualinį priekabiavimą ir nederamą elgesį. Bendrovės, kuriose geriau užtikrinama lyčių pusiausvyra, padeda kurti pagarbesnę įmonių ir darbo kultūrą;
- moterų požiūriu pagerinus darbo vietas, t. y. vietoje dirbantiems ir mobiliems darbuotojams įrengus pakankamai tinkamų sanitarinių mazgų arba užtikrinus tinkamas sveikatos ir saugos sąlygas darbo vietoje, taip pat geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, lengviau

---

<sup>1</sup> Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV)

išlaikyti moteris šiame sektoriuje. Taip pat svarbu užtikrinti vienodą darbo užmokestį, pvz., kuriant lyties atžvilgiu neutralias klasifikavimo sistemas;

- vis labiau automatizuojant ir skaitmeninant geležinkelių sektorių randasi naujų darbo galimybių, patrauklesnių visų pirma transporto srityje norinčioms dirbti moterims, bet ir vyrams. Ateityje svarbu užtikrinti įvairovę, ypač su IT grindžiamomis inovacijomis susijusiose darbo vietose ir IT produktų kūrimo srityje;
- be to, vis dar vyrų dominuojamoje geležinkelių pramonėje horizontalioji segregacija, kai trūksta inžinerinių ir techninių profesijų atstovių moterų, yra vienas reikšmingiausių veiksnių, prisidedančių prie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo. Pritraukus gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos sričių išsilavinimą turinčių moterų, taip pat gali būti lengviau sumažinti kvalifikuotų darbuotojų trūkumą bendrovėse, padidinti moterų užimtumą ir našumą ir taip sumažinti profesinę lyčių segregaciją;
- pritraukusios moteris į darbą, kur jų išsilavinimo pobūdis atitinka sektoriuje esamas darbo vietas, geležinkelio bendrovės įgyja pajėgumų diegti naujoves ir gali gauti naudos dirbdamos su pačiais talentingiausiais žmonėmis, be kita ko, turint omenyje tai, kad daugumoje ES šalių moterys dažnai pasiekia aukštesnių išsilavinimo rezultatų nei vyrai ir vidutiniškai yra labiau išsilavinusios;
- visi skelbiami tyrimai (pvz., Harvardo, „McKinsey“, BCG, „Ernst&Young“) rodo, kad mišrios komandos, kuriose yra bent 30 proc. nepakankamai atstovaujamos lyties žmonių, pasižymi daug geresniais gebėjimais spręsti problemas ir pajėgumais diegti naujoves, t. y. dirba našiau už vienalytes komandas. Bent trečdalį darbuotojų sudarančiai nepakankamai atstovaujamai grupei pakanka pasitikėjimo siūlyti idėjas ir siekti būti išklaustyti;
- pačios geležinkelio bendrovės yra suinteresuotos užtikrinti darbuotojų lyčių įvairovę ir pasirūpinti, kad moterims būtų tinkamai atstovaujama visose profesinėse grupėse ir vadovybės lygiuose.

Europos socialiniai partneriai mano, kad darbo kultūroje įsigalėję stereotipai, diskriminacija, (seksualinis) priekabiavimas ir nederamas elgesys trukdo moterims įsidarbinti arba likti dirbti geležinkelio bendrovėse. Šį autonominį susitarimą pasirašiusios šalys siekia pritraukti daugiau moterų į geležinkelių sektorių ir sudaryti tinkamas pagrindines sąlygas siekiant jas išlaikyti bendrovėse ir šiame sektoriuje. Pasirašiusiosios šalys įsipareigoja puoselėti lyčių lygybę ir lyčių įvairovę geležinkelių sektoriuje. Lyčių lygybės ir lyčių įvairovės klausimus turi spręsti ir bendrovės, ir profesinės sąjungos.

Pasirinkusios autonominio susitarimo priemonę pagal SESV 155 straipsnį, pasirašiusiosios šalys siekia, kad šio susitarimo nuostatos būtų privalomos. Pasirašydamos jos įsipareigoja aktyviai propaguoti šį susitarimą ir užtikrinti, kad jų nariai imtųsi bendrovių lygmens veiksmų įgyvendinti visus jo elementus, bet CER ir ETF nariams būtų leidžiama konkrečius įgyvendinimo būdus pritaikyti prie atitinkamų jų situacijų, darbo santykių sistemų ir teisinės aplinkos.

Socialiniai partneriai dės visas galimas pastangas propaguoti šį susitarimą ir jo turinį geležinkelių sektoriuje ir įgyvendindami jį atitinkamose bendrovėse.

Socialiniai partneriai ETF ir CER, po ilgų derybų suderinę ir sudarę šį susitarimą, be abejo, taip pat skatins ir įgyvendins susitarime įtvirtintus principus ir vertybes savo organizacijose ir atitinkamai tarp savo narių.

## **1 straipsnis. Susitarimo tikslas**

Šiuo autonominiu susitarimu siekiama:

- pritraukti daugiau moterų į geležinkelių sektorių, ypač į sritis, kuriose moterims atstovaujama gerokai nepakankamai;
- didinti lyčių įvairovę geležinkelių sektoriuje ir panaikinti profesinę segregaciją dėl lyties;
- sukurti palankią darbo aplinką, kad geležinkelio bendrovės ir šis sektorius moterims atrodytų patrauklūs dirbti ir moterys ten liktų dirbti ilgai;
- sukurti darbo aplinką, kurioje nebūtų stereotipinio mąstymo ir vyrų dominuojamos kultūros, ir taip išlaikyti moteris geležinkelio bendrovėse ir šiame sektoriuje;
- panaikinti diskriminaciją dėl lyties;
- užtikrinti lygias galimybes moterims ir vyrams geležinkelių sektoriuje visais lygiais ir visose srityse;
- pasiekti lyčių lygybę.

## **2 straipsnis. Taikymo sritis**

Šį autonominį susitarimą pasirašiusios šalys – geležinkelių sektoriaus Europos socialiniai partneriai, Europos geležinkelio įmonių ir infrastruktūros valdytojų bendrija (CER) ir Europos transporto darbuotojų federacija (ETF).

Šis susitarimas taikomas visiems darbuotojams, dirbantiems su geležinkelių sektoriuje veikiančiais CER nariais susijusiose bendrovėse ar bendrovių grupėse.

Šiuo susitarimu nustatomi minimalieji standartai. Geležinkelio bendrovės raginamos viršyti esamus standartus ir nustatyti papildomų priemonių lyčių lygybei geležinkelių sektoriuje užtikrinti.

Kitos organizacijos ir bendrovės raginamos taikyti šio susitarimo nuostatas, kad padidintų lyčių lygybę ir įvairovę visame geležinkelių sektoriuje.

## **3 straipsnis. Sąvokų apibrėžtys**

Šios sąvokos ir jų apibrėžtys bendrovėms ir socialiniams partneriams pateikiamos kaip šio susitarimo įgyvendinimo gairės. 2 priede apibrėžtos šios sąvokos:

pozityvioji diskriminacija, tiesioginė diskriminacija, netiesioginė diskriminacija, moterų įgalėjimas, vienodas požiūris į moteris ir vyrus, sąmoningumo lyčių klausimais ugdytas, šališkumas lyties atžvilgiu, lyčių lygybė, lyčių rodikliai, lyčių aspekto integravimas, vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, lyčių statistika, lyčių segregacija, lyčių stereotipai, stebėjimas atsižvelgiant į lyčių aspektą, nesąmoningas šališkumas, darbo vietos vertinimo metodas, daugialypė diskriminacija, darbo užmokesčio skirtumas, motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos, darbas ne visą darbo laiką, asmeninės apsaugos priemonės, lytis, pagal lytis suskirstyti statistiniai duomenys, seksizmas, seksualinis priekabiavimas, specialūs veiksmai ar priemonės, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra.

## **4 straipsnis. Principai**

Lyčių lygybė ir įvairovė grindžiamos nediskriminavimo (tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos nebuvimo), vienodo požiūrio ir lygių galimybių principais.

Kad būtų laikomasi šių principų, pasirašiusių šalių manymu, būtina užkirsti kelią bet kokiai diskriminacinei praktikai ir su tuo kovoti.

## **5 straipsnis. Lyčių lygybės ir įvairovės politika (politikos sritys, įskaitant principus ir priemones)**

5.1. Per 24 mėnesius po šio susitarimo pasirašymo kiekviena su CER susijusi bendrovė nustato ir įgyvendina lyčių lygybės ir įvairovės politiką, atsižvelgdama į šio susitarimo 6 straipsnio c ir d punktus. Bendrovės turėtų minėtąją politiką nustatyti per pirmuosius 12 mėnesių po pasirašymo, atsižvelgdamos į principus ir priemones, nustatytus šiose politikos srityse:

- 1 politikos sritis: bendra lyčių lygybės politika;
- 2 politikos sritis: lyčių pusiausvyra grindžiamo atstovavimo tikslai;
- 3 politikos sritis: įdarbinimas;
- 4 politikos sritis: darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas;
- 5 politikos sritis: karjeros raida;
- 6 politikos sritis: vienodas darbo užmokestis ir vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas;
- 7 politikos sritis: darbuotojų sveikata ir sauga ir darbo aplinka;
- 8 politikos sritis: seksualinio priekabiavimo ir seksizmo prevencija.

5.2. Šiame straipsnyje nurodytos priemonės bendrovėms privalomos ir turi būti įgyvendinamos (*turi*). Šio susitarimo 1 priede nurodytas priemonės labai rekomenduojama įgyvendinti (*turėtų*) arba tai yra pasirenkamos ir (arba) galimos priemonės, kurias bendrovės gali nuspręsti taikyti (*gali*).

5.3. Toliau išdėstyti šių 8 politikos sričių principai ir priemonės turi būti įgyvendinami.

### **1 politikos sritis. Bendra lyčių lygybės politika**

#### **Principas**

Moterų ir vyrų lygybė – viena iš pagrindinių ES vertybių ir tikslų. Todėl lyčių lygybė darbo vietoje turi būti grindžiama nediskriminavimo, vienodo požiūrio ir lygių galimybių principais. Neleidžiama nei tiesioginė, nei netiesioginė diskriminacija.

#### **Priemonės**

1. Lyčių lygybė turi būti įtraukta į bendrovių politiką, viziją ir tikslus. Bendrovės turi įsipareigoti paisyti jų organizacijose taikytinų principų ir priemonių.
2. Bendrovės turi parengti, įgyvendinti ir stebėti lyčių lygybės politiką laikydamosi principo „iš viršaus į apačią“. Vyresnioji vadovybė turi remti šią politiką. Taip siekiama pakeisti darbo kultūrą, kad joje nebeliktų lyčių stereotipų.
3. Bendrovės turi patvirtinti politikos dokumentą, kuriame būtų išdėstytos su lygybe susijusios bendrovės vertybės ir nurodyta, kaip atitinkamose organizacijose jomis bus

remiamasi praktiškai. Toks dokumentas gali būti strategijos dokumentas, politikos dokumentas, rezoliucija, etikos kodeksas ar kitoks atitinkamas dokumentas.

Pagrindiniai šio dokumento elementai:

- a. su lyčių lygybe susijusi bendrovės vizija, pvz., siekis skatinti ir puoselėti lyčių lygybę ir visiems lygias galimybes ir užtikrinti, kad darbo kultūroje neliktų lyčių stereotipų;
  - b. įsipareigojimas užtikrinti visų darbuotojų lygybę ir susijusios priemonės šiai bendrovės vizijai įgyvendinti;
  - c. pareiškimas apie bendrovės įsipareigojimą kovoti su seksualiniu ar kitokiu priekabiavimu ir seksizmu, taip pat susijusios priemonės;
  - d. komunikacijos strategija, kad apie šią politiką žinotų visi darbuotojai ir visų lygių vadovai;
  - e. lyčių lygybės politikos stebėseną ir vertinimas.
4. Be to, turi būti parengta lyčių lygybės strategija, už kurią būtų atsakinga bendrovės vyresnioji vadovybė. Šioje strategijoje nustatoma:
- tikslai;
  - tvarkaraštis;
  - priemonės;
  - pareigų paskirstymas;
  - stebėseną ir vertinimas;
  - ataskaitų teikimas.

Išskyrus privalomas priemones, strategijos elementus pasirenka bendrovė, atsižvelgdama į savo lyčių politiką.

Papildomų priemonių pateikiama 1 priede.

\*\*\*

## **2 politikos sritis. Lyčių pusiausvyrą grindžiamo atstovavimo tikslai**

### **Principas**

Siekiant sumažinti lyčių disbalansą ir išnaudoti visas mišrios darbo jėgos geležinkelių sektoriui teikiamas galimybes, būtina gerinti lyčių pusiausvyrą tarp darbuotojų ir bendrovės vadovų ir užtikrinti pakankamą atstovavimą moterims bendrovės valdybose.

### **Priemonės**

1. Bendrovės turi siekti proporcingesnio lyčių atstovavimo, visų pirma didindamos nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų dalį, jeigu yra didelis disbalansas.
2. Siekdamas proporcingo lyčių atstovavimo tarp visų darbuotojų ir (arba) konkrečiose profesinėse kategorijose, bendrovės turėtų nustatyti pagrindines kliūtis ir imtis tinkamų priemonių.

Papildomų priemonių pateikiama 1 priede.

\*\*\*

### **3 politikos sritis. Įdarbinimas**

#### **Principas**

Kad paskatintų moteris siekti įsidarbinti arba tęsti karjerą geležinkelių sektoriuje, bendrovės turi tiesiogiai skirti joms dėmesio per visą komunikacijos ir įdarbinimo procesą, įskaitant pareigybės aprašymus.

#### **Priemonės**

1. Darbdaviai visose bendrovės komunikacijos priemonėse – interneto svetainėse, žurnaluose, socialiniuose tinkluose ir kt. – turi vartoti įtraukią ir lyčiai atžvalgią kalbą, remdamiesi nediskriminavimo principu. Darbo skelbimus jie turi parengti taip, kad skelbimai būtų patrauklūs ir moterims (be kita ko, parinkdami atitinkamus paveikslėlius).
2. Už įdarbinimą atsakingi asmenys darbo pokalbius turi vesti nediskriminuodami. Todėl jiems turi būti reguliariai rengiami mokymai siekiant ugdyti su šiuo klausimu susijusį sąmoningumą ir jgūdžius.
3. Bendrovės turi peržiūrėti darbo aprašymus ir panaikinti lyčių stereotipais grindžiamus kriterijus, taip pat nustatyti tvarką, padėsiančią užtikrinti, kad nauji darbo aprašymai būtų įtraukūs.
4. Siekdamos į geležinkelių sektorių pritraukti galimų moterų kandidačių, jaunų moterų, studentų ir stažuotojų, bendrovės turėtų parengti papildomų veiksmų, pvz., mokykloms ar universitetams skirtų kampanijų ir iniciatyvų, kuriomis būtų populiarinamos geležinkelių srities profesijos, visų pirma moterims skatinamos rinktis techninės krypties profesijas.

\*\*\*

### **4 politikos sritis. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas**

#### **Principas**

Siekiant pritraukti moterų į geležinkelių sektorių ir jas ten išlaikyti, galimybė derinti darbą ir asmeninį gyvenimą yra itin svarbi. Lanksčios darbo sąlygos, taip pat motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros ir slaugos atostogos gali reikšmingai pagerinti darbuotojų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Galimybę pasinaudoti įvairiomis priemonėmis turėtų turėti visi darbuotojai, dirbantys bet kokio pobūdžio darbą.

#### **Priemonės**

1. Darbdaviai turėtų suteikti galimybę dirbti lanksčiomis darbo sąlygomis, atitinkančiomis asmeninius darbuotojo poreikius. Galimybę dirbti lanksčiomis darbo sąlygomis jie turėtų suteikti ir vykdomųjų profesijų darbuotojams (t. y. dirbantiems pamainomis arba pakaitomis).

2. Turi būti atsižvelgiama į galiojančias teises nuostatas, pvz., Direktyvą 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, ypač į jos 9 straipsnį.
3. Bendrovės turi užtikrinti, kad lanksčios darbo sąlygos neturėtų neigiamo poveikio profesinės ir su darbu susijusios kompetencijos vystymui.

Papildomų priemonių pateikiama 1 priede.

\*\*\*

## **5 politikos sritis. Karjeros raida**

### **Principas**

Geležinkelių sektoriuje moterims vis dar atstovaujama nepakankamai. Todėl reikia intensyviai veiksmus, kurių iki šiol imtasi siekiant skatinti ir remti visų lygių moterų pareigų aukštinimą ir karjeros raidą.

### **Priemonės**

1. Viduje teikdamos paaukštinimą, bendrovės turi taikyti tokius pat nediskriminavimo principus, kaip ir įdarbindamos iš išorės.
2. Bendrovės turi užtikrinti, kad moterys galėtų lygiai naudotis visomis karjeros raidos ir kvalifikacijos vertinimo priemonėmis ir užimti bet kurio lygio pareigas, įskaitant aukščiausias. Tai taikoma ir ne visą darbo laiką dirbančioms moterims.
3. Bendrovių taikoma su karjeros raida susijusi vertinimo sistema turi būti grindžiama lyties atžvilgiu neutraliais rodikliais, taip pat turi būti atsižvelgiama į darbo kokybę ir rezultatus.
4. Į galutinį kandidatų į vadovaujamąsias pareigas sąrašą bendrovės turi įtraukti bent vieną potencialią kandidatę moterį. Nukrypti nuo šios nuostatos galima tik jei buvo dedamos visos pastangos ir konkrečios pastangos siekiant rasti tinkamą kandidatę moterį.
5. Apie laisvą aukštesnių pareigų darbo vietą turi būti pranešta visiems darbuotojams ir nurodyta, kad jie taip pat gali kandidatuoti. Žmogiškųjų išteklių padaliniai turi aktyviai informuoti moteris apie tokias galimybes arba raginti tomis galimybėmis pasinaudoti.

Papildomų priemonių pateikiama 1 priede.

\*\*\*

## **6 politikos sritis. Vienodas darbo užmokestis ir vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas**

### **Principas**

Moterų ir vyrų teisė į vienodą darbo užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą – vienas iš pamatinių Romos sutartyje įtvirtintų Europos Sąjungos principų, ir šią teisę būtina įgyvendinti. Veiksmingo šios teisės į vienodą darbo užmokestį įgyvendinimo pagrindas – užtikrinti, kad bendrovės atlygio nustatymo politika būtų skaidri visiems darbuotojams.

## **Priemonės**

1. Nustatydamos atlygio lygį, didindamos atlyginimą ir skirdamos premijas, bendrovės turi nediskriminuoti darbuotojų dėl lyties.

Todėl bendrovės turėtų:

- pakartotinai įvertinti savo atlygio nustatymo politiką (kaip dažnai tai reikia daryti, nusprendžiama, be kita ko, atsižvelgiant į bendrovės dydį ir turimus išteklius) ir vertindamos atsižvelgti į kovos su diskriminacija ir lygybės aspektus;
- įvertinti ir palyginti darbo vertę remdamosi objektyviais kriterijais, tokiais kaip išsilavinimo, profesijos ir mokymų reikalavimai, įgūdžiai, pastangos ir atsakomybė, atliekamas darbas ir susijusių užduočių pobūdis, kad būtų išvengta galimos diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, grindžiamos pagal lytis pritaikyta darbo užmokesčio skale, arba nustatytos ir pašalintos tokios diskriminacijos apraiškos.

2. Darbdaviai turi stebėti palyginamas pareigas einančių vyrų ir moterų atlyginimų lygį.

Papildomų priemonių pateikiama 1 priede.

\*\*\*

## **7 politikos sritis. Darbuotojų sveikata ir sauga ir darbo aplinka**

### **Principas**

Bendrovėms įgyvendinant prevencijos politiką, kuria siekiama užtikrinti darbuotojų sveikatą bei saugą ir saugią darbo aplinką, be kita ko, reikia atsižvelgti į lyčių aspektą ir atkreipti dėmesį į moterims būdingus poreikius. Tai padeda išlaikyti moteris geležinkelių sektoriuje.

### **Priemonės**

1. Atitinkamą veiklą vykdančiams ir atitinkamų kategorijų darbuotojams, kuriems reikalingos asmeninės apsaugos priemonės (AAP), bendrovės turi parūpinti visoms lytims kuo tinkamesnių (įvairių moterims tinkamų dydžių) AAP, atsižvelgdamos į moterų ypatybes. AAP turi būti suprojektuotos ir pagamintos taip, kad jas būtų lengva tinkamai užsidėti ir (arba) naudoti, ir suprojektuotos konkrečiai atsižvelgiant į lytis, kad atitiktų visų darbuotojų morfologiją.
2. Sanitariniai mazgai pastatuose turi atitikti ir vyrams, ir moterims tinkamus privatumo ir saugumo standartus, o bendrovės turi tikrinti privatumo ir saugumo lygį. Bendrovės pripažįsta, kad šis klausimas svarbus.
3. Be to, kad turi laikytis bendrųjų įsipareigojimų dėl sveikatos, saugos ir darbuotojų saugumo, darbdaviai, jei įmanoma, turi sudaryti pakankamai saugias sąlygas moterims, dirbančioms traukiniuose, ypač vėlai vakare arba naktį.

Papildomų priemonių pateikiama 1 priede.



\*\*\*

## **8 politikos sritis. Seksualinio priekabiavimo ir seksizmo prevencija**

### **Principas**

Saugumas ir tarpusavio pagarba būtini darbuotojų gerovei, taigi ir jų našiam darbui. Su priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu ir seksizmu susijęs elgesys žemina, menkina ir griaua žmogaus gerovę, vertę ar orumą; toks nepriimtinas elgesys gali neigiamai paveikti pavesto darbo kokybę. Be to, tokie elgesio modeliai turi tikrą ekonominį poveikį, susijusį su nebuvimu darbe, darbuotojų kaita ir darbuotojų gerove. Priekabiavimas turi būti laikomas diskriminacija.

Kiekvienas žmogus turi teisę, kad su juo būtų elgiamasi oriai ir pagarbiai, todėl turi būti imamasi veiksmų siekiant užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui ir seksizmui ir kovoti su tokiu elgesiu.

### **Priemonės**

1. Turi būti parengta kovos su seksualiniu ar kitokiu priekabiavimu ir seksizmu politika. Tokios politikos dokumente turėtų būti:
  - aiškiai nurodyta, koks elgesys darbo kolektyve laikomas nederamu;
  - paaiškinta, kad toks elgesys tam tikromis aplinkybėmis gali būti neteisėtas;
  - nurodyta, kad nuo bet kokio nederamo elgesio turėtų būti atgrasoma ir dėl jo taikomos sankcijos ir kad toks elgesys nebus leidžiamas ar toleruojamas;
  - išdėstomos aiškios, proporcingos arba progresinės drausminės procedūros, kurių vykdymas tinkamai užtikrinamas.
2. Vadovaujamas pareigas einantys asmenys privalo savo organizacijose įgyvendinti šią politiką ir imtis taisomųjų veiksmų. Kad užsitikrintų legitimumą, jie turi elgtis pavyzdinai. Jie atlieka esminį vaidmenį užkirdami kelią seksualiniam priekabiavimui ir kitokiam nederamam elgesiui ir taikydami atitinkamas sankcijas.
3. Politikos įgyvendinimo pažanga ir veiksmingumas turi būti peržiūrimi ir stebimi.
4. Bendrovės turi nedelsdamos reaguoti į priekabiavimo atvejus, jeigu jų pasitaikytų, ir siūlyti sprendimo priemonių.
5. Siekiant apsaugoti aukas, kai pranešama apie incidentą, turi būti saugomas jų privatumas, kad būtų išvengta bet kokių diskriminacinių priemonių.

Papildomų priemonių pateikiama 1 priede.

## **6 straipsnis. Lyčių lygybės politikos rengimo ir įgyvendinimo bendrovėse principai**

Rengiant bendrovės lyčių lygybės ir įvairovės politiką ir įgyvendinant atitinkamas priemones reikia laikytis toliau nurodytų principų ir juos atitikti.

- a) Vengti dubliavimo: jeigu 5 straipsnyje nurodyta priemonė pagal bendrovės lyčių lygybės ir įvairovės politiką jau įgyvendinama, ji laikoma atitinkanti šį susitarimą.
- b) Jeigu priemonės, ypač susijusios su profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, turi poveikio bendrovės organizaciniams ir veiklos poreikiams dėl paslaugų reguliarumo, patikimumo ir saugumo, bendrovės poreikius reikėtų suderinti su darbuotojų poreikiais, kiek tai yra susiję su vykdomosiomis profesijomis.
- c) Politikos kryptys ir priemonės pagal šį susitarimą rengiamos ir įgyvendinamos bendrovėse vykdant socialinį dialogą; turi būti įtrauktos ir profesinės sąjungos.
- d) Rengiant ir įgyvendinant atsižvelgiama į teisinės nuostatas ir kiekvienos šalies ir (arba) bendrovės darbo santykių sistemas, kuriose numatytos skirtingos oficialaus socialinių partnerių bendravimo priemonės, tarp jų ir kolektyvinės derybos.

## **7 straipsnis. Ataskaitų teikimas**

Pasirašiusiosios šalys susitaria stebėti bendrovių įgyvendinamas priemones ir kasmet dalytis duomenimis, skirtais Europos ataskaitai (ataskaitai dėl geležinkelių sektoriuje dirbančių moterų)<sup>2</sup>, kuri bus rengiama kas dvejus metus.

Ataskaitoje dėl geležinkelių sektoriuje dirbančių moterų bus nagrinėjami duomenys (bendrovių pateikti suskirstyti pagal lytis), o ja remiantis bus pakartotinai vertinamos šiame susitarime nurodytos strategijos ir politikos kryptys.

Ataskaitoje dėl geležinkelių sektoriuje dirbančių moterų atsižvelgiama ir į kokybinius (pvz., priemones, kurių imtasi lyčių įvairovei ir lyčių lygybei puoselėti, taip pat jų veiksmingumą, jų įgyvendinimo sunkumus, gerosios patirties pavyzdžius), ir į kiekybinius aspektus (pvz., pagal moterišką ir vyrišką lytis suskirstytus statistinius duomenis įvairiomis temomis, kurias apima 5 straipsnyje ir 1 priede nurodytos politikos sritys), kuriuos turi įgyvendinti bendrovės.

Socialiniai partneriai CER ir ETF bendrai nagrinės europinio finansavimo galimybes, būtinas siekiant išplėtoti ataskaitą dėl geležinkelių sektoriuje dirbančių moterų (atsižvelgiant į Susitarimo dėl geležinkelių sektoriuje dirbančių moterų įgyvendinimą), o Europos Komisijos Užimtumo GD padės tiek pasirenkant tinkamą biudžeto eilutę, pagal kurią visų pirma bus vystomi minėtieji bendri veiksmai, tiek teikiant susijusią paraišką.

## **8 straipsnis. Bendrovėse įgyvendinamos politikos pakartotinis vertinimas**

Bendrovės periodiškai bent kartą per dvejus metus pakartotinai įvertina savo lyčių lygybės ir įvairovės politiką, remdamosi stebėsenos, vertinimo ir ataskaitų teikimo procesu. Minimaliai reikalaujama bent teikti 7 straipsnyje nurodytas ataskaitas.

---

2

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

## 9 straipsnis. Šio susitarimo pakartotinis vertinimas

Praėjus dviem metams po šio susitarimo pasirašymo, Europos socialiniai partneriai įvertins 5 straipsnyje išdėstytas privalomas nuostatas, ypač dėl 2, 4 ir 6 politikos sričių. Jie įsipareigoja pakartotinai derėtis dėl atitinkamų politikos sričių siekdami stiprinti priemones, kuriomis siekiama šio susitarimo tikslų. Jie taip pat atsižvelgs į pokyčius, susijusius su atitinkamais ES teisės aktais<sup>3</sup>.

## 10 straipsnis. Įgyvendinimas ir paskesni veiksmai

Atsižvelgiant į Sutarties 155 straipsnį, šiuo autonominiu Europos susitarimu CER ir ETF nariai įpareigojami skatinti lyčių lygybę ir įvairovę geležinkelių sektoriuje ir įgyvendinti principus bei priemones laikantis 6 straipsnio c punkto ir atsižvelgiant į procedūras bei praktiką, būdingas vadovavimo ir darbo srityse, taip pat valstybėse narėse ir Europos ekonominės erdvės šalyse.

Praėjus dviem metams po pasirašymo, pasirašiusiųjų šalių nariai Geležinkelių transporto sektoriaus socialinio dialogo komitete CER ir ETF pateiks šio susitarimo įgyvendinimo ataskaitas.

Nepaisant 9 straipsnio, CER ir ETF įsipareigoja per dvejus metus nuo šio susitarimo pasirašymo atlikti bendrą šio susitarimo įgyvendinimo ir poveikio vertinimą.

**Priimta Briuselyje 2021 m. lapkričio 5 d.**

CER:

ETF:

X

X

X

X

## PRIEDAI

### 1 priedas

Šiame priede pateikiama papildomų itin rekomenduojamų ir galimų kiekvienos politikos srities priemonių, svarbių siekiant šio susitarimo tikslų.

---

<sup>3</sup> Pavyzdžiui, pasiūlymu dėl EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS, kuria siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai (COM(2021) 93 *final*).

## **1 politikos sritis. Bendra lyčių lygybės politika**

1. Lyčių lygybės klausimus reikėtų spręsti iškart darbuotojui atėjus į organizaciją. Tai gali būti daroma komunikacijos priemonėmis ir (arba) rengiant mokymus ir turėtų būti kartojama. Nebūtina rengti konkrečiai lyčių lygybės klausimams skirtų mokymų, jie gali būti suderinti su kitais mokymais arba įtraukti į įvadinį procesą.
2. Bendrovės turėtų paskirti asmenį kontaktams lygių galimybių klausimais arba organizacijose įkurti lygių galimybių padalinį, skyrių ar komisiją ir (arba) įsteigti jungtines lygių galimybių įstaigas. Tokios įstaigos turi siūlyti, priimti (atsižvelgiant į bendrovės organizacinę struktūrą ir (arba) darbo santykių sistemą) ir stebėti su lyčių lygybe susijusius veiksmus. Jeigu lyčių lygybės tema įtraukta į susitarimą, tą susitarimą stebinti įstaiga veikia kaip lygių galimybių įstaiga. Įstaigos renkasi bent kartą per metus.
3. Bendrovės turėtų rinkti vidaus statistinius duomenis (bent kartą per dvejus metus), kad galėtų jais remtis stebėdamos ir vertindamos bendrovės lygybės viziją ir strategiją. Šie statistiniai duomenys bendrovėje renkami atskirai apie moteris ir vyrus, tokiomis temomis kaip darbuotojų skaičius (iš viso, atskirose profesinėse grupėse ir vadovybės lygiuose), įdarbinimas, mokymai ir atlyginimai. Šiais statistiniais duomenimis reikėtų pasidalyti visuose vadovybės lygiuose ir su bendrovės darbuotojų atstovais.

\*\*\*

## **2 politikos sritis. Lyčių pusiausvyra grindžiamo atstovavimo tikslai**

1. Kiekviena bendrovė su žmogiškaisiais ištekliais susijusius trumpojo ir vidutinio laikotarpio savo tikslus turėtų formuluoti atsižvelgdama į lyčių aspektą (integruodama lyčių aspektą).
  - a. Kad būtų galima stebėti lyčių įvairovės užtikrinimo priemonių veiksmingumą, bendrovės ir (arba) žmogiškųjų išteklių padalinio ataskaitose ir statistiniuose duomenyse turėtų atsispindėti moterų dalies kitimas tarp visų darbuotojų ir, jei taikoma, konkrečiose profesinėse kategorijose. Ši informacija turėtų būti prieinama visiems vadovams.
  - b. Siekdamas proporcingo lyčių atstovavimo tarp visų darbuotojų ir (arba) konkrečiose profesinėse kategorijose, bendrovės turėtų nustatyti pagrindines kliūtis ir imtis tinkamų priemonių, kurios padėtų įdarbinti daugiau moterų.

### **Vadovybės lygiai**

2. Pirmo ir antro aukščiausių lygių vadovų (kaip apibrėžta bendrovės) pareigas einančių moterų dalis turėtų bent atitikti santykinę moterų darbuotojų dalį. Taikant pozityviąją diskriminaciją, jeigu vyro ir moters kandidatų kvalifikacija vienoda, reikėtų rinktis moterį (jei tai leidžiama pagal nacionalinius įstatymus).

### **Bendrovės vadovybės atstovai stebėtojų tarybose ir valdybose**

3. Bendrovės turėtų siekti, kad tarp vadovybės atstovų atitinkamose stebėtojų tarybose ir valdybose atspindėtų lyčių įvairovę, atitinkanti santykinę moterų dalį tarp visų darbuotojų, nebent pagal nacionalinės teisės aktus numatoma kitokia moterų dalis tarybose ir valdybose.
4. Šie tikslai taikomi toms tarybų ir valdybų dalims, į kurias geležinkelio įmonės yra įgaliosos skirti narius.

### **Darbuotojų atstovai stebėtojų tarybose ir valdybose**

5. Tarp darbuotojų atstovų bendrovių stebėtojų tarybose ar valdybose taip pat turėtų būti užtikrinama lyčių pusiausvyra.
6. Siekiant padidinti įvairovę, stengiamasi geležinkelio bendrovėse darbuotojų atstovų rinkimuose kelti moterų kandidatūras, kad moterų skaičius tarp darbuotojų atstovų ir (arba) profesinių sąjungų delegatų bendrovių stebėtojų tarybose ir valdybose bent atitiktų santykinę moterų darbuotojų dalį.

### **Ypatingas atvejis**

7. Geležinkelio įmonėse, kuriose moterų darbuotojų dalis labai maža, todėl vien jos atstovavimui taryboje ar valdyboje pagrįsti nepakaktų, turėtų būti bent viena atstovė moteris.

\*\*\*

### **3 politikos sritis. Įdarbinimas**

#### **Papildomų priemonių nenustatyta.**

\*\*\*

### **4 politikos sritis. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas**

#### **Darbas ne visą darbo laiką**

1. Darbdaviai turėtų užtikrinti, kad dirbti ne visą darbo laiką būtų galima visuose hierarchijos lygiuose ir visų tipų profesijų atstovams. Tačiau prieš priimant sprendimą dėl darbo ne visą darbo laiką, reikėtų apvarstyti ir atitinkamam darbuotojui sudaryti kitokias lanksčias darbo sąlygas, kad būtų išvengta neigiamo poveikio atlyginimui ir pensijai.

#### **Informavimas**

2. Darbdaviai informacijos apie lankstaus darbo laiko ir darbo ne visą darbo laiką galimybes turėtų pateikti:
  - vadovams (žmogiškųjų išteklių ir techninių padalinių vadovams) – dėl lanksčių darbo sąlygų ir darbo ne visą darbo laiką valdymo, taip pat praktinio bendrovės priemonių, kuriomis siekiama užtikrinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, įgyvendinimo, pvz., rengiant mokymus, dalijant informacinius lapelius, skelbiant informaciją bendrovės intranete ar teikiant gaires dėl žmogiškųjų išteklių;
  - visiems darbuotojams ir profesinėms sąjungoms, siekiant palankesnio darbuotojų požiūrio ir – dėl darbo ne visą darbo laiką – informuojant apie numatomas finansines pasekmes, t. y. poveikį atlyginimams ir pensijoms.

## Galimos priemonės

3. Galima rinktis iš šio nebaigtinio galimų priemonių sąrašo.

Lanksčių darbo sąlygų pavyzdžiai:

- pažangus darbo modelis arba nuotolinis darbas;
- ne atlygiu grindžiama darbo laiko apskaita (registruojami viršvalandžiai kompensuojami laisvu laiku);
- metinė darbo laiko apskaita (galimybė darbo laiką kaupti kelerius metus, kad būtų galima išeiti ilgesnių atostogų);
- lankstus darbo laikas (būtinasis darbo laikas, kai privaloma būti darbe, o į biurą ateinama ir (arba) iš jo išeinama lanksčiu laiku).

Darbo ne visą darbo laiką pavyzdžiai:

- po motinystės arba tėvystės atostogų, kad būtų lengviau darbą derinti su vaikų priežiūra (tokiu atveju reikėtų teikti pirmumą);
- slaugant šeimos narius arba susijusius asmenis, pvz., tėvus, žmones su negalia ir pan. (tokiu atveju reikėtų teikti pirmumą), be kita ko, nesusiejant su bendra gyvenamąja vieta (pvz., slaugos atostogų atveju).

Per motinystės, tėvystės ir (arba) vaiko priežiūros atostogas taikomų papildomų priemonių pavyzdžiai:

- intraneto svetainėje arba kitomis priemonėmis teikiama informacija apie dirbantiems tėvams taikomus teisės aktus ir su darbu susijusias problemas, kurių gali kilti per nėštumą, motinystės ar tėvystės atostogas, vaiko priežiūros atostogas ir grįžtant po vaiko priežiūros atostogų;
- darbuotojoms moterims ir jų vadovams rengiami specialūs mokymai prieš nėštumo ir motinystės atostogas ir po jų;
- teikiama informacija apie struktūrinius pokyčius, darbuotojų ir (arba) padalinio veiklą, naujų technologijų diegimą ir pan.; motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros ar slaugos atostogose esantys darbuotojai turi būti nuolat informuojami;
- laikomasi taisyklės, kad po motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros ar slaugos atostogų darbuotojai turi teisę grįžti į savo arba lygiavertę darbo vietą;
- ne visą darbo laiką dirbantiems arba tėvystės, motinystės, vaiko priežiūros ar slaugos atostogų išėjusiems darbuotojams reikėtų suteikti galimybę palaikyti ryšius su bendrove, kad jie būtų visokeriopa informuoti apie tai, kas vyksta bendrovėje, jeigu to nori.

Papildomų bendrovės lygmens gerovės užtikrinimo priemonių, padedančių derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, pavyzdžiai:

- ugdymo paslaugos, kaip antai darželiai;
- vadovėliai, mokyklinis transportas, stipendijos;
- laisvalaikio centrai;
- mokymosi atostogos;
- kalbų kursai;
- vyresniems nei 75 metų arba savimi nepasirūpinantiems darbuotojo šeimos nariams teikiamos pagalbos paslaugos.

\*\*\*

## **5 politikos sritis. Karjeros raida**

1. Slaugymas ar pagalba giminaičiams neturėtų daryti neigiamo poveikio slaugytojų karjerai (profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo priemonės *per se* neturėtų tapti priežastimi diskriminuoti).
2. Bendrovės turėtų pripažinti jaunas moteris kaip didelio potencialo būsimas lyderes ir tikslingai skatinti jų karjeros raidą, kad jos įgalėtų imtis lyderių vaidmens (pvz., dirbant bendrai su patyrusiais vadovais).
3. Bendrovės turėtų populiarinti mokymo kursus moterų vadovavimo ir kitiems įgūdžiams ugdyti, kad jos galėtų užimti aukštesnes pareigas. Taip pat turėtų būti siūlomi socialinių emocinių įgūdžių ugdymo ir moterų įgalėjimo vystyti karjerą ir imtis vadovaujamų pareigų kursai. Tokie kursai galėtų būti rengiami tik moterims.
4. Bendrovės turėtų populiarinti mokymus, padedančius moterims iš tradiciškesnių moteriškų darbo vietų pereiti į novatoriškesnes ir (arba) labiau technines sritis.
5. Bendrovės turėtų skatinti moteris dalyvauti neprivalomuose mokymuose ir stebėti pokyčius.

\*\*\*

## **6 politikos sritis. Vienodas darbo užmokestis ir vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas**

### **Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas**

1. Darbdaviai turėtų išanalizuoti, kodėl atsiranda vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, taip pat pateikti specialius rodiklius ir vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo priemonių sąrašą.
2. Darbdaviai turėtų mažinti motinystės ir tėvystės atostogų poveikį atlyginimo kintamajai daliai.
3. Darbdaviai gali mažinti atvykimo į darbą ir (arba) buvimo darbe kriterijaus poveikį skaičiuojant metines arba efektyvumu grindžiamas premijas ir (arba) atlyginimo kintamąsias dalis.

### **Skaidrumas. Informavimas, komunikacija ir ataskaitų teikimas**

4. Darbdaviai turėtų darbuotojams nurodyti taisykles ir kriterijus (pvz., nacionalinius įstatymus, kolektyvines sutartis, sektoriaus ar bendrovės taisykles), pagal kuriuos nustatomos kintamosios atlyginimų dalys, kaip mokėjimai natūra ir premijos. Diskriminacijos atveju dėl visų šių priemonių padidėja tikimybė, kad darbuotojų pretenzijos bus patenkintos. Toks skaidrumas padėtų bendrovėms išvengti diskriminacijos darbo užmokesčio srityje.

5. Darbdaviai turėtų suteikti darbuotojams galimybę gauti informacijos apie darbuotojų kategorijai, prie kurios jie priklauso (pvz., atitinkamoms profesijoms), taikomus darbo užmokesčio lygius, susijusius su vienodu arba vienodos vertės darbu, o duomenys turi būti suskirstyti pagal lytis.

### **Vykdomo užtikrinimas**

6. Darbdaviai turėtų sudaryti sąlygas darbuotojams, kurie nuogąstauja dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, naudotis teisių gynimo ir (arba) skundų teikimo priemonėmis.
7. Darbdaviai turėtų informuoti darbuotojus, kaip reikalauti spęsti situaciją, jeigu esama nuogąstavimų dėl diskriminacijos (pvz., nurodyti atsakingą asmenį ir (arba) padalinį).

### **Vadovų sąmoningumo ugdymas ir mokymas**

8. Darbdaviai turėtų įtraukti vienodo darbo užmokesčio sąvokas į kovai su diskriminacija skirtus žmogiškųjų išteklių specialistų, už įdarbinimą atsakingų asmenų ir vadovų mokymų modulius. Be kita ko, turėtų būti didinamas informuotumas apie nesąmoningo šališkumo riziką vykdant atranką, vertinimą ir paaukštinimą.
9. Darbdaviai gali ugdyti sąmoningumą rengdami *ad hoc* kampanijas arba vykdydami sąmoningumo ugdymo veiklą ir (arba) vadovams organizuodami mokymo kursus ar seminarus. Tokia veikla gali neapsiriboti lyčių aspektu ir apimti platesnę įvairovę.

\*\*\*

### **7 politikos sritis. Darbuotojų sveikata ir sauga ir darbo aplinka**

1. Darbdaviai turėtų atlikti rizikos sveikatai ir saugai vertinimą lyčių aspektu, išnagrinėti rezultatus ir priimti reikiamas priemones.
2. Siekdami padidinti įgulų ir mašinistų saugumą ir darbuotojų saugą, darbdaviai gali įgyvendinti šias priemones:
  - naktinėse pamainose arba itin rizikingose geografinėse teritorijose sudaryti mišrias komandas;
  - įrengti automobilių stovėjimo vietas, specialiai skirtas naktinėse pamainose dirbančioms moterims ir nėščioms moterims (bandomuosiuose projektuose);
  - sužymėti darbo vietas ir patikrinti riziką (dėl trečiųjų asmenų smurto);
  - surengti moterų apklausą apie patiriamą riziką;
  - imtis priemonių parūpinti gerai apšviestų automobilių stovėjimo aikštelių šalia darbo vietos;
  - darbuotojams, visų pirma moterims, surengti saugumo mokymus;
  - imtis veiksmų darbuotojų, taip pat visuomenės informuotumui apie geležinkelių sektoriaus darbuotojų saugumą traukiniuose ir stotyse didinti.
3. Dėl reguliarių su sauga susijusių darbuotojų sveikatos patikrinimų ir bendrovių medicinos paslaugų, darbdaviai turėtų įtvirtinti lyčių skirtumus ir panašumus atitinkantį visapusišką požiūrį į medicininius klausimus: nuo sveikatą veikiančios elgsenos ir prevencijos iki simptomų, nuo ligų vystymosi ir diagnozės iki gydymo.



\*\*\*

## 8 politikos sritis. Seksualinio priekabiavimo ir seksizmo prevencija

1. Kovos su seksualiniu priekabiavimu ir seksizmu politika gali būti integruota į platesnę orumo darbe ir (arba) tarpusavio pagarbos užtikrinimo politiką, pagal kurią turėtų būti nustatytos taisyklės, kaip darbo kolektyve puoselėti pagarbius santykius.
2. Komunikacijos ir sąmoningumo ugdymo priemonės:
  - kovos su seksualiniu priekabiavimu ir kitokiu nederamu elgesiu politika turėtų būti žinoma visiems visų lygių geležinkelių sektoriaus specialistams, įskaitant vadovus;
  - darbuotojai turėtų žinoti apie nederamo elgesio pasekmes;
  - siekiant ne tik darbuotojams, bet ir tretiesiems asmenims kurti saugią aplinką, kurioje nebūtų seksualinio ar kitokio priekabiavimo ir seksizmo, rekomenduojama pranešti (pvz., socialiniuose tinkluose), be kita ko, ir bendrovės klientams, kad bendrovė į saugumo, seksualinio ar kitokio priekabiavimo ir seksizmo problemas žiūri rimtai ir įgyvendina atitinkamą politiką.
3. Vadovaujamas pareigas einantis asmenys turėtų:
  - didinti informuotumą apie savo atsakomybę dėl saugumo, seksualinio ar kitokio priekabiavimo ir seksizmo klausimų, naudodamiesi mokymais, komunikacijos priemonėmis, e. mokymusi ir kitais būdais;
  - imdamiesi prevencinių veiksmy ir nustatydami sankcijas užtikrinti, kad nebūtų priekabiaujama;
  - atsakingai užtikrinti, kad visi darbuotojai suvoktų savo vaidmenį ir atsakomybę ir žinotų apie skundų teikimo procedūras;
  - užtikrinti, kad nagrinėjant skundą su visomis ginčo šalimis būtų elgiamasi sąžiningai.

## 2 priedas. Sąvokų apibrėžtys

Šios sąvokos ir jų apibrėžtys bendrovėms ir socialiniams partneriams pateikiamos kaip šio susitarimo įgyvendinimo gairės.

### **Pozityvioji diskriminacija –**

konkrečiai grupei skirtos priemonės, kuriomis siekiama panaikinti diskriminaciją, jos išvengti arba atsverti nepalankią padėtį, susiklosčiusią dėl esamų įsitikinimų, elgesio modelių ir struktūrų.

Pozityvioji diskriminacija – veiksmai, kuriais siekiama sudaryti palankesnes sąlygas tam tikrų kategorijų žmonėms – šiuo atveju moterims – naudotis joms užtikrinamomis teisėmis taip pat, kaip tomis teisėmis naudojasi kitų kategorijų žmonės – šiuo atveju vyrai.

Tam tikrais atvejais diskriminacija atsiranda dėl to, kad visiems taikoma ta pati taisyklė, nepaisant atitinkamų skirtumų. Siekdamas ištaisyti tokią padėtį ir jos išvengti, valdžios institucijos, darbdaviai ir paslaugų teikėjai turi užtikrinti, kad imsis veiksmy savo taisyklėms ir praktikai pakoreguoti taip, kad į

tokius skirtumus būtų atsižvelgiama, – t. y. minėtieji subjektai turi atitinkamai pritaikyti esamas politikos kryptis ir priemones. JT aplinkoje tokios priemonės vadinamos specialiosiomis priemonėmis, o ES teisėje nurodomos specialios priemonės arba pozityvieji veiksmai. Taikydamos specialiąsias priemones, valdžios institucijos gali užtikrinti tikrąją lygybę, t. y. vienodas galimybes naudotis visuomenėje esamomis gėrybėmis, o ne vien įstatymuose įteisintą lygybę. (EIGE)

**Tiesioginė diskriminacija** – padėtis, kai dėl lyties asmuo traktuojamas mažiau palankiai nei palyginamoje padėtyje yra, buvo ar būtų traktuojamas kitos lyties asmuo. (Direktyvos dėl darbo užmokesčio skaidrumo pasiūlymo 3 straipsnis, p. 32)

**Tiesioginė diskriminacija** – padėtis, kai kitokį elgesį su asmeniu tiesiogiai ir aiškiai lemia skirtumai, priklausantys tik nuo lyties ir vyrų ar moterų ypatybių, ir kai tokio elgesio negalima objektyviai pateisinti. (EIGE)

**Netiesioginė diskriminacija** – padėtis, kai dėl iš pirmo žvilgsnio neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos vienos lyties asmuo gali patekti į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį nei kitos lyties asmuo, nebent tas sąlygas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis. (Direktyvos dėl darbo užmokesčio skaidrumo pasiūlymo 3 straipsnis, p. 32)

#### **Tiesioginė diskriminacija –**

diskriminacija, kai asmuo dėl tokių priežasčių kaip lytis ir socialinė lytis, amžius, pilietybė, rasė, tautybė, religija ar tikėjimas, sveikata, negalia, seksualinė orientacija ar lytinė tapatybė, traktuojamas mažiau palankiai nei palyginamoje padėtyje yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo.

Kai moteris mažiau palankiai traktuojama dėl nėštumo ar motinystės atostogų, tai yra tiesioginė moterų diskriminacija.

#### **Netiesioginė diskriminacija –**

diskriminacija, kai dėl iš pirmo žvilgsnio neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos vienos lyties asmuo gali patekti į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį nei kitos lyties asmuo, nebent tas sąlygas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

#### **Moterų įgalėjimas**

Moterų ir mergaičių įgalėjimas reiškia, kad jos įgyja galių ir imasi valdyti savo gyvenimą. Tai apima sąmoningumo ugdymą, pasitikėjimo savimi didinimą, galimybių rinktis gausinimą, geresnes sąlygas naudotis ištekliais ir juos valdyti, taip pat veiksmus, kuriais keičiamos struktūros ir institucijos, stiprinančios ir įtvirtinančios diskriminaciją dėl lyties ir nelygybę. Taigi kad įgalėtų, moteris turi turėti ne tik lygius pajėgumus (pvz., išsilavinimą ir sveikatą) ir lygias sąlygas gauti išteklių bei galimybių (pvz., turėti žemės ir darbą), bet ir galių naudotis tomis teisėmis, gebėjimais, ištekliais ir galimybėmis, kad

padarytų strateginius pasirinkimus ir sprendimus (tokių galių įgyjama išnaudojant lyderystės galimybes ir dalyvaujant politinių institucijų veikloje). (EIGE)

### **Lygios moterų ir vyrų galimybės –**

dėl lyties bei socialinės lyties ir kitų ypatybių kylančių ekonominio, politinio ir socialinio dalyvavimo kliūčių nebuvimas. Tokios kliūtys dažnai netiesioginės ir sunkiai atpažįstamos, jas lemia ir palaiko struktūriniai reiškiniai ir socialiniai vaizdiniai, kuriuos, kaip paaiškėjo, itin sunku pakeisti. Lygių galimybių – vieno iš lyčių lygybės tikslų – siekiama remiantis įsitikinimu, kad būtina taikyti įvairiausias strategijas, veiksmus ir priemones įsišaknijusiai ir nemažėjančiai nelygybei pašalinti. (EIGE)

### **Vienodas požiūris į moteris ir vyrus –**

užtikrinimas, kad asmuo dėl lyties nebūtų tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojamas.

### **Socialinė lytis –**

socialiniai požymiai ir galimybės, siejami su buvimu moterimi ar vyru ir su santykiais tarp moterų ir vyrų ir tarp mergaičių ir berniukų, taip pat su moterų tarpusavio ir vyrų tarpusavio santykiais.

### **Lyčių lygybė**

Lygybė nereiškia, kad moterys ir vyrai taps vienodi, tai reiškia, kad moterų ir vyrų teisės, atsakomybė ir galimybės nepriklausys nuo to, ar jie gimė moteriškos, ar vyriškos lyties. Lyčių lygybė reiškia, kad atsižvelgiama tiek į moterų, tiek į vyrų interesus, poreikius ir prioritetus ir taip pripažįstama skirtingų moterų ir vyrų grupių įvairovė. Lyčių lygybė – ne vien moterų reikalas, ja rūpintis ir dėl jos visokeriopai stengtis vyrai turėtų taip pat kaip ir moterys. Moterų ir vyrų lygybė taip pat laikoma žmogaus teisių klausimu ir į žmones orientuoto darnaus vystymosi sąlyga bei rodikliu.

### **Lyčių lygybė –**

lygios moterų ir vyrų, mergaičių ir berniukų teisės, atsakomybė ir galimybės. Lygybė nereiškia, kad moterys ir vyrai taps vienodi, tai reiškia, kad moterų ir vyrų teisės, atsakomybė ir galimybės nepriklausys nuo to, ar jie gimė vyriškos, ar moteriškos lyties. Lyčių lygybė reiškia, kad atsižvelgiama tiek į moterų, tiek į vyrų interesus, poreikius ir prioritetus ir pripažįstama skirtingų moterų ir vyrų grupių įvairovė. Lyčių lygybė – ne vien moterų reikalas, ja rūpintis ir dėl jos visokeriopai stengtis vyrai turėtų taip pat kaip ir moterys. Moterų ir vyrų lygybė taip pat laikoma žmogaus teisių klausimu ir į žmones orientuoto darnaus vystymosi sąlyga bei rodikliu. (EIGE)

### **Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas –**

vidutinio darbuotojų moterų ir vyrų valandinio darbo užmokesčio neatskaičius mokesčių skirtumas, išreikštas vyrų darbo užmokesčio procentine dalimi.

Darbo užmokestis neatskaičius mokesčių – tiesiogiai darbuotojui mokamas darbo užmokestis ar atlyginimas neatskaičius pajamų mokesčio ir socialinio draudimo įmokų.

ES vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas oficialiai vadinamas nekoreguotu vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu, nes neatsižvelgiama į visus veiksnius, kurie turi poveikio tokiam skirtumui, pvz., į išsilavinimo, patirties darbo rinkoje, darbo valandų, darbo pobūdžio ir pan. skirtumus.

Atlyginimo tarifais turėtų būti užtikrintas vienodas atlyginimas darbuotojams vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą. (TDO; t. p. žr. „Darbo užmokesčio skirtumas“)

**Vienodas atlyginimas ir vienodas darbo užmokestis.** Vienodu darbo užmokesčiu paprastai vadinama teisė į vienodą atlyginimą vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą. Šiose gairėse sąvokos „vienodas darbo užmokestis“ ir „vienodas atlyginimas“ naudojamos pakaitomis, nors teisėje jų reikšmės kartais skiriasi, kaip aptarta 4 dalyje.

**Vienodas atlyginimas ir darbo užmokesčio lygybė.** Remiantis vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą principu siekiama vyrų ir moterų darbo užmokesčio lygybės. Darbo užmokesčio lygybė susijusi su sąžiningu darbo užmokesčiu (žr. 4 dalį).

**Pagal Konvencijoje Nr. 100 pateiktą apibrėžtį, atlyginimas** „apima įprastinį, pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį arba algą ir bet kokius papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai ar netiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui grynaisiais pinigais arba natūra už darbuotojo darbą“. (TDO)

#### **Sąmoningumo lyčių klausimais ugdymas –**

procesas, kuriuo siekiama atskleisti, kaip esamos vertybės ir normos veikia mūsų tikrovės suvokimą, įtvirtina stereotipus ir sustiprina mechanizmus, (vėl) skatinančius nelygybę. Šio proceso metu skatinama abejoti vertybėmis ir lyčių normomis aiškinant, kaip jos veikia ir riboja nuomones, į kurias atsižvelgiama ir kuriomis remiamasi priimant sprendimus. Be to, ugdant sąmoningumą siekiama skatinti visuotinį jautrumą lyčių klausimams. (EIGE)

#### **Lyčių stereotipai –**

išankstinės nuostatos, dėl kurių moterims ir vyrams savaime priskiriamos ypatybės ir vaidmenys, kuriuos lemia ir riboja jų lytis.

Papildomos pastabos ir informacija

- **Bendra informacija**

Lyčių stereotipai gali riboti mergaičių ir berniukų, moterų ir vyrų įgimtų gabumų ir gebėjimų vystymąsi, jų išsilavinimo ir profesines patirtis, taip pat galimybes gyvenime apskritai. Stereotipai apie moteris kyla iš giliai įsišaknijusių įsitikinimų, vertybių, normų ir išankstinių nusistatymų prieš moteris ir kartu visa tai lemia. Jais pateisinami ir palaikomi istoriškai susiklostę vyrų valdžia moterims grindžiami santykiai, taip pat seksistiniai įsitikinimai, stabdantys moterų pažangą. (EIGE)

#### **Šališkumas lyties atžvilgiu –**

iš išankstinio nusistatymo kylantys veiksmai ar mintys, grindžiami įsitikinimu, kad moterys nėra lygios vyrams. (EIGE)

#### **Nesąmoningas šališkumas –**

nuomonė apie žmones arba su jais susiję stereotipai, kurių sąmoningai nesuvokiame. („Google“)

#### **Netiesioginė diskriminacija –**

diskriminacija, kai dėl iš pirmo žvilgsnio neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos vienos lyties asmuo gali patekti į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį nei kitos lyties asmuo, nebent tas sąlygas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Šia sąvoka susitelkiama į taisyklės ar praktikos poveikį ir atsižvelgiama į kasdienę socialinę tikrovę.

Netiesioginė diskriminacija pasireiškia, kai įstatymas, politika ar programa iš pažiūros nėra diskriminaciniai, tačiau įgyvendinti turi diskriminacinį poveikį. Pavyzdžiui, pasinaudoti tam tikra galimybe arba gauti naudos moterims gali būti sunkiau nei vyrams dėl jau egzistuojančios nelygybės. Taikant lyčių atžvilgiu neutralų įstatymą esama nelygybė gali būti palikta ar net padidinta. (EIGE)

#### **Šališkumas lyties atžvilgiu –**

būdai, kuriais pasiekama, kad tam tikros darbo vietos taptų palankios arba nepalankios dėl lyties. Toks šališkumas gali pasireikšti bet kuriame etape įgyvendinant darbo užmokesčio lygybės programą. (EIGE)

#### **Lyčių nelygybė –**

moterų ir vyrų nelygybė bet kurioje srityje, atsižvelgiant į jų dalyvavimą, galimybes, teises, darbo užmokestį ar gaunamą naudą. (EIGE)

#### **Poveikio lytims vertinimas –**

politikos pasiūlymų vertinimas siekiant nustatyti, ar skirsis jų poveikis moterims ir vyrams, ir juos pritaikyti taip, kad būtų neutralizuotas diskriminacinis poveikis ir skatinama lyčių lygybė.

Ši *ex ante* procedūra turėtų būti atliekama prieš priimant galutinį sprendimą dėl politikos pasiūlymo. Taikant šią procedūrą, esama padėtis ir tendencijos pagal su lytimis susijusius kriterijus vertinama ir lyginama su numatomais rezultatais, kurie bus gauti įdiegus siūlomą politiką. Poveikio lytims vertinimas atliekamas siekiant įvertinti konkretaus politikos pasiūlymo poveikį moterims ir vyrams, ir lyčių santykiams apskritai. (EIGE)

#### **Lyčių rodikliai –**

rodikliai, nustatomi vyrų ir moterų padėčiai laikui bėgant kiekybiškai įvertinti ir palyginti. Lyčių rodikliai gali būti kiekybiniai (grindžiami pagal lytis suskirstytais statistiniais duomenimis) arba kokybiniai

(paremti moterų ir vyrų patirtimi, įsitikinimais, nuomonėmis ir jausmais). Naudojant lyčiai atžvalgius rodiklius galima kiekybiškai įvertinti moterų ir vyrų santykių pokyčius tam tikroje politikos srityje, įgyvendinant konkrečią programą ar vykdant atitinkamą veiklą arba moterų ir vyrų statuso ar padėties pokyčius. (EIGE)

### **Lyčių aspekto integravimas –**

sistemingas skirtingų moterų ir vyrų sąlygų, padėties ir poreikių paisymas visose Bendrijos politikos kryptyse ir veiksmuose.

Lyčių aspekto integravimas – politikos procesų (per)tvarkymas, tobulinimas, plėtojimas ir vertinimas siekiant užtikrinti, kad politikos formavimo procese įprastai dalyvaujantys subjektai į visas politikos sritis visais lygiais ir visuose etapuose integruotų lyčių lygybės principą.

Lyčių aspekto integravimas – bet kurio planuojamo veiksmo, įskaitant teisės aktus, politikos kryptis ar programas, padarinių moterims ir vyrams vertinimo visose srityse ir visais lygiais procesas. Tokiu būdu ne vien vyrų, bet ir moterų rūpesčiai ir patirtys visiškai įtraukiami kuriant, įgyvendinant, stebint ir vertinant visų politinių, ekonominių ir socialinių sričių politikos kryptis ir programas, kad jos būtų vienodai naudingos tiek moterims, tiek vyrams ir nebūtų palaikoma nelygybė. Pagrindinis tikslas – pasiekti lyčių lygybę. (EIGE)

**Lyčių aspekto integravimas** – politikos procesų (per)tvarkymas, tobulinimas, plėtojimas ir vertinimas siekiant užtikrinti, kad politikos formavimo procese įprastai dalyvaujantys subjektai į visas politikos sritis visais lygiais ir visuose etapuose integruotų lyčių lygybės principą. (ES Tarybos lyčių lygybės žodynelis)

### **Lyčių aspektas**

Atsižvelgiant į lyčių aspektą atliekama analizė padeda nustatyti, ar pasiūlymu vienodai atsižvelgiama į moterų ir vyrų poreikius ir stengiamasi juos patenkinti. Taip politikos formuotojai gali kurti politiką suvokdami tikras moterų ir vyrų socialines ir ekonomines sąlygas, taip pat politikos kryptyse atsižvelgti į (lyčių) skirtumus.

Lyčių aspektas padeda vertinti tikrovę ginčijant nusistovėjusius galia grindžiamus vyrų ir moterų santykius ir socialinius santykius apskritai. Tai koncepcinė sistema, aiškinimo metodika ir kritinės analizės priemonė, kreipianti sprendimus, plečianti ir keičianti pažiūras ir sudaranti sąlygas pertvarkyti koncepcijas, kruopščiai patikrinti įsitikinimus ir nustatyti šališkumo lyties atžvilgiu ir spaudimo prisitaikyti prie esamų sąlygų atvejus, kad vėliau per dialogą būtų galima svarstyti ir modifikuoti jų peržiūrėjimą. (EIGE)

### **Lyčių segregacija –**

moterų ir vyrų atstovavimo darbo rinkoje, visuomeniniame ir politiniame gyvenime, dirbant neapmokamus namų ūkio ir priežiūros darbus modelių, taip pat jaunų moterų ir vyrų pasirenkamo išsilavinimo skirtumai. (EIGE)

### **Lyčių statistika –**

statistika, tinkamai atspindinti moterų ir vyrų padėties skirtumus ir nelygybę visose gyvenimo srityse. Lyčių statistikai būdingi visi šie požymiai: a) duomenys renkami ir pateikiami suskirstyti pagal lytis, atliekant pirminę ir bendrąją klasifikaciją; b) duomenys atspindi lyčių klausimus; c) duomenys grindžiami sąvokomis ir jų apibrėžtimis, kurios tinkamai atspindi moterų ir vyrų įvairovę ir apima visus jų gyvenimo aspektus; d) duomenų rinkimo metodais atsižvelgiama į stereotipus ir socialinius bei kultūrinius veiksnius, galinčius lemti šališkumą lyties atžvilgiu. (EIGE)

### **Lyčių stereotipai –**

išankstinės nuostatos, dėl kurių vyrams ir moterims savaimė priskiriamos ypatybės ir vaidmenys, kuriuos lemia ir riboja jų lytis. Lyčių stereotipai gali riboti berniukų ir mergaičių, moterų ir vyrų įgimtų gabumų ir gebėjimų vystymąsi, jų išsilavinimo ir profesines patirtis, taip pat galimybes gyvenime apskritai. Stereotipai apie moteris kyla iš giliai įsišaknijusių įsitikinimų, vertybių, normų ir išankstinių nusistatymų prieš moteris ir kartu visa tai lemia. Jais pateisinami ir palaikomi istoriškai susiklostę vyrų valdžia moterims grindžiami santykiai, taip pat seksistiniai įsitikinimai, stabdantys moterų pažangą. (EIGE)

### **Stebėjimas atsižvelgiant į lyčių aspektą –**

periodiškas pažangos stebėjimas įgyvendinant politiką ar programą. Be kita ko, remiantis nustatytais rodikliais renkami duomenys ir informacija, siekiant patikrinti, ar sėkmingai siekiama tikslų ir įgyvendinamos priemonės. Stebėjimu atsižvelgiant į lyčių aspektą sudaromos sąlygos kuo greičiau nustatyti ir pašalinti trūkumus ir sunkumus, kad būtų galima atlikti reikiamus pakeitimus, leisiančius pasiekti numatytus tikslus. Stebėjimą atsižvelgiant į lyčių aspektą taip pat galima vertinti kaip stebėjimą, kurio svarbiausias akcentas – lyčių lygybės užtikrinimas. (EIGE)

### **Darbo vietos vertinimo metodas –**

metodas, kuriuo, remiantis keturiais skirtingais veiksniais, kiekybiškai vertinamos darbo vietų įmonėje ypatybės siekiant nustatyti jų santykinę vertę.

### **Daugialypė diskriminacija**

Tokią diskriminaciją tam tikros moterų grupės patiria dėl lyties ir kartu dėl kitų veiksnių, kaip antai rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, tautinės ar socialinės kilmės, sąsajų su tautine mažuma, turto, gimus įgyto ar kitokio statuso, ir dėl to atsiduria itin nepalankioje padėtyje. Be to, kad yra diskriminuojamos dėl lyties, tokios moterys dažnai kartu patiria ir dar vienos ar kelių rūšių diskriminaciją. (EIGE)

**Darbo užmokesčio skirtumas** – darbdavio darbuotojoms moterims ir darbuotojams vyrams mokamo vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumas, išreikštas vidutinio vyrų darbo užmokesčio dydžio procentine dalimi. (Direktyvos dėl darbo užmokesčio skaidrumo pasiūlymo 3 straipsnis, p. 32)

### **Vaiko priežiūros atostogos –**

bet kuriam iš tėvų suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti.

Dažniausiai jos seka po motinystės atostogų, kurios iš principo gali būti suteikiamos tik motinai. Vaiko priežiūros atostogų tikslas – sudaryti palankesnes sąlygas derinti darbą, asmeninį ir šeiminių gyvenimą, todėl jos reikšmingai susijusios su lyčių lygybe. (T. p. žr. „Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą“)

### **Darbas ne visą darbo laiką –**

darbas mažiau valandų nei įprastas darbo visą darbo laiką valandų skaičius.

Darbo visą darbo laiką valandos gali būti skaičiuojamos, pvz., per dieną, savaitę, mėnesį ar net metus arba remiantis vidutiniu darbo laikotarpiu.

Darbas ne visą darbo laiką gali būtų labai įvairių formų, susijusių ne vien su darbo valandų skaičiumi, bet ir su jų paskirstymu per darbo dieną, savaitę, mėnesį ar metus. (TDO)

Įvairiose šalyse darbas ne visą darbo laiką apskritai ir socialinių partnerių konkrečiai tradiciškai vertinamas skirtingai. Darbas ne visą darbo laiką gali būti vertinamas kaip galutinis rezultatas, atspindintis tradicinius lyčių vaidmenis, pabrėžiant tokio darbo trūkumus, susijusius su darbo užmokesčiu, paaukštinimu, teisėmis į pensiją ir pan. Kita vertus, galima manyti, kad toks darbas padeda padidinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje – taigi, bent iki tam tikro lygio, ir jų ekonominę nepriklausomybę.

### **Asmeninės apsaugos priemonės –**

priemonės, nešiojamos siekiant kuo labiau sumažinti įvairių pavojų poveikį; taip pat vadinamos AAP. AAP pavyzdžiai: pirštinės, pėdų ir akių apsaugos priemonės, klausos apsaugos priemonės (ausų kamštukai, apsauginės ausinės), šalmai, respiratoriai ir kombinezonai. (OSHA)

Darbdaviai turi darbuotojams parūpinti asmeninių apsaugos priemonių (AAP) ir užtikrinti, kad jos būtų naudojamos.

Darbuotojoms moterims AAP turi būti pritaikytos moterų kūnui.

### **Lytis –**

biologinės ypatybės, pagal kurias žmonės skirstomi į moteris arba vyrus. Tokie biologinių ypatybių deriniai nėra tarpusavyje nesuderinami, nes esama asmenų, turinčių abiem deriniams būdingų ypatybių, tačiau paprastai žmonės pagal šias ypatybes skirstomi į vyrus arba moteris. (EIGE)

### **Pagal lytis suskirstyti statistiniai duomenys –**

duomenys, renkami ir išdėstomi atskirai apie moteris ir vyrus. Tokie duomenys leidžia kiekybiškai vertinti moterų ir vyrų skirtumus atsižvelgiant į įvairius socialinius ir ekonominius aspektus ir yra vienas iš reikalaujamų dalykų lyčių statistikoje. Suskirstytas duomenis pagal lytis negarantuojama, kad, pvz.,



sąvokos, jų apibrėžtys ir metodai, naudojami duomenims gauti, parengti siekiant atspindėti lyčių vaidmenis, santykius ir nelygybę visuomenėje, todėl pagal lytis suskirstytų duomenų rinkimas yra tik vienas iš lyčių statistikos aspektų. (EIGE)

#### **Seksizmas –**

prielaida, įsitikinimas ar teiginys, kad viena lytis yra pranašesnė už kitą, dažnai išreiškiamas tradicinių lytinių grindžiamų socialinių vaidmenų stereotipų kontekste ir lemiantis tariamai menkesnės lyties atstovų diskriminaciją. (ES Tarybos lyčių lygybės žodynėlis)

#### **Seksualinis priekabiavimas –**

kaip nurodoma Stambulo konvencijos 40 straipsnyje, „bet kokios formos nepageidaujami seksualinio pobūdžio žodiniai, nežodiniai ar fiziniai veiksmai, kurių tikslas arba pasekmė yra asmens orumo pažeminimas, ypač jei sukuriama bauginanti, priešiška, menkinanti, žeminanti ar užgauli aplinka“. (ES Tarybos lyčių lygybės žodynėlis)

#### **Specialūs veiksmai ar priemonės –**

konkrečiai grupei skirtos priemonės, kuriomis siekiama panaikinti diskriminaciją, jos išvengti arba atsverti nepalankią padėtį, susiklosčiusią dėl esamų įsitikinimų, elgesio modelių ir struktūrų.

Tai veiksmai, kuriais siekiama sudaryti palankesnes sąlygas tam tikrų kategorijų žmonėms – šiuo atveju moterims – naudotis joms užtikrinamomis teisėmis taip pat, kaip tomis teisėmis naudojasi kitų kategorijų žmonės – šiuo atveju vyrai. (EIGE)

#### **Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra**

Ši sąvoka aktuali ne vien prižiūrint priklausomus giminaičius, bet ir vykdant nedarbinius įsipareigojimus ar įgyvendinant svarbius prioritetus gyvenime. Darbo sąlygos turėtų būti pakankamai lanksčios, kad abiejų lyčių darbuotojai galėtų imtis įvairios mokymosi visą gyvenimą veiklos ir siekti tolesnio profesinio ir asmeninio tobulėjimo, nebūtinai tiesiogiai susijusio su jų dirbamu darbu.

Tačiau atsižvelgiant į Konvenciją ir valstybių įsipareigojimus šioje ganėtinai nekonkrečiai apibrėžtoje srityje, darbo ir šeiminio gyvenimo pusiausvyra yra esminė įgyvendinant lygių galimybių principą ir siekiant skatinti lygias galimybes. Su geresnėmis karjeros galimybėmis, mokymusi visą gyvenimą ir kitomis asmeninio ir profesinio tobulėjimo veiklomis susiję klausimai laikomi antriniais siekiant tikslo skatinti lygesnį šeimos ir namų ūkio pareigų, taip pat darbinių pareigų pasidalijimą tarp vyrų ir moterų. (EIGE)

Direktyvos (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros 3 straipsnis:

a) **tėvystės atostogos** – galimybė gimus vaikui priežiūros teikimo tikslais atleisti nuo darbo tėvą arba jeigu ir ta apimtimi, kuria tai pripažįstama pagal nacionalinę teisę, tėvui prilyginamą antrąjį partnerį;

- b) **vaiko priežiūros atostogos** – galimybė atleisti tėvus nuo darbo gimus vaikui arba jį įsivaikinus, kad tėvai prižiūrėtų tą vaiką;
- c) **prižiūrintojo asmens atostogos** – galimybė atleisti nuo darbo darbuotoją, kad jis asmeniškai prižiūrėtų giminaitį arba asmenį, kuris gyvena tame pačiame namų ūkyje kaip ir darbuotojas ir kuriam dėl rimtos medicininės priežasties reikia didelės priežiūros ar pagalbos, kaip apibrėžta kiekvienos valstybės narės;
- d) **prižiūrintysis asmuo** – darbuotojas, asmeniškai prižiūrintis arba padedantis giminaičiui arba asmeniui, kuris gyvena tame pačiame namų ūkyje kaip ir darbuotojas ir kuriam dėl rimtos medicininės priežasties reikia didelės priežiūros ar pagalbos, kaip apibrėžta kiekvienos valstybės narės;
- e) **giminaitis** – darbuotojo sūnus, dukra, motina, tėvas, sutuoktinis (-ė) arba civilinis (-ė) partneris (-ė), kai tokia partnerystė pripažįstama pagal nacionalinę teisę;
- f) **susitarimas dėl lanksčių darbo sąlygų** – darbuotojams suteikiama galimybė koreguoti savo darbo režimą, įskaitant naudojantis susitarimais dėl nuotolinio darbo, lanksčiu darbo grafiku ar sutrumpintu darbo laiku.