

I

(Entschlüsse, Empfehlungen und Stellungnahmen)

STELLUNGNAHMEN

EUROPÄISCHER WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS

525. PLENARTAGUNG DES EWSA VOM 26./27. APRIL 2017

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Frauen im Verkehrssektor — Plattform für den Wandel“**(Sondierungsstimmung auf Ersuchen der Europäischen Kommission)**

(2017/C 246/01)

Berichterstatterin: **Madi SHARMA**

Befassung	Europäische Kommission 13.10.2016
Rechtsgrundlage	Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Zuständige Fachgruppe	Verkehr, Energie, Infrastrukturen, Informationsgesellschaft
Annahme in der Fachgruppe	11.4.2017
Verabschiedung auf der Plenartagung	26.4.2017
Plenartagung Nr.	525
Ergebnis der Abstimmung	148/0/2
(Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) hat viel Erfahrung im Bereich der Verkehrspolitik und hat sich unlängst mit der Geschlechterdimension in diesem traditionell von Männern dominierten Wirtschaftszweig auseinandergesetzt (siehe Stellungnahme TEN/573 *Frauen im Verkehrswesen*⁽¹⁾). Als EU-Institution zur Vertretung der Zivilgesellschaft verfügt er auch über Sachverstand im Bereich des Dialogs und der Konsultation der Interessenträger zu legislativen Maßnahmen.

1.2. Der EWSA sieht in Stakeholder-Plattformen wirksame Foren des Wandels, wenn sie:

- den Austausch bewährter Verfahren zwischen den verschiedenen Institutionen, Unternehmen und Vereinigungen ermöglichen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen;
- die beteiligten Akteure dazu ermutigen, Verantwortung zu übernehmen und Herausforderungen anzugehen;
- die Ursachen der Herausforderungen bedenken;

⁽¹⁾ ABl. C 383 vom 17.11.2015, S. 1.

- SMART-Ziele (spezifisch, messbar, ausführbar, realistisch, terminiert) verfolgen;
- faktengestützte Tätigkeiten zur Verbreitung hervorbringen;
- Instrumente und Ressourcen für andere entwickeln;
- europäische Plattformen auf nationaler und auch regionaler Ebene nachbilden, um ähnliche Herausforderungen in den Mitgliedstaaten anzugehen;
- Informationen über Initiativen aus anderen Sektoren mit ähnlichen Problemen erhalten.

1.3. Der EWSA schlägt die Einrichtung einer EU-Plattform für den Wandel (im Folgenden „Plattform“) vor, um die **Geschlechtergleichstellung im Verkehrswesen** anzugehen, indem zunächst vorrangig die **Beschäftigungsfähigkeit von Frauen in diesem Sektor** gefördert wird. Dieses anfängliche Ziel könnte später durch den Aspekt „Frauen als Verkehrsnutzer“ ergänzt werden. Verkehr umfasst die Bereiche Luft, See, Straße, Binnenschifffahrt und Logistik. Als Mitglieder in Frage kommen könnten u. a. die EU-weiten und nationalen Vertretungsorganisationen der politischen Entscheidungsträger, die Verkehrsunternehmen, ihre Gewerkschaften, Medien, Passagierorganisationen und NRO, die sich dafür einsetzen, der Geschlechterungleichheit im Verkehrssektor durch konkrete Maßnahmen entgegenzuwirken.

1.4. Der EWSA würde die angestrebte Umsetzung geschlechtsspezifischer Maßnahmen mittels Aufstellung klarer Zielvorgaben fördern: Aufgabenbereich und festgelegtes Betätigungsfeld, einschließlich Indikatoren, die von den Mitgliedern im Zuge der Einsetzung der Plattform entwickelt werden. So würde ein Modell für partnerschaftliche Zusammenarbeit und koordiniertes Handeln der Interessenträger des Sektors entstehen, mit dem neue Initiativen in Europa umgesetzt werden.

1.5. Nach Auffassung des EWSA sollte die Plattform flexibel und anpassungsfähig in Bezug auf sämtliche Dimensionen des Sektors und auf politischer Ebene sein. Transparenz und Rechenschaftspflicht der Mitglieder und hinsichtlich der Arbeitsweise müssen Priorität haben. Überwachung, Evaluierung und jährliche Überprüfungen sind wichtige Instrumente für die Glaubwürdigkeit und den Erfolg der Plattform.

1.6. Die Plattform kann nur dann erfolgreich sein, wenn sich die Mitglieder voll einbringen, weshalb der EWSA eine Internetpräsenz vorschlägt, auf der eine Liste der Mitglieder, ihrer Tätigkeiten und eine Datenbank der Initiativen, Empfehlungen, Monitoring- und Evaluierungsmaßnahmen zu finden sind, die von anderen übernommen werden oder als Informationsquelle dienen können.

2. Hintergrund

2.1. Die Beschäftigungsquote von Frauen ist im Verkehrssektor besonders gering. 2013 waren 78 % der EU-weit im Verkehrssektor Beschäftigten Männer. Die Schaffung von Anreizen für Frauen ist ausschlaggebend, um für ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis im Verkehrssektor zu sorgen, ihn gleichzeitig benutzerfreundlicher zu machen und einen Ausgleich für den Arbeitskräftemangel und andere personalpolitische Herausforderungen zu schaffen (ein Drittel aller Arbeitnehmer im Verkehrssektor ist älter als 50 Jahre).

2.2. Am 1. Juli 2015 verabschiedete der EWSA eine Sondierungsstellungnahme zum Thema „Frauen im Verkehrswesen“ und nahm an einer von den Kommissionsmitgliedern Bulc und Jourová im April 2016 organisierten Folgeveranstaltung teil. Anschließend führte die GD MOVE verschiedene Anhörungen von Expertengruppen durch, bei denen aktuelle Herausforderungen und Empfehlungen erörtert wurden. Auf dieser Veranstaltung schlug der Vertreter des EWSA vor, eine „Plattform für den Wandel“ einzurichten, welche die Europäische Kommission als gutes Mittel zur Förderung konkreter und sichtbarer Maßnahmen zugunsten der Geschlechtergleichstellung im Verkehrssektor guthieß. Der Vizepräsident der Europäischen Kommission, Frans Timmermans, erklärte in seinem Schreiben vom 13. Oktober 2016, dass eine solche Plattform im zweiten Halbjahr 2017 im Rahmen einer gemeinsamen Veranstaltung von EWSA und Kommission eingerichtet werden könnte.

3. Plattform für den Wandel

3.1. Die EU-Kommission verfügt über zahlreiche Instrumente und Maßnahmen zur Konsultation von Interessengruppen. Eine Plattform für den Wandel könnte sich auf freiwillige und konkret messbare Maßnahmen zur Erreichung der mit ihr angestrebten Ziele konzentrieren. Eine solche Benchmark-Plattform ist die Plattform der GD SANTE „Ernährung, körperliche Bewegung und Gesundheit“.

3.2. Dementsprechend würde der EWSA der GD MOVE eine Plattform der Interessenträger auf EU-Ebene vorschlagen, mit der die handlungsbezogenen Verpflichtungen zur Förderung **verstärkter Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und der Gleichstellung der Geschlechter im Verkehrssektor** umgesetzt werden, um Frauen besser zu integrieren und mehr wirtschaftliches, soziales und nachhaltiges Wachstum zu schaffen, wobei:

- die Mitglieder der Plattform festgelegte Kriterien in Bezug auf ihre Ernennung und ihr Verhalten erfüllen müssen;
- die Maßnahmen im Einklang mit den von den Mitgliedern bei der Gründung der Plattform festgelegten Zielen und dem Betätigungsfeld definiert werden;
- die Handlungszusagen der Plattform überwacht, bewertet und veröffentlicht werden, um den Informationsaustausch zu begünstigen.

3.3. Bei der Errichtung einer solchen Plattform empfiehlt der EWSA der GD MOVE, zunächst folgende Schritte und Elemente in Betracht zu ziehen (die weiter unten ausführlich erläutert werden):

- I. Phase I — Vorbereitung — Ermittlung der einschlägigen Interessenträger, die an der Plattform mitwirken könnten, und Einleitung eines Dialogs zur Ermittlung von Interessen, zentralen Zielsetzungen, Auftrag und Aufgabenbereich.
- II. Phase II — Entwicklung — mit den Interessenträgern gemeinsame Erarbeitung von Beschlussvorlagen: Verpflichtungserklärung, Auftrag, Aufgabenbereich und Zielsetzungen. Zusätzliche Festlegung von Fristen, möglichen Finanzierungsquellen, Sekretariat und IT-Unterstützungsinstrumenten.
- III. Phase III — Umsetzung — Organisation einer Auftaktveranstaltung unter Teilnahme des für die Plattform zuständigen Kommissionsmitglieds, bei der die Mitglieder Definitionen, Auftrag und Aufgabenbereich vereinbaren und konkrete Handlungsempfehlungen aussprechen. Diskussion über SMART-Ziele, Indikatoren, geschlechtssensible Kommunikation, Überwachung, Evaluierung, Veröffentlichung und Verbreitung.
- IV. Phase IV — Nachhaltigkeit — Festlegung von Indikatoren, Zielvorgaben, verfügbare Mittel, jährliche Überprüfung und Feedback-Mechanismus. Ermittlung von Wegen zur Gewährleistung der Dauerhaftigkeit der Handlungszusagen und zur Einbeziehung weiterer Partner.

4. Die Rolle der EU-Institutionen

4.1. Parallel zu den Impulsen von Kommissionspräsident Juncker für Wachstum und Beschäftigung hat der maltesische Ratsvorsitz die Gleichstellung der Geschlechter zu einer seiner Prioritäten erklärt. Die Plattform könnte gegenüber der traditionellen Politikgestaltung einen EU-Mehrwert bieten, der sich ganz speziell auf eine Herausforderung der EU, nämlich **die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im europäischen Verkehrssektor**, fokussiert. Dieser gezielte Fokus ermöglicht die Einbindung einschlägiger Interessengruppen, die ansonsten nicht mit der EU-Kommission in Kontakt kämen. Somit könnte die Plattform die Arbeit der EU-Institutionen ergänzen.

4.2. Ganz wichtig ist, dass die GD MOVE die Federführung übernimmt und das für die Plattform zuständige Kommissionsmitglied deren Arbeit unterstützt, z. B. durch persönliche Anwesenheit bei ihrer Einweihung und allgemein in den Sitzungen der Plattform. Da sich die Mitglieder der Plattform auf freiwilliger Basis engagieren, werden sie es als Privileg empfinden, um Wahrnehmung dieser Aufgabe gebeten zu werden. Daher ist die Verfügbarkeit von Führungskräften der GD MOVE und die Interaktion mit ihnen von großer Bedeutung. Ebenso wichtig ist es, dass sich die EU-Institutionen, die sich der Plattform anschließen möchten, ebenfalls verpflichten, gezielte Maßnahmen vorzuschlagen.

4.3. Die EU-Institutionen und die Vertreter der nationalen Verkehrsministerien spielen für die Verbreitung wichtiger Erkenntnisse auf nationaler Ebene eine zentrale Rolle. Daher empfiehlt der EWSA die Einrichtung einer hochrangigen Gruppe, die den Regierungen und ihren politischen Entscheidungsträgern einen Überblick gibt, einen Mechanismus für die Verbreitung bewährter Verfahren einsetzt, die Partnerschaftsarbeit ausbaut und für eine gute Verbindung zwischen den politischen Entscheidungsträgern und der Plattform sorgt. Wenn solche Interessenträger auch der Plattform als Mitglieder angehören möchten, sollten sie sich ebenfalls dazu verpflichten, konkrete Maßnahmen durchzuführen.

4.4. Der EWSA plädiert dafür, dass die GD MOVE den Betrieb der Plattform übernimmt. Sie würde die Mittel zuweisen, das Sekretariat und Ressourcen zur Verfügung stellen. Andere EU-Institutionen könnten über ihre Netze Empfehlungen von Interessenträgern übermitteln und auch Sitzungssäle, Übersetzungs- und Dolmetscherdienste bereitstellen. Alternative Finanzierungsmöglichkeiten könnten sich aus den Ressourcen der Plattformmitglieder ergeben.

4.5. Ein signifikanter Kostenpunkt wird das zentrale Kommunikationsinstrument sein, also die Website und die Datenbank einschließlich ihrer Pflege. Verschiedene EU-Einrichtungen haben solche Internetressourcen entwickelt, und es dürfte für die GD MOVE kein Problem sein, eine bereits existierende Maske anzupassen.

5. Mitgliedschaft

5.1. Die Plattform sollte keine „Plauderrunde“ sein, sondern ein Prozess, bei dem Interessenträger zusammenkommen und über Herausforderungen und Chancen von Frauen im Verkehrssektor diskutieren und sich anschließend zu prüffähigen Aktionen verpflichten. Zu verstehen, welcher Typ Interessenträger die jeweiligen Mitglieder sind, wird helfen, ihr potenzielles Maß an Interesse und Einfluss zu ermitteln. Das größte Interesse werden diejenigen haben, die von den aktuellen Herausforderungen in diesem Wirtschaftszweig unmittelbar betroffen sind.

5.2. Folgende europäische und nationale Interessenträger könnten der Plattform angehören: Industrie, KMU-Verbände, Gewerkschaften (Sozialpartner), einschließlich auf die Vertretung von Frauen spezialisierte Organisationen, öffentliche Behörden, einschließlich solcher mit Zuständigkeit für Beschaffung und Angebote, wie z. B. der EBWE, NRO einschließlich Dachverbände zur Vertretung der Rechte von Frauen und Gleichstellung, Medien, Think-Tanks, Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

5.3. In Betracht gezogen werden könnte ggf. auch die Einbeziehung von 1) Personen, die an der Konzeption von Handlungszusagen mitwirken, aber nicht unbedingt ein bestelltes Mitglied der Plattform sind; 2) Entscheidungsträgern und Lobbyisten, u. a. EU-Institutionen und Vertreter der Mitgliedstaaten/öffentlichen Behörden.

5.4. Die Mitgliedschaft in der Plattform sollte gebührenfrei sein, aber von Kriterien und Bedingungen abhängen. Für die Aktivitäten der Mitglieder oder für die aus ihrer Mitgliedschaft erwachsenden Kosten ist zunächst keinerlei Erstattung vorgesehen.

5.5. Die Mitgliedschaft sollte basieren auf:

- inklusiver Partizipation;
- Transparenz, Offenheit und Rechenschaftspflicht;
- Akzeptanz der Unterschiedlichkeit und Achtung der Verhältnismäßigkeit;
- Nutzung von SMART-Zielen zum Erreichen von Kohärenz.

6. Zielsetzung und Aufgabenbereich der Plattform

6.1. Das übergeordnete Ziel dieser Plattform könnte darin bestehen, die Teilnahme von Frauen zu steigern und die Gleichstellung der Geschlechter im Verkehrssektor dadurch zu verbessern, dass die Chancen für Frauen, für Unternehmerinnen und für weibliche Führungskräfte sowie die Arbeitsbedingungen für alle Branchenbeschäftigten und ihre letztlichen Auswirkungen auf Beschäftigung, Inklusivität, Innovation, Nachhaltigkeit und Wachstum verbessert werden. Der Schwerpunkt sollte auf der Geschlechtergleichstellung durch Förderung der Beschäftigung und Schließung von Lücken in der Branche liegen. Dieses Ziel kann u. a. erreicht werden durch: qualitative Verbesserung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen für alle, Bekämpfung von Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt; bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben, Steigerung der Anzahl von Frauen in Entscheidungspositionen und Aufbesserung des Images des Sektors, um mehr Arbeitnehmerinnen, Unternehmerinnen, Wissenschaftlerinnen und Innovatorinnen anzuziehen. Der Aufgabenbereich der Plattform könnte später auf Aspekte wie Verbesserung der Nutzerfreundlichkeit und Fokussierung auf Maßnahmen, die sich an Frauen als Nutzerinnen richten, ausgeweitet werden.

6.2. Der EWSA empfiehlt die Umsetzung gleichstellungsorientierter Maßnahmen und eine entsprechende Haushaltsplanung als zentrale Instrumente zur Erreichung der vorgenannten Ziele. Dieses neue Konzept wird oft missverstanden: es bedeutet keine Erhöhung der Gesamtausgaben, sondern vielmehr die Festlegung neuer Prioritäten und die Neuausrichtung der Ausgaben im Rahmen von Programmen, Abteilungen und Dienststellen. Eine gleichstellungsorientierte Haushaltsplanung trägt zu mehr Klarheit bei und schafft Mechanismen, die einen globalen und transversalen Ansatz zur Förderung der Gleichstellung ermöglichen.

6.3. Der EWSA empfiehlt, dass der Aufgabenbereich und die Prioritäten im Einklang mit der Politik und den Rechtsvorschriften der EU bei gleichzeitiger Wahrung des sozialen Dialogs stehen sollten. Die Plattform sollte Top-down- und Bottom-up-Ansätze zur Unterstützung des privaten Sektors und der öffentlichen Politik kombinieren und gleichzeitig vermeiden, dass Gesetzesänderungen notwendig werden. Die Plattform sollte allenthalben als positive und notwendige Investition betrachtet werden.

6.4. Der EWSA weist auf die Vorteile einer Beteiligung von Interessenträgern hin, nämlich:

- die Interessenträger erhalten Gelegenheiten zum Austausch von Standpunkten, Bedürfnissen und Kenntnissen;
- das Finden gemeinsamer Zielsetzungen zur Verwirklichung gemeinsamer Vorstellungen;
- die Befähigung zur Einflussnahme auf die Ergebnisse, indem die Teilnehmer in die Gestaltung, Entwicklung, Ermittlung und Durchführung von Maßnahmen eingebunden werden;
- ein besseres Verständnis zwischen Interessengruppen und damit Verringerung des Konfliktpotenzials oder von Meinungsverschiedenheiten und Förderung einer wirksamen Zusammenarbeit;
- die Stärkung des Engagements und des Gefühls der Mitverantwortung der Interessenträger;
- die Gewährleistung der Dauerhaftigkeit der Pläne und der entsprechenden Entscheidungen;
- Autonomie und Flexibilität bei der Entscheidungsfindung und Durchführung.

6.5. Nach Ansicht des EWSA könnte das Tätigkeitsfeld der Plattform folgende Aspekte umfassen:

- Datensammlung und Aufstellung von Schlüsselindikatoren zur Ermittlung und Beseitigung von Hindernissen und Stereotypen;
- Gewährleistung einer größeren Sichtbarkeit und Beteiligung von Frauen in der Politikgestaltung, Entscheidungsfindung und Planung — über Verwaltungsaufgaben hinaus;
- proaktive Einbindung beider Geschlechter in die Schaffung eines besseren Arbeitsumfelds: Ausstattung, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Fortbildung, Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben u. a.;
- Ergreifen von Initiativen, mit denen Frauen die Beschäftigungsmöglichkeiten im Verkehrssektor mittels Maßnahmen zur Steigerung der Qualität und Quantität von Arbeitsplätzen attraktiver gemacht werden, insbesondere durch Änderung der Einstellungsverfahren;
- Überprüfung der rechtlichen Hindernisse, die Frauen den Zugang zu allen Arten von Arbeitsstellen erschweren;
- bessere Einbindung von Hochschulen und Berufsberatungsstellen, um die große Bandbreite des Sektors, u. a. die technische Seite, FuE und Ingenieurwesen, stärker zu umwerben; und Berücksichtigung der Geringqualifizierten zur Verbesserung ihrer Ausbildungsoptionen;
- proaktive Förderung der Rolle von Frauen in Unternehmen;
- Befähigung von Frauen und stärkere Inklusivität des Sektors;
- verstärkte Schwerpunktlegung auf die lebenslange Aus- und Weiterbildung von Frauen;
- Schutz vor Gewalt, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz.

6.6. Im Zuge einer etwaigen Erweiterung des Tätigkeitsbereichs der Plattform könnten Schwerpunkte gesetzt werden, die nicht alle Mitglieder betreffen. Die Vielfalt des Verkehrssektors könnte dies erforderlich machen. Daher könnte die Einsetzung von Unterausschüssen zur Behandlung spezifischer Interessenbereiche in Betracht gezogen werden.

7. Leitlinien für die Festlegung der Prioritäten und die Gewährleistung prioritätengerechter Maßnahmen

7.1. Der EWSA weist darauf hin, dass nur die Mitglieder der Plattform die Prioritäten derselben festlegen können. Die Interessenträger dürften ihre eigenen berechtigten Interessen mitbringen, sodass es für alle von größter Wichtigkeit sein sollte, sie im Hinblick auf die Bewältigung gemeinsamer Herausforderungen für ein gemeinsames Engagement zu gewinnen. Die Zusage zum Ergreifen von Maßnahmen, mit denen der Wandel unterstützt und vorangetrieben werden kann, ist eine Verantwortung, die aufseiten der Interessenträger zu einer verstärkten Identifizierung mit ihren Organisationen und der Plattform führen werden.

7.2. Der EWSA regt an, dass die Handlungszusagen ehrgeizig sein, eine Änderung des Status quo anvisieren und Einsätze der Mitglieder aus eigenen Mitteln erfordern sollten. Eine klare Kommunikation und Transparenz der Maßnahmen auf der Website werden nicht nur zur Anerkennung der Handlungsverpflichtungen, sondern auch zur Kontrolle durch die Beteiligten führen. Dementsprechend sind eine gute Kommunikation und der Dialog zwischen den Plattformmitgliedern von höchster Bedeutung, um ein kontinuierliches Engagement sicherzustellen und enttäuschten Erwartungen vorzubeugen. Gemeinsame Aktivitäten sollten ebenfalls gefördert werden.

7.3. Der EWSA empfiehlt, ggf. zusätzliche Zielvorgaben und Indikatoren festzulegen, um die Tätigkeiten der Plattform zu unterstützen. Diese Zielvorgaben und Indikatoren könnten zur Umsetzung und Bewertung von Schritten in Richtung Beschäftigungsmöglichkeiten, Gleichbehandlung und Befähigung von Frauen einschließlich der Frage beitragen, wie Männer und Frauen unabhängig von der genutzten Technik auf gleiche Ebene gestellt werden können. Entwicklungsindikatoren als Beurteilungsinstrumente, die die Auswirkung und Einbeziehung von Ergebnissen in einen Fortschrittsbericht stärken, tragen zur Einflussnahme auf die politische und strategische Planung durch Kartierung der Fortschritte bei.

7.4. Eurostat verfügt über diesbezügliche allgemeine statistische Daten. Die GD MOVE könnte mit Eurostat und den Mitgliedern der Plattform an der Verbesserung der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Datenerhebung arbeiten, um ein vollständigeres Bild zu erhalten.

7.5. Daten, Zielvorgaben und Indikatoren sollten einen Beitrag zu den Überlegungen über Geschlechtergleichstellung und Stereotypen und Diskriminierung leisten. Ziel ist es, die Organisationen ohne normative Vorschriften dazu zu ermutigen, die Geschlechterthematik transparent und verständlich ihren Organisationen und der Öffentlichkeit zu vermitteln und eine interne Analyse der eigenen politischen Maßnahmen und Verfahrensweisen zu ermöglichen.

7.6. Ausgangsindikatoren könnten in den folgenden Bereichen erarbeitet werden:

- spezifische Ziele, die von der Plattform zur Verwirklichung erreichbarer Ziele festgelegt werden können;
- Anteil von Frauen je Stellenbeschreibung, einschließlich Vorstände, Eigentümer, Manager, Mitglieder von Gewerkschaften, Verwaltung, Fachkräfte usw.;
- regelmäßige Überprüfung der und Berichterstattung über die Maßnahmen, die zur Sicherstellung der Geschlechtergleichstellung auf den Entscheidungsebenen ergriffen werden;
- wirksame Strategien zur Lohngleichheit und schrittweise Schließung des Lohn- und Pensionsgefälles zwischen Männern und Frauen;
- ergriffene (politische) Maßnahmen zur Beseitigung aller Hindernisse, die der Chancengleichheit im Wege stehen, und Förderung der Beschäftigung von Frauen (Kinderbetreuungseinrichtungen, Vereinbarkeit von Arbeits-, Privat- und Familienleben, transparenter Rahmen u. a.);
- spezifische Haushaltsmittel zur Förderung der Chancengleichheit;
- regelmäßige Überprüfung der Einstellungsbedingungen, auch jener von Arbeitsvermittlungsstellen oder Bildungseinrichtungen — Transparenz, Zugänglichkeit, geschlechterorientierte Kommunikation;
- Entwicklung von Indikatoren über den Geltungsbereich, die Prävalenz und Inzidenz von Gewalt, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz;
- jährlicher Überblick über Zielvorgaben im gleichstellungsorientierten Haushalt.

8. Überwachung und Evaluierung

8.1. Der EWSA schlägt vor, dass die Mitglieder mit anderen Mitgliedern der Plattform im Vorfeld der Umsetzung zwecks Ausbau der partnerschaftlichen Zusammenarbeit über die Handlungsverpflichtungen und Maßnahmen diskutieren. Anschließend würde ein Monitoringbericht erstellt, in dem die Tätigkeiten, Fristen, erhobenen Daten und wichtigsten Erkenntnisse zusammengestellt werden, damit sie von der Plattform analysiert und bewertet werden können. Diese Überprüfungen sollten auf objektive und unvoreingenommene Weise erfolgen, mit Belegen und qualitativen Bewertungen, welche die Relevanz für die Ziele der Plattform widerspiegeln. Externe Berater könnten zu diesem Zweck herangezogen werden, sofern es die verfügbaren Mittel erlauben, nach dem Vorbild der Bewertung der GD SANTE Plattform (siehe *jährlicher Monitoringbericht 2016*).

8.2. Der EWSA schlägt vor, dass die Handlungszusagen von Anfang an gut konzipiert werden und für die Zielsetzungen relevant sind. Die Mitglieder sollten SMART-Verpflichtungen in Betracht ziehen, die eine umfassende Vorbereitung voraussetzen: Fristen, Zielvorgaben und Ziele im Hinblick auf effiziente Berichterstattung, leichte Überwachung und Kommunikation über die Umsetzung.

8.3. Die Verpflichtungen erfordern von den Mitgliedern Arbeit und Engagement über ihre üblichen Aufgaben hinaus. Diese „Investition“ sollte einen Mehrwert für ihre interne Arbeit, über die soziale Verantwortung von Unternehmen hinaus, darstellen und der Außenwelt präsentiert werden als ihre Absicht, zu einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt beizutragen. Ihre Handlungen sollten zum Zwecke der Nachahmung für andere zugänglich sein.

8.4. Die Überprüfung der Tätigkeiten der Plattform sollte Anlass sein, die Vernetzung zu intensivieren und zum Erreichen der Zielsetzungen Hand in Hand zu arbeiten. Somit kann die Zahl der gemeinsamen Verpflichtungen erhöht werden, namentlich durch:

- verstärkte Zusammenarbeit zwischen politischen Entscheidungsträgern, der hochrangigen Gruppe, den Mitgliedern der Plattform und ihren Verbänden, wodurch die Synergien für langfristige Beziehungen und Aktionen gestärkt und ggf. neue Strategien entwickelt bzw. ein entsprechender Beitrag dazu geleistet werden kann;
- die weniger formale Entwicklung von Tätigkeiten außerhalb der Plattformstruktur, z. B. durch Einbeziehung derjenigen, welche die Kriterien für eine Mitgliedschaft nicht erfüllen;
- die Verbesserung der Sichtbarkeit des Sektors und seiner Bemühungen um mehr Gleichstellung mit verbesserten Bedingungen für alle;
- die Organisation externer Veranstaltungen zur Präsentation der Aktionen und um neue Beschäftigte, Innovationen oder Beiträge zum Verkehrssektor zu bekommen;
- Lernen aus der stetigen Verbesserung als Kollektiv, Umsetzung neuer Arbeitsweisen und Förderung des Sektors.

Brüssel, den 26. April 2017

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Georges DASSIS
