

I

(Resoluções, recomendações e pareceres)

PARECERES

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU

525.^A REUNIÃO PLENÁRIA DE 26 E 27 DE ABRIL DE 2017

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «As mulheres e os transportes — Plataforma para a mudança»

(parecer exploratório a pedido da Comissão Europeia)

(2017/C 246/01)

Relatora: **Madi SHARMA**

Consulta	Comissão Europeia, 13.10.2016
Base jurídica	Artigo 304.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
Competência	Secção Especializada de Transportes, Energia, Infraestruturas e Sociedade da Informação
Adoção em secção	11.4.2017
Adoção em plenária	26.4.2017
Reunião plenária n.º	525
Resultado da votação	148/0/2
(votos a favor/votos contra/abstenções)	

1. Conclusões e recomendações

1.1. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) tem uma experiência considerável de trabalho no domínio das políticas do setor dos transportes e, recentemente, analisou a dimensão do género neste setor tradicionalmente dominado pelos homens (ver parecer TEN/573 «As mulheres e os transportes») ⁽¹⁾. Enquanto instituição da UE que representa a sociedade civil, possui conhecimentos especializados no âmbito da consulta e do diálogo com as partes interessadas relativamente a medidas legislativas.

1.2. O CESE reconhece que as plataformas de partes interessadas constituem fóruns eficazes de mudança se:

- permitirem o intercâmbio de boas práticas entre as diferentes instituições, empresas e associações que enfrentam desafios semelhantes;
- encorajarem as partes interessadas a assumir a responsabilidade e a enfrentar os desafios;
- tiverem em conta as causas profundas dos desafios;

⁽¹⁾ JO C 383 de 17.11.2015, p. 1

- perseguirem objetivos SMART (específicos, mensuráveis, alcançáveis, pertinentes, calendarizados);
- realizarem atividades baseadas em elementos concretos para divulgação;
- desenvolverem instrumentos e recursos que possam ser utilizados por outros intervenientes;
- replicarem as plataformas europeias a nível nacional e até regional, a fim de encontrarem respostas para desafios semelhantes em todos os Estados-Membros;
- receberem informações sobre as iniciativas de outros setores que enfrentam problemas semelhantes.

1.3. O CESE propõe a criação de uma plataforma da UE para a mudança (a seguir designada «plataforma»), a fim de abordar a **igualdade de género no setor dos transportes**, conferindo prioridade, inicialmente, ao aumento da **empregabilidade das mulheres no setor**. Este objetivo inicial poderia ser complementado posteriormente, incluindo as «mulheres enquanto utentes». O setor dos transportes inclui o transporte aéreo, marítimo, rodoviário, ferroviário, a navegação interior e a logística. A plataforma poderia incluir, entre outros, organismos representativos, a nível da UE e nacional, de decisores políticos, da indústria dos transportes, os respetivos sindicatos, meios de comunicação social, organizações de passageiros e ONG que pretendam empenhar-se em ações concretas para combater a desigualdade de género no setor dos transportes.

1.4. O CESE pretende promover a aplicação de políticas que tenham em conta a dimensão do género através do estabelecimento de objetivos claros: mandato e âmbito de intervenção preciso, incluindo indicadores, elaborados pelos membros na fase da constituição da plataforma. Tal constituiria um modelo de trabalho em parceria e de ação coordenada das partes interessadas do setor para transpor novas iniciativas em toda a Europa.

1.5. O CESE recomenda que a plataforma mantenha a capacidade de ser flexível e adaptável a todas as dimensões do setor, bem como ao nível das políticas. Deve insistir na transparência e na responsabilização, tanto no que diz respeito aos seus membros como ao seu funcionamento. O acompanhamento, a avaliação e as análises anuais são instrumentos essenciais para a sua credibilidade e êxito.

1.6. A plataforma só poderá ter êxito se os membros se apropriarem dela em pleno, pelo que o CESE propõe a criação de um sítio *web* com a lista dos membros e das suas atividades e uma base de dados das ações, recomendações, atividades de acompanhamento e avaliações, para que outros possam reproduzir ou extrair informações.

2. Contexto

2.1. O emprego das mulheres no setor dos transportes é particularmente baixo. Em 2013, 78 % dos trabalhadores no setor dos transportes da UE eram homens. É essencial atrair um maior número de mulheres a fim de alcançar um maior equilíbrio entre os géneros no setor, tornando-o mais acessível e, simultaneamente, compensando a escassez de mão de obra e os desafios que esta coloca (um terço de todos os trabalhadores dos transportes tem mais de 50 anos).

2.2. Em 1 de julho de 2015, o CESE adotou um parecer exploratório sobre «As mulheres e os transportes» e, em abril de 2016, participou num evento de seguimento organizado pelas comissárias Violeta Bulc e Věra Jourová. Posteriormente, a DG Mobilidade e Transportes (DG MOVE) realizou várias consultas ao grupo de peritos, em que foram debatidos desafios atuais e recomendações. Um representante do CESE propôs a criação de uma «plataforma para a mudança», ideia que foi apoiada pela Comissão Europeia como uma boa forma de promover ações concretas e visíveis em prol da igualdade de género no setor dos transportes. Na sua carta de 13 de outubro de 2016, Frans Timmermans, vice-presidente da Comissão Europeia, afirmou que uma tal plataforma poderia ser lançada durante o segundo semestre de 2017, por ocasião de um evento coorganizado pelo CESE e pela Comissão.

3. Plataforma para a mudança

3.1. A Comissão Europeia tem muitas atividades e instrumentos de consulta das partes interessadas. Uma plataforma para a mudança poderia basear-se em ações voluntárias, concretas e mensuráveis, que impulsionem os objetivos na base da sua criação. Um exemplo deste tipo de plataforma de referência é a plataforma em matéria de alimentação, exercício físico e saúde, da DG Saúde e Segurança dos Alimentos.

3.2. Por conseguinte, o CESE propõe à DG MOVE a criação de uma plataforma de partes interessadas a nível da UE capaz de pôr em prática compromissos, baseados em ações, em prol do **aumento das oportunidades de trabalho para as mulheres e da igualdade de género no setor dos transportes**, a fim de melhorar a integração das mulheres e gerar um maior crescimento económico, social e sustentável. No âmbito deste plataforma:

- os seus membros devem respeitar critérios definidos relativamente à sua nomeação e à sua conduta;
- as ações são definidas de acordo com os objetivos e o âmbito de intervenção estabelecido pelos seus membros quando da sua criação;
- os compromissos são acompanhados, avaliados e tornados públicos, o que permitirá divulgar o intercâmbio de informações.

3.3. Tendo em vista a criação de uma plataforma deste tipo, o CESE propõe que a DG MOVE considere, inicialmente, os seguintes elementos e fases (apresentados em pormenor abaixo):

- I. Fase I — Preparação — Identificar as partes relevantes interessadas em participar na plataforma e iniciar o diálogo, a fim de determinar os interesses, objetivos, mandato e âmbito de intervenção.
- II. Fase II — Desenvolvimento — Elaborar, com as partes interessadas, projetos de carta de missão, mandato, âmbito de intervenção e objetivos, tendo em vista a sua aprovação. Estabelecer igualmente calendários, potenciais fontes de financiamento, um secretariado e ferramentas informáticas de apoio.
- III. Fase III — Aplicação — Organizar um evento inaugural com a participação do comissário responsável pela plataforma; nessa ocasião, os membros devem chegar a acordo sobre as definições, o mandato e o âmbito de intervenção, e formular recomendações concretas sobre as ações a realizar. Debater objetivos SMART, indicadores, comunicação sensível à dimensão de género, acompanhamento, avaliação, publicação e divulgação.
- IV. Fase IV — Sustentabilidade — Definir indicadores, metas, recursos disponíveis, a análise anual e mecanismos de retorno de informação. Identificar formas de dar continuidade aos compromissos e de mobilizar novos parceiros.

4. Papel das instituições da UE

4.1. A Presidência maltesa estabeleceu a igualdade de género como uma das suas prioridades, paralelamente ao impulso dado pelo presidente Jean-Claude Juncker em prol do crescimento e do emprego. A plataforma poderia oferecer à elaboração de políticas tradicional um mecanismo de «valor acrescentado da UE», dirigido especificamente a um dos desafios que se colocam à União: «**Criar oportunidades através da igualdade de género no setor europeu dos transportes**». Esta abordagem assestada permite mobilizar partes interessadas pertinentes que, de outra forma, poderiam não ter qualquer interação com a Comissão Europeia. A plataforma poderia, por conseguinte, complementar o trabalho das instituições da UE.

4.2. É fundamental que a DG MOVE assuma a liderança e que o comissário responsável pela plataforma apoie o seu funcionamento, por exemplo assistindo pessoalmente à sua inauguração e, em geral, às reuniões da plataforma. Desta forma, embora cumpram os compromissos a título voluntário, os membros da plataforma reconhecerão que é um privilégio ser convidado a desempenhar esta função. Por conseguinte, a disponibilidade e a interação com a equipa de funcionários superiores da DG MOVE é fundamental. Da mesma forma, é importante que as instituições da UE assumam igualmente o compromisso de propor ações específicas, caso pretendam ser membros da plataforma.

4.3. As instituições da UE e os representantes dos ministérios dos Transportes dos Estados-Membros desempenham um papel fundamental na divulgação das principais conclusões a nível nacional. Por conseguinte, o CESE recomenda a criação de um grupo de alto nível que ofereça aos governos e respetivos decisores políticos uma visão geral, criando um mecanismo que permita divulgar as boas práticas, reforçar o trabalho em parceria e melhorar a comunicação entre os decisores políticos e a plataforma. Caso estas partes interessadas decidam tornar-se membros da plataforma, devem comprometer-se igualmente a realizar ações concretas.

4.4. O CESE considera que a DG MOVE deve ser responsável pelo funcionamento da plataforma. Esta direção-geral seria responsável pela afetação de orçamentos, pelo secretariado e por alguns recursos. Outras instituições da UE poderiam comunicar às partes interessadas recomendações das suas redes, bem como disponibilizar salas de reunião, serviços de tradução e interpretação. Os recursos dos membros da plataforma podem constituir opções de financiamento alternativas.

4.5. O instrumento de comunicação central — o *sítio web* e a base de dados, incluindo a sua manutenção — representará uma despesa significativa. Vários órgãos da UE criaram este tipo de recursos em linha, e considera-se que a DG MOVE poderia adaptar um modelo já existente.

5. Composição

5.1. A plataforma não deveria ser um mero fórum de discussão mas um processo concebido para reunir as partes interessadas e debater os desafios e oportunidades com que se deparam as mulheres no setor dos transportes, a fim de em seguida assumir compromissos relativamente a ações passíveis de verificação. Compreender as características das partes interessadas representadas pelos membros ajudará a identificar o seu potencial interesse na matéria e a influência que exercem. Os grandes interessados serão as partes diretamente afetadas pelos atuais desafios do setor.

5.2. A composição da plataforma pode incluir as seguintes partes interessadas a nível europeu e nacional: empresas do setor, associações de PME, sindicatos (parceiros sociais), incluindo organizações especializadas representativas das mulheres, administrações públicas, nomeadamente as suscetíveis de influenciar aquisições e contratos públicos, como o BERD, ONG que incluam organizações de cúpula de defesa dos direitos das mulheres e da igualdade, meios de comunicação social, grupos de reflexão, bem como universidades e institutos de investigação.

5.3. Poderá ponderar-se também a possibilidade de incluir ocasionalmente: 1) pessoas envolvidas na definição dos compromissos, sem que sejam necessariamente designadas membros da plataforma; 2) responsáveis políticos e personalidades, incluindo instituições da UE e representantes/autoridades públicas dos Estados-Membros.

5.4. A participação na plataforma deve ser gratuita e condicionada ao respeito de critérios e de um mandato. Numa fase inicial, não estariam previstos reembolsos pelas atividades realizadas pelos membros, nem pelos custos decorrentes da participação na plataforma.

5.5. A composição da plataforma deve basear-se nos seguintes aspetos:

- participação inclusiva;
- transparência, abertura e responsabilização;
- aceitação das diferenças e respeito da proporcionalidade;
- recurso aos objetivos SMART para assegurar a coerência.

6. Definição do objetivo e do âmbito de intervenção da plataforma

6.1. O objetivo geral desta plataforma poderia ser aumentar a participação das mulheres e promover a igualdade de género no setor dos transportes, aumentando as oportunidades para as mulheres, para as empresas detidas por mulheres e para as mulheres que exercem funções de gestão, e melhorando as condições de trabalho para todos no setor, o que, em última instância, terá um impacto sobre o emprego, a inclusão, a inovação, a sustentabilidade e o crescimento. Importa colocar a tónica na igualdade de género, promovendo assim o emprego e eliminando as lacunas existentes no setor. Este objetivo pode ser alcançado, nomeadamente, através da melhoria da qualidade do emprego e das condições de trabalho para todos, da luta contra o assédio e a violência baseada no género, da melhoria da conciliação do trabalho e da vida privada e familiar, do aumento da presença feminina em cargos de decisão, e da melhoria da imagem do setor, de forma a atrair mais trabalhadoras, empresárias, e mulheres do mundo académico e da esfera da inovação. Posteriormente, o âmbito de intervenção da plataforma poderá ser alargado de forma a abranger questões conexas, como a melhoria da experiência do utente, e centrar-se em ações que visem as mulheres como utentes.

6.2. O CESE recomenda a aplicação de políticas sensíveis à dimensão de género e da orçamentação sensível ao género, enquanto instrumento fundamental para a concretização dos objetivos acima referidos. Este novo conceito é muitas vezes mal compreendido: não representa um aumento das despesas globais, mas sim a definição de novas prioridades e a reorientação das despesas dentro dos programas, departamentos e serviços. A orçamentação sensível ao género contribui para uma maior clareza e cria mecanismos que tornam possível uma abordagem global e transversal para promover uma maior igualdade de género.

6.3. O CESE recomenda que o âmbito de intervenção e as prioridades a ter em conta estejam em consonância com as políticas e a legislação da UE, respeitando, ao mesmo tempo, o diálogo com os parceiros sociais. A plataforma deve combinar abordagens descendentes e ascendentes para apoiar tanto as políticas do setor privado como do setor público, evitando a necessidade de alterar a legislação. Deve ser considerada por todos um investimento positivo e necessário.

6.4. O CESE salienta que os benefícios da participação das partes interessadas são os seguintes:

- fornecer às partes interessadas oportunidades para partilharem os seus pontos de vista, necessidades e conhecimentos;
- definir objetivos comuns para alcançar metas comuns;
- permitir que os participantes influenciem os resultados, associando-os aos processos de elaboração, desenvolvimento, identificação e execução de ações;
- melhorar a compreensão entre os grupos de partes interessadas, reduzindo assim eventuais conflitos ou divergências de pontos de vista, e promovendo uma cooperação eficaz;
- reforçar o empenho das partes interessadas e um sentimento de responsabilidade e apropriação;
- assegurar a sustentabilidade dos projetos e das decisões conexas;
- conferir autonomia e flexibilidade ao processo decisório e à execução.

6.5. O CESE considera que a plataforma poderia identificar ações-chave para:

- recolher dados e definir indicadores-chave para identificar e eliminar obstáculos e estereótipos;
- assegurar que as mulheres participam de forma ativa e visível na elaboração de políticas, no processo decisório e no planeamento — para lá e acima das funções administrativas;
- encorajar de forma proativa uma maior participação de ambos os sexos na criação de um melhor ambiente de trabalho: instalações, igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, formação, conciliação do trabalho e da vida privada e familiar, etc.;
- levar a cabo ações com vista a atrair as mulheres para as oportunidades de emprego, mediante medidas destinadas a melhorar a qualidade e a quantidade dos empregos, nomeadamente revendo os processos de recrutamento;
- analisar os obstáculos jurídicos que possam impedir as mulheres de aceder a todos os tipos de emprego;
- associar mais estreitamente as universidades e os serviços de orientação profissional para promover todo o setor, incluindo no domínio da tecnologia, I&D e engenharia; ter igualmente em conta as pessoas menos qualificadas, a fim de alargar as suas possibilidades de formação;
- promover de forma proativa o papel das mulheres nas empresas;
- capacitar as mulheres e favorecer a inclusividade no setor;
- promover a importância do ensino e formação profissionais das mulheres ao longo da vida;
- prevenir a violência, o assédio e a discriminação no local de trabalho.

6.6. À medida que a plataforma for crescendo, poderá centrar-se em áreas fundamentais que poderão não envolver todos os membros, devido à diversidade existente no setor dos transportes. Por conseguinte, podem ser criadas subcomissões dedicadas a áreas de interesse fundamentais.

7. Orientações para definir prioridades e garantir que as ações se ajustam às prioridades identificadas

7.1. O CESE reconhece que só os membros da plataforma podem definir as suas prioridades. As partes interessadas poderão aderir à plataforma em defesa de interesses próprios, pelo que a grande prioridade deverá consistir em assegurar o empenho coletivo, a fim de fazer face aos desafios comuns. O compromisso em prol da mudança é uma responsabilidade que encorajará as partes interessadas a se apropriarem das questões em causa nas suas organizações e na plataforma.

7.2. O CESE propõe que os compromissos sejam ambiciosos e desafiem o *statu quo*, o que exige um investimento dos recursos próprios dos membros. Uma comunicação clara e transparente das ações na página *web* não só trará reconhecimento aos compromissos, mas permitirá igualmente um controlo pelas partes interessadas. Por conseguinte, uma boa comunicação e diálogo entre os membros da plataforma reveste-se de importância fundamental para assegurar um empenho constante e evitar a divergência de expectativas. Importa igualmente fomentar atividades conjuntas.

7.3. O CESE recomenda que se definam, a título adicional, objetivos e indicadores para apoiar as ações da plataforma. Estes objetivos e indicadores devem contribuir para a aplicação e a avaliação das medidas adotadas em prol das oportunidades de emprego, da igualdade de género e da capacitação das mulheres, incluindo em que medida homens e mulheres se encontram em pé de igualdade, independentemente das tecnologias utilizadas. Os indicadores de desenvolvimento, como instrumentos de avaliação, que reforçam o impacto e a integração dos resultados num relatório de situação, ajudam a influenciar o planeamento das políticas e estratégias através da identificação dos progressos.

7.4. Estão disponíveis dados estatísticos gerais junto do Eurostat. A DG MOVE poderia trabalhar com o Eurostat e os membros da plataforma, a fim de melhorar a recolha de dados repartidos por sexo para fornecer um quadro mais completo.

7.5. Os dados, metas e indicadores devem contribuir para uma reflexão sobre a igualdade de género e os estereótipos e a discriminação. Sem qualquer natureza normativa, o objetivo é encorajar as organizações a traduzir as questões relativas ao género numa comunicação transparente e compreensível para elas e para os cidadãos, permitindo-lhes simultaneamente realizar uma análise interna das suas próprias políticas e práticas.

7.6. Poderiam ser desenvolvidos indicadores de referência nas seguintes áreas:

- estabelecimento, pela plataforma, de objetivos específicos para concretizar metas alcançáveis;
- percentagem de mulheres por tipo de funções, incluindo membros de conselhos de administração, proprietárias, gestoras, membros de sindicatos, da administração, funções técnicas, etc.;
- análise periódica e elaboração de relatórios sobre as medidas adotadas para assegurar um equilíbrio entre os géneros ao nível do processo decisório;
- políticas eficazes que visem a igualdade de remuneração e a redução gradual da disparidade salarial e de pensões entre homens e mulheres;
- políticas/medidas adotadas para eliminar todos os obstáculos à igualdade de oportunidades e promover o trabalho das mulheres (assistência à infância, conciliação do trabalho e da vida privada e familiar, enquadramento transparente, etc.);
- afetação de um orçamento específico ao apoio de políticas em matéria de igualdade de oportunidades;
- análise periódica das condições de recrutamento, incluindo as previstas pelas agências de recrutamento ou estabelecimentos de ensino, em matéria de transparência, acessibilidade e comunicação sensível à dimensão de género;
- desenvolvimento de indicadores relativos à possibilidade, prevalência e incidência da violência, do assédio e da discriminação no local de trabalho;
- panorâmica anual dos objetivos previstos no orçamento sensível ao género.

8. Acompanhamento e avaliação

8.1. O CESE propõe que, para reforçar o trabalho em parceria, os membros definam compromissos e ações a debater com outros membros da plataforma antes da sua aplicação. Após a conclusão da ação, seria elaborado um relatório de acompanhamento enumerando as atividades, os calendários, os dados obtidos e as principais conclusões, permitindo a sua análise e avaliação pela plataforma. Estas análises deveriam ser apresentadas de forma objetiva e imparcial, com elementos factuais e avaliações qualitativas, refletindo a relevância para os objetivos da plataforma. Para o efeito, poder-se-ia recorrer a consultores externos, os recursos assim o permitindo, tal como sucede na avaliação da plataforma da DG Saúde e Segurança dos Alimentos (ver «Relatório anual de acompanhamento de 2016»).

8.2. O CESE propõe que os compromissos sejam bem concebidos desde o início e pertinentes para os objetivos estabelecidos. Os membros devem considerar a adoção de compromissos SMART, que têm uma preparação aprofundada: calendários, objetivos e metas para uma prestação de informações eficaz, um acompanhamento fácil e a comunicação sobre os resultados.

8.3. Os compromissos exigem trabalho e dedicação por parte dos membros, ultrapassando largamente as suas funções habituais. Este investimento deve oferecer um valor acrescentado às suas atividades internas, para lá da responsabilidade social das empresas, importando apresentá-lo ao mundo exterior como prova da sua intenção de apoiar um melhor equilíbrio entre os géneros no local de trabalho. Cumpre divulgar as suas ações para que outros as possam replicar.

8.4. A análise das atividades da plataforma deve reforçar a criação de ligações em rede entre os membros e uma dinâmica de colaboração para promover os objetivos. Tal contribui, por conseguinte, para o aumento do número de compromissos conjuntos, mediante:

- uma maior colaboração entre os decisores políticos, os membros do grupo de alto nível e da plataforma e as respetivas associações, favorecendo sinergias para relações e ações a longo prazo, podendo desenvolver novas políticas e contribuir para as mesmas, se necessário;
- um aumento das atividades a desenvolver de modo menos formal fora da estrutura da plataforma, nomeadamente associando intervenientes que possam não satisfazer os critérios de adesão;
- uma maior visibilidade do setor e dos seus esforços no sentido de promover uma maior igualdade de género, com melhores condições para todos;
- a organização de eventos externos para dar a conhecer as ações, atrair novos trabalhadores e suscitar inovações ou contributos para o setor dos transportes;
- a aprendizagem resultante da melhoria contínua como um coletivo e da aplicação de novas formas de trabalho e de promoção do setor.

Bruxelas, 26 de abril de 2017.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Georges DASSIS
