

I

(Resolutioner, rekommendationer och yttranden)

YTTRANDEN

EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN

EESK:s 525:e PLENARSESSION DEN 26–27 APRIL 2017

**Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Kvinnor och transporter –
plattform för förändring**

(förberedande yttrande på begäran av kommissionen)

(2017/C 246/01)

Föredragande: **Madi SHARMA**

Remiss	Europeiska kommissionen, 13.10.2016
Rättslig grund	Artikel 304 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
Ansvarig facksektion	Transporter, energi, infrastruktur och informationssamhället
Antagande av facksektionen	11.4.2017
Antagande vid plenarsessionen	26.4.2017
Plenarsession nr	525
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	148/0/2

1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) har betydande erfarenhet av att arbeta med politik inom transportsektorn och har på senare tid uppmärksammat denna traditionellt mansdominerade sektor ur ett jämställdhetsperspektiv (se yttrande TEN/573 – ”Kvinnor och transporter”) ⁽¹⁾. I egenskap av den EU-institution som företräder civilsamhället har EESK sakkunskap om dialog och samråd med berörda aktörer avseende lagstiftningsåtgärder.

1.2 EESK anser att plattformar för berörda aktörer utgör effektiva förändringsforum om de

- möjliggör utbyte av bästa praxis mellan olika institutioner, företag och sammanslutningar som står inför liknande utmaningar,
- uppmuntrar berörda aktörer till att ta ansvar och anta utmaningar,
- beaktar de bakomliggande orsakerna till utmaningar,

⁽¹⁾ EUT C 383, 17.11.2015, s. 1.

- följer smarta mål (SMART = specifika, mätbara, uppnåbara, realistiska och tidsbundna),
- ger upphov till evidensbaserad spridningsverksamhet,
- bidrar till utveckling av verktyg och resurser som andra kan ta till sig,
- tar efter europeiska plattformar på nationell och till och med regional nivå för att ta itu med liknande utmaningar runtom i medlemsstaterna,
- får information om olika initiativ från andra sektorer som står inför liknande problem.

1.3 EESK föreslår en EU-plattform för förändring (nedan kallad *plattformen*) för att ta itu med frågan om **jämställdhet inom transportsektorn**, vars första prioritering kommer att vara att öka **kvinnors anställbarhet inom sektorn**. Denna första målsättning skulle senare kunna kompletteras med att man inbegriper "kvinnor som användare". Transport omfattar transporter med flyg, till sjöss, på landsväg, på järnväg, på inre vattenvägar och logistik. Medlemskapet skulle (dock inte uteslutande) kunna inbegripa representativa organ med politiska beslutsfattare på EU-nivå och nationell nivå, transportsektorerna och deras fackföreningar, medier, passagerarorganisationer samt icke-statliga organisationer som är beredda att åta sig att vidta konkreta åtgärder för att ta itu med den bristande jämställdheten inom transportsektorn.

1.4 EESK skulle vilja främja målen om att genomföra genusmedveten politik genom att fastställa tydliga mål: mandat och definierat verksamhetsområde, inklusive indikatorer som ska tas fram av medlemmarna i samband med plattformens inrättande. Detta skulle fungera som en förebild för partnerskapsarbete och samordnat handlande av sektorns berörda aktörer i syfte att införliva nya initiativ över hela Europa.

1.5 EESK rekommenderar att plattformen bibehåller förmågan till flexibilitet och anpassning mellan sektorns alla dimensioner och på den politiska nivån. Den bör stå fast vid öppenhet och ansvarsskyldighet för medlemmarnas vidkommande och vad gäller sitt funktionssätt. Övervakning, utvärdering och årlig översyn är viktiga verktyg för plattformens trovärdighet och genomslag.

1.6 För att plattformen ska bli framgångsrik måste medlemmarna ta fullt ansvar och därför föreslår EESK en webbplats med en förteckning över medlemmarna och deras verksamhet samt med en databas över insatser, rekommendationer, övervakning och utvärderingar som andra kan reproducera eller använda som informationskälla.

2. Bakgrund

2.1 Kvinnors sysselsättning inom transportsektorn är synnerligen låg. År 2013 var 78 % av transportarbetarna i EU män. Att locka fler kvinnor till transportsektorn är avgörande för att förbättra könsfördelningen i sektorn och göra den mer användarvänlig samt för att avhjälpa den brist på arbetskraft och anta de utmaningar som sektorn brottas med (en tredjedel av alla transportarbetare är äldre än 50 år).

2.2 Den 1 juli 2015 antog EESK ett förberedande yttrande om kvinnor och transporter och i april 2016 deltog kommittén i ett uppföljningsevenemang som anordnades av kommissionsledamöterna Violeta Bulc och Věra Jourová. Efteråt genomförde GD Transport och rörlighet en rad samråd med olika expertgrupper, där aktuella utmaningar och rekommendationer diskuterades. En idé om att inrätta en "plattform för förändring" framfördes av EESK:s företrädare och kommissionen höll med om att det vore ett bra verktyg för att främja konkreta och synliga åtgärder till förmån för jämställdheten på transportområdet. I en skrivelse av den 13 oktober 2016 förklarade kommissionens vice ordförande Frans Timmermans att en sådan plattform skulle kunna lanseras under andra halvåret 2017 vid ett gemensamt evenemang för EESK och kommissionen.

3. Plattform för förändring

3.1 Kommissionen har många verktyg och verksamheter för samråd med berörda aktörer. En plattform för förändring skulle kunna utgå från frivilliga, konkreta och mätbara åtgärder som utgör drivkrafter för målen med dess inrättande. Ett exempel på en sådan riktmärkesplattform är GD Hälso- och konsumentfrågor plattform för kost, fysisk aktivitet och hälsa.

3.2 EESK skulle därför vilja föreslå GD Transport och rörlighet en plattform för berörda aktörer på EU-nivå som kan genomföra åtgärdsbaserade åtaganden till förmån för **ökade sysselsättningsmöjligheter för kvinnor och för jämställdhet inom transportsektorn**, i syfte att integrera kvinnor på ett bättre sätt och åstadkomma mer ekonomisk, social och hållbar tillväxt, där

- medlemmarna förbinder sig att följa fastställda kriterier för utnämning och uppförande,
- dess åtgärder ska definieras i enlighet med de mål och det verksamhetsområde som plattformens medlemmar fastställde vid starten,
- åtagandena övervakas, utvärderas och offentliggörs, för att därigenom sprida informationsutbytet.

3.3 I samband med inrättandet av en sådan plattform föreslår EESK att GD Transport och rörlighet inledningsvis beaktar följande steg och inslag (som redovisas mer i detalj senare):

- I. Fas I – Förberedelse – hitta relevanta berörda aktörer som ska engageras i plattformen och påbörja en dialog för att kartlägga intressen, centrala mål, mandat och verksamhetsområde.
- II. Fas II – Utveckling – utarbeta underlag tillsammans med berörda aktörer: stadga för åtaganden, mandat, verksamhetsområde och målsättningar. Fastställ också tidsfrister, potentiell finansiering, sekretariat och it-stödverktyg.
- III. Fas III – Genomförande – organisera ett inledande evenemang där kommissionsledamoten med ansvar för plattformen deltar och där medlemmarna kommer överens om definitioner, termer och verksamhetsområde och lämnar konkreta rekommendationer till åtgärder. Diskutera smarta mål ("SMART"), indikatorer, genusmedveten kommunikation, övervakning, utvärdering, offentliggörande och spridning.
- IV. Fas IV – Hållbarhet – fastställa indikatorer, riktmärken, tillgängliga resurser, årlig översyn och återkopplingsmekanismer. Hitta sätt att skapa kontinuitet i åtagandena och involvera ytterligare partner.

4. EU-institutionernas roll

4.1 Parallellt med ordförande Junckers kampanj för tillväxt och arbetstillfällen har det maltesiska ordförandeskapet jämställdhet som en av sina prioriteringar. Plattformen skulle kunna innebära ett EU-mervärde för det traditionella beslutsfattandet, med särskild inriktning på en gemensam EU-utmaning: **"Möjligheter genom jämställdhet i Europas transportsektor"**. Denna inriktning skulle involvera berörda aktörer som annars kanske inte skulle komma i kontakt med kommissionen. Plattformen skulle därmed kunna komplettera EU-institutionernas arbete.

4.2 Det är mycket viktigt att GD Transport och rörlighet leder arbetet uppifrån och att kommissionsledamoten med ansvar för plattformen stöder dess funktion, till exempel genom att personligen närvara vid invigningen och vid plattformens sammanträden i allmänhet. Plattformens medlemmar kommer att genomföra sina åtaganden frivilligt och på så sätt se det som ett privilegium att bli ombedda att ta på sig denna uppgift. Att ledningsgruppen för GD Transport och rörlighet deltar och samverkar är därför av stor betydelse. Likaså är det viktigt att EU-institutioner som eftersträvar att bli medlemmar i plattformen åtar sig att föreslå målinriktade åtgärder.

4.3 EU:s institutioner och företrädarna för transportministerierna i medlemsstaterna har en viktig uppgift när det handlar om att sprida viktiga resultat på medlemsstatsnivå. EESK rekommenderar därför att det inrättas en högnivågrupp som ger regeringar och deras beslutsfattare en överblick, skapar en mekanism för spridning av bästa praxis, stärker partnerskapsarbetet och förbättrar förbindelserna mellan de politiska beslutsfattarna och plattformen. Om dessa parter väljer att ingå som medlemmar i plattformen bör även de åta sig att genomföra konkreta åtgärder.

4.4 EESK ser gärna att GD Transport och rörlighet ansvarar för driften av plattformen. Generaldirektoratet skulle tilldela budgetar och tillhandahålla sekretariat och vissa resurser. Andra EU-institutioner skulle kunna ge rekommendationer från berörda aktörer inom sina nätverk och kanske även tillhandahålla sammanträdeslokaler, översättning och tolkning. Möjliga alternativa finansieringsmöjligheter skulle kunna ges genom plattformsmedlemmarnas resurser.

4.5 En väsentlig utgift kommer att vara det centrala kommunikationsverktyget, webbplatsen och databasen, inbegripet underhåll. En rad EU-organ har utvecklat sådana webbresurser och GD Transport och rörlighet torde kunna anpassa en mall som redan finns.

5. Medlemskap

5.1 Plattformen bör inte vara en "diskussionsklubb", utan en process utformad för att beslutsfattare ska träffas och diskutera utmaningar och möjligheter för kvinnor inom transportsektorn, för att därefter åta sig att genomföra granskningsbara åtgärder. Insikt i vilken typ av berörda aktörer medlemmarna är kommer att göra det lättare att kartlägga vilken grad av engagemang och inflytande de kan tillföra. De som uppvisar störst engagemang kommer att vara de som berörs direkt av de utmaningar som branschen för närvarande står inför.

5.2 Plattformens medlemmar skulle kunna omfatta följande berörda aktörer på EU-nivå och nationell nivå: näringslivet, sammanslutningar för små och medelstora företag, fackföreningar (arbetsmarknadens parter), däribland kvinnoorganisationer, offentliga förvaltningar, bland annat sådana som ansvarar för köp och upphandlingar, t.ex. EBRD, icke-statliga organisationer, inklusive paraplyorganisationer som verkar för kvinnors rättigheter och jämställdhet, medier, tankesmedjor, den akademiska världen och forskningsinstitut.

5.3 Man skulle även kunna överväga att tillfälligt ta med 1) personer som är inblandade i utformningen av åtagandena men som kanske inte är utnämnda plattformsmedlemmar, 2) beslutsfattare och opinionsbildare, även företrädare för EU:s institutioner och medlemsstaterna/offentliga myndigheter.

5.4 Medlemskap i plattformen bör vara gratis med kriterier och villkor för medlemskap. Ingen ersättning planeras inledningsvis, vare sig för medlemmars verksamhet eller för de kostnader som de ådrar sig i egenskap av plattformsmedlemmar.

5.5 Medlemskapet bör grundas på följande:

- Inkluderande deltagande.
- Insyn, öppenhet och ansvarighet.
- Acceptans för skillnader och respekt för proportionaliteten.
- Användning av smarta mål ("SMART") för att uppnå samstämmighet.

6. Huvuddrag vad gäller plattformens mål och verksamhetsområde

6.1 Det övergripande målet för denna plattform skulle kunna vara att öka kvinnors deltagande och förbättra jämställdheten inom transportsektorn genom att förbättra möjligheterna för kvinnor, för företag som ägs av kvinnor och för kvinnliga chefer, och genom att förbättra arbetsvillkoren för alla inom sektorn och hur detta i slutändan påverkar arbetstillfällena, inkludering, innovation, hållbarhet och tillväxt. Fokus bör ligga på jämställdheten, och därmed främja sysselsättning och ta itu med brister inom sektorn. Detta mål kan bland annat uppnås genom att man förbättrar kvaliteten på arbetstillfällena och arbetsvillkoren för alla inom sektorn, tar itu med trakasserier och könsrelaterat våld, förbättrar möjligheterna att förena arbete, privat- och familjeliv, ökar antalet kvinnor i beslutsfattande ställning och förbättrar bilden av sektorn i syfte att locka fler kvinnliga arbetstagare, företagare, akademiker och innovatörer. Plattformens verksamhetsområde skulle senare kunna utvidgas till att omfatta relaterade frågor såsom att förbättra användarnas erfarenheter och fokusera på åtgärder som är inriktade på kvinnor som användare.

6.2 EESK rekommenderar att jämställdhetsmedvetna politiska strategier och jämställdhetsbudgetering införs som ett centralt verktyg för att närma sig ovannämnda mål. Detta nya koncept missförstås ofta: det handlar inte om en ökning av de totala utgifterna, utan snarare om att fastställa nya prioriteringar och omfördela utgifter inom program, avdelningar och tjänster. Jämställdhetsbudgetering innebär ett förtydligande och skapar mekanismer som möjliggör en allmän och övergripande strategi för att främja jämställdhet.

6.3 EESK rekommenderar att det verksamhetsområde och de prioriteringar som tas upp är i linje med EU:s politik och lagstiftning och samtidigt respekterar arbetsmarknadsparternas dialog. Plattformen bör kombinera uppifrån och ned- och nedifrån och upp-strategier för att stödja politiska strategier inom privat och offentlig sektor, för att inte lagstiftningen ska behöva ändras. Plattformen bör av alla parter betraktas som en positiv och nödvändig investering.

6.4 EESK framhåller att fördelarna med berörda aktörers deltagande är att

- ge de berörda aktörerna möjlighet att dela med sig av sina synpunkter och behov och sin kunskap,
- finna gemensamma målsättningar för att uppnå gemensamma mål,
- möjliggöra för deltagarna att påverka resultaten genom att inbegripa dem i arbetet med att utforma, utveckla, fastställa och genomföra åtgärder,
- förbättra förståelsen mellan grupper av berörda aktörer, för att därigenom minska risken för potentiella konflikter eller meningsskiljaktigheter samt främja effektivt samarbete,
- bygga upp de berörda aktörernas engagemang och en känsla av ansvar och inflytande,
- se till att planer och tillhörande beslut är hållbara,
- få till stånd självständighet och flexibilitet inom beslutsfattande och genomförande.

6.5 EESK anser att plattformen skulle kunna fastställa centrala åtgärder i syfte att

- samla in uppgifter och fastställa centrala indikatorer för att identifiera och undanröja hinder och stereotyper,
- se till att kvinnor är synliga och aktiva inom politik, beslutsfattande och planering – och inte bara inom ramen för administrativa uppgifter,
- arbeta proaktivt för att engagera både kvinnor och män i att skapa en bättre arbetsmiljö, inbegripet faciliteter, lika lön för lika arbete, utbildning, möjligheten att förena arbete och privat- och familjeliv m.m.
- vidta åtgärder för att locka kvinnor till arbetstillfällen genom att förbättra såväl arbetets kvalitet som kvantitet, i synnerhet genom att se över rekryteringsförfarandena,
- se över rättsliga hinder som kanske hindrar kvinnor från att få tillgång till alla typer av arbeten,
- se till att universitet och yrkesvägledningar i högre grad informerar om bredden inom sektorn, inklusive teknik, FoU och ingenjörsväsen; man bör också överväga att förbättra utbildningsalternativen för dem med minst färdigheter,
- arbeta proaktivt för att främja kvinnors roll i näringslivet,
- stärka kvinnors egenmakt och göra sektorn mer inkluderande,
- lägga tonvikt vid betydelsen av livslångt lärande och yrkesutbildning för kvinnor,
- förhindra våld, trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen.

6.6 I takt med att plattformen växer kan den komma sträva efter att undersöka nyckelområden som inte inbegriper alla medlemmar. Mångfalden inom transportsektorn kan göra att detta blir nödvändigt. Underutskott inriktade på särskilda intresseområden skulle därför kunna inrättas.

7. Riktlinjer för att fastställa prioriteringar och se till att åtgärderna överensstämmer med de angivna prioriteringarna

7.1 EESK inser att det endast är plattformens medlemmar som kan slutföra arbetet med att fastställa plattformens prioriteringar. Berörda aktörer kan komma med sina egna särintressen, så alla bör först och främst fundera över hur man får dem att agera gemensamt för att ta itu med gemensamma utmaningar. Att åta sig att vidta åtgärder för att stödja och frambringa förändringar är en uppgift som kommer att uppmuntra de berörda aktörerna att ta på sig ansvar för sina organisationer och för plattformen.

7.2 EESK menar att åtagandena bör vara ambitiösa och inriktade på förändring samt fordra en investering av medlemmarnas egna resurser. Tydlig kommunikation och öppenhet om åtgärderna på webbplatsen kommer inte bara att leda till ett erkännande av åtagandena, utan även till kontroll av berörda intressenter. God kommunikation och dialog mellan plattformens medlemmar är således av avgörande betydelse för att garantera ett kontinuerligt engagemang och undvika att förväntningarna går isär. Gemensamma aktiviteter bör också uppmuntras.

7.3 EESK rekommenderar att ytterligare riktmärken och indikatorer till stöd för plattformens verksamhet fastställs. Dessa riktmärken och indikatorer bör bidra till att genomföra och utvärdera åtgärder inriktade på anställningsmöjligheter, jämställdhet och ökad egenmakt för kvinnor, bland annat hur män och kvinnor behandlas likvärdigt, oavsett vilken teknik som används. Utvecklingsindikatorer som fungerar som bedömningsverktyg och stärker inverkan och integreringen av resultaten i en framstegsrapport, bidrar till att påverka den politiska och strategiska planeringen genom att kartlägga framstegen.

7.4 Allmänna statistiska uppgifter finns hos Eurostat. GD Transport och rörlighet skulle tillsammans med Eurostat och plattformens medlemmar kunna arbeta för att förbättra insamlingen av könsuppdelade uppgifter i syfte att ge en mer fullständig bild.

7.5 Uppgifter, riktmärken och indikatorer bör bidra till diskussionerna om jämställdhet och om stereotyper och diskriminering. Utan att de är av normgivande karaktär är målet att uppmuntra organisationerna att omsätta genusfrågorna i öppen och begriplig kommunikation gentemot sina organisationer och allmänheten, på ett sätt som möjliggör intern analys av deras egna strategier och praxis.

7.6 Utgångsindikatorer skulle kunna utarbetas på följande områden:

- Plattformen kan fastställa riktmärken för att uppnå genomförbara målsättningar.
- Andelen kvinnor per arbetsbeskrivning, inbegripet i styrelser och som ägare, chefer, medlemmar i fackföreningar, förvaltning, teknik etc.
- Regelbunden utvärdering och rapportering om vilka åtgärder som vidtagits för att trygga en jämn könsfördelning på beslutsfattarnivå.
- Effektiva strategier med inriktning på lika lön och en gradvis minskning av löne- och pensionsklyftan mellan kvinnor och män.
- Strategier/åtgärder som antagits för att undanröja alla hinder för lika möjligheter och främja kvinnors arbete (barnomsorg, möjligheter att förena arbete, privat- och familjeliv, öppna ramar etc.).
- Budget som avsatts särskilt till stöd för lika möjligheter.
- Regelbunden översyn av rekryteringen – villkor, däribland villkoren för rekryteringsföretag eller utbildningsinstitutioner – öppenhet, tillgänglighet, genusmedveten kommunikation.
- Utarbetande av indikatorer avseende omfattningen, utbredningen och förekomsten av våld, trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen.
- Årsöversyn av mål som anges i den genusmedvetna budgeten.

8. Övervakning och utvärdering

8.1 EESK föreslår att de aktiva medlemmarna i syfte att stärka partnerskapet skulle kunna skapa åtaganden och åtgärder som de diskuterar med andra medlemmar i plattformen före genomförandet. När åtgärden avslutas skulle en rapport utarbetas över verksamheter, tidsfrister, de data som samlats in och de viktigaste resultaten så att de kan analyseras och utvärderas av plattformen. Dessa översyner bör presenteras på ett objektiva och opartiskt sätt, med underlag och kvalitativa bedömningar som beaktar relevansen för plattformens mål. Externa konsulter skulle kunna involveras i detta, om resurserna tillåter det, såsom vid bedömningen av GD Hälso- och konsumentfrågor plattform (se *Årlig övervakningsrapport 2016*).

8.2 EESK menar att åtagandena ska vara väl utformade från början och relevanta för de fastställda målen. Medlemmarna bör överväga specifika, mätbara, uppnåeliga, relevanta och tidsbundna åtaganden ("SMART") med ingående förberedelse: tidsfrister, riktmärken och målsättningar, för effektiv rapportering, smidig övervakning och kommunikation vid slutförandet.

8.3 Åtagandena skulle kräva en arbetsinsats och ett engagemang från medlemmarna utöver deras ordinarie uppgifter. Denna investering bör medföra ett mervärde för deras interna arbete, utöver företagets sociala ansvar, som utåt kan presenteras som deras avsikt att stödja en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen. Dessa åtgärder bör vara tillgängliga för andra att efterlikna.

8.4 Översynen av plattformens verksamhet bör leda till ökat nätverksarbete och en drivkraft att arbeta tillsammans för att uppnå målen. Detta bidrar således till att öka antalet gemensamma åtaganden genom

- ökat samarbete mellan politiska beslutsfattare, högnivågrupper och plattformsledningar och deras organisationer, för att därigenom åstadkomma synergieffekter för långsiktiga relationer och åtgärder, och eventuellt utveckla och bidra till nya strategier vid behov,
- ökad verksamhet, som kan utvecklas på ett mindre formellt sätt utanför plattformens struktur, bland annat genom att involvera dem som eventuellt inte uppfyller medlemskapskriterierna,
- bättre synlighet för sektorn och dess insatser för att förbättra jämställdheten inom densamma, med bättre villkor för alla,
- anordnande av externa evenemang för att visa upp åtgärder och locka nya arbetstagare, innovationer eller bidrag till transportsektorn,
- lärdomar från kontinuerlig förbättring som ett kollektiv och genomförande av nya sätt att arbeta inom och främja sektorn.

Bryssel den 26 april 2017.

Georges DASSIS
*Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs
ordförande*
