

I

(Resoluciones, recomendaciones y dictámenes)

DICTÁMENES

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

525.º PLENO DEL CESE DE LOS DÍAS 26 Y 27 DE ABRIL DE 2017

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Las mujeres y el transporte — Plataforma para el cambio»**(Dictamen exploratorio solicitado por la Comisión)**

(2017/C 246/01)

Ponente: **Madi SHARMA**

Consulta	Comisión Europea, 13.10.2016
Fundamento jurídico	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Transportes, Energía, Infraestructuras y Sociedad de la Información
Aprobado en sección	11.4.2017
Aprobado en el pleno	26.4.2017
Pleno n.º	525
Resultado de la votación	148/0/2
(a favor/en contra/abstenciones)	

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) tiene una considerable experiencia en materia de políticas relativas al sector del transporte y desde hace poco toma en consideración la dimensión de género en este sector, dominado tradicionalmente por hombres (véase el Dictamen TEN/573 «Las mujeres y el transporte») ⁽¹⁾. Como institución de la UE que representa a la sociedad civil, tiene experiencia en el diálogo y en la consulta a las partes interesadas sobre las acciones legislativas.

1.2. El CESE reconoce que las plataformas de partes interesadas constituyen foros de cambio eficaces siempre que:

- permitan intercambiar buenas prácticas entre distintas instituciones, empresas y asociaciones que afrontan desafíos similares;
- animen a las partes interesadas a asumir responsabilidades y a abordar desafíos;
- tomen en consideración las causas fundamentales de los desafíos;

⁽¹⁾ DO C 383 de 17.11.2015, p. 1.

- persigan objetivos SMART (específicos, medibles, alcanzables, realistas y acotados en el tiempo);
- generen actividades basadas en pruebas para su divulgación;
- desarrollen herramientas y recursos para su adopción por parte de otras partes interesadas;
- reproduzcan las plataformas europeas a escala nacional e incluso regional, para abordar desafíos similares en todos los Estados miembros; y
- reciban información sobre iniciativas procedentes de otros sectores que afronten cuestiones similares.

1.3. El CESE propone la creación de una Plataforma Europea para el Cambio (en lo sucesivo, «la Plataforma»), con vistas a abordar **la igualdad de género en los transportes**, dando prioridad inicialmente al fomento de la empleabilidad de las mujeres en este sector. Este objetivo inicial podría ampliarse más adelante a «las mujeres como usuarias». El transporte incluye el transporte aéreo, la navegación marítima, el transporte por carretera y por ferrocarril y la navegación interior, así como la logística correspondiente. Entre los miembros podrían figurar, aunque no exclusivamente, organismos representativos de responsables políticos de la UE y de los Estados miembros, las industrias del transporte, sus sindicatos, medios de comunicación, organizaciones de pasajeros y ONG que estén dispuestos a comprometerse a emprender acciones concretas para abordar la desigualdad de género en el sector del transporte.

1.4. El CESE promovería los objetivos de aplicación de políticas que tengan en cuenta la dimensión de género mediante el establecimiento de objetivos claros: mandato y ámbito de aplicación definidos, incluidos indicadores, desarrollados por los miembros durante la fase de instauración de la Plataforma. Ello podría facilitar un modelo de trabajo en colaboración y una acción coordinada por parte de las partes interesadas del sector para transponer nuevas iniciativas en toda Europa.

1.5. El CESE recomienda que la Plataforma conserve la capacidad de ser flexible y de poder adaptarse a todas las facetas del sector y de las políticas. Debería insistirse en la transparencia y en la rendición de cuentas de sus miembros y de su funcionamiento. El seguimiento, la evaluación y los informes anuales constituyen herramientas esenciales para la credibilidad y el éxito de la Plataforma.

1.6. La Plataforma solo podrá tener éxito si sus miembros se la apropian plenamente. Por ello, el CESE propone crear un sitio web que enumere a los miembros y sus actividades y que aloje una base de datos de las acciones, las recomendaciones, el seguimiento y las evaluaciones, para que otras partes interesadas puedan reproducirlos o recabar información.

2. Antecedentes

2.1. La tasa de empleo de mujeres en el sector del transporte es especialmente baja. En 2013, el 78 % de los trabajadores del sector del transporte en la UE eran hombres. Atraer a más mujeres es fundamental para lograr un mayor equilibrio de género en este sector y hacerlo más accesible, compensando las carencias de mano de obra y los retos (un tercio del conjunto de los trabajadores en el sector del transporte tienen más de cincuenta años).

2.2. El 1 de julio de 2015, el CESE emitió un Dictamen exploratorio sobre «Las mujeres y el transporte» y, en abril de 2016, participó en un acto de seguimiento organizado por las comisarias Bulc y Jourová. A continuación, la DG MOVE realizó varias consultas con grupos de expertos en las que se debatió sobre los retos actuales y las posibles recomendaciones. La representante del CESE propuso implantar una «Plataforma para el cambio», que fue refrendada por la Comisión Europea, como una buena forma de promover acciones concretas y visibles en favor de la igualdad de género en el transporte. En su carta de 13 de octubre de 2016, el vicepresidente de la Comisión Europea, Frans Timmermans, señaló que «esta Plataforma podría lanzarse durante el segundo semestre de 2017 en un acto conjunto del CESE y de la Comisión».

3. Plataforma para el cambio

3.1. La Comisión dispone de numerosas herramientas de consulta a las partes interesadas y realiza muchas actividades. La Plataforma para el cambio podría centrarse en acciones mensurables y concretas de carácter voluntario que impulsen los objetivos de su creación. Otra plataforma de referencia es la Plataforma sobre Alimentación, Actividad Física y Salud, de la DG SANTE.

3.2. Además, el CESE propondría a la DG MOVE la creación de una plataforma de partes interesadas a escala de la UE que pueda emprender acciones basadas en compromisos en favor de **aumentar las oportunidades de empleo para mujeres y la igualdad de género en el sector del transporte**, para integrar mejor a las mujeres y generar más crecimiento económico, social y sostenible, en la que:

- sus miembros se adhieran a criterios definidos en materia de nombramiento y conducta;
- las acciones se definan de conformidad con los objetivos y el ámbito de aplicación establecidos por los miembros de la Plataforma al inicio;
- se realice un seguimiento, una evaluación y una divulgación de sus compromisos, fomentando de este modo el intercambio de información.

3.3. A la hora de establecer esta Plataforma, el CESE sugiere que la DG MOVE considere inicialmente los elementos y etapas siguientes:

- I. Fase I — Preparación — Identificar a las partes interesadas pertinentes que participarán en la Plataforma y entablar un diálogo para determinar intereses, objetivos clave, el mandato y el ámbito de aplicación;
- II. Fase II — Desarrollo — Establecer con las partes interesadas proyectos para su aprobación: carta de compromisos, mandato, ámbito de aplicación y objetivos. Además, identificar los plazos, los recursos financieros potenciales, la secretaría y las herramientas de apoyo informático.
- III. Fase III — Aplicación — Organizar un acto inaugural con la participación del comisario responsable de la Plataforma durante el cual los miembros acuerden las definiciones, el mandato y el ámbito de aplicación, además de formular recomendaciones concretas de actuación. Debatir sobre objetivos SMART, indicadores, comunicación que tenga en cuenta las cuestiones de género, seguimiento, evaluación, publicación y difusión.
- IV. Fase IV — Sostenibilidad — Definir los objetivos, los indicadores, los recursos, disponibles, la revisión anual y los mecanismos de intercambio de información. Buscar maneras de dar continuidad a los compromisos y atraer a miembros adicionales.

4. El papel de las instituciones de la UE

4.1. Junto al impulso dado por el presidente Juncker al crecimiento y al empleo, la igualdad de género figura entre las prioridades de la Presidencia maltesa. La Plataforma podría proporcionar un mecanismo de «valor añadido europeo» a la formulación tradicional de políticas, que se centre específicamente en un único desafío de la UE: **«oportunidades a través de la igualdad de género en el sector europeo del transporte»**. Este enfoque específico suscita la colaboración de partes interesadas relevantes que de otro modo no conectarían con la Comisión Europea. Por consiguiente, la Plataforma podría completar la labor de las instituciones de la UE.

4.2. Es muy importante que la DG MOVE lidere esta iniciativa y que el comisario responsable de la Plataforma apoye su funcionamiento, por ejemplo, asistiendo a la inauguración y, en general, a diversas reuniones de la Plataforma. Los miembros de la Plataforma, pese a que su compromiso tendrá carácter voluntario, considerarán no obstante un privilegio que se les pida que desempeñen dicho papel. Por tanto, la disponibilidad y la interacción con los altos responsables de la DG MOVE es fundamental. Del mismo modo, es importante que las instituciones de la UE que deseen formar parte de la Plataforma se comprometan también a proponer acciones específicas.

4.3. Las instituciones de la UE y los representantes de los Ministerios de Transportes (Estados miembros) desempeñan un papel fundamental en la divulgación de las principales conclusiones a escala de los Estados miembros. Por consiguiente, el CESE recomienda la creación de un Grupo de Alto Nivel (GAN), que proporcione una perspectiva general a los gobiernos, cree un mecanismo para la difusión de las mejores prácticas, refuerce las asociaciones entre partes interesadas y estreche los vínculos entre los responsables políticos y la Plataforma. Cuando dichas partes interesadas decidan entrar también a formar parte de la Plataforma, deberían comprometerse además a emprender acciones concretas.

4.4. El CESE desea que la DG MOVE sea responsable de la gestión de la Plataforma y se encargue de asignarle un presupuesto, una secretaría y algunos recursos. Otras instituciones de la UE podrían formular recomendaciones a las partes interesadas a través de sus redes y proporcionarle también salas de reuniones y servicios de traducción e interpretación. Otras alternativas para su financiación podrían ser los recursos de los miembros de la Plataforma.

4.5. Los gastos más cuantiosos corresponderán a la herramienta central de comunicación, al sitio web y a la base de datos, incluido su mantenimiento. Varios organismos de la UE han desarrollado recursos web de este tipo y se considera que la DG MOVE podrá adaptar un modelo ya existente.

5. Miembros

5.1. La Plataforma no debería ser un «foro de debate» sino un proceso en el que las partes interesadas se reúnan y debatan sobre los retos y oportunidades de las mujeres en el sector del transporte y, a continuación, se comprometan a llevar a cabo acciones auditables. El hecho de entender a qué tipo de parte interesada están adscritos los miembros ayudará a identificar su nivel de interés e influencia potenciales. Aquellas partes con mayor interés serán las que afronten directamente los actuales desafíos del sector.

5.2. La Plataforma podría agrupar las partes interesadas siguientes de ámbito europeo y nacional: el sector industrial, las asociaciones de pymes, los sindicatos (interlocutores sociales), incluidas las organizaciones que representan específicamente a las mujeres, administraciones públicas, incluidas las que influyen en las compras y las licitaciones, a saber: el BERD; ONG, incluida la organización central de defensa de los derechos de las mujeres y de la igualdad, los medios de comunicación, los grupos de reflexión, las universidades y los centros de investigación.

5.3. Además, podría considerarse la inclusión ocasional de 1) personas implicadas en el diseño de los compromisos que no sean miembros designados de la Plataforma; 2) responsables políticos y creadores de opinión, incluidas las instituciones de la UE y los representantes/autoridades públicas de los Estados miembros.

5.4. La participación en la Plataforma será gratuita y deberá ajustarse a un mandato y unos criterios determinados. No se prevén reembolsos por las actividades que realicen ni por los gastos en los que incurran los miembros de la Plataforma.

5.5. La condición de miembro estará regulada en función de una serie de criterios:

- participación integradora;
- transparencia, apertura y responsabilidad;
- aceptación de las diferencias y el respeto de la proporcionalidad;
- utilizar objetivos SMART para lograr coherencia.

6. Descripción del objetivo y ámbito de aplicación de la Plataforma

6.1. El objetivo general de esta Plataforma podría ser aumentar la participación de las mujeres y la igualdad de género en el sector de los transportes incrementando las oportunidades para las mujeres, las empresas propiedad de mujeres y las mujeres directivas y mejorando las condiciones laborales para todos dentro del sector, con efectos en última instancia en el empleo, la innovación, la sostenibilidad y el crecimiento. Debería hacerse hincapié en la igualdad de género, fomentando por tanto el empleo y abordando las carencias del sector. Para alcanzar este objetivo se ha de, entre otras cosas, mejorar la calidad del empleo y las condiciones laborales para todos; abordar el acoso y la violencia de género, mejorar el equilibrio entre vida laboral y vida privada y familiar, aumentar el número de mujeres en puestos de toma de decisiones y mejorar la imagen del sector para atraer a más trabajadoras, emprendedoras, académicas e innovadoras. Más adelante podría ampliarse el alcance de la Plataforma para abarcar cuestiones como mejorar la experiencia del usuario y centrarse en acciones que se centren en las mujeres en su calidad de usuarias.

6.2. El CESE preconiza la aplicación de políticas con perspectiva de género y la elaboración de presupuestos con perspectiva de género como herramienta clave para alcanzar los objetivos antes citados. A menudo se malinterpreta este nuevo concepto: no se trata de aumentar el gasto global, sino de establecer nuevas prioridades y de reorientar el gasto dentro de los programas, departamentos y servicios. La elaboración de presupuestos con perspectiva de género aporta claridad y crea mecanismos que permiten un enfoque global y transversal para fomentar una mayor igualdad de género.

6.3. El CESE recomienda que el ámbito de aplicación y las prioridades que deben contemplarse estén en consonancia con las políticas y la legislación de la UE, respetando al mismo tiempo el diálogo con los interlocutores sociales. La Plataforma debe combinar enfoques descendentes y ascendentes para apoyar al sector privado y las políticas públicas, evitando la necesidad de modificar la legislación. La Plataforma debería ser considerada por todos como una inversión positiva y necesaria.

6.4. El CESE hace hincapié en que los beneficios de la participación de las partes interesadas son:

- brindar a las partes interesadas oportunidades para compartir puntos de vista, necesidades y conocimientos;
- encontrar objetivos comunes para alcanzar metas comunes;
- permitir que los participantes influyan en los resultados mediante su inclusión en los procesos de configuración, desarrollo, identificación y ejecución de las acciones;
- mejorar el entendimiento entre los grupos de partes interesadas, reduciendo así los posibles conflictos o la divergencia de puntos de vista, y promoviendo una cooperación eficaz;
- generar el compromiso de las partes interesadas y un sentimiento de responsabilidad y apropiación;
- garantizar la sostenibilidad de los planes y de las decisiones conexas;
- aportar autonomía y flexibilidad al proceso de toma de decisiones y a la ejecución.

6.5. El CESE considera que el ámbito de aplicación de la Plataforma podría definir acciones clave para:

- recopilar datos y establecer indicadores clave para identificar y deconstruir los obstáculos y estereotipos;
- garantizar que las mujeres son visibles y activas en la política, la toma de decisiones y la planificación, más allá de las labores administrativas;
- implicar de manera activa a ambos sexos en la creación de un mejor entorno laboral: instalaciones de todo tipo, salario igual para un trabajo igual, formación, conciliación entre el trabajo, la vida privada y la familiar, etc.;
- actuar para atraer a las mujeres hacia oportunidades de empleo con medidas que mejoren tanto la calidad como la cantidad del empleo, en especial mediante la revisión de los procedimientos de contratación;
- revisar los obstáculos jurídicos que impiden a las mujeres acceder a todos los tipos de puestos de trabajo;
- lograr una mejor participación de las universidades y los servicios de orientación profesional para promover el conjunto del sector, incluida la tecnología, la I+D y la ingeniería, teniendo también en cuenta a las personas menos cualificadas para mejorar sus opciones de formación;
- promover de manera activa el papel de las mujeres en las empresas;
- capacitar a las mujeres y aumentar la inclusividad del sector;
- promover un énfasis en la educación y la formación profesional de las mujeres a lo largo de toda la vida; y
- evitar la violencia, el acoso y la discriminación en los lugares de trabajo.

6.6. Con la ampliación de la Plataforma, esta puede intentar centrarse en ámbitos clave que podrán no contar con la participación todos los miembros. La diversidad del sector de los transportes pueden desembocar en una situación de este tipo. Por lo tanto, podrían establecerse subcomités para centrarse en ámbitos de interés fundamentales.

7. Orientaciones para establecer prioridades y garantizar acciones adecuadas para las prioridades identificadas

7.1. El CESE reconoce que el proceso de establecimiento de las prioridades de la Plataforma solo puede ser completado por los propios miembros de la Plataforma. Las partes interesadas pueden aportar sus propios intereses creados. Lograr que se comprometan colectivamente con vistas a abordar desafíos comunes debe seguir siendo la prioridad para todas las partes. El compromiso con acciones para apoyar e impulsar el cambio es un factor que impulsará a las partes interesadas a asumir compromisos con sus organizaciones y la Plataforma.

7.2. El CESE sugiere que los compromisos deben ser ambiciosos y desafiar el *statu quo*, y exigir una inversión de recursos propios de los miembros. Una comunicación clara y transparente de las acciones en la página web no solo aportará reconocimiento a los compromisos sino que también permitirá la supervisión por las partes interesadas. Por tanto, una buena comunicación y un buen diálogo entre los miembros de la Plataforma es vital para garantizar un compromiso continuado y evitar un desajuste de las expectativas. También se deberían promover actividades conjuntas.

7.3. El CESE recomienda que se establezcan también objetivos e indicadores para apoyar las acciones de la Plataforma. Estos objetivos e indicadores deberían contribuir a aplicar y evaluar las medidas encaminadas a brindar oportunidades de empleabilidad, igualdad y capacitación de las mujeres, incluido el modo en que se coloca en pie de igualdad a hombres y mujeres, independientemente de las tecnologías utilizadas. Los indicadores de desarrollo como herramientas de evaluación, que refuerzan los efectos y la integración de los resultados en un informe de situación, ayudarán a influir en la planificación política y estratégica mediante una labor de cartografía de los avances.

7.4. Eurostat facilita datos estadísticos generales. La DG MOVE podría trabajar con Eurostat y los miembros de la Plataforma para mejorar la recopilación de datos desglosados por género a fin de lograr una visión más completa.

7.5. Los datos, objetivos e indicadores deberían contribuir a la reflexión sobre la igualdad de género así como sobre los estereotipos y la discriminación. Sin carácter normativo, el objetivo es animar a que las organizaciones trasladen las cuestiones de género a una comunicación transparente y comprensible para sus organizaciones y el público, permitiendo al mismo tiempo un análisis interno de sus propias políticas y prácticas.

7.6. Podrían desarrollarse indicadores de base en los ámbitos siguientes:

- objetivos específicos establecidos por la Plataforma para lograr objetivos alcanzables;
- el porcentaje de mujeres por tipo de puesto, incluidas las mujeres miembros de los consejos de administración, propietarias, en puestos de liderazgo, miembros de sindicatos, en puestos administrativos o en puestos técnicos, etc.;
- revisiones e informes periódicos sobre las medidas adoptadas para garantizar la paridad de género en los niveles de toma de decisiones;
- políticas eficaces encaminadas a la igualdad salarial y a la reducción progresiva de la brecha de los salarios y las pensiones entre hombres y mujeres;
- políticas o medidas adoptadas con el fin de eliminar todos los obstáculos a la igualdad de oportunidades y promover el trabajo de las mujeres (guarderías en las empresas, equilibrio entre vida laboral y vida privada o familiar, marco transparente, etc.);
- presupuesto asignado específicamente al apoyo de la igualdad de oportunidades;
- revisión periódica de la contratación —condiciones, incluidas las ofrecidas por las agencias de colocación o las instituciones educativas—, transparencia, accesibilidad, comunicación con perspectiva de género;
- desarrollo de indicadores sobre el alcance, la prevalencia y la incidencia de la violencia, el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo; y
- síntesis anual de los objetivos incluidos en el presupuesto con perspectiva de género.

8. Seguimiento y evaluación

8.1. El CESE propone que, para fomentar el trabajo en colaboración, los miembros podrían concebir compromisos y acciones que a continuación debatirían con otros miembros de la Plataforma antes de su aplicación. Al término de este proceso se elaboraría un informe de seguimiento que recoja las actividades, los calendarios, los datos obtenidos y las principales conclusiones, para que puedan ser analizados por la Plataforma. Estas revisiones deben presentarse de manera objetiva y sin sesgo, con pruebas y evaluaciones cualitativas, que reflejen la relevancia respecto de los objetivos de la Plataforma. A dicho fin se podría recurrirse a consultores externos, si los recursos lo permiten, como es el caso de la Plataforma de la DG SANTE (véase el *Informe de seguimiento anual 2016*).

8.2. El CESE sugiere que los compromisos estén bien concebidos desde un principio y que sean pertinentes para los objetivos establecidos. Los miembros deberían tener en cuenta compromisos SMART, que requieren una preparación en profundidad: calendarios, metas y objetivos, a fin de lograr informes eficaces, un seguimiento sencillo y la comunicación a su finalización.

8.3. Los compromisos requerirían una importante cantidad de trabajo y dedicación por parte de los miembros, rebasando sus tareas habituales. Esta inversión podría considerarse un valor añadido respecto de su trabajo interno, más allá de la responsabilidad social corporativa, y podría presentarse frente al exterior como su contribución a una mayor igualdad de género en el lugar de trabajo. Sus acciones deberían estar a disposición de otras partes interesadas para que puedan reproducirlas.

8.4. La revisión de las actividades de la Plataforma debería servir para establecer una mayor red de contactos y supone un impulso para colaborar y alcanzar los objetivos. Esto contribuye a aumentar el número de compromisos conjuntos, mediante:

- una mayor colaboración entre responsables políticos, el GAN y los miembros de la Plataforma y sus asociaciones, promoviendo sinergias para relaciones y acciones a largo plazo, que puedan desarrollarse y contribuir, si procede, a nuevas políticas;
- el desarrollo de cada vez más actividades de modo menos formal al margen de la estructura de la Plataforma, incluida la colaboración con aquellos que puedan no ajustarse a los criterios para ser miembros;
- la mejora de la visibilidad del sector y de sus esfuerzos por aumentar la igualdad en el mismo, con mejores condiciones para todos;
- la organización de actos externos para divulgar acciones y atraer a nuevos empleados, innovaciones o aportaciones al transporte; y
- el aprendizaje a partir de la mejora continua como colectivo y la aplicación de nuevas formas de trabajo y de promoción del sector.

Bruselas, 26 de abril de 2017.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Georges DASSIS
