

„Europäische Sozialpartnervereinbarung über Frauen im Eisenbahnsektor zwischen der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF)“

5. November 2021

Präambel

Seit 2004/2005 arbeiten die CER und die ETF mithilfe verschiedener Studien und gemeinsamer Empfehlungen im Rahmen des europäischen Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog daran, eine bessere Vertretung und Integration von Frauen in ihrem Sektor zu erreichen. Seit 2012 veröffentlichen die Sozialpartner CER und ETF regelmäßig Jahresberichte (WiR-Bericht – „Women in Rail“), in denen 12 Indikatoren analysiert werden, um die Fortschritte in diesem Bereich zu verfolgen. Die Ergebnisse der WiR-Berichte haben gezeigt, dass die Bemühungen um eine stärkere Präsenz von Frauen und die Geschlechtergleichstellung im Eisenbahnsektor verstärkt werden müssen. Im Arbeitsprogramm des sozialen Dialogs 2018/2019 bekräftigen die CER und die ETF ihre Absicht, Verhandlungen über eine verbindliche autonome Vereinbarung gemäß Artikel 155 AEUV¹ zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und -diversität im Eisenbahnsektor aufzunehmen:

Diese verbindliche autonome europäische Vereinbarung entspricht den Zielen und Herausforderungen der Europäischen Union, stellt doch eine Union der Gleichheit eine der wichtigsten Prioritäten der Kommission von der Leyen dar. Der hohe Stellenwert dieser Priorität zeigt sich auch in dem Vorschlag neuer Antidiskriminierungsvorschriften und in der europäischen Gleichstellungsstrategie 2020-2025. Diese Strategie umfasst eine Reihe von Schlüsselmaßnahmen, darunter die Beendigung von geschlechtsspezifischer Gewalt (einschließlich sexueller Belästigung), die Gewährleistung einer ausgewogenen Beteiligung und gleicher Chancen auf dem Arbeitsmarkt (einschließlich gleichen Entgelts) und die Verwirklichung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen, z. B. in Leitungsorganen von Unternehmen. Darüber hinaus werden in der Gleichstellungsstrategie konkrete Maßnahmen gefordert, um die EU-Vorschriften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer in die Praxis umzusetzen. Zu diesem Zweck soll sichergestellt werden, dass die Mitgliedstaaten die Vorschriften durchführen und anwenden. Ferner haben sich die CER und die ETF der „Women in Transport – EU Platform for Change“ (Frauen im Verkehrssektor – Plattform für den Wandel) angeschlossen, die 2017 von der EU-Kommissarin für Verkehr mit dem Ziel ins Leben gerufen wurde, Lösungen zu finden, um die Beschäftigungsquote von Frauen im Verkehrswesen zu erhöhen.

Geschlechterdiversität ist eine Quelle der Bereicherung und der Leistungssteigerung. Sie trägt zu besseren Arbeitsbedingungen für alle und zu einem respektvollen Umgang unter den Beschäftigten bei. Es ist aus einer Reihe von Gründen wichtig, mehr Frauen für den Eisenbahnsektor zu gewinnen und sie dort zu halten:

- Die demografischen Entwicklungen im Eisenbahnsektor stellen eine Herausforderung dar, und die Unternehmen erkennen, dass sie auf Frauen, die die Hälfte der Bevölkerung ausmachen, als Arbeitskräfte nicht verzichten dürfen.

¹ Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV).

- Frauen, die in männerdominierten Branchen arbeiten, sind häufiger von Diskriminierung, sexueller Belästigung und unangemessenem Verhalten betroffen. Eine ausgewogenere Vertretung von Männern und Frauen in einem Unternehmen trägt zu einer respektvolleren Unternehmens- und Arbeitskultur bei.
- Verbesserungen der Arbeitsplätze aus weiblicher Sicht, wie die Bereitstellung ausreichender und geeigneter Sanitäreinrichtungen für nichtfahrendes und fahrendes Personal oder Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben tragen dazu bei, Frauen im Sektor zu halten. Dies gilt auch für die Gewährleistung der Lohnleichheit, z. B. durch die Entwicklung von geschlechtsneutralen Einstufungssystemen.
- Die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung im Eisenbahnsektor bringen neue Beschäftigungsmöglichkeiten mit sich, die insbesondere für Frauen im Verkehrswesen, aber auch für Männer attraktiver sind. In der Zukunft muss sichergestellt werden, dass Diversität gewährleistet ist, insbesondere bei IT-basierten Innovationsjobs und der Entwicklung von IT-Produkten.
- Des Weiteren ist im nach wie vor männerdominierten Eisenbahnsektor die horizontale Segregation, d. h. das Fehlen von Frauen in Ingenieur- und Technikberufen, einer der wichtigsten Faktoren, die zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle beitragen. Darüber hinaus kann die Gewinnung von Frauen mit Ausbildung im MINT*-Bereich (*Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) dazu beitragen, den Fachkräftemangel der Unternehmen zu verringern, die Beschäftigung und Produktivität von Frauen zu steigern und somit die berufliche Geschlechtersegregation zu verringern.
- Die Gewinnung weiblicher Fachkräfte und die Abstimmung ihres Bildungsprofils mit den verfügbaren Arbeitsplätzen in der Branche verschafft Eisenbahnunternehmen Innovationskraft und die Möglichkeit, von den besten verfügbaren Talenten zu profitieren, auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Frauen oft bessere Bildungsergebnisse als Männer erzielen und in den meisten EU-Ländern ein höheres durchschnittliches Bildungsniveau haben.
- Alle verfügbaren Studien (z. B. Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young) belegen, dass gemischte Teams mit einem Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts von mindestens 30 % eine wesentlich höhere Problemlösungskompetenz und Innovationskraft aufweisen – also produktiver arbeiten – als homogene Teams. Wenn die unterrepräsentierte Gruppe mindestens ein Drittel der Belegschaft ausmacht, verfügt sie über genügend Selbstvertrauen, um Ideen zu äußern und sich Gehör zu verschaffen.
- Es liegt im eigenen Interesse der Eisenbahnunternehmen, Geschlechterdiversität in der Belegschaft umzusetzen und für eine angemessene Vertretung von Frauen in allen Berufsgruppen und Führungsebenen zu sorgen.

Die europäischen Sozialpartner gehen davon aus, dass Stereotype im Arbeitsumfeld, Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und unangemessenes Verhalten der Arbeitsaufnahme oder dem Verbleib von Frauen in Eisenbahnunternehmen entgegenstehen. Mit dieser autonomen Vereinbarung wollen die Unterzeichnerparteien mehr Frauen für den Eisenbahnsektor gewinnen und die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, um sie in den Unternehmen und im Sektor zu halten. Sie verpflichten sich, die Geschlechtergleichstellung und Geschlechterdiversität im Eisenbahnsektor zu fördern. Geschlechtergleichstellung und Geschlechterdiversität sind Themen, die von Unternehmen und Gewerkschaften gleichermaßen ernst genommen werden müssen.

Durch die Wahl des Instruments einer autonomen Vereinbarung gemäß Artikel 155 AEUV bekräftigen die Unterzeichnerparteien den verbindlichen Charakter der Bestimmungen dieses Dokuments. Mit ihrer Unterschrift verpflichten sie sich, diese Vereinbarung aktiv zu fördern und dafür zu sorgen, dass

ihre Mitglieder auf Unternehmensebene Maßnahmen ergreifen, um sie in allen ihren Teilen umzusetzen, wobei es den CER- und ETF-Mitgliedern überlassen bleibt, die konkrete Umsetzung auf ihre jeweilige Situation, ihre Systeme der Arbeitsbeziehungen und ihr Rechtsumfeld abzustimmen.

Die Sozialpartner werden alles in ihrer Macht Stehende tun, um der Vereinbarung und ihrem Inhalt im Eisenbahnsektor Geltung zu verschaffen und sie in den jeweiligen Unternehmen umzusetzen.

Die Sozialpartner ETF und CER, die diese Vereinbarung nach langen Verhandlungen geschlossen haben, werden natürlich auch die darin enthaltenen Grundsätze und Werte in ihren Organisationen und unter ihren Mitgliedern fördern und umsetzen.

Artikel 1: Ziel der Vereinbarung

Ziel der vorliegenden autonomen Vereinbarung ist es

- mehr Frauen für den Eisenbahnsektor zu gewinnen, insbesondere auch in Bereichen, in denen Frauen weitgehend unterrepräsentiert sind;
- die Geschlechterdiversität im Eisenbahnsektor zu erhöhen und die Geschlechtersegregation in der Berufswelt zu überwinden;
- ein ansprechendes Arbeitsumfeld zu schaffen, um die Eisenbahnunternehmen und den Sektor zu einem attraktiven Arbeitgeber für Frauen zu machen und sie langfristig zu halten;
- ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem stereotype Denkweisen und eine von Männern dominierte Kultur abgeschafft werden, um Frauen in den Eisenbahnunternehmen und im Sektor zu halten;
- geschlechtsspezifische Diskriminierung zu beseitigen;
- Chancengleichheit von Frauen und Männern im Eisenbahnsektor auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu gewährleisten;
- die Geschlechtergleichstellung zu erreichen.

Artikel 2: Anwendungsbereich

Die Unterzeichnerparteien der vorliegenden autonomen Vereinbarung sind die Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF), die die europäischen Sozialpartner im Eisenbahnsektor repräsentieren.

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten von Unternehmen des Eisenbahnsektors, die einer der CER angeschlossenen Gesellschaften oder Unternehmensgruppen angehören.

In dieser Vereinbarung werden Mindeststandards festgelegt. Die Eisenbahnunternehmen werden aufgefordert, über die derzeitigen Standards hinauszugehen und weitere Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung im Eisenbahnsektor einzuführen.

Andere Organisationen und Unternehmen werden aufgefordert, die Bestimmungen dieser Vereinbarung anzuwenden, um die Geschlechtergleichstellung und Geschlechterdiversität im gesamten Eisenbahnsektor zu verbessern.

Artikel 3: Begriffsbestimmungen

Die folgenden Begriffsbestimmungen und Konzepte bieten den Unternehmen und den Sozialpartnern eine Orientierungshilfe für die Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung. Sie sind in Anhang 2 näher ausgeführt:

Affirmative-Action-Maßnahme, unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung, Stärkung der Rolle der Frau, Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Gender-Bewusstseinsbildung, Gender Bias, Geschlechtergleichstellung, Gender-Indikator, Gender-Mainstreaming, geschlechtsspezifisches Lohngefälle, geschlechtergerechte Statistik, Geschlechtersegregation, Geschlechterstereotype, gendersensibles Monitoring, unbewusste Voreingenommenheit, Methode zur Arbeitsplatzbewertung, Mehrfachdiskriminierung, Lohngefälle, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub, Teilzeitbeschäftigung, persönliche Schutzausrüstung, biologisches Geschlecht, geschlechtsspezifisch disaggregierte Statistik, Sexismus, sexuelle Belästigung, spezifische Maßnahme oder gezielte Fördermaßnahme, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Artikel 4: Grundsätze

Die Geschlechtergleichstellung und Geschlechterdiversität beruhen auf den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung (Nichtvorhandensein unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung), der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit.

Um diese Grundsätze zu achten, sind nach Auffassung der Unterzeichnerparteien die Vermeidung und Bekämpfung aller diskriminierenden Praktiken unerlässlich.

Artikel 5: Strategie für Geschlechtergleichstellung und Geschlechterdiversität (Politikbereiche mit Grundsätzen und Maßnahmen)

5(1) Innerhalb von 24 Monaten nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung legt jedes der CER angeschlossene Unternehmen unter Berücksichtigung von Artikel 6 Buchstaben c und d eine Strategie für Geschlechtergleichstellung und Geschlechterdiversität fest und setzt diese um. Die Unternehmen sollten diese Strategie innerhalb der ersten 12 Monate nach der Unterzeichnung festlegen und dabei die in den folgenden Politikbereichen festgelegten Grundsätze und Maßnahmen berücksichtigen:

- Politikbereich 1: Gleichstellungspolitik im Allgemeinen
- Politikbereich 2: Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern
- Politikbereich 3: Einstellung
- Politikbereich 4: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Politikbereich 5: Laufbahnentwicklung
- Politikbereich 6: Lohngleichheit und geschlechtsspezifisches Lohngefälle
- Politikbereich 7: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld
- Politikbereich 8: Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus

5(2) Die in diesem Artikel aufgeführten Maßnahmen sind für die Unternehmen verbindlich und müssen umgesetzt werden. Die in Anhang 1 dieser Vereinbarung aufgeführten Maßnahmen sollten möglichst umgesetzt werden oder sind Optionen/Möglichkeiten, die die Unternehmen anwenden könnten.

5(3) Die folgenden Grundsätze und Maßnahmen aus diesen acht Politikbereichen müssen umgesetzt werden:

Politikbereich 1: Gleichstellungspolitik im Allgemeinen

Grundsatz

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundwert und ein grundlegendes Ziel der EU. Daher muss die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung, der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit folgen. Unmittelbare sowie mittelbare Diskriminierung sind nicht zulässig.

Maßnahmen

1. Die Geschlechtergleichstellung muss Teil der Politik, der Vision und der Ziele der Unternehmen sein.
Die Unternehmen müssen sich zu Grundsätzen und Maßnahmen bekennen, die sie in ihren Organisationen anwenden.
2. Die Unternehmen müssen eine Gleichstellungsstrategie auf der Grundlage eines Top-down-Ansatzes entwickeln, umsetzen und überwachen. Sie muss von der obersten Führungsebene unterstützt werden. Ziel ist es, Geschlechterstereotype aus der Unternehmenskultur zu beseitigen.
3. Die Unternehmen haben ein Strategiedokument anzunehmen, in dem die Unternehmenswerte in Bezug auf die Gleichstellung und die Art und Weise, wie diese in ihren jeweiligen Organisationen in die Praxis umgesetzt werden, dargelegt werden. Das Dokument kann die Form eines Strategiepapiers, eines Grundsatzpapiers, einer Entschließung, eines Verhaltenskodexes oder eines anderen einschlägigen Dokuments haben.

Die wichtigsten Elemente dieses Dokuments sind

- a) die Gleichstellungsvision des Unternehmens, z. B. das Ziel, die Geschlechtergleichstellung und die Chancengleichheit für alle zu fördern und zu achten und Geschlechterstereotype aus der Unternehmenskultur zu beseitigen;
 - b) die Verpflichtung, die Gleichstellung aller Beschäftigten zu gewährleisten, und die damit verbundenen Maßnahmen zur Umsetzung der Unternehmensvision;
 - c) eine Erklärung über die Verpflichtung des Unternehmens, Belästigung und sexuelle Belästigung sowie Sexismus zu bekämpfen, einschließlich entsprechender Maßnahmen;
 - d) eine Kommunikationsstrategie, um die Strategie bei allen Beschäftigten und auf allen Führungsebenen bekannt zu machen;
 - e) die Überwachung und Evaluierung der Gleichstellungsstrategie.
4. Außerdem muss eine Gleichstellungsstrategie unter der Verantwortung der obersten Führungsebene des Unternehmens festgelegt werden. Die Strategie umfasst:
 - Ziele
 - Zeitplan
 - Maßnahmen

- Zuweisung von Verantwortlichkeiten
- Überwachung und Evaluierung
- Berichterstattung

Mit Ausnahme der verbindlichen Maßnahmen werden die Elemente der Strategie vom Unternehmen selbst, in Übereinstimmung mit seiner Gleichstellungspolitik, festgelegt.

Weitere Maßnahmen sind in Anhang 1 aufgeführt.

Politikbereich 2: Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern

Grundsatz

Ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter in der Belegschaft und auf der Führungsebene des Unternehmens sowie eine angemessene Vertretung von Frauen in den Leitungsorganen des Unternehmens sind eine Voraussetzung für die Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichgewichte, die es ermöglicht, das gesamte Potenzial der Geschlechterdiversität für den Eisenbahnsektor zu nutzen.

Maßnahmen

1. Die Unternehmen müssen eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter anstreben, insbesondere durch Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts, wenn ein starkes Ungleichgewicht besteht.
2. Um eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in der Gesamtbelegschaft und/oder in bestimmten Berufsgruppen zu erreichen, sollten die Unternehmen die wichtigsten Hindernisse ermitteln und geeignete Maßnahmen ergreifen.

Weitere Maßnahmen sind in Anhang 1 aufgeführt.

Politikbereich 3: Einstellung

Grundsatz

Um Frauen für die Bewerbung um einen Arbeitsplatz oder eine Karriere im Eisenbahnsektor zu gewinnen, müssen die Unternehmen sie während des gesamten Kommunikations- und Einstellungsprozesses, einschließlich der Stellenbeschreibungen, direkt ansprechen.

Maßnahmen

1. Die Arbeitgeber müssen in der gesamten Unternehmenskommunikation – auf ihren Websites, in Zeitschriften, sozialen Medien usw. – eine inklusive und geschlechtergerechte Sprache verwenden, die auf dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung beruht. Sie müssen

Stellenanzeigen auf eine Weise formulieren und Bilder so auswählen, dass Frauen gezielt angesprochen werden.

2. Die Personalverantwortlichen sind gehalten, Vorstellungsgespräche in nichtdiskriminierender Weise zu führen. Daher müssen sie regelmäßig Schulungen durchlaufen, mit denen ihr Bewusstsein für diese Fragen geschärft wird und sie entsprechende Fähigkeiten erwerben.
3. Die Unternehmen müssen die Beschreibung von Stellenprofilen überprüfen, um geschlechterstereotype Kriterien zu beseitigen, und ein Verfahren einrichten, um sicherzustellen, dass neue Stellenprofile diskriminierungsfrei sind.
4. Um potenzielle Bewerberinnen, junge Frauen, Studentinnen und Auszubildende für den Eisenbahnsektor zu gewinnen, sollten die Unternehmen eine Reihe weiterer Aktivitäten entwickeln, z. B. Kampagnen und Initiativen mit Schulen und Universitäten, um die Aufgeschlossenheit von Frauen für Eisenbahnberufe, insbesondere technische Berufe, zu erhöhen.

Politikbereich 4: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Grundsatz

Die Möglichkeit, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren, ist der Schlüssel, um Frauen für den Eisenbahnsektor zu gewinnen und dort zu halten. Flexible Arbeitsregelungen sowie Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub bzw. Urlaub für pflegende Angehörige können die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Beschäftigte erheblich verbessern. Die verschiedenen Mittel sollten allen Beschäftigten und für alle Berufsgruppen zur Verfügung stehen.

Maßnahmen

1. Die Arbeitgeber sollten flexible Arbeitsregelungen je nach den individuellen Bedürfnissen des/der Beschäftigten ermöglichen. Sie sollten flexible Arbeitsregelungen auch für Beschäftigte in operativen Berufen vorsehen (d. h. Beschäftigte im Schichtdienst und im Wechseldienst).
2. Die bestehenden Rechtsvorschriften wie die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, insbesondere Artikel 9, sind zu beachten.
3. Die Unternehmen müssen sicherstellen, dass flexible Arbeitsregelungen keine negativen Auswirkungen auf die Entwicklung beruflicher und arbeitsbezogener Kompetenzen haben.

Weitere Maßnahmen sind in Anhang 1 aufgeführt.

Politikbereich 5: Laufbahnentwicklung

Grundsatz

Frauen sind im Eisenbahnsektor immer noch unterrepräsentiert. Folglich müssen die bisher ergriffenen Maßnahmen für eine verstärkte Frauenförderung und zur Förderung der Laufbahnentwicklung auf allen Ebenen intensiviert werden.

Maßnahmen

1. Bei der internen Beförderung müssen die Unternehmen die gleichen Grundsätze der Nichtdiskriminierung anwenden wie bei Neueinstellungen.
2. Die Unternehmen haben einen gleichberechtigten Zugang von Frauen zu allen Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und zu allen Ebenen, einschließlich der Spitzenpositionen, sicherzustellen. Das gilt auch für Frauen, die nicht vollzeitbeschäftigt sind.
3. Die Unternehmen müssen ihr Bewertungssystem für die Laufbahnentwicklung auf „geschlechtsneutrale“ Indikatoren stützen und die Qualität und die Ergebnisse der geleisteten Arbeit berücksichtigen.
4. Die Unternehmen müssen für jede zu besetzende Führungsposition mindestens eine Frau als potenzielle Kandidatin in die engere Wahl nehmen. Eine Ausnahme ist nur möglich, wenn alle angemessenen und konkrete Anstrengungen unternommen wurden, um die richtige Bewerberin zu finden.
5. Alle Beschäftigten müssen darüber informiert werden, dass eine offene Stelle in höherer Position zu besetzen ist und dass sie sich ebenfalls bewerben können. Die Personalabteilungen müssen Frauen aktiv informieren oder ermutigen, diese Chancen zu ergreifen.

Weitere Maßnahmen sind in Anhang 1 aufgeführt.

Politikbereich 6: Lohngleichheit und geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Grundsatz

Das Recht von Frauen und Männern auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eines der im Römischen Vertrag verankerten Grundprinzipien der EU und muss umgesetzt werden. Eine Grundlage für die wirksame Umsetzung dieses Rechts auf gleiches Entgelt ist die Gewährleistung der Transparenz der Vergütungspolitik eines Unternehmens für alle Beschäftigten.

Maßnahmen

1. Die Unternehmen dürfen bei der Höhe der Vergütung, bei Gehaltserhöhungen und bei der Gewährung von Prämien nicht aufgrund des Geschlechts diskriminieren.

Daher sollten Unternehmen

- ihre Vergütungspolitik neu bewerten (die Häufigkeit ist festzulegen, auch in Abhängigkeit von der Größe und den Ressourcen des Unternehmens) und dabei Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsaspekte einbeziehen;

- den Wert der Arbeit anhand objektiver Kriterien wie Bildungs-, Berufs- und Ausbildungsanforderungen, Fähigkeiten, Anstrengung und Verantwortung, geleistete Arbeit und Art der Aufgaben bewerten und vergleichen, um eine mögliche Lohndiskriminierung aufgrund geschlechtsabhängiger Lohn Tabellen zu verhindern bzw. zu erkennen und zu bekämpfen.
2. Die Arbeitgeber müssen das Lohnniveau bei Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen überwachen.

Weitere Maßnahmen sind in Anhang 1 aufgeführt.

Politikbereich 7: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld

Grundsatz

Die Präventionsmaßnahmen der Unternehmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und eines sicheren Arbeitsumfelds sind auch aus einer Geschlechterperspektive zu gestalten, um den spezifischen Bedürfnissen von Frauen Rechnung zu tragen. Dies trägt dazu bei, Frauen im Eisenbahnsektor zu halten.

Maßnahmen

1. Die Unternehmen müssen persönliche Schutzausrüstung (PSA) mit der bestmöglichen Passform (umfassende, für Frauen geeignete Größenpalette) für beide Geschlechter und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen für die Tätigkeiten und Kategorien von Beschäftigten bereitstellen, die PSA benötigen. Die PSA muss so konzipiert und hergestellt werden, dass sie die korrekte Platzierung/Benutzung erleichtert und auf die Körperstatur aller Beschäftigten unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse abgestimmt ist.
2. Sanitäreinrichtungen in Gebäuden müssen den Standards für die Privatsphäre und Sicherheit unter Berücksichtigung der männlichen und weiblichen Perspektive entsprechen, und die Unternehmen haben das Niveau der Privatsphäre und Sicherheit zu überprüfen. Die Unternehmen erkennen die Bedeutung dieses Themas an.
3. Zusätzlich zu den allgemeinen Verpflichtungen in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten müssen die Arbeitgeber, sofern dies möglich ist, für angemessene Sicherheitsbedingungen für weibliches Zugpersonal sorgen, insbesondere in den Abend- und Nachtstunden.

Weitere Maßnahmen sind in Anhang 1 aufgeführt.

Politikbereich 8: Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus

Grundsatz

Sicherheit und gegenseitiger Respekt sind entscheidend für das Wohlbefinden der Beschäftigten und damit auch für ihre Leistung bei der Arbeit. Belästigende Verhaltensweisen, sexuelle Belästigung und Sexismus erniedrigen, entwürdigen oder verletzen das Wohlbefinden, den Wert oder die Würde einer Person. Solche Verhaltensweisen sind unzumutbar und können sich nachteilig auf die Qualität der zugewiesenen Arbeit auswirken. Darüber hinaus haben derartige Verhaltensweisen reale wirtschaftliche Auswirkungen in Form von Fehlzeiten, Personalfluktuaton und Wohlbefinden der Beschäftigten. Belästigung ist als Diskriminierung anzusehen.

Jeder Mensch hat das Recht, mit Würde und Respekt behandelt zu werden, daher sind Maßnahmen zur Vermeidung und Bekämpfung von sexueller Belästigung und Sexismus zu ergreifen.

Maßnahmen

1. Es muss eine Strategie gegen sexuelle Belästigung, Belästigung und Sexismus eingeführt werden. Das Unternehmen sollte in dieser Strategie
 - eindeutig festlegen, was als unangemessenes Verhalten in einem Arbeitskollektiv angesehen wird;
 - erläutern, dass ein solches Verhalten unter bestimmten Umständen rechtswidrig sein kann;
 - darauf hinweisen, dass alle Formen unangemessenen Verhaltens zu unterbinden und zu ahnden sind und dass solche Verhaltensweisen weder erlaubt noch geduldet werden;
 - klare, verhältnismäßige/progressive und ordnungsgemäß durchgesetzte Disziplinarverfahren vorsehen.
2. Es obliegt den Führungskräften, diese Strategie umzusetzen und Abhilfemaßnahmen in ihren Organisationen zu ergreifen. Ihr vorbildliches Verhalten ist entscheidend, um die Maßnahmen zu legitimieren. Sie spielen eine wesentliche Rolle bei der Vermeidung und Ahndung von sexueller Belästigung und anderen unangemessenen Verhaltensweisen.
3. Die Fortschritte in Bezug auf die Umsetzung und Wirksamkeit der Strategie werden überprüft und überwacht.
4. Die Unternehmen müssen unverzüglich auf Belästigungen reagieren und Maßnahmen zur Bekämpfung/Abhilfe vorschlagen.
5. Die Privatsphäre der Opfer, die einen Vorfall melden, muss gewährt werden, um sie vor Diskriminierung zu schützen.

Weitere Maßnahmen sind in Anhang 1 aufgeführt.

Artikel 6: Grundsätze für die Entwicklung und Umsetzung der Gleichstellungsstrategie in den Unternehmen

Bei der Entwicklung der Strategie für Geschlechtergleichstellung und Geschlechterdiversität des Unternehmens und bei der Umsetzung der Maßnahmen müssen die folgenden Grundsätze geachtet und berücksichtigt werden:

- a) Doppelarbeit vermeiden: Wenn eine Maßnahme gemäß Artikel 5 bereits im Rahmen der Strategie für Geschlechtergleichstellung und Geschlechterdiversität eines Unternehmens umgesetzt wird, wird sie als mit dieser Vereinbarung im Einklang stehend angesehen.
- b) Wenn die Maßnahmen, insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Auswirkungen auf die organisatorischen und betrieblichen Erfordernisse des Unternehmens in Bezug auf die Regelmäßigkeit und die Sicherheit der Dienstleistungen haben, sollten die Erfordernisse der Unternehmen mit den Bedürfnissen der Beschäftigten, soweit es sich um operative Berufe handelt, in Einklang gebracht werden.
- c) Die Entwicklung und Umsetzung der Strategien und Maßnahmen der vorliegenden Vereinbarung sind Gegenstand des sozialen Dialogs in den Unternehmen; Gewerkschaften sind in den Dialog einzubeziehen.
- d) Bei der Entwicklung und Umsetzung werden die gesetzlichen Bestimmungen und die Systeme der Arbeitsbeziehungen jedes Landes/Unternehmens mit jeweils unterschiedlichen Instrumenten des formellen Austauschs zwischen den Sozialpartnern, einschließlich Tarifverhandlungen, berücksichtigt.

Artikel 7: Berichterstattung

Die Unterzeichnerparteien vereinbaren, die von den Unternehmen umgesetzten Maßnahmen zu überwachen und jährlich Daten für einen europäischen Bericht („WiR-Bericht“)² auszutauschen, der alle zwei Jahre erstellt wird.

In dem WiR-Bericht werden die von den Unternehmen zur Verfügung gestellten Zahlen (aufgeschlüsselt nach Geschlecht) analysiert und als Grundlage für die Neubewertung der Strategien und der Maßnahmen der vorliegenden Vereinbarung dienen.

Im Rahmen des WiR-Berichts werden sowohl qualitative Aspekte (z. B. Maßnahmen zur Förderung der Geschlechterdiversität und der Geschlechtergleichstellung und deren Wirksamkeit, Schwierigkeiten bei der Umsetzung, Beispiele für bewährte Verfahren) als auch quantitative Aspekte (z. B. Statistiken mit nach Geschlecht aufgeschlüsselten Zahlen zu verschiedenen Themen im Zusammenhang mit den in Artikel 5 und in Anhang 1 genannten Politikbereichen) berücksichtigt, die die Unternehmen umsetzen müssen.

Die Sozialpartner CER und ETF werden mit Unterstützung der GD Beschäftigung der Europäischen Kommission gemeinsam die europäischen Finanzierungsmöglichkeiten prüfen, die für die Ausarbeitung des WiR-Berichts (auf der Grundlage der Umsetzung der WiR-Vereinbarung) erforderlich sind, sowohl bei der Auswahl der richtigen Haushaltslinie als wichtigster Quelle für die Entwicklung ihrer gemeinsamen Maßnahmen als auch bei der Einreichung des entsprechenden Antrags.

Artikel 8: Neubewertung der Strategien in den Unternehmen

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>

Die Unternehmen überprüfen ihre Strategie für Geschlechtergleichstellung und Geschlechterdiversität regelmäßig, mindestens alle zwei Jahre auf der Grundlage eines Überwachungs-, Evaluierungs- und Berichterstattungsprozesses. Die in Artikel 7 genannte Berichterstattung ist eine Mindestanforderung.

Artikel 9: Neubewertung der vorliegenden Vereinbarung

Zwei Jahre nach der Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung bewerten die europäischen Sozialpartner die in Artikel 5 festgelegten verbindlichen Bestimmungen, insbesondere die in den Politikbereichen 2, 4 und 6 genannten. Sie verpflichten sich, Politikbereiche neu auszuhandeln, um die Maßnahmen, mit denen die Ziele der vorliegenden Vereinbarung erreicht werden sollen, zu verstärken. Dabei werden sie auch der Entwicklung einschlägiger EU-Rechtsvorschriften Rechnung tragen.³

Artikel 10: Umsetzung und Weiterverfolgung

Nach Artikel 155 des Vertrags verpflichtet diese autonome europäische Vereinbarung die Mitglieder der CER und der ETF, die Geschlechtergleichstellung und Geschlechterdiversität im Eisenbahnsektor zu fördern und die Grundsätze und Maßnahmen gemäß Artikel 6 Buchstabe c sowie die spezifischen Verfahren und Praktiken der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten und in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums umzusetzen.

Zwei Jahre nach der Unterzeichnung berichten Mitglieder der Unterzeichnerparteien der CER und der ETF im Rahmen des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog im Eisenbahnsektor über die Umsetzung dieser Vereinbarung.

Ungeachtet des Artikels 9 verpflichten sich die CER und die ETF, innerhalb von zwei Jahren nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung eine Gesamtbewertung der Umsetzung und der Auswirkungen dieser Vereinbarung durchzuführen.

Brüssel, den 5. November 2021

Für CER:

Für ETF:

X

X

X

³ Zum Beispiel dem Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen (COM(2021) 93 final).

ANHÄNGE

Anhang 1:

Dieser Anhang enthält weitere dringend empfohlene und mögliche Maßnahmen für jeden Politikbereich, die für die Erreichung der Ziele dieser Vereinbarung von Bedeutung sind:

Politikbereich 1: Gleichstellungspolitik im Allgemeinen

1. Gleichstellungsfragen sollten angesprochen werden, sobald ein/e Mitarbeiter/in in das Unternehmen eintritt. Dies kann im Rahmen von Gesprächen und/oder Schulungen geschehen und sollte regelmäßig erfolgen. Es muss sich nicht um eine spezielle Schulung zu Gleichstellungsfragen handeln, sondern kann mit anderen Schulungen kombiniert oder im Rahmen des Einführungsprozesses durchgeführt werden.
2. Die Unternehmen sollten eine Kontaktperson für Chancengleichheit benennen oder eine Abteilung/Einheit/Kommission für Chancengleichheit einrichten und/oder gemeinsame Gleichbehandlungsstellen schaffen. Sie müssen Gleichstellungsmaßnahmen vorschlagen, verabschieden (je nach Unternehmensorganisation/System der Arbeitsbeziehungen) und überwachen. Wenn das Thema Geschlechtergleichstellung Gegenstand einer Vereinbarung ist, erfüllt die Stelle, die die Vereinbarung überwacht, die Rolle einer Gleichbehandlungsstelle. Die Stellen treten mindestens einmal im Jahr zusammen.
3. Unternehmen sollten interne Statistiken erstellen (mindestens alle zwei Jahre), um eine Grundlage für die Überwachung und Evaluierung der Gleichstellungsvision und -strategie des Unternehmens zu erhalten. Diese unternehmensinternen Statistiken sind in Bezug auf Themen wie Anzahl der Beschäftigten (insgesamt, nach Berufsgruppen, nach Führungsebene), Einstellung, Ausbildung und Gehalt nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Diese Statistiken sollten allen Führungsebenen bekannt gegeben und auch den Arbeitnehmervertretern des Unternehmens übermittelt werden.

Politikbereich 2: Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern

1. Jedes Unternehmen sollte seine kurz- und mittelfristigen Ziele im Bereich Humanressourcen (HR) unter Berücksichtigung der Geschlechterdimension formulieren („Gender-Mainstreaming“).
 - a) Um die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Förderung der Geschlechterdiversität zu überwachen, sollten Unternehmens-/Personalberichte und -statistiken die

Entwicklung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten und gegebenenfalls in bestimmten Berufsgruppen veranschaulichen. Diese Informationen sollten allen Führungskräften zur Verfügung gestellt werden.

- b) Um eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in der Gesamtbelegschaft und/oder in bestimmten Berufsgruppen zu erreichen, sollten die Unternehmen die wichtigsten Hindernisse ermitteln und geeignete Maßnahmen ergreifen, die zu einer höheren Beschäftigungsquote von Frauen führen.

Führungsebenen

2. Der Anteil der Frauen in der obersten und zweithöchsten Führungsebene (wie vom Unternehmen definiert) sollte mindestens dem relativen Anteil der Frauen an der Belegschaft entsprechen. Eine positive Maßnahme sollte darin bestehen, Frauen den Vorzug zu geben, wenn die Qualifikationen von männlichen und weiblichen Bewerbern gleich sind (sofern die nationalen Gesetze dies zulassen).

Aufsichts- und Verwaltungsräte – Arbeitgebervertreter

3. Die Unternehmen sollten bestrebt sein, die Geschlechterdiversität unter den Arbeitgebervertretern in den jeweiligen Aufsichts- und Verwaltungsräten widerzuspiegeln, wobei der relative Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft berücksichtigt wird, es sei denn, die nationalen Rechtsvorschriften sehen einen anderen Anteil von Frauen in den Leitungsorganen vor.
4. Diese Ziele gelten für jene Sitze der Aufsichts- bzw. Verwaltungsräte, über deren Besetzung die Eisenbahnunternehmen entscheiden können.

Aufsichts- und Verwaltungsräte – Arbeitnehmervertreter

5. Die Arbeitnehmervertretung in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten der Unternehmen sollte ebenfalls ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen aufweisen.
6. Um die Diversität zu erhöhen, ist die Arbeitnehmervertretung in den Eisenbahnunternehmen bestrebt, weibliche Kandidaten zur Wahl vorzuschlagen, um in der Arbeitnehmer-/Gewerkschaftsvertretung in den Aufsichts- und Verwaltungsräten der Unternehmen mindestens den relativen Anteil der Frauen an der Belegschaft widerzuspiegeln.

Sonderfall

7. In Eisenbahnunternehmen, in denen der Anteil der Frauen an der Belegschaft sehr niedrig ist und an sich keine Vertretung im Vorstand rechtfertigen würde, sollte mindestens eine Frau vertreten sein.

Politikbereich 3: Einstellung

Keine weiteren Maßnahmen.

Politikbereich 4: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Teilzeitbeschäftigung

1. Die Arbeitgeber sollten Teilzeitbeschäftigung auf allen Beschäftigungsebenen und in allen Berufsgruppen ermöglichen. Bevor jedoch eine Entscheidung über eine Teilzeitbeschäftigung getroffen wird, sollten andere flexible Arbeitsregelungen in Betracht gezogen und dem/der betreffenden Beschäftigten angeboten werden, um negative Auswirkungen auf Gehalt und Rente zu vermeiden.

Information

2. Die Arbeitgeber sollten Informationen über mögliche flexible Arbeitsregelungen und Teilzeitregelungen vermitteln an:
 - die Unternehmensleitung (Personalleitung und technisches Management) über die Handhabung flexibler Arbeitsregelungen und von Teilzeitmodellen sowie über die praktische Umsetzung von Maßnahmen des Unternehmens zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, z. B. durch Schulungen, Broschüren, Intranet, Leitlinien für die Personalabteilung;
 - alle Beschäftigten und Gewerkschaften, um die Akzeptanz bei den Beschäftigten zu erhöhen und im Falle von Teilzeitbeschäftigung über die zu erwartenden finanziellen Folgen, z. B. Auswirkungen auf Gehälter und Renten, zu informieren.

Optionen

3. Die folgende, nicht erschöpfende Liste möglicher Maßnahmen kann verwendet werden:

Für flexible Arbeitsregelungen, zum Beispiel:

- Smart Working oder Telearbeit;
- Arbeitszeitkonten anstelle von Vergütung (Erfassung von Überstunden und Ausgleich durch Freizeit);
- Jahresarbeitszeitkonten (Möglichkeit der Sammlung von Arbeitszeit über mehrere Jahre zwecks eines längeren Sonderurlaubs);
- flexible Arbeitszeit (Kernarbeitszeit, während der Anwesenheit erforderlich ist, flexible Gestaltung von Beginn und Ende der Arbeitszeit).

Für Teilzeitbeschäftigung, zum Beispiel:

- nach dem Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub zur Vereinfachung der Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung (in diesem Fall sollte die Betreuung Vorrang haben);
- bei der Betreuung von Familienangehörigen oder Verwandten wie Eltern, Menschen mit Behinderungen usw. (in diesem Fall sollte die Betreuung Vorrang haben), einschließlich Entkopplung vom Arbeitsort (z. B. im Falle von Pflegeurlaub).

Für zusätzliche Maßnahmen im Falle von Mutterschafts-/Vaterschafts-/Elternurlaub, zum Beispiel:

- Bereitstellung von Informationen über die Intranet-Website oder andere Instrumente über die Rechtsvorschriften für erwerbstätige Eltern und arbeitsbezogene Probleme, die während der Schwangerschaft, des Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaubs und bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub auftreten können;

- Bereitstellung spezieller Schulungen für Mitarbeiterinnen und ihre Vorgesetzten vor und nach der Schwangerschaft und dem Mutterschaftsurlaub;
- Bereitstellung von Informationen über strukturelle Veränderungen, über die Tätigkeiten des Personals/der Abteilung, über die Einführung neuer Technologien usw.; kontinuierliche Information der Beschäftigten im Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- und Pflegeurlaub;
- Einhaltung der Vorschrift, dass Beschäftigte nach dem Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- und Pflegeurlaub das Recht haben, an ihren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren;
- Beschäftigte, die auf Teilzeitbasis arbeiten oder sich im Vaterschafts-, Mutterschafts-, Eltern- und Pflegeurlaub befinden, sollten die Möglichkeit haben, nach Wunsch mit dem Unternehmen in Kontakt zu bleiben und über die Entwicklungen im Unternehmen umfassend informiert zu werden.

Für zusätzliche soziale Maßnahmen auf Unternehmensebene, z. B. zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf:

- Erziehung- und Unterrichtsdienstleistungen wie Kindergärten
- Schulbücher, Schülerbeförderung, Stipendien
- Freizeitzentren
- Lernreisen
- Sprachkurse
- Unterstützungsleistungen für ältere Familienangehörige im Alter von über 75 Jahren oder für nicht selbstständige Familienangehörige des/der Beschäftigten

Politikbereich 5: Laufbahnentwicklung

1. Die Erbringung von Pflegeleistungen oder die Unterstützung von Angehörigen sollte sich nicht negativ auf die berufliche Laufbahn von Pflegepersonen auswirken (Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sollten nicht per se ein Grund zur Diskriminierung sein).
2. Die Unternehmen sollten junge Frauen als Nachwuchsführungskräfte mit großem Potenzial identifizieren und ihre Entwicklung gezielt fördern, um sie zu befähigen, eine Führungsrolle zu übernehmen (z. B. durch Tandemarbeit mit erfahrenen Führungskräften).
3. Die Unternehmen sollten Fortbildungskurse fördern, um Führungskompetenzen und andere Fähigkeiten von Frauen zu entwickeln, damit sie in ihrer Position aufsteigen können. Außerdem sollten Kurse zur Entwicklung von persönlichen Kompetenzen und zur Stärkung von Frauen in Bezug auf die Laufbahnentwicklung und die Übernahme von Führungspositionen angeboten werden. Diese Kurse könnten auch ausschließlich für Frauen angeboten werden.
4. Die Unternehmen sollten Schulungsmaßnahmen fördern, die es Frauen ermöglichen, von eher traditionellen Frauenberufen in innovativere/technischere Bereiche zu wechseln.

5. Die Unternehmen sollten die Teilnahme von Frauen an freiwilligen Schulungsmaßnahmen fördern und Entwicklungen beobachten.

Politikbereich 6: Lohngleichheit und geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Beseitigung des Lohngefälles

1. Die Arbeitgeber sollten die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles analysieren und spezifische Indikatoren und eine Liste von Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vorlegen.
2. Die Arbeitgeber sollten die Auswirkungen des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs auf den variablen Bestandteil des Gehalts verringern.
3. Die Arbeitgeber könnten die Auswirkungen des Anwesenheitskriteriums bei der Berechnung der jährlichen oder leistungsbezogenen „Prämien“/variablen Gehaltsbestandteile verringern.

Transparenz: Information, Kommunikation und Berichterstattung

4. Die Arbeitgeber sollten den Beschäftigten die Vorschriften und Kriterien bekannt geben (z. B. nationale Gesetze; Kollektiv- bzw. Tarifverträge; sektorale oder unternehmensinterne Regelungen), die zur Festlegung der variablen Gehaltsbestandteile wie Sachleistungen und Prämien verwendet werden. Bei Vorliegen einer etwaigen Diskriminierung verbessern alle diese Maßnahmen die Aussichten auf die Erfüllung von Arbeitnehmerforderungen. Diese Transparenz würde den Unternehmen helfen, Diskriminierung bei der Entlohnung zu vermeiden.
5. Die Arbeitgeber sollten Beschäftigten die Möglichkeit geben, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen über das für ihre Arbeitnehmerkategorie (z. B. Berufe) geltende Lohnniveau bei gleicher/gleichwertiger Arbeit, zu erhalten.

Durchsetzung

6. Die Arbeitgeber sollten Beschäftigten, die eine Lohndiskriminierung befürchten, Rechtsmittel/Beschwerdeverfahren zur Verfügung stellen.
7. Die Arbeitgeber könnten Beschäftigte darüber informieren, wie sie vorgehen können, wenn sie eine Diskriminierung befürchten (z. B. zuständige Person/Abteilung).

Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften

8. Die Arbeitgeber sollten das Konzept der Lohngleichheit als Teil der Nichtdiskriminierungsmodule in die Schulung von Personalfachleuten, Personalverantwortlichen und Führungskräften aufnehmen. Dies sollte auch eine

Sensibilisierung für die Risiken unbewusster Voreingenommenheit bei Auswahl-, Bewertungs- und Beförderungsverfahren beinhalten.

9. Die Arbeitgeber können das Bewusstsein durch Ad-hoc-Kampagnen oder Sensibilisierungsmaßnahmen und/oder durch Schulungen oder Seminare für Führungskräfte schärfen. Der Umfang dieser Maßnahmen kann über den geschlechtsbezogenen Aspekt hinausgehen, sodass „Diversität“ allgemeiner in den Blick genommen wird.

Politikbereich 7: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld

1. Die Arbeitgeber sollten die Risikobewertung für Sicherheit und Gesundheitsschutz unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten durchführen, die Ergebnisse analysieren und die erforderlichen Maßnahmen ergreifen.
2. Um die Sicherheit am Arbeitsplatz für das Zugbegleit- und Fahrpersonal zu verbessern, könnten die Arbeitgeber folgende Maßnahmen ergreifen:
 - Bildung gemischter Teams in Nachtschichten oder in geografischen Gebieten mit besonders hohem Risiko;
 - Bereitstellung von reservierten Parkplätzen für Mitarbeiterinnen und Schwangere, die Nachtarbeit leisten (in Pilotprojekten);
 - Kartierung von Arbeitsplätzen und Überprüfung der Risiken (in Bezug auf Gewalt durch Dritte);
 - Erhebung unter Frauen zu aufgetretenen Risiken;
 - Einrichtung gut beleuchteter Parkplätze in der Nähe des Arbeitsplatzes;
 - Durchführung von Sicherheitsschulungen für Beschäftigte, insbesondere für Frauen;
 - Sensibilisierung der Beschäftigten und der breiten Öffentlichkeit für das Thema Sicherheit von Bahnbediensteten in Zügen und Bahnhöfen.
3. Was die regelmäßigen medizinischen Untersuchungen des sicherheitsrelevanten Personals und der medizinischen Dienste der Unternehmen betrifft, sollten die Arbeitgeber einen ganzheitlichen medizinischen Ansatz verfolgen, der die geschlechtsspezifischen Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Bezug auf Gesundheitsverhalten und Vorbeugung, Symptome, Krankheitsverlauf und Diagnose bis hin zur Heilung berücksichtigt.

Politikbereich 8: Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus

1. Die Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus könnten in eine umfassendere Strategie für Würde am Arbeitsplatz/gegenseitigen Respekt integriert werden, die Regeln für einen respektvollen Umgang im Arbeitskollektiv umfassen sollte.
2. Kommunikation und Sensibilisierung:
 - die Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und andere unangemessene Verhaltensweisen sollten allen Beschäftigten des Eisenbahnsektors auf allen Ebenen, einschließlich der Führungskräfte, bekannt sein;
 - die Beschäftigten sollten sich der Konsequenzen unangemessenen Verhaltens bewusst sein;

- um ein Umfeld zu fördern, das sicher und frei von sexueller Belästigung, Belästigung und Sexismus ist, und zwar sowohl für das Personal als auch für Dritte, wird empfohlen, auch Kundinnen und Kunden (z. B. über soziale Medien) zu vermitteln, dass das Unternehmen das Thema sexuelle Belästigung, Belästigung und Sexismus ernst nimmt und über eine entsprechende Strategie verfolgt.
3. Führungskräfte sollten
- das Bewusstsein für ihre Verantwortlichkeit in Bezug auf das Thema sexuelle Belästigung, Belästigung und Sexismus durch Schulungen, Kommunikation, E-Learning usw. schärfen;
 - durch präventive Maßnahmen und die Androhung von Sanktionen dafür sorgen, dass es nicht zu Belästigungen kommt;
 - dafür Sorge tragen, dass alle Beschäftigten ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten verstehen und die Beschwerdeverfahren kennen;
 - eine faire Behandlung aller Parteien bei der Bearbeitung von Beschwerden gewährleisten.

Anhang 2: Begriffsbestimmungen

Die folgenden Begriffsbestimmungen und Konzepte bieten den Unternehmen und den Sozialpartnern eine Orientierungshilfe für die Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung.

Affirmative-Action-Maßnahme

Maßnahmen für eine bestimmte Gruppe, die auf die Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierung oder auf einen Ausgleich von aus vorhandenen Einstellungen, Verhaltensweisen und Strukturen erwachsenden Benachteiligungen abzielen.

Unter „affirmativen“ oder positiven Maßnahmen sind Maßnahmen zu verstehen, die den Zugang von Mitgliedern bestimmter Kategorien von Personen, in diesem besonderen Fall Frauen, zu Rechten, die ihnen gleichermaßen zustehen wie Mitgliedern anderer Kategorien, in diesem besonderen Fall Männern, begünstigen.

In einigen Fällen liegt die Ursache für Diskriminierung darin, dass dieselbe Regel auf alle angewandt wird, ohne relevante Unterschiede zu berücksichtigen. Um Abhilfe zu schaffen und derartige Situationen zu vermeiden, müssen Regierungen, Arbeitgeber und Dienstleister dafür sorgen, dass sie ihre Regeln und Verfahren dahin gehend anpassen, um solche Unterschiede zu berücksichtigen – d. h., sie müssen die derzeitigen Strategien und Maßnahmen anpassen. Im Kontext der Vereinten Nationen werden diese als „Sondermaßnahmen“ bezeichnet, während im EU-Rechtskontext von „gezielten Fördermaßnahmen“ oder „positiven Maßnahmen“ die Rede ist. Durch die Ergreifung von Sondermaßnahmen können Regierungen „substanzielle Gleichheit“ sicherstellen, d. h. Chancengleichheit beim Zugang zu den in der Gesellschaft verfügbaren Leistungen, und nicht nur „formale Gleichstellung“. EIGE

Unmittelbare Diskriminierung bezeichnet eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren

Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. (Artikel 3, S. 32 des Vorschlags für eine Richtlinie über Lohntransparenz)

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine unterschiedliche Behandlung unmittelbar und ausdrücklich auf Unterschieden beruht, die ausschließlich auf dem Geschlecht und auf Merkmalen von Männern oder Frauen beruhen und nicht objektiv zu rechtfertigen sind. (EIGE)

Mittelbare Diskriminierung bezeichnet eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. (Artikel 3, S. 32 des Vorschlags für eine Richtlinie über Lohntransparenz)

Unmittelbare Diskriminierung

Diskriminierung, bei der eine Person etwa wegen des biologischen oder sozialen Geschlechts, des Alters, der Nationalität, der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, der Gesundheit, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine weniger günstige Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft ist eine unmittelbare Diskriminierung der Frau.

Mittelbare Diskriminierung

Mittelbare Diskriminierung bezeichnet eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Stärkung der Rolle der Frau

Die Stärkung der Rolle von Frauen und Mädchen beschreibt den Prozess, durch den diese Macht und Kontrolle über ihr eigenes Leben gewinnen. Dieser Prozess umfasst Sensibilisierung, Aufbau von Selbstvertrauen, Ausweitung von Wahlmöglichkeiten, verstärkten Zugang zu und Kontrolle über Ressourcen sowie Maßnahmen zur Umformung der Strukturen und Institutionen, die geschlechtsspezifische Diskriminierung und Ungleichheit verstärken und aufrechterhalten. Dies bedeutet, dass sie nicht nur über die gleichen Möglichkeiten (z. B. im Bereich Bildung und Gesundheit) und den gleichen Zugang zu Ressourcen und Chancen (z. B. Eigentum an Grund und Boden und Beschäftigung) verfügen müssen, um gestärkt zu werden, sondern dass sie auch die Möglichkeit haben müssen, diese Rechte, Fähigkeiten, Ressourcen und Möglichkeiten zu nutzen, um strategische Entscheidungen zu treffen (z. B. durch Führungsmöglichkeiten und die Beteiligung an politischen Institutionen). EIGE

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Dieses Konzept bezeichnet das Fehlen geschlechtsbedingter Barrieren, die einer Teilhabe am wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben im Wege stehen. Solche Barrieren sind oft indirekter Art, schwer auszumachen und werden durch strukturelle Phänomene und soziale Darstellungen verursacht und aufrechterhalten, die sich als besonders veränderungsresistent erwiesen haben. Das Konzept der Chancengleichheit als eines der Ziele der Geschlechtergleichstellung ist mit der Grundannahme verbunden, dass eine Vielzahl von Strategien, Maßnahmen und Handlungen erforderlich ist, um tief verwurzelte und hartnäckige Ungleichheiten zu beseitigen. (EIGE)

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Gleichbehandlung bezeichnet das Fehlen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aufgrund des biologischen oder sozialen Geschlechts.

Soziales Geschlecht

Das soziale Geschlecht bezeichnet soziale Eigenschaften und Chancen, die damit, ob jemand weiblich oder männlich ist, und mit den Beziehungen zwischen Frauen und Männern und Mädchen und Jungen sowie mit den Beziehungen zwischen Frauen und denen zwischen Männern verbunden sind.

Geschlechtergleichstellung

Gleichstellung bedeutet nicht, dass Frauen und Männer gleich werden, sondern dass die Rechte, Pflichten und Chancen von Frauen und Männern nicht davon abhängen, ob sie männlich oder weiblich geboren werden. Geschlechtergleichstellung bedeutet, dass die Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten von Frauen wie von Männern unter Anerkennung der Diversität unterschiedlicher Gruppen von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Geschlechtergleichstellung ist keine Frauenfrage, sondern sollte Männer ebenso wie Frauen angehen und umfassend beschäftigen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird als Menschenrechtsfrage wie auch als Vorbedingung und Indikator für eine am Menschen orientierte nachhaltige Entwicklung betrachtet.

Geschlechtergleichstellung

Die Geschlechtergleichstellung bezieht sich auf gleiche Rechte, Pflichten und Chancen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen. Gleichstellung bedeutet nicht, dass Frauen und Männer gleich werden, sondern dass die Rechte, Pflichten und Chancen von Frauen und Männern nicht davon abhängen, ob sie männlich oder weiblich geboren werden. Geschlechtergleichstellung bedeutet, dass die Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten von Frauen wie von Männern unter Anerkennung der Diversität unterschiedlicher Gruppen von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Geschlechtergleichstellung ist keine Frauenfrage, sondern sollte Männer ebenso wie Frauen angehen und umfassend beschäftigen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird als Menschenrechtsfrage wie auch als Vorbedingung und Indikator für eine am Menschen orientierte nachhaltige Entwicklung betrachtet. EIGE

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Prozentsatz des Verdienstes von Männern, der den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern ausmacht.

Der Bruttoverdienst bezeichnet die Löhne und Gehälter, die direkt an die Arbeitskraft ausgezahlt werden, bevor Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden.

In der EU wird das geschlechtsspezifische Lohngefälle amtlich als „unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle“ bezeichnet, da nicht alle Faktoren berücksichtigt sind, die sich auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle auswirken, wie Unterschiede in der Bildung, Arbeitsmarkterfahrung, Anzahl der gearbeiteten Stunden, Art der Tätigkeit usw.

Die Entgeltsätze sollten die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit gewährleisten. IAO (siehe auch Lohngefälle)

Gleichheit des Entgelts und Lohngleichheit. Das Recht auf gleiches Entgelt männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit wird oft als „Lohngleichheit“ bezeichnet. In diesem Leitfaden werden die Begriffe „Lohngleichheit“ und „Gleichheit des Entgelts“ synonym verwendet, auch wenn sie in der Gesetzgebung manchmal unterschiedliche Bedeutungen haben. Diese werden in Teil 4 erörtert.

Gleichheit des Entgelts und Lohngleichstellung. Durch die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit soll Lohngleichstellung zwischen Männern und Frauen erreicht werden. Bei der Lohngleichstellung geht es um gerechte Entlohnung (siehe Teil 4).

Gemäß dem Übereinkommen 100 umfasst „der Ausdruck ‚Entgelt‘ ... den üblichen Lohn, den Grund- oder Mindestlohn oder das übliche Gehalt, das Grund- oder Mindestgehalt sowie alle zusätzlichen Vergütungen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zu zahlen hat“. (IAO)

Gender-Bewusstseinsbildung

Prozess, mit dem aufgezeigt werden soll, wie bestehende Werte und Normen unser Bild von der Wirklichkeit beeinflussen, Stereotype beibehalten und Ungleichheit (re)produzierende Mechanismen unterstützen. Die Gender-Bewusstseinsbildung stellt Werte und Geschlechternormen infrage, indem sie erklärt, wie diese zu berücksichtigende Meinungen und die Entscheidungsfindung beeinflussen und eingrenzen. Die Bewusstseinsbildung soll außerdem zu einer allgemeinen Sensibilität für Geschlechterfragen anregen. *EIGE*

Geschlechterstereotype

Vorgefasste Vorstellungen, bei denen Frauen und Männern willkürlich von ihrem Geschlecht bestimmte und begrenzte Eigenschaften und Rollen zugewiesen werden.

Zusätzliche Bemerkungen und Informationen

- **Allgemeines**

Geschlechterstereotypisierung kann die Entwicklung der natürlichen Talente und Fähigkeiten von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern sowie ihre Bildungs- und Berufserfahrungen und ihre Chancen im Leben im Allgemeinen einschränken. Stereotype über Frauen stammen aus und sind die Ursache von tief eingepprägten Einstellungen, Werten, Normen und Vorurteilen gegenüber Frauen. Sie werden benutzt, um die historischen Machtbeziehungen von Männern gegenüber Frauen sowie sexistische Einstellungen, mit denen das Vorwärtskommen von Frauen gebremst wird, zu rechtfertigen und aufrechtzuerhalten. EIGE

Gender Bias

Vorurteilsbehaftete Handlungen oder Gedanken auf der Grundlage der geschlechtsbezogenen Wahrnehmung, dass Frauen gegenüber Männern nicht gleichberechtigt sind. EIGE

Unbewusste Voreingenommenheit

Unbewusste Voreingenommenheit bezeichnet unbewusste Einstellungen gegenüber anderen Personen bzw. die unbewusste stereotype Zuschreibung bestimmter Eigenschaften zu anderen Personen. (Google)

Mittelbare Diskriminierung

Mittelbare Diskriminierung bezeichnet eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Das Konzept zielt auf die Ermittlung der Auswirkungen einer Vorschrift oder einer Praxis ab und berücksichtigt alltägliche sozialen Realitäten.

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn ein Gesetz, eine Maßnahme oder ein Programm dem Anschein nach nicht diskriminierend ist, aber bei seiner bzw. ihrer Umsetzung eine diskriminierende Wirkung entfaltet. Dazu kann es etwa kommen, wenn Frauen aufgrund bereits vorher vorhandener Ungleichheiten in Bezug auf die Inanspruchnahme einer Chance oder einer Leistung gegenüber Männern benachteiligt werden. Die Anwendung eines an sich geschlechtsneutralen Gesetzes kann dazu führen, dass die bestehende Ungleichheit erhalten bleibt oder sogar verschärft wird. EIGE

Gender Bias

Gender Bias bezieht sich auf die Art und Weise, wie bestimmte Arbeitsplätze aufgrund des Geschlechts vorteilhaft oder nachteilig gestaltet werden. Diese Art von Voreingenommenheit kann in jeder Phase eines Lohngleichstellungsprogramms zutage treten. EIGE

Geschlechtsspezifische Diskrepanz

Zwischen Frauen und Männern in einem bestimmten Bereich bestehende Diskrepanz hinsichtlich ihrer Beteiligungsquoten, ihres Zugangs zu Ressourcen, ihrer Rechte, ihrer Bezahlung oder der ihnen gewährten Leistungen. EIGE

Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen

Politikinstrument zur Überprüfung von Vorschlägen für politische Maßnahmen, um etwaige unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer zu ermitteln, sodass diese Ungleichgewichte vor der Annahme der Vorschläge beseitigt und die Geschlechtergleichstellung gefördert wird.

Es handelt sich um ein Ex-ante-Verfahren, das durchgeführt werden sollte, bevor die endgültige Entscheidung über den Vorschlag für eine politische Maßnahme getroffen wird. Dabei werden die derzeitige Situation und die Trends nach geschlechtsspezifischen Kriterien mit den erwarteten Ergebnissen, die sich aus der Einführung der vorgeschlagenen politischen Maßnahme ergeben, verglichen und bewertet. Die Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen dient dazu, die Auswirkungen eines bestimmten Vorschlags für eine politische Maßnahme auf Frauen und Männer sowie auf die Beziehungen zwischen den Geschlechtern im Allgemeinen zu beurteilen. EIGE

Gender-Indikatoren

Gender-Indikatoren werden festgelegt, um die Situation von Frauen und Männern im Zeitverlauf zu messen und zu vergleichen. Neben quantitativen Indikatoren (die auf nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken basieren) finden sich auch qualitative Indikatoren (die auf Erfahrungen, Einstellungen, Meinungen und Gefühlen von Frauen und Männern basieren). Geschlechtersensible Indikatoren ermöglichen die Messung von Veränderungen in den Beziehungen zwischen Frauen und Männern in einem bestimmten Politikbereich, einem Programm oder einer Aktivität sowie von Veränderungen im Status oder in der Situation von Frauen und Männern. EIGE

Gender-Mainstreaming

Systematische Berücksichtigung der Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, Situationen und Bedürfnissen von Frauen und Männern in allen Politikbereichen und Maßnahmen der EU.

Gender-Mainstreaming ist die (Neu)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Bewertung von politischen Prozessen, mit dem Ziel, dass von den im Regelfall an der Politikgestaltung mitwirkenden Akteuren eine Perspektive der Geschlechtergleichstellung in jede Politik auf allen Ebenen und in allen Phasen einbezogen wird.

Die durchgängige Berücksichtigung einer Geschlechterperspektive ist der Prozess der Beurteilung der Auswirkungen einer geplanten Maßnahme, einschließlich Gesetzgebung, Strategien oder Programme, auf Frauen und Männer in allen Bereichen und auf allen Ebenen. Gender-Mainstreaming ist eine Möglichkeit, die Belange und Erfahrungen von Frauen wie Männern zu einer wesentlichen Dimension der Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Bewertung von politischen Maßnahmen und Programmen in allen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen zu machen, sodass dies Frauen und Männer gleichermaßen zugutekommt und Ungleichheit nicht fortgesetzt wird. Ziel ist letztendlich die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung. EIGE

Gender-Mainstreaming ist die (Neu)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Bewertung von politischen Prozessen, mit dem Ziel, dass von den im Regelfall an der Politikgestaltung mitwirkenden Akteuren eine Perspektive der Geschlechtergleichstellung in jede Politik auf allen Ebenen und in allen Phasen einbezogen wird. Glossar der Geschlechtergleichstellung des EU-Rates

Geschlechterperspektive

Eine Analyse aus der Geschlechterperspektive hilft zu erkennen, ob die Bedürfnisse von Frauen und Männern in einem bestimmten Vorschlag gleichermaßen berücksichtigt und aufgegriffen werden. Sie ermöglicht es den politischen Entscheidungsträgern, politische Maßnahmen in Kenntnis der sozioökonomischen Realität von Frauen und Männern zu entwickeln und (geschlechtsspezifische) Unterschiede in der Politik zu berücksichtigen.

Die Geschlechterperspektive ist ein Instrument, um sich der Realität zu nähern, indem Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen und die sozialen Beziehungen im Allgemeinen infrage gestellt werden. Es handelt sich hierbei um einen konzeptionellen Rahmen, eine Interpretationsmethodik und ein Instrument der kritischen Analyse, das Entscheidungen lenkt, Sichtweisen erweitert und verändert und das es uns ermöglicht, Konzepte neu zu gestalten, Haltungen zu hinterfragen und geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte und Verhaltensweisen zu identifizieren, um sie anschließend zu überdenken und im Dialog zu verändern. EIGE

Geschlechtersegregation

Geschlechtersegregation zeigt sich in Unterschieden in den Vertretungsmustern von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, im öffentlichen und politischen Leben, bei unbezahlter Hausarbeit und Betreuung, und bei der Bildungswahl junger Frauen und Männer. EIGE

Geschlechtergerechte Statistik

Statistik, die die Unterschiede und Ungleichheiten hinsichtlich der Situation von Frauen und Männern in sämtlichen Lebensbereichen angemessen wiedergibt. Geschlechtergerechte Statistiken sind durch die Gesamtheit der folgenden Merkmale definiert: a) Die Daten werden nach dem Geschlecht als Primär- und Gesamtklassifikation aggregiert erhoben und dargestellt; b) die Daten spiegeln Geschlechterfragen wider; c) die Daten basieren auf Konzepten und Definitionen, die die Diversität von Frauen und Männern adäquat wiedergeben und alle Aspekte ihres Lebens erfassen; d) die Datenerhebungsmethoden tragen Stereotypen sowie sozialen und kulturellen Faktoren Rechnung, die geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte herbeiführen können. EIGE

Geschlechterstereotype

Geschlechterstereotype sind vorgefasste Vorstellungen, bei denen Frauen und Männern willkürlich von ihrem Geschlecht bestimmte und begrenzte Eigenschaften und Rollen zugewiesen werden. Geschlechterstereotypisierung kann die Entwicklung der natürlichen Talente und Fähigkeiten von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern sowie ihre Bildungs- und Berufserfahrungen und ihre Chancen im Leben im Allgemeinen einschränken. Stereotype über Frauen stammen aus und sind die Ursache von tief eingepprägten Einstellungen, Werten, Normen und Vorurteilen gegenüber Frauen. Sie

werden benutzt, um die historischen Machtbeziehungen von Männern gegenüber Frauen sowie sexistische Einstellungen, mit denen das Vorwärtskommen von Frauen gebremst wird, zu rechtfertigen und aufrechtzuerhalten. EIGE

Gendersensibles Monitoring

Regelmäßige Kontrolltätigkeit, die während der Durchführung einer politischen Maßnahme oder eines Programms erfolgt. Dazu gehört die Erfassung von Daten und Informationen auf der Grundlage der festgelegten Indikatoren, um zu überprüfen, ob die Ziele und Maßnahmen erreicht werden. Gendersensibles Monitoring ermöglicht eine möglichst schnelle Ermittlung und Beseitigung von Lücken und Schwierigkeiten, sodass notwendige Änderungen vorgenommen werden können, um geplante Ziele zu erreichen. Auch geschlechtsspezifisches Monitoring kann in Betracht gezogen werden, d. h. Monitoring, bei dem die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung im Mittelpunkt steht. EIGE

Methode zur Arbeitsplatzbewertung

Eine Methode mit der die Merkmale der Arbeitsplätze in einem Unternehmen anhand von vier verschiedenen Faktoren gemessen werden, um den relativen Wert der Arbeitsplätze zu ermitteln.

Mehrfachdiskriminierung

Bestimmte Gruppen von Frauen sind in Bezug auf Diskriminierung aufgrund der Kombination ihres Geschlechts mit anderen Faktoren wie Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt oder sonstigem Status stärker gefährdet. Neben der Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts sind diese Frauen häufig gleichzeitig von einer oder mehreren anderen Arten von Diskriminierung betroffen. EIGE

Lohngefälle bezeichnet die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer. (Artikel 3, S. 32 des Vorschlags für eine Richtlinie über Lohntransparenz)

Elternurlaub

Urlaub, der einem Elternteil für die Betreuung eines Kindes gewährt wird.

Im Allgemeinen folgt der Elternurlaub auf den Mutterschaftsurlaub, auf den grundsätzlich nur die Mutter Anspruch hat. Elternurlaub soll die Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Familie erleichtern und bildet damit ein wichtiges Verbindungsglied zur Geschlechtergleichstellung. (Siehe auch Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben).

Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigung, bei der der/die Arbeitnehmer/in weniger als die übliche Anzahl an Arbeitsstunden bei Vollzeitbeschäftigung arbeitet.

Die Arbeitsstundenzahl bei Vollzeitbeschäftigung kann zum Beispiel auf Tages-, Wochen-, Monats- und Jahresbasis oder als Durchschnitt eines Beschäftigungszeitraums berechnet werden.

Die Formen der Teilzeitbeschäftigung sind sehr unterschiedlich, nicht nur in Bezug auf die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, sondern auch in Bezug auf ihre Verteilung über Arbeitstag, Woche, Monat und Jahr. (IAO)

Wie Teilzeitbeschäftigung im Allgemeinen und von den Sozialpartnern im Besonderen traditionell gesehen wird, ist von Land zu Land verschieden. Teilzeitbeschäftigung kann einerseits als traditionelle Geschlechterrollen widerspiegelndes Endprodukt mit Betonung auf ihren Nachteilen in Bezug auf Bezahlung, Beförderung, Rentenansprüche usw. gesehen werden. Andererseits könnte sie als Instrument zur Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung – und damit zumindest in gewissem Maße zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit – von Frauen aufgefasst werden.

Persönliche Schutzausrüstung

Persönliche Schutzausrüstung, gemeinhin als „PSA“ bezeichnet, ist eine Art von Ausrüstung, die getragen wird, um die Exposition gegenüber einer Vielzahl von Gefahren zu minimieren. Beispiele für PSA sind Handschuhe, Fuß- und Augenschutz, Gehörschutz (Ohrstöpsel, Gehörschutzkapseln), Schutzhelme, Atemschutzmasken und Ganzkörperanzüge. (OSHA)

Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern PSA zur Verfügung zu stellen und deren Benutzung sicherzustellen.

Für Arbeitnehmerinnen muss die PSA auf den weiblichen Körper zugeschnitten sein.

Biologisches Geschlecht

Das biologische Geschlecht bezeichnet biologische Merkmale, die Menschen als weiblich oder männlich definieren. Diese biologischen Merkmale schließen einander nicht aus, da es Menschen gibt, die Merkmale beider Geschlechter aufweisen. Sie dienen jedoch tendenziell der Unterscheidung zwischen Frauen und Männern. EIGE

Geschlechtsspezifisch disaggregierte Statistik

Geschlechtsspezifisch disaggregierte Statistik bezeichnet getrennt für Frauen und Männer erhobene und tabellarisch geordnete Daten, die eine Messung der Unterschiede zwischen Frauen und Männern nach verschiedenen sozialen und wirtschaftlichen Dimensionen erlauben und eine der Anforderungen für die Erstellung einer geschlechtergerechten Statistik sind. Die Aufschlüsselung von Daten nach Geschlecht garantiert beispielsweise nicht, dass die bei der Datenproduktion verwendeten Konzepte, Definitionen und Methoden die Geschlechterrollen, -beziehungen und -ungleichheiten in der Gesellschaft widerspiegeln; die Erhebung von geschlechtsspezifisch disaggregierten Daten stellt daher nur eine der Eigenschaften einer geschlechtergerechten Statistik dar. EIGE

Sexismus

Die Annahme, die Überzeugung oder die Behauptung, dass ein Geschlecht dem anderen überlegen ist, die häufig im Zusammenhang mit traditionellen Geschlechtsstereotypen über soziale Rollen zum Ausdruck kommt und zu einer Diskriminierung der Angehörigen des vermeintlich unterlegenen Geschlechts führt. Glossar der Geschlechtergleichstellung des EU-Rates

Sexuelle Belästigung

Artikel 40 des Übereinkommens von Istanbul: „jede Form von ungewolltem sexuell bestimmtem verbalem, nonverbalem oder körperlichem Verhalten mit dem Zweck oder der Folge, die Würde einer Person zu verletzen, insbesondere wenn dadurch ein Umfeld der Einschüchterung, Feindseligkeit, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung geschaffen wird.“ Glossar der Geschlechtergleichstellung des EU-Rates

Spezifische Maßnahmen oder gezielte Fördermaßnahmen

Maßnahmen für eine bestimmte Gruppe, die auf die Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierung oder auf einen Ausgleich von aus vorhandenen Einstellungen, Verhaltensweisen und Strukturen erwachsenden Benachteiligungen abzielen.

Ziel dieser Maßnahmen ist es, den Zugang von Mitgliedern bestimmter Kategorien von Personen, in diesem besonderen Fall von Frauen, zu Rechten, die ihnen gleichermaßen zustehen wie Mitgliedern anderer Kategorien, in diesem besonderen Fall Männern, zu begünstigen. EIGE

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umfasst nicht nur die Betreuung abhängiger Angehöriger, sondern auch andere außerberufliche Verpflichtungen und wichtige Prioritäten im Leben. Arbeitsregelungen sollten ausreichend flexibel sein, um Beschäftigten beider Geschlechter zu erlauben, Angebote lebenslangen Lernens und zu ihrer weiteren beruflichen und persönlichen Entwicklung in Anspruch zu nehmen, die nicht unbedingt in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz des oder der Betroffenen stehen müssen.

Im Sinne des Übereinkommens und der Verpflichtungen der Staaten in diesem eher vage definierten Bereich kommt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie jedoch eine zentrale Bedeutung zu, um den Grundsatz und die Ziele der Förderung der Chancengleichheit zu verwirklichen. Fragen im Zusammenhang mit der Verbesserung von Karrierechancen, lebenslangem Lernen und anderen persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gelten als zweitrangig gegenüber dem Ziel, eine gleichberechtigttere gemeinsame Wahrnehmung der Pflichten in Familie und Haushalt sowie am Arbeitsplatz durch Frauen und Männer zu fördern. EIGE

Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, Artikel 3:

a) „**Vaterschaftsurlaub**“ bezeichnet die Arbeitsfreistellung für Väter oder – soweit nach nationalem Recht anerkannt – gleichgestellte zweite Elternteile anlässlich der Geburt eines Kindes zum Zweck der Betreuung und Pflege;

- b) „**Elternurlaub**“ bezeichnet die Arbeitsfreistellung von Eltern anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes;
- c) „**Urlaub für pflegende Angehörige**“ bezeichnet die Arbeitsfreistellung von Arbeitnehmern, um einen Angehörigen oder eine im gleichen Haushalt wie der Arbeitnehmer lebende Person, der bzw. die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen gemäß der Definition in jedem Mitgliedstaat auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, zu pflegen oder zu unterstützen;
- d) „**pflegende Angehörige**“ bezeichnet Arbeitnehmer, die einen Angehörigen oder eine im gleichen Haushalt wie der Arbeitnehmer lebende Person, der bzw. die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen gemäß der Definition in jedem Mitgliedstaat, auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, pflegen oder unterstützen;
- e) „**Angehöriger**“ bezeichnet Sohn, Tochter, Mutter, Vater, Ehepartner oder, sofern das nationale Recht diese Partnerschaften vorsieht, Partner in einer eingetragenen Partnerschaft;
- f) „**flexible Arbeitsregelungen**“ bezeichnet die Möglichkeit für Arbeitnehmer, ihre Arbeitsmuster anzupassen, einschließlich durch Nutzung von Telearbeit oder flexiblen Arbeitsplänen oder der Reduzierung der Arbeitszeiten.