

I

(Rezolūcijas, ieteikumi un atzinumi)

ATZINUMI

EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJA

EESK 525. PLENĀRSESĪJA 2017. GADA 26. UN 27. APRĪLĪ

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Sievietes un transporta nozare – Pārmaiņu platforma”

(izpētes atzinums pēc Komisijas pieprasījuma)

(2017/C 246/01)

Ziņotāja: **Madi SHARMA**

Apspriešanās	Eiropas Komisija, 13.10.2016.
Juridiskais pamats	Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pants
Atbildīgā specializētā nodaļa	Transporta, enerģētikas, infrastruktūras un informācijas sabiedrības specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē	11.4.2017.
Pieņemts plenārsesijā	26.4.2017.
Plenārsesija Nr.	525
Balsojuma rezultāts	148/0/2
(par/pret/atturas)	

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai (EESK) ir ievērojama pieredze transporta nozares politikas analīzē, un nesen tā apsvēra dzimumu dimensiju šajā nozarē, kur tradicionāli dominē vīrieši (sk. atzinumu TEN/573 “Sievietes un transporta nozare”⁽¹⁾). Tā kā EESK ir ES iestāde, kas pārstāv pilsonisko sabiedrību, tās kompetencē ir dialogs ar ieinteresētajām personām un apspriešanās par likumdošanas pasākumiem.

1.2. EESK atzīst, ka ieinteresēto personu platformas ir efektīvi pārmaiņu forumi, ja tās

— dod iespēju apmainīties ar paraugprakses piemēriem starp dažādām iestādēm, uzņēmumiem un apvienībām, kas saskaras ar līdzīgām problēmām,

— mudina ieinteresētās personas uzņemties atbildību un risināt problēmas,

— izvērtē problēmu pamatcēloņus,

⁽¹⁾ OV C 383, 17.11.2015., 1. lpp.

- ievēro SMART mērķus (konkrēts, izmērāms, sasniedzams, atbilstošs, savlaicīgs),
- izstrādā uz pierādījumiem balstītus pasākumus, lai tos izplatītu,
- izstrādā instrumentus un nodrošina resursus, ko var pieņemt citi,
- atveido Eiropas līmeņa platformas valsts vai pat reģionālā līmenī, lai risinātu līdzīgas problēmas dažādās dalībvalstīs,
- saņem informāciju par ierosmēm no citām nozarēm, kas saskaras ar līdzīgām problēmām.

1.3. EESK ierosina ES Pārmaiņu platformu (turpmāk – “platformu”), lai risinātu **dzimumu vienlīdzības jautājumus transporta nozarē**, par sākotnējo prioritāti nosakot **sieviešu nodarbinātības palielināšanu minētajā nozarē**. Šo sākotnējo mērķi vēlāk varētu papildināt ar pozīciju “sievietes kā lietotājas”. Transporta nozarē ietilpst gaisa, jūras, autoceļu un dzelzceļa pārvadājumi, iekšzemes kuģošana un loģistika. Dalībnieki varētu būt ES un valsts līmeņa politikas veidotāju pārstāvības struktūras, transporta nozares pārstāvji, to arodbiedrības, plašsaziņas līdzekļi, pasažieru organizācijas un NVO, kas vēlas veikt konkrētus pasākumus, lai risinātu dzimumu nevienlīdzības jautājumu transporta nozarē (šis saraksts nav izsmeļošs).

1.4. EESK vēlētos sekmēt dzimumu līdztiesības principam atbilstošas politikas īstenošanu, izvirzot skaidrus mērķus, proti, uzdevuma ietvarus un noteiktu darbības tvērumu, tostarp rādītājus, ko izstrādās dalībnieki platformas veidošanas gaitā. Tas nodrošinātu partnerības modeli un nozares ieinteresēto personu koordinētu rīcību ar mērķi transponēt jaunās ierosmes visā Eiropā.

1.5. EESK iesaka platformai saglabāt spēju vienmēr būt elastīgai un pielāgojamai visām nozares dimensijām, kā arī politikas līmenī. Tai būtu stingri jāpieprasa dalībnieku un darbības pārredzamība un pārskatatbildība. Būtiski līdzekļi platformas uzticamības un panākumu nodrošināšanai ir uzraudzība, novērtējums un gada pārskati.

1.6. Platformas darbība var būt sekmīga tikai tad, ja tās dalībnieki uzņemas pilnu atbildību, un tādēļ EESK ierosina izveidot tīmekļa vietni, kurā norādīti platformas dalībnieki, to veiktā darbība, iekļauta datubāze par darbību, ieteikumiem, uzraudzību un novērtēšanu, ko pārējie varēs izmantot par paraugu vai informācijas avotu.

2. Vispārīga informācija

2.1. Sieviešu nodarbinātības līmenis transporta nozarē ir īpaši zems. 2013. gadā ES transporta nozarē 78 % strādājošo bija vīrieši. Lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru transporta nozarē, padarot to lietotājdraudzīgāku un vienlaikus kompensējot darbaspēka trūkumu un problēmas (trešā daļa no visiem transporta nozares darbiniekiem ir vecumā virs 50 gadiem), ir svarīgi piesaistīt vairāk sievietes.

2.2. EESK 2015. gada 1. jūlijā pieņēma izpētes atzinumu par tematu “Sievietes un transporta nozare” un 2016. gada aprīlī piedalījās komisāru V. Bulc un V. Jourova organizētā turpinājuma pasākumā. Pēc tam MOVE ĢD ar dažādām ekspertu grupām apsprieda pašreizējās problēmas un ieteikumus. EESK pārstāve izvirzīja ideju izveidot “pārmaiņu platformu”, un Eiropas Komisija atzina to par labu līdzekli tādu konkrētu un redzamu pasākumu veicināšanai, kuri sekmē dzimumu līdztiesību transporta nozarē. Eiropas Komisijas priekšsēdētāja pirmais vietnieks Frans Timmermans savā 2016. gada 13. oktobra vēstulē norādīja, ka “šādu platformu varētu izveidot 2017. gada otrajā pusē EESK un Komisijas kopīgā pasākumā”.

3. Pārmaiņu platforma

3.1. Eiropas Komisijai ir daudz instrumentu un pasākumu, kas ietver apspriešanos ar ieinteresētajām personām. Pārmaiņu platformas varētu koncentrēt uz brīvprātīgiem, konkrētiem un izmērāmiem pasākumiem, kas vērsti uz tās izveides mērķu sasniegšanu. Šādas platformas paraugs ir SANTE ĢD platforma “Diēta, fiziskā aktivitāte un veselība”.

3.2. Tādēļ, lai labāk iesaistītu sievietes un stimulētu saimniecisku, sociālu un ilgtspējīgu izaugsmi, EESK vēlētos MOVE ĢD ierosināt izveidot ES līmeņa ieinteresēto personu platformu, kas spēj praksē īstenot saistības ar mērķi **palielināt sieviešu nodarbinātības iespējas un dzimumu līdztiesību transporta nozarē**; šādas platformas

- dalībnieki ievēro noteiktus kritērijus attiecībā uz iecelšanu amatā un rīcību,
- pasākumus nosaka saskaņā ar mērķiem un tvērumu, ko platformas dalībnieki noteikuši, uzsākot platformas darbību,
- saistības tiek uzraudzītas, izvērtētas un publiskotas, tādējādi izplatot informāciju un veicinot tās apmaiņu.

3.3. Veidojot šādu platformu, EESK iesaka MOVE ĢD sākotnēji apsvērt šādus posmus un aspektus (kuri izklāstīti turpmāk):

- I. I posms. Sagatavošanās – noteikt attiecīgās ieinteresētās personas, kas varētu iesaistīties platformas darbā, un sākt dialogu, lai apzinātu ieinteresētību, galvenos mērķus, uzdevuma ietvarus un darbības tvērumu;
- II. II posms. Izstrāde – kopā ar ieinteresētajām personām izstrādāt apstiprināšanai iesaistīšanās hartas, uzdevuma ietvaru, darbības tvēruma un mērķu projektus. Papildus noteikt termiņus, potenciālos līdzekļus, sekretariātu un IT atbalsta rīkus;
- III. III posms. Īstenošana – organizēt konstitutīvu pasākumu, kurā piedalās par platformu atbildīgais komisārs un kurā dalībnieki vienojas par definīcijām, uzdevumiem un darbības tvērumu un izvirza konkrētus ieteikumus par veicamajiem pasākumiem. Apspriet SMART mērķus, rādītājus, komunikāciju, ņemot vērā dzimumu līdztiesības aspektu, uzraudzību, novērtēšanu, publicēšanu un izplatīšanu;
- IV. IV posms. Ilgtspēja – definēt rādītājus, mērķus, pastāvīgos resursus, gada pārskatu un atgriezeniskās saites mehānismus. Apzināt veidus, lai nodrošinātu saistību īstenošanas nepārtrauktību un papildu partneru iesaistīšanu.

4. ES iestāžu loma

4.1. Līdztekus Komisijas priekšsēdētāja Junkera izaugsmes un nodarbinātības programmai viena no prezidentvalsts Maltas prioritātēm ir dzimumu līdztiesība. Tradicionālajā politikas veidošanā platforma varētu ieviest “ES pievienotās vērtības” mehānismu, kas īpaši vērsts uz vienu no ES problēmām, proti, **“piemērojot dzimumu līdztiesības principu, radīt iespējas Eiropas transporta nozarē”**. Šī mērķtiecīgā pieeja iesaista attiecīgās ieinteresētās personas, kuras citādi nav iespējams savienot ar ES Komisiju. Tādā veidā platforma varētu papildināt ES iestāžu darbu.

4.2. Ir ļoti svarīgi, ka platformas vadību uzņemas MOVE ĢD un par platformu atbildīgais komisārs atbalsta tās darbību, piemēram, personiski klātesot atklāšanā un platformas sanāksmēs vispār. Platformas dalībnieki, pildot saistības brīvprātīgi, tādējādi atzīs, ka tā ir privilēģija pildīt šādu funkciju. Tādēļ izšķiroša nozīme ir MOVE ĢD augstākā līmeņa amatpersonu pieejamībai un mijiedarbībai ar viņiem. Tāpat ir svarīgi, ka gadījumā, ja ES iestādes vēlas kļūt par platformas dalībniecēm, arī tām būs jāapņemas ierosināt mērķtiecīgus pasākumus.

4.3. ES iestādēm un dalībvalstu Transporta ministriju pārstāvjiem ir būtiska loma, lai izplatītu galvenās atziņas dalībvalstu līmenī. Tāpēc EESK vēlētos ieteikt izveidot augsta līmeņa grupu (ALG), kas sniedz pārskatu valdībām un to politikas veidotājiem, izstrādā mehānismu labākās prakses piemēru izplatīšanai, stiprina darbu partnerībā un uzlabo sadarbību starp politikas veidotājiem un platformu. Ja šādas ieinteresētās personas izvēlēties būt arī platformas dalībniecēm, tām arī būtu jāapņemas veikt konkrētus pasākumus.

4.4. EESK vēlētos, lai atbildību par platformas darbu uzņemas MOVE ĢD. MOVE ĢD piešķirtu finansējumu, sekretariātu un noteiktus resursus. Pārējās ES iestādes varētu nodrošināt ieinteresēto personu ieteikumus no saviem tīkliem, un tās varētu nodrošināt arī sanāksmju telpas, rakstiskās un mutiskās tulkošanas pakalpojumus. Alternatīva finansējuma iespējas varētu rast, izmantojot platformas dalībnieku līdzekļus.

4.5. Lielākās izmaksas būs saistītas ar centrālo saziņas rīku, tīmekļa vietni un datubāzi, ieskaitot tās uzturēšanu. Šādus tīmekļa resursus ir izstrādājušas vairākas ES struktūras, un domājams, ka MOVE ĢD varēs pielāgot jau esošo paraugu.

5. Dalība

5.1. Platformai nevajadzētu būt sarunu klubam; tas ir process, kas paredzēts, lai ieinteresētās personas tiktos un apspriestu problēmas un iespējas attiecībā uz sievietēm transporta nozarē, un pēc tam apņemas veikt pārbaudāmus pasākumus. Izpratne par to, kādam ieinteresēto personu veidam attiecīgie dalībnieki pieder, palīdzēs noteikt to potenciālo ieinteresētības un ietekmes līmeni. Visvairāk ieinteresēti būs tie, kurus tieši skar nozares pašreizējās problēmas.

5.2. Platformas dalībnieku vidū varētu būt šādas Eiropas un valstu līmeņa ieinteresētās personas: nozares pārstāvji, MVU apvienības, arodbiedrības (sociālie partneri), tostarp īpašas sieviešu pārstāvības organizācijas, publiskās pārvaldes iestādes, tostarp tādas, kam ir ietekme uz iepirkumu un piedāvājumu konkursiem, t. i., ERAB, NVO, tostarp jumta organizācijas, kuras aizstāv sieviešu tiesības un vienlīdzību, plašsaziņas līdzekļi, ideju laboratorijas, akadēmiskās aprindas un pētniecības institūti.

5.3. Turklāt varētu apsvērt iespēju atsevišķos gadījumos iekļaut arī šādus dalībniekus: 1) izstrādē iesaistītas personas, kas var nebūt platformas dalībnieces, 2) lēmumu pieņēmējus un ietekmētājus, tostarp ES iestādes un dalībvalstu pārstāvjus/publiskā sektora struktūras.

5.4. Dalībai platformā vajadzētu būt bez maksas un atkarīgai no kritēriju ievērošanas un darba uzdevumu izpildes. Sākotnēji nebūtu paredzēta nekāda kompensācija par dalībnieku veiktajiem pasākumiem vai izmaksām, kas saistītas ar dalību platformā.

5.5. Dalība būtu jāreglamentē, pamatojoties uz šādiem principiem:

- iekļaujoša līdzdalība,
- pārredzamība, atklātība un pārskatatbildība,
- atšķirīgu viedokļu pieņemšana un samērīguma ievērošana,
- SMART mērķu izmantošana, lai nodrošinātu saskaņotību.

6. Platformas mērķa un darbības tvēruma noteikšana

6.1. Šīs platformas vispārējais mērķis varētu būt palielināt sieviešu līdzdalību un uzlabot dzimumu līdztiesību transporta nozarē, paplašinot sieviešu, sieviešu īpašumā esošu uzņēmumu un vadošos amatos esošu sieviešu iespējas, un uzlabojot darba apstākļus visiem nozarē nodarbinātajiem un palielinot to galīgo ietekmi uz nodarbinātību, iekļautību, inovāciju, ilgtspēju un izaugsmi. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš dzimumu līdztiesībai, tādējādi veicinot nodarbinātību un novēršot trūkumus šajā nozarē. Šo mērķi iespējams sasniegt, cita starpā uzlabojot darbvietu kvalitāti un darba apstākļus visiem nozarē strādājošajiem, risinot problēmas saistībā ar aizskarošu izturēšanos un ar dzimumu saistītu vardarbību, uzlabojot darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu, palielinot sieviešu skaitu ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos un uzlabojot nozares tēlu nolūkā piesaistīt vairāk sieviešu dzimuma darba ņēmēju, uzņēmēju, akadēmisko aprindu pārstāvju un novatoru. Platformas darbības tvērumu vēlāk varētu paplašināt, lai iekļautu attiecīgos saistītos jautājumus, piemēram, lietotāju pieredzes uzlabošanu un pievēršanos pasākumiem, kas paredzēti sievietēm kā lietotājām.

6.2. Kā galveno instrumentu iepriekš minēto mērķu sasniegšanai EESK vēlētos ieteikt uz dzimumu līdztiesības principiem balstītas politikas īstenošanu un budžeta plānošanu. Šo jauno koncepciju bieži pārprot; tā nenozīmē kopējo izdevumu pieaugumu, bet gan jaunu prioritāšu noteikšanu un izdevumu pārorientēšanu programmās, nodaļās un dienestos. Dzimumu līdztiesības principa ievērošana budžeta plānošanā palielina skaidrību un rada mehānismus, kas ļauj īstenot visaptverošu un transversālu pieeju dzimumu līdztiesības sekmēšanai.

6.3. EESK iesaka, ka darbības tvērumam un prioritātēm vajadzēt būt saskaņā ar ES politiku un tiesību aktiem, vienlaikus respektējot sociālo partneru dialogu. Platformā būtu jāapvieno lejupēja un augšupēja pieeja, lai atbalstītu privāto sektoru un valsts politiku, izvairoties no vajadzības mainīt tiesību aktus. Platforma visiem būtu jāuztver kā konstruktīvs un nepieciešams ieguldījums.

6.4. EESK norāda, ka priekšrocības ieinteresēto personu līdzdalībai ir šādas:

- sniegt ieinteresētajām personām iespējas dalīties viedokļos, vajadzībās un zināšanās,
- rast kopējus starpposma mērķus, lai sasniegtu kopējos vispārējos mērķus,
- iesaistot dalībniekus pasākumu izveides, izstrādes, noteikšanas un īstenošanas procesos, dot viņiem iespēju ietekmēt rezultātus,
- uzlabot sapratni starp ieinteresēto personu grupām, tādējādi samazinot potenciālos konfliktus vai viedokļu atšķirības un veicinot efektīvu sadarbību,
- stiprināt ieinteresēto personu apņemšanos un atbildības un līdzdalības sajūtu,
- nodrošināt plānu un ar tiem saistīto lēmumu ilgtspēju,
- nodrošināt autonomiju un elastību lēmumu pieņemšanā un īstenošanā.

6.5. EESK uzskata, ka platformas darbības tvērumā varētu iekļaut šādus galvenos pasākumus:

- apkopot datus un noteikt galvenos rādītājus šķēršļu un stereotipu apzināšanai un novēršanai,
- nodrošināt, lai sievietes būtu pamanāmas un aktīvas ne tikai administratīvo pienākumu izpildē, bet arī politikā, lēmumu pieņemšanā un plānošanā,
- abus dzimumus proaktīvi iesaistīt darba vides uzlabošanā, tostarp attiecībā uz jautājumu par aprikojumu, vienādu atalgojumu par vienādu darbu, apmācību, darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu utt.,
- veikt darbvieta kvalitātes uzlabošanas un to skaita palielināšanas pasākumus, jo īpaši pārskatot darbā pieņemšanas kārtību, lai rosinātu sieviešu interesi par darba iespējām,
- pārskatīt juridiskos šķēršļus, kas liedz sievietēm piekļūt visu veidu darbiem,
- augstskolas un karjeras atbalsta centrus ciešāk iesaistīt nozares plašā darbības spektra popularizēšanā, tostarp attiecībā uz tehnoloģiju, pētniecību un izstrādi un inženieriju, ņemot vērā arī vismazāk kvalificētās personas, lai pilnveidotu viņu apmācības iespējas,
- proaktīvi veicināt sieviešu lomu uzņēmējdarbībā,
- dot iespēju sievietēm un nozarei īstenot iekļaujošāku pieeju,
- likt uzsvāru uz sieviešu izglītību un profesionālo apmācību visas dzīves laikā,
- novērst vardarbību, aizskaršanu un diskrimināciju darba vietā.

6.6. Platformai paplašinoties, tā var tiekties galveno uzmanību veltīt svarīgākajām jomām, iespējams, neiesaistot visus dalībniekus. Tas var būt transporta nozares daudzveidības dēļ. Tādēļ varētu izveidot apakškomitejas, kasi pievērstu uzmanību galvenajām interešu jomām.

7. Pamatnostādnes prioritāšu noteikšanai un tām atbilstošu pasākumu nodrošināšanai

7.1. EESK atzīst, ka platformas prioritāšu galīgo noteikšanu var veikt tikai paši platformas dalībnieki. Ieinteresētajām personām katrai var būt savas intereses, un ikvienam būtu jāpatur prātā, ka kopējo problēmu risināšanas nolūkā ir jāsadarbojas. Apņemšanās veikt pasākumus, lai atbalstītu un virzītu pārmaiņas, ir pienākums, kas mudinās ieinteresētās personas uzņemties atbildību par savām organizācijām un platformu.

7.2. EESK ierosina, ka saistībām vajadzētu būt vērienīgām un vērstām uz pašreizējās situācijas mainīšanu, un šim nolūkam dalībniekiem būs jāiegulda pašiem savi resursi. Skaidras informācijas sniegšana par pasākumiem un to pārredzamība tīmekļa vietnē nodrošinās ne tikai saistību atzīšanu, bet arī ieinteresēto personu veiktu pārbaudi. Lai nodrošinātu nepārtrauktu sadarbību un izvairītos no vēlmju neatbilstības, ir svarīgi nodrošināt arī labu komunikāciju un dialogu starp platformas dalībniekiem. Būtu jāatbalsta arī kopīgi pasākumi.

7.3. EESK iesaka, ka nolūkā atbalstīt platformas veiktos pasākumus papildus varētu noteikt konkrētus mērķus un rādītājus. Šiem mērķiem un rādītājiem būtu jāpalīdz īstenot un izvērtēt pasākumus, kas vērsti uz sieviešu nodarbinātības iespējām, dzimumu līdztiesību un iespēju nodrošināšanu sievietēm, tostarp, kā nodrošināt vīriešu un sieviešu līdztiesību neatkarīgi no izmantotajām tehnoloģijām. Attīstības rādītāji, ko izmanto kā novērtēšanas instrumentus un kas pastiprina rezultātu ietekmi un iekļaušanu progresa ziņojumā, palīdz ietekmēt politisko un stratēģisko plānošanu, atspoguļojot progresu.

7.4. Vispārēji statistikas dati ir pieejami *Eurostat*. Nolūkā gūt pilnīgāku priekšstatu *MOVE* ĢD varētu sadarboties ar *Eurostat* un platformas dalībniekiem, lai uzlabotu datu apkopošanu atsevišķi par katru dzimumu.

7.5. Datiem, konkrētajiem mērķiem un rādītājiem būtu jāveicina pārdomas par dzimumu līdztiesību, kā arī par stereotipiem un diskrimināciju. Rādītājiem nav normatīva spēka, un mērķis ir mudināt organizācijas pārredzamā un saprotamā veidā sniegt informāciju gan pašām sev, gan sabiedrībai kopumā par dzimumu jautājumiem, dodot iespēju veikt savas politikas un prakses iekšējo analīzi.

7.6. Bāzes rādītājus varētu izstrādāt šādās jomās:

- lai sasniegtu reālus mērķus, platformas dalībnieki var izvirzīt konkrētus uzdevumus,
- sieviešu īpatsvars pa ieņemamo amatu veidiem, tostarp valdēs, īpašnieces, locekles arodbiedrībās, administrācijā, tehniskos amatos u. c.,
- periodiskas pārbaudes un ziņojumi par pasākumiem, kas veikti, lai nodrošinātu dzimumu līdzsvaru lēmumu pieņemšanas līmenī,
- efektīva politika, kas vērsta uz vienādu darba samaksu un sieviešu un vīriešu algu un pensiju atšķirības pakāpenisku samazināšanu,
- politika/pasākumi, kas noteikti ar mērķi likvidēt visus šķēršļus vienlīdzīgām iespējām un veicināt sieviešu nodarbinātību (bērnu aprūpes pakalpojumi, darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošana, pārredzama sistēma u. c.),
- vienlīdzīgu iespēju atbalstam īpaši piešķirtais finansējums,
- darbā pieņemšanas nosacījumu, tostarp darbā iekārtošanas aģentūru vai izglītības iestāžu noteikto, regulāra pārbaude attiecībā uz pārredzamību, pieejamību, saziņu, ņemot vērā dzimumu līdztiesības aspektu,
- vardarbības, aizskaršanas un diskriminācijas darba vietā apmēra, izplatības un sastopamības rādītāju izstrāde,
- ikgadējs pārskats par konkrētajiem mērķiem, kas integrēti uz dzimumu līdztiesības principu balstītā budžetā.

8. Uzraudzība un novērtēšana

8.1. EESK ierosina, ka nolūkā pastiprināt darbu partnerībā platformas dalībnieki varētu izstrādāt saistības un pasākumus, ko līdz to īstenošanai apspriež ar pārējiem platformas dalībniekiem. Kad attiecīgais pasākums ir beidzies, tiktu izstrādāts uzraudzības ziņojums, kurā norādītas veiktās darbības, termiņi, iegūtie dati un galvenie secinājumi, lai tos varētu analizēt un novērtēt pārējie platformas dalībnieki. Šie pārskati būtu jāsniedz objektīvā veidā kopā ar pierādījumiem un kvalitatīviem novērtējumiem, atspoguļojot to atbilstību platformas mērķiem. Ja ir pieejami pietiekami līdzekļi, šim nolūkam varētu izmantot ārējos konsultantus tāpat kā *SANTE* ĢD platformas novērtēšanā (sk. "2016. gada uzraudzības ziņojumu").

8.2. EESK ierosina, lai saistības būtu labi izstrādātas jau no paša sākuma un būtu atbilstošas noteiktajiem mērķiem. Dalībniekiem būtu jāapsver SMART saistības, kurām vajadzīga padziļināta sagatavošanās (termiņi, mērķi un uzdevumi), lai nodrošinātu efektīvu ziņošanu, vieglu uzraudzību un paziņošanu par izpildi.

8.3. Saistības prasīs darbu un apņēmību no dalībnieku puses papildus to parastajiem pienākumiem. Šim ieguldījumam vajadzētu sniegt pievienoto vērtību dalībnieku iekšējam darbam papildus korporatīvajai sociālajai atbildībai, un to var atklāti publiskot kā apņemšanos atbalstīt dzimumu līdzsvara uzlabošanu darba vietā. Dalībnieku veiktajiem pasākumiem vajadzētu būt pieejamiem, lai citi var tos atkārtot.

8.4. Platformas darbības pārskatīšanai būtu aizvien jāpaplašina tās dalībnieku tīkls un jārada lielāks stimuls strādāt kopā, lai sasniegtu izvirzītos mērķus. Tādējādi tas palīdz palielināt kopīgo saistību skaitu,

- pastiprinot sadarbību starp politikas veidotājiem, augsta līmeņa grupu, platformas dalībniekiem un to apvienībām, veicinot sinerģiju ilgtermiņa attiecībām un darbībām un vajadzības gadījumā izstrādājot un veicinot jaunu politiku,
- palielinot to pasākumu skaitu, ko var sagatavot mazāk formālā veidā ārpus platformas struktūras, tostarp iesaistot tos, kuri var neatbilst dalības kritērijiem,
- uzlabojot nozares un tādu tās īstenoto pasākumu pamanāmību, kas vērsti uz lielākas vienlīdzības nodrošināšanu nozarē, uzlabojot apstākļus visiem,
- organizējot ārējos pasākumus, lai iepazīstinātu ar paveikto un piesaistītu jaunus darbiniekus, inovācijas vai ieguldījumus transporta nozarē,
- mācoties no pieredzes, pastāvīgi pilnveidojoties kā kolektīvam, un ieviešot jaunus darbības un nozares popularizēšanas veidus.

Briselē, 2017. gada 26. aprīlī

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Georges DASSIS*
