

I

(Beslutninger og resolutioner, henstillinger og udtalelser)

UDTALELSER

DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG

EØSU'S 525. PLENARFORSAMLING DEN 26. OG 27. APRIL 2017

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om kvinder og transport — Platform for forandringer

(sonderende udtalelse på anmodning af Kommissionen)

(2017/C 246/01)

Ordfører: **Madi SHARMA**

Anmodning om udtalelse	Kommissionen, 13.10.2016
Retsgrundlag	Artikel 304 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde
Kompetence	Sektionen for Transport, Energi, Infrastruktur og Informationssamfundet
Vedtaget i sektionen	11.4.2017
Vedtaget på plenarforsamlingen	26.4.2017
Plenarforsamling nr.	525
Resultat af afstemningen	148/0/2
(for/imod/hverken for eller imod):	

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) har stor erfaring med at arbejde med politik i transportsektoren og har for nylig vurderet kønsdimensionen i denne traditionelt mandsdominerede sektor (se udtalelsen TEN/573 *Kvinder og transport*)⁽¹⁾. Som den EU-institution, der repræsenterer civilsamfundet, har udvalget ekspertise i interessentdialoger og -høringer om lovgivningsmæssige foranstaltninger.

1.2. EØSU anerkender interessentplatforme som effektive udvekslingsfora, hvis de:

- giver mulighed for udveksling af bedste praksis mellem forskellige institutioner, virksomheder og foreninger, der står overfor lignende udfordringer
- opmuntrer interessenterne til at tage ansvar og tackle udfordringer
- tager højde for de grundlæggende årsager til udfordringerne

⁽¹⁾ EUT C 383 af 17.11.2015, s. 1.

- følger SMART-målene (specifikke, målelige, realiserbare, relevante og tidsbundne)
- skaber evidensbaserede formidlingsaktiviteter
- udvikler værktøjer og ressourcer, som andre kan gøre brug af
- kopierer platforme på europæisk plan til det nationale og eventuelt også det regionale niveau for at håndtere lignende udfordringer i alle medlemsstater
- modtager oplysninger om initiativer fra andre sektorer, der beskæftiger sig med lignende spørgsmål.

1.3. EØSU foreslår, at der for at håndtere **ligestilling mellem kønnene på transportområdet** etableres en EU-plattform for forandringer (»platformen«), hvis prioritet i første omgang skal være at øge **kvinders beskæftigelsesegnethed i sektoren**. Dette indledende mål kan senere suppleres ved at inddrage »kvinder som brugere«. Transport omfatter luftfart, søfart, vejtrafik, jernbanetrafik, sejlads på indre vandveje og logistik. Et medlemskab kan omfatte (men ikke udelukkende) organer på EU-niveau eller på nationalt niveau, der repræsenterer politiske beslutningstagere, transportindustrien, dennes fagforeninger, medier, passagerorganisationer og NGO'er, som er villige til at gennemføre konkrete tiltag til bekæmpelse af uligheden mellem kønnene på transportområdet.

1.4. EØSU ønsker at fremme målene om gennemførelse af kønssensitive politikker gennem fastsættelse af klare mål: mandat og defineret anvendelsesområde, herunder indikatorer, som udvikles af medlemmerne under platformens udformning. Platformen kan således fungere som et forbillede for de partnerskabsaktiviteter og den koordinerede indsats, der finder sted blandt sektorens interessenter med henblik på at gennemføre nye initiativer i hele Europa.

1.5. EØSU anbefaler, at platformen bevarer evnen til at være fleksibel og justerbar i alle sektorens dimensioner og på politisk plan. Platformens medlemmer og funktion bør baseres på gennemsigtighed og ansvarlighed. Overvågning, evaluering og årlige gennemgange er vigtige instrumenter for platformens troværdighed og succes.

1.6. Platformen kan kun blive vellykket, hvis medlemmerne tager fuldt ejerskab, og derfor foreslår EØSU en tilstedeværelse på internettet med en liste over medlemmerne og deres aktiviteter samt en database over tiltag, anbefalinger, overvågning og evalueringer, som andre kan kopiere, og øvrige oplysninger.

2. Baggrund

2.1. Ansættelse af kvinder i transportsektoren udgør en særlig lav andel. I 2013 var 78 % af transportarbejderne i EU mænd. Tiltrækning af flere kvinder er en forudsætning for at opnå en bedre balance mellem kønnene i sektoren og gøre denne mere brugervenlig samt kompensere for manglen på arbejdskraft og udfordringer (en tredjedel af alle transportarbejdere er mere end 50 år gamle).

2.2. Den 1. juli 2015 vedtog EØSU en sonderende udtalelse om »Kvinder og transport« og deltog i april 2016 i et opfølgende arrangement organiseret af kommissær Violeta Bulc og Věra Jourová. Efterfølgende afholdt GD MOVE forskellige eksperthøringer, hvor aktuelle udfordringer og anbefalinger blev drøftet. EØSU's repræsentant fremsatte en idé om at implementere en »platform for forandringer«, som blev godkendt af Kommissionen som et godt middel til at skabe konkrete og synlige foranstaltninger til fordel for ligestilling mellem kønnene inden for transport. I sit brev af 13. oktober 2016 oplyste Kommissionens næstformand, Frans Timmermans, at »en sådan platform kunne iværksættes i anden halvdel af 2017 i forbindelse med et fælles arrangement mellem EØSU og Kommissionen«.

3. Platform for forandringer

3.1. Kommissionen har mange interessenthøringsværktøjer og -aktiviteter. En platform for forandringer kunne være centreret om frivillige, konkrete målbare foranstaltninger, der følger de mål, der fastsættes ved oprettelsen. Et eksempel på en sådan benchmark-platform er GD SANTE's platform for ernæring, fysisk aktivitet og sundhed.

3.2. EØSU foreslår derfor GD MOVE en interessentplatform på EU-niveau, som kan gennemføre foranstaltninger på grundlag af tilsagn til fordel for **øgede beskæftigelsesmuligheder for kvinder og ligestilling mellem kønnene i transportsektoren**, for i højere grad at inddrage kvinder og skabe mere økonomisk, social og bæredygtig vækst, hvor:

- medlemmerne tilslutter sig fastlagte kriterier for udpegelse og adfærd
- platformens tiltag defineres i overensstemmelse med de mål og det anvendelsesområde, der fastlægges af dens medlemmer i den indledende fase
- platformens forpligtelser overvåges, evalueres og offentliggøres med udbredelse af informationsudveksling til følge.

3.3. I forbindelse med oprettelsen af en sådan platform foreslår EØSU, at GD MOVE i første omgang overvejer følgende etaper og elementer (som der efterfølgende redegøres nærmere for):

- I. Fase I — Forberedelse — identificere relevante interessenter til at deltage i platformen og indlede en dialog med henblik på at fastlægge interesser, vigtigste målsætninger, mandat og anvendelsesområde.
- II. Fase II — Udvikling — sammen med interessenterne udarbejde udkast til godkendelse: et charter for forpligtelse, mandat, anvendelsesområde og mål. Derudover fastlægges tidsplaner, potentielle midler, sekretariat og IT-støtteværktøjer.
- III. Fase III — Gennemførelse — organisere et åbningsarrangement med deltagelse af kommissæren med ansvar for platformen, hvor medlemmerne bliver enige om definitioner, vilkår og anvendelsesområde og fremsætter konkrete anbefalinger om tiltag. Desuden drøftes SMART-mål, indikatorer, kommunikation, der tager hensyn til kønsaspektet, overvågning, evaluering, offentliggørelse og formidling.
- IV. Fase IV — Bæredygtighed — fastlægge indikatorer, mål, vedvarende ressourcer, den årlige gennemgang og feedbackmekanismer. Identificere måder, hvorpå man kan sikre videreførelsen af forpligtelserne og inddrage nye partnere.

4. EU-institutionernes rolle

4.1. Udover Kommissionsformand Jean-Claude Junckers ønske om vækst og beskæftigelse har det maltesiske formandskab ligestilling mellem kønnene som en af sine prioriteter. Platformen kunne tilføre den traditionelle politiske beslutningstagning en »EU-merværdi«-mekanisme, der specifikt fokuserer på en fælles EU-udfordring, nemlig **»muligheder gennem lighed mellem kønnene i den europæiske transportsektor«**. Dette målrettede fokus inddrager relevante interessenter, som måske ellers ikke ville komme i kontakt med Kommissionen. Platformen kunne således supplere EU-institutionernes arbejde.

4.2. Det er af stor betydning, at GD MOVE leder arbejdet, og at den kommissær, der er ansvarlig for platformen, støtter dens funktion, f.eks. ved personligt fremmøde i forbindelse med åbningen og platformens møder i almindelighed. Når platformens medlemmer frivilligt opfylder forpligtelserne, vil de således betragte det som et privilegium at blive bedt om at udfylde en sådan rolle. Derfor er tilgængeligheden af og interaktionen med ledende medarbejdere i GD MOVE af afgørende betydning. Det er ligeledes vigtigt, at EU-institutionerne forpligter sig til at foreslå målrettede tiltag, hvis de anmoder om at blive medlemmer af platformen.

4.3. EU-institutionerne og repræsentanter for transportministerierne (medlemsstaterne) spiller en afgørende rolle i formidlingen af de vigtigste resultater på medlemsstatsniveau. Derfor anbefaler EØSU, at der oprettes en gruppe på højt plan, som forelægger regeringerne og deres politiske beslutningstagere en oversigt over etableringen af en mekanisme til formidling af bedste praksis, flere partnerskabsaktiviteter og bedre samarbejde mellem beslutningstagerne og platformen. Hvis disse interessenter vælger at være medlem af platformen, bør de også forpligte sig til at gennemføre konkrete tiltag.

4.4. EØSU mener, at GD MOVE vil være velegnet som ansvarlig for driften af platformen. GD MOVE vil således skulle tildele budgetmidler samt varetage sekretariatet og visse ressourcer. Andre EU-institutioner kunne forelægge interessenterne anbefalinger fra deres netværk, tildele mødelokaler samt tilbyde oversættelse og tolkning. Der kunne findes mulige alternative finansieringsmuligheder gennem platformmedlemmernes ressourcer.

4.5. Der vil være betydelige omkostninger forbundet med det centrale kommunikationsværktøj, webstedet og databasen, bl.a. til vedligeholdelse. Forskellige EU-organer har udviklet sådanne webressourcer, og det skønnes, at GD MOVE kan tilpasse sig en eksisterende model.

5. Medlemskab

5.1. Platformen bør ikke blot være en »diskussionsklub«. Den er en proces, hvor interessenter kan mødes og drøfte udfordringer og muligheder for kvinder i transportsektoren for derefter at forpligte sig til at gennemføre tiltag, der kan kontrolleres. Kendskab til den type interessant, som medlemmerne udgør, er en fordel med hensyn til at fastlægge deres potentielle interesse- og indflydelsesniveau. Dem, der har størst interesse, vil være dem, der direkte konfronteres med branchens aktuelle udfordringer.

5.2. Medlemskab af platformen kunne omfatte følgende interessenter på europæisk og nationalt niveau: Industrien, SMV-sammenslutninger, fagforeninger (arbejdsmarkedets parter), herunder specialiserede kvindeorganisationer, offentlige forvaltninger, herunder dem, der har indflydelse på indkøb og udbud, dvs.: EBRD, NGO'er, herunder paraplyorganisationer, der forsvare kvinders rettigheder og ligestilling, medier, tænketanke, den akademiske verden og forskningsinstitutter.

5.3. Det kunne desuden overvejes lejlighedsvis at inkludere 1) personer, som er involveret i udarbejdelsen af forpligtelser, og som ikke kan udpeges til medlem af platformen, 2) beslutningstagere og aktører med indflydelse, herunder EU-institutioner og repræsentanter for medlemsstaterne/offentlige myndigheder.

5.4. Medlemskab af platformen bør være gratis, og der bør fastlægges kriterier og vilkår for medlemskab. I første omgang udbetales der hverken godtgørelser for aktiviteter, der udøves af medlemmerne, eller for omkostningerne i forbindelse med medlemskab.

5.5. Medlemskab bør tildeles på grundlag af:

- inklusiv deltagelse
- gennemsigtighed, åbenhed og ansvarlighed
- accept af forskelle og respekt for proportionalitetsprincippet
- anvendelse af SMART-mål for at skabe kohærens.

6. Redegørelse for platformens formål og anvendelsesområde

6.1. Platformens overordnede mål kunne være at øge kvinders deltagelse og forbedre ligestillingen mellem mænd og kvinder i transportsektoren ved at forbedre mulighederne for kvinder, kvindeejede virksomheder og kvindelige ledere, og ved at forbedre arbejdsvilkårene for alle i sektoren og deres endelige virkning på beskæftigelse, inklusion, innovation, bæredygtighed og vækst. Man bør sættes fokus på ligestilling mellem kønnene og dermed fremme beskæftigelsen og afhjælpe manglerne i sektoren. Denne målsætning kan bl.a. opfyldes ved at forbedre kvaliteten af job og arbejdsvilkår for alle, bekæmpe chikane og kønsbaseret vold, give bedre muligheder for at forene arbejde, privatliv og familieliv, øge antallet af kvinder i stillinger med beslutningskompetence og forbedre sektorens image for at tiltrække flere kvindelige arbejdstagere, iværksættere, akademikere og innovatorer. Platformens anvendelsesområde kunne senere udvides til også at omfatte f.eks. forbedring af brugeroplevelsen og fokus på tiltag, der henvender sig til kvinder som brugere.

6.2. EØSU anbefaler gennemførelse af kønssensitive politikker og kønssensitiv budgettering som et centralt redskab til at nå ovennævnte mål. Dette nye koncept misforstås ofte. Der er ikke tale om en forøgelse af de samlede udgifter, men snarere om en fastlæggelse af nye prioriteter og omlægning af udgifter inden for programmer, afdelinger og tjenester. Kønsbudgettering tilføjer klarhed og skaber mekanismer, der giver mulighed for en global og tværgående tilgang til fremme af ligestilling mellem kønnene.

6.3. EØSU anbefaler, at anvendelsesområdet og prioriteterne er i overensstemmelse med EU's politikker og lovgivning og samtidig respekterer dialogen mellem arbejdsmarkedets parter. Platformen bør kombinere top-down- og bottom-up-tilgange for at støtte politikker i den private sektor og offentlige politikker, så der ikke opstår behov for at ændre lovgivningen. Platformen bør af alle parter betragtes som en positiv og nødvendig investering.

6.4. EØSU understreger, at fordelene ved at inddrage interessenter er at:

- give disse mulighed for at udveksle synspunkter, behov og viden
- finde frem til fælles målsætninger for at nå fælles mål
- sætte deltagerne i stand til at påvirke resultaterne ved at inddrage dem i processen med at udforme, udvikle, udpege og gennemføre tiltag
- øge forståelsen mellem interessentgrupper og således reducere potentielle konflikter og meningsforskelle og fremme effektivt samarbejde
- opbygge engagement hos interessenterne og skabe en følelse af ansvar og ejerskab
- sikre bæredygtigheden af planer og dertil knyttede beslutninger
- indføre selvstændighed og fleksibilitet i beslutningstagningen og gennemførelsen.

6.5. EØSU mener, at platformen kunne fastlægge centrale tiltag for at:

- indsamle data og udarbejde nøgleindikatorer med det formål at identificere og nedbryde hindringer og stereotyper
- sikre, at kvinder er synlige og aktive inden for politik og i forbindelse med beslutningsproces og planlægning — ud over administrative opgaver.
- arbejde aktivt for at inddrage både mænd og kvinder med henblik på at skabe et bedre arbejdsmiljø: faciliteter, lige løn for lige arbejde, uddannelse, bedre muligheder for at forene arbejde, privatliv og familieliv osv.
- tage skridt til at få kvinder i beskæftigelse ved at forbedre både kvaliteten og kvantiteten af job, navnlig ved at gennemgå ansættelsesprocedurerne
- revidere juridiske barrierer for kvinders adgang til alle typer job
- i højere grad inddrage universiteter og tilbyde faglig vejledning for at slå et slag for sektorens bredde, blandt andet vedrørende teknologi, F&U og ingeniørvidenskab, og overveje også at forbedre uddannelsesmulighederne for personer med et minimum af færdigheder
- arbejde aktivt for at fremme kvinders rolle i erhvervslivet
- styrke kvinders position og opmuntre sektoren til at blive mere inkluderende
- fremme fokus på uddannelse og erhvervsuddannelse af kvinder gennem hele livet
- forebygge vold, chikane og forskelsbehandling på arbejdspladsen.

6.6. Efterhånden som platformen vokser, kan den tilstræbe at fokusere på centrale områder, der ikke omfatter alle medlemmer. På grund af mangfoldigheden i transportsektoren kan dette blive nødvendigt. Der kunne derfor etableres underudvalg, som fokuserer på centrale interesseområder.

7. Retningslinjer for fastsættelse af prioriteter og for sikring af, at tiltagene passer til de fastsatte prioriteter

7.1. EØSU mener, at det kun er platformens medlemmer, der kan fastsætte dens prioriteter. Interessenterne kan komme med deres egne interesser, så det bør først og fremmest overvejes, hvordan man får dem til at engagere sig i fællesskab for at tackle fælles udfordringer. At forpligte sig til foranstaltninger til støtte for og skabelse af forandringer er et ansvar, som vil tilskynde parterne til at tage ejerskab, både i deres organisationer og i platformen.

7.2. EØSU mener, at forpligtelserne skal være ambitiøse og ændre den nuværende situation samt kræve investering af medlemmernes egne ressourcer. Klar kommunikation og åbenhed om foranstaltningerne på websiden vil ikke kun skabe anerkendelse af forpligtelserne, men også underlægge dem kontrol af de interesserede parter. God kommunikation og dialog blandt platformens medlemmer er således altafgørende for at sikre løbende engagement og undgå forskellige forventninger. Der bør også opmuntres til fælles aktiviteter.

7.3. EØSU anbefaler, at der yderligere fastsættes mål og indikatorer til at støtte platformens tiltag. Sådanne mål og indikatorer bør bidrage til at gennemføre og evaluere skridt hen imod beskæftigelsesmuligheder, ligestilling og styrkelse af kvinders stilling, herunder spørgsmålet om, hvordan mænd og kvinder kommer på lige fod, uanset hvilken teknologi der anvendes. Udviklingsindikatorer, der fungerer som vurderingsværktøjer og styrker resultaternes betydning og integration i en statusrapport, bidrager til at påvirke den politiske og strategiske planlægning, idet fremskridtene kortlægges.

7.4. Generelle statistiske data er tilgængelige hos Eurostat. GD MOVE kunne i samarbejde med Eurostat og platformens medlemmer søge at forbedre indsamlingen af kønsopdelte data med henblik på at skabe et mere fuldstændigt billede.

7.5. Data, mål og indikatorer bør bidrage til overvejelserne om ligestilling mellem kønnene, stereotyper og diskrimination. Uden normativ karakter er det målet at tilskynde organisationer til at omsætte kønsaspektet i gennemsigtig og forståelig kommunikation med deres organisationer og offentligheden, så der kan gennemføres interne analyser af deres egne politikker og deres egen praksis.

7.6. Der kunne udvikles udgangsindikatorer for følgende:

- målsætninger, der fastsættes af platformen for at opfylde realistiske mål
- procentdelen af kvinder pr. stillingstype, herunder i bestyrelser, som ejere, ledere, fagforeningsmedlemmer, forvaltning, teknik osv.
- regelmæssig revision og rapportering om foranstaltninger, der træffes for at sikre ligestilling mellem kønnene i beslutningstagningen
- effektive politikker med henblik på lige løn og gradvis nedbringelse af løn- og pensionsforskellene mellem mænd og kvinder
- politikker/foranstaltninger, der vedtages med henblik på at fjerne alle hindringer for lige muligheder og fremme kvinders arbejde (børnepasningsfaciliteter, bedre muligheder for at forene arbejde, privatliv og familieliv, gennemsigtige rammer osv.)
- budget specifikt afsat til støtte for lige muligheder
- regelmæssig revision af rekruttering — vilkår, herunder vilkår for rekrutteringsbureauer og uddannelsesinstitutioner — gennemsigtighed, tilgængelighed og kommunikation, der tager hensyn til kønsaspektet
- udvikling af indikatorer for omfang, udbredelse og hyppighed af vold, chikane og forskelsbehandling på arbejdspladsen
- årlig oversigt over målene i den kønssensitive budgettering.

8. Overvågning og evaluering

8.1. EØSU mener, at de aktive medlemmer med henblik på at styrke partnerskaberne kan skabe forpligtelser og tiltag, som de drøfter med andre platformmedlemmer inden gennemførelsen. Ved tiltagets afslutning bør der udarbejdes en overvågningsrapport med en liste over aktiviteter, tidsplaner, indsamlede data og vigtigste resultater, så de kan gennemgås og evalueres af platformen. En sådan gennemgang bør fremlægges på en objektiv og upartisk måde med dokumentation og kvalitative vurderinger, der afspejler relevansen i forhold til platformens mål. Eksterne konsulenter kunne anvendes til dette formål, hvis ressourcerne tillader det, i lighed med evalueringen af GD SANTE's platform (se *Årlig overvågningsrapport 2016*).

8.2. EØSU mener, at forpligtelserne skal være veludformede fra begyndelsen og være relevante i forhold til de opstillede mål. Medlemmerne bør overveje specifikke, målbare, acceptable, realistiske og tidsbundne forpligtelser, der kræver grundig forberedelse: tidsplaner, målsætninger og mål, som giver mulighed for effektiv rapportering, enkel overvågning og kommunikation om fuldførelse.

8.3. Forpligtelserne kræver en stor arbejdsindsats og engagement fra medlemmerne ud over deres normale opgaver. En sådan investering bør udgøre en merværdi for virksomhedernes interne arbejde ud over deres sociale ansvar og kan udadtil afspejle deres hensigt om at støtte en bedre balance mellem kønnene på arbejdspladsen. Foranstaltningerne bør være tilgængelige for andre med henblik på at kopiere dem.

8.4. En gennemgang af platformens aktiviteter bør føre til øget netværkssamarbejde og være drivkraft for et samarbejde om at nå de fastsatte mål. Antallet af fælles forpligtelser vil således øges ved at:

- øge samarbejdet mellem politiske beslutningstagere, grupper på højt plan og platformens medlemmer og deres sammenslutninger med henblik på at skabe synergier for langsigtede forbindelser og tiltag, der potentielt kan udvikles og bidrage til nye politikker, hvis dette måtte blive nødvendigt
- øge aktiviteter, som kan udvikles mindre formelt uden for platformens struktur, bl.a. samarbejde med dem, der ikke opfylder kriterierne for medlemskab
- gøre sektoren og indsatsen for at skabe større ligestilling i denne mere synlig med bedre vilkår for alle
- afholde eksterne begivenheder for at sætte fokus på tiltag og tiltrække nye medarbejdere, innovationer og bidrag til transportsektoren
- sammen lære af løbende forbedringer og gennemføre nye måder at arbejde på i sektoren og fremme denne.

Bruxelles, den 26. april 2017.

Georges DASSIS
Formand
for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg
