

I

(Резолюции, препоръки и становища)

СТАНОВИЩА

ЕВРОПЕЙСКИ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ

525-А ПЛЕНАРНА СЕСИЯ НА ЕИСК, 26 И 27 АПРИЛ 2017 Г.

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Жените и транспортът — платформа за промяна“

(проучвателно становище по искане на Комисията)

(2017/C 246/01)

Докладчик: **Madi SHARMA**

Консултация	Европейска комисия, 13.10.2016 г.
Правно основание	член 304 от Договора за функционирането на Европейския съюз
Компетентна секция	„Транспорт, енергетика, инфраструктури, информационно общество“
Приемане от секцията	11.4.2017 г.
Приемане на пленарна сесия	26.4.2017 г.
Пленарна сесия №	525
Резултат от гласуването	148/0/2
(„за“/„против“/„въздържал се“)	

1. Заключение и препоръки

1.1. Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК) притежава значителен опит в работата във връзка с политиката в областта на транспортния сектор и неотдавна разгледа свързаното с пола измерение в този сектор, традиционно доминиран от мъже (вж. становище TEN/573 „Жените и транспортът“) ⁽¹⁾. Като институцията на ЕС, представляваща гражданското общество, той притежава експертен опит в диалога със заинтересованите страни и консултациите относно законодателните действия.

1.2. ЕИСК признава платформите на заинтересованите страни за ефективни форуми за промяна, ако те:

- дават възможност за обмен на най-добри практики между различните институции, предприятия и сдружения, които са изправени пред сходни предизвикателства;
- насърчават заинтересованите страни да поемат отговорност и да се справят с предизвикателствата;
- разглеждат първопричините за предизвикателствата;

⁽¹⁾ ОВ С 383, 17.11.2015 г., стр. 1.

- преследват конкретни, измерими, достижими, реалистични и обвързани със срокове (SMART) цели;
- генерират основаващи се на факти дейности за разпространение;
- разработват инструменти и създават ресурси, които да бъдат използвани от другите;
- възпроизвеждат европейските платформи на национално и дори на регионално равнище с цел преодоляване на сходни предизвикателства в отделните държави членки;
- получават информация за инициативи от други сектори, изправени пред подобни проблеми.

1.3. ЕИСК предлага европейска платформа за промяна („платформа“), която да работи за постигане **на равенство между половете в транспорта**, като първоначално даде приоритет на увеличаването на **пригодността за заетост сред жените в този сектор**. Впоследствие тази първоначална цел би могла да бъде допълнена от включването на „жените като ползватели“. Транспортът включва въздушния, морския, автомобилния, железопътния и вътрешноводния транспорт и логистиката. В платформата биха могли да членуват (без това да е ограничаващ фактор) представителни органи на равнището на ЕС и на национално равнище на създателите на политики, транспортните отрасли и техните синдикални организации, медиите, организациите на пътници и НПО, които желаят да се ангажират с конкретни действия за преодоляване на неравенството между половете в транспорта.

1.4. ЕИСК би желал да насърчи целите за прилагане на политики, които отчитат аспектите, свързани с пола, посредством определянето на ясни цели: при създаването на платформата членовете ще определят нейните задачи и обхват на действие, както и показатели. Това ще предостави модел на работа в партньорство и координирани действия от страна на заинтересованите страни в сектора за въвеждането на нови инициативи в цяла Европа.

1.5. ЕИСК препоръчва платформата да остане гъвкава и да може да се адаптира към всички измерения на сектора и на равнището на политиката. Тя следва да настоява за прозрачност и отчетност на своите членове и на функционирането си. Основни инструменти за надеждността и успеха на платформата са мониторингът, оценката и годишните прегледи.

1.6. Платформата може да постигне успех само ако членовете се ангажират изцяло и затова ЕИСК предлага тя да присъства в интернет. Сайтът ѝ следва да съдържа списък на членовете, техните дейности и база данни за действията, препоръките, мониторинга и оценките, които да могат да бъдат възпроизведени от други или да служат като източник на информация.

2. Контекст

2.1. Заетостта на жените в транспортния сектор е особено ниска. През 2013 г. 78 % от работещите в транспорта в ЕС са били мъже. Привличането на повече жени е от съществено значение за постигането на по-балансирано представителство на половете в транспортния сектор, така че да стане по-удобен за ползване, като компенсира недостига на работна сила и преодолява предизвикателствата (една трета от всички транспортни работници са на възраст над 50 години).

2.2. На 1 юли 2015 г. ЕИСК прие проучвателно становище относно „Жените и транспортът“, а през април 2016 г. взе участие в последваща промяна, организирана от комисарите Булц и Йоурова. Впоследствие ГД „Мобилност и транспорт“ проведе различни консултации с експертни групи, на които бяха обсъдени настоящите предизвикателства и отправените препоръки. Представителят на ЕИСК предложи идеята за създаване на „Платформа за промяна“, която беше възприета от Европейската комисия като добро средство за насърчване на конкретни и видими действия в полза на равенството между половете в транспорта. В писмото си от 13 октомври 2016 г. заместник-председателят на Европейската комисия Франс Тимерманс заяви: „подобна платформа би могла да стартира през втората половина на 2017 г. на съвместна промяна на ЕИСК и Комисията“.

3. Платформа за промяна

3.1. Комисията на ЕС разполага с редица инструменти и дейности за консултации със заинтересованите страни. „Платформата за промяна“ би могла да се съсредоточи върху доброволни, конкретни, измерими действия, които са двигател на целите за нейното създаване. Платформа, която може да послужи за пример, е платформата „Хранителен режим, физическа активност и здраве“ на генерална дирекция „Здравеопазване и безопасност на храните“ (ГД SANTE).

3.2. Затова ЕИСК предлага на ГД „Мобилност и транспорт“ да създаде европейска платформа на заинтересованите страни, която да може да претворява в конкретни действия ангажменти в полза на **нарастването на възможностите за заетост на жените и равенство между половете в транспортния сектор** за по-добро приобщаване на жените и за генериране на по-голям икономически, социален и устойчив растеж. В рамките на платформата:

- членовете ѝ се придържат към определени критерии за членство и поведение;
- действията на платформата се определят в съответствие с целите и обхвата на действие, установени от членовете ѝ при нейното създаване;
- поетите ангажменти се наблюдават, оценяват и оповестяват публично, като по този начин се разпространява обменът на информация.

3.3. При изграждането на тази платформа, ЕИСК предлага на първо време ГД „Мобилност и транспорт“ да обмисли следните стъпки и елементи (изложени подробно по-долу):

- I. Първи етап — Подготовка — Набелязване на съответните заинтересовани страни, които да се включат в платформата и започване на диалог за определяне на нейния интерес, основни цели, мандат и обхват.
- II. Втори етап — Разработване — Определяне, съвместно със заинтересованите страни, на проекти на текстове за одобрение: Харта за поемане на ангажмент, мандат, обхват и цели. Освен това следва да се определят срокове, възможни източници на финансиране, секретариат и помощни ИТ инструменти.
- III. Трети етап — Изпълнение — Организиране на проява по случай стартирането с участието на комисаря, отговарящ за платформата, на която членовете да договорят определенията, условията и обхвата и да отправят конкретни препоръки за действия. Обсъждане на SMART цели, показатели, комуникация, отчитаща аспектите, свързани с пола, мониторинг, оценка, публикуване и разпространение.
- IV. Четвърти етап — етап — Устойчивост — Определяне на показателите, целите, текущите ресурси и механизмите за годишен преглед и обратна връзка. Набелязване на начини за продължаване на ангажиментите и участието на допълнителни партньори.

4. Ролята на институциите на ЕС

4.1. Наред със стремежа на председателя Юнкер към заетост и работни места, малтийското председателство е определило равенството между половете като един от своите приоритети. Платформата може да осигури механизъм с „европейска добавена стойност“, който да допълва традиционните политики и да се съсредоточава конкретно върху едно европейско предизвикателство **„Разкриване на възможности благодарение на равенството между половете в европейския транспортен сектор“**. Тази целенасоченост позволява да бъдат мобилизирани съответните заинтересовани страни, които в противен случай може би не биха си взаимодействали с Европейската комисия. По този начин платформата би могла да допълва работата на институциите на ЕС.

4.2. От голямо значение е ГД „Мобилност и транспорт“ да осъществява общото ръководство и комисарят, отговарящ за платформата, да подпомага нейното функциониране, например присъствайки на нейното откриване и на общите срещи. По този начин, изпълнявайки доброволно поетите ангажменти, членовете на платформата ще почувстват изпълняването на подобна мисия като привилегия. Поради това, присъствието и взаимодействието с ръководните кадри на ГД „Мобилност и транспорт“ е от решаващо значение. Също така е важно да се отбележи, че ако институциите на ЕС се стремят към членство в платформата, те също трябва да поемат ангажмент за предлагане на целенасочени действия.

4.3. Институциите на ЕС и представители на министерствата на транспорта (държавите членки) играят ключова роля в разпространението на основните констатации на равнището на държавите членки. Затова ЕИСК препоръчва създаването на група на високо равнище (ГВР), чрез която да се предоставя общ преглед на правителствата и създателите на политики, да се създаде механизъм за разпространяване на най-добри практики, да се укрепи работата в партньорство и да се подобри връзката между създателите на политики и платформата. В случаите, когато тези заинтересовани страни решат да се включат в платформата, те също би трябвало да поемат ангажмент за предприемане на конкретни действия.

4.4. ЕИСК предлага за функционирането на платформата да отговаря ГД „Мобилност и транспорт“. Тя следва да разпредели бюджетите, да определи секретариат и някои ресурси. Други институции на ЕС биха могли да предоставят препоръки на заинтересованите страни, отправени от техните мрежи, както и да осигурят заседателни зали, устен и писмен превод. Алтернативни възможности за финансиране биха могли да се търсят чрез ресурси на членовете на платформата.

4.5. Значително перо в разходите ще бъдат основният инструмент за комуникация, уебсайтът и базите данни, включително поддръжката. Различни институции на ЕС са разработили подобни уеб ресурси и според ЕИСК ГД „Мобилност и транспорт“ ще бъде в състояние да адаптира някой съществуващ модел.

5. Членство

5.1. Платформата не бива да бъде „говорилня“, тя е процес, при който заинтересованите страни се срещат и обсъждат предизвикателствата и възможностите за жените в транспортния сектор, и след това се ангажират с проверими действия. Разбирането на естеството на интересите, представлявани от различните членове, спомага за определянето на потенциалното им равнище на заинтересованост и влияние. Най-заинтересовани ще са тези, които се сблъскват пряко с настоящите предизвикателства в сектора.

5.2. В платформата биха могли да членуват следните заинтересовани страни на европейско и национално равнище: отраслови организации, сдружения на МСП, синдикати (социални партньори), в това число специализирани организации, представляващи жените, публични администрации, включително такива, които могат да влияят на тръжни процедури и закупуване, напр. ЕБВР, НПО, в това число обединения на организации, защитаващи правата и равенството на жените, медии, мозъчни тръстове, академични институции и научноизследователски институти.

5.3. Освен това би могло да се предвиди по конкретни поводи да се включват 1) лица, участващи в изготвянето на ангажиментите, които може да не са определени за членове на платформата 2) лица, отговорни за вземането на решения и влиятелни личности, включително представители на институциите на ЕС и на държавите членки/публичните органи.

5.4. Членството в платформата следва да бъде безплатно при спазването на определени критерии и условия за членство. Първоначално не се предвижда възстановяване на средства за дейности на членовете, нито на разходи във връзка с членството в платформата.

5.5. Членството следва да се определя въз основа на:

- приобщаващо участие;
- прозрачност, откритост и отчетност;
- приемане на различията и зачитане на принципа на пропорционалност;
- използване на SMART цели за постигане на съгласуваност.

6. Очертаване на целта и обхвата на платформата

6.1. Общата цел на платформата би могла да бъде повишаването на участието на жените и подобряване на равенството между половете в транспортния сектор чрез подобряване на възможностите за жените, за предприятията, притежавани от жени и за жените на ръководни длъжности чрез подобряване на условията на труд за всички в рамките на сектора, което в крайна сметка ще се отрази на заетостта, приобщаването, иновациите, устойчивостта и растежа. Акцентът следва да се постави върху равенството между половете, като по този начин се насърчи заетостта и се допринесе за преодоляването на недостига на работна сила в сектора. Тази цел може да бъде постигната, наред с другото, чрез подобряването на качеството на работните места и условията на труд за всички; борба срещу тормоза и насилието, основано на пола, подобряването на баланса между професионалния, личния и семейния живот, повишаването на броя на жените на ръководни позиции и подобряването на имиджа на сектора с цел привличане на повече жени работници, предприемачи, представители на академичните среди и иноватори. Впоследствие приложното поле на платформата може да бъде разширено, така че да обхване и други имащи отношение към темата въпроси, като подобряването на опита на ползвателите и съсредоточаване върху действия, насочени към жените в качеството им на ползватели.

6.2. ЕИСК препоръчва да се прилагат политики, отчитащи аспектите, свързани с пола, и бюджетиране, отчитащо тези аспекти, като ключов инструмент за постигането на горепосочените цели. Тази нова концепция често се разбира погрешно: това не означава увеличение на общите разходи, а по-скоро определяне на нови приоритети и пренасочване на разходите в рамките на различните програми, отдели и служби. Бюджетирането, съобразено с фактора пол, внася яснота и създава механизми, даващи възможност за глобален и хоризонтален подход за насърчаване на по-голямо равенство между половете.

6.3. ЕИСК препоръчва обхватът и приоритетите, по които да се работи, да съответстват на политиките и законодателството на ЕС, при зачитане на диалога между социалните партньори. Платформата следва да съчетава подходите „отгоре надолу“ и „отдолу нагоре“ в подкрепа на частния сектор и на публичните политики, като се избягва необходимостта от законодателна промяна. Тя следва да се разглежда от всички като положителна и необходима инвестиция.

6.4. ЕИСК изтъква, че ползите от участието на заинтересованите страни са:

- осигуряването на възможности на заинтересованите страни за споделяне на мнения, потребности и знания;
- намирането на общи преки цели за постигането на общи крайни цели;
- осигуряването на възможност участниците да влияят на резултатите чрез включването им в процеса на оформяне, разработване, определяне и прилагане на действията;
- подобряване на разбирането между групите заинтересовани страни, като по този начин се намалят потенциалните конфликти или разликите във вижданията и се насърчи ефективно сътрудничество;
- изграждането на ангажимент и чувство на отговорност и съпричастност у заинтересованите страни;
- гарантирането на устойчивостта на плановете и на свързаните с тях решения;
- въвеждането на автономност и гъвкавост при вземането на решения и тяхното прилагане.

6.5. Според ЕИСК платформата би могла да набележи ключови действия с цел:

- да се съберат данни и да се определят ключови показатели с цел установяване и премахване на бариерите и стереотипите;
- да се гарантира, че жените са видими и активни в политиката, вземането на решения и планирането — отвъд обикновените административни задачи;
- да се привлекат и двата пола за активно участие в създаването на по-добра работна среда: съоръжения, равно заплащане за равен труд, обучение, съчетаване на професионалния, личния и семейния живот и др.;
- да се предприемат действия за привличане на жените към възможностите за заетост с мерки за подобряване на качеството и количеството на работните места, по-специално като се направи преглед на процедурите за наемане на работа;
- да се направи преглед на правните пречки, които могат да препятстват достъпа на жените до всички видове работни места;
- да се ангажират в по-голяма степен висшите учебни заведения и службите за професионална ориентация за популяризирането на широкия обхват на сектора, включително технологиите, научноизследователската и развойната дейност и инженерството, като се вземат предвид и най-ниско квалифицираните с цел подобряване на техните възможности за обучение;
- да се насърчава проактивно ролята на жените в стопанската дейност;
- да се предоставят повече възможности на жените и на сектора, за да стане той по-приобщаващ;
- да се насърчава акцентът върху образованието и професионалното обучение на жените през целия живот;
- да се предотвратяват насилието, тормозът и дискриминацията на работното място.

6.6. С разрастването на платформата тя би могла да се стреми да акцентира върху ключови области, които да не включват всички членове, като се има предвид разнообразието на транспортния сектор. Затова могат да се създадат подкомитети, които да се съсредоточат върху ключови области на интереси.

7. Насоки за определяне на приоритетите и гарантиране на съответствие между действията и определените приоритети

7.1. ЕИСК отчита факта, че единствено самите членове на платформата могат в крайна сметка да определят нейните приоритети. Възможно е заинтересованите страни да се включат със собствените си интереси, така че най-важното за всички е да не забравят, че става въпрос за колективно поемане на ангажимент с цел преодоляване на общите предизвикателства. Поемането на ангажимент за действия в подкрепа на и предизвикване на промени са отговорности, които ще насърчат заинтересованите страни да станат съпричастни към каузата в своите организации и в рамките на платформата.

7.2. Според ЕИСК ангажиментите следва да бъдат амбициозни, да представляват предизвикателство за статуквото и да изискват инвестиране на собствени ресурси от страна на членовете. Ясната комуникация и прозрачността на действията, представени на уебсайта, ще доведат не само до признаване на ангажиментите, но и до внимателен преглед от страна на заинтересованите страни. Затова добрата комуникация и диалогът между членовете на платформата са от съществено значение за гарантирането на траен ангажимент и за избягването на разминаване в очакванията. Следва да се насърчават и съвместните дейности.

7.3. ЕИСК препоръчва да се установят допълнително цели и показатели за одобряване на действията на платформата. Тези цели и показатели следва да спомогнат за прилагането и оценяването на стъпките към пригодността за заетост, равенството и овластяването на жените, включително начините, по които мъжете и жените се поставят при равни условия, независимо от използваните технологии. Показателите за развитие, като инструментите за оценка, които засилват влиянието и интегрирането на резултатите в доклад за постигнатия напредък, спомагат за оказване на влияние върху политическото и стратегическо планиране посредством очертаване на напредъка.

7.4. Общи статистически данни могат да бъдат получени от Евростат. ГД „Мобилност и транспорт“ може да работи с Евростат и членовете на платформата с цел подобряване на събирането на данни, разбити по пол, за да се създаде по-пълна картина.

7.5. Данните, целите и показателите следва да допринесат за размисъла относно равенството между половете и стереотипите и дискриминацията. Без да имат нормативен характер, тези елементи следва да целят насърчаване на организациите да превърнат въпросите, свързани с пола, в прозрачно и разбираемо послание както за самите тях, така и за обществеността, давайки възможност за вътрешен анализ на собствените им политики и практики.

7.6. Могат да бъдат разработени основни показатели в следните области:

- платформата може да определи конкретни цели за реализиране на постижими крайни цели;
- дял на жените, заемаша определени категории работни места, включително в управителните съвети, собственици, управители, членове на профсъюзи, администрация, на технически длъжности и др.;
- периодичен преглед и докладване на мерките, предприети за гарантиране на балансирано представителство на половете на равнището на вземане на решения;
- ефикасни политики, насочени към равно заплащане и постепенно намаляване на разликата в заплащането и пенсиите между мъжете и жените;
- политики/мерки, приети с цел да се премахнат всички пречки пред равните възможности и да се насърчи заетостта на жените (осигуряване на грижи за децата, съчетаване на професионален, личен и семеен живот, прозрачна рамка и т.н.);
- специално заделен бюджет в подкрепа на равните възможности;
- периодичен преглед на условията на наемане на работа, включително тези на агенциите за набиране на персонал или образователните институции — прозрачност, достъпност, комуникация, отчетища свързаните с пола аспекти;
- разработване на показатели за обхвата, разпространението и случаите на насилие, тормоз и дискриминация на работното място;
- годишен преглед на конкретните цели, заложи в бюджета, отчетища свързаните с пола аспекти.

8. Наблюдение и оценка

8.1. С цел укрепване на работата в партньорство ЕИСК предлага членовете да обсъждат ангажиментите и действията с останалите членове на платформата преди привеждането им в изпълнение. При приключването на дадено действие ще се изготвя мониторингов доклад, в който се изброяват дейностите, сроковете, събраните данни и ключовите констатации, за да могат те да бъдат анализирани и оценени от платформата. Тези прегледи следва да бъдат представяни по обективен и безпристрастен начин, с фактологични данни и качествени оценки, отразяващи целесъобразността във връзка с целите на платформата. Ако ресурсите позволяват, за тази цел могат да се използват външни консултанти, както при оценката на платформата на ГД „Здравеопазване и безопасност на храните“ (вж. *Годишен мониторингов доклад за 2016 г.*).

8.2. ЕИСК счита, че ангажиментите следва да са добре формулирани от самото начало и да съответстват на поставените цели. Членовете би трябвало да обмислят ангажименти по модела на SMART целите, което изисква задълбочена подготовка: срокове, конкретни и крайни цели, улесняващи ефикасно отчитане, лесно наблюдение и комуникация във връзка с изпълнението.

8.3. Ангажиментите ще изискват работа и време от страна на членовете извън техните обичайни задължения. Тази инвестиция би трябвало да носи добавена стойност към тяхната работа в съответното предприятие или организация, отвъд корпоративната социална отговорност, която те могат да представят навън като намерение в подкрепа на постигането на по-балансирано представителство на половете на работното място. Техните действия следва да бъдат публично представени, за да могат да бъдат възпроизведени от други.

8.4. Прегледът на дейностите на платформата следва да създава възможности за засилената работа в мрежа и да служи като стимул за съвместна работа за постигане на целите. Това ще спомогне за увеличаването на броя на съвместните ангажименти посредством:

- по-голямо сътрудничество между създателите на политиките, групата на високо равнище и членовете на платформата и техните сдружения, насърчаващо синергиите за дългосрочни отношения и действия и за потенциално разработване на нови политики и принос към тях при необходимост;
- развиване на повече дейности по не толкова формален начин извън структурата на платформата, като бъдат привлечени и участници, които може да не изпълняват критериите за членство;
- подобряване на видимостта на сектора и на неговите усилия за създаване на по-голямо равенство в него, с по-добри условия за всички;
- организиране на външни прояви за изтъкване на успешните действия и за привличане на нови служители, иновации или принос към транспорта;
- извличане на поуки от непрекъснатото подобрене като колектив и прилагане на нови начини на работа и популяризиране на сектора.

Брюксел, 26 април 2017 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Georges DASSIS
