I

(Rezolucje, zalecenia i opinie)

OPINIE

EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

509. SESJA PLENARNA EKES-U W DNIACH 1–2 LIPCA 2015 R.

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Kobiety a transport"

(opinia rozpoznawcza na wniosek Komisji)

(2015/C 383/01)

Sprawozdawca: Madi SHARMA

Współsprawozdawca: Raymond HENCKS

Dnia 8 marca 2015 r. Komisja Europejska, działając na podstawie art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie:

„Kobiety a transport".

Sekcja Transportu, Energii, Infrastruktury i Społeczeństwa Informacyjnego, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię dnia 16 czerwca 2015 r.

Na 509. sesji plenarnej w dniach 1–2 lipca 2015 r. (posiedzenie z dnia 1 lipca 2015 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 119 do 1 (3 osoby wstrzymały się od głosu) przyjął następującą opinię:

1. **Wnioski i zalecenia**

1.1. Sektor transportu jest tradycyjnie zdominowany przez mężczyzn we wszystkich swoich wymiarach – w żegludze śródlądowej, w wymiarze powietrznym, morskim, drogowym, kolejowym, kosmicznym czy logistycznym, w wyniku czego:

— politykę transportową opracowują mężczyźni pod kątem ich stylu życia,

— w sektorze zatrudnieni są głównie mężczyźni i jest on dostosowany do pracowników płci męskiej,

— wartości propagowane w ramach sektora transportu w niewielkim stopniu wspierają pracujące w nim kobiety oraz brakuje działań na rzecz uwzględnienia aspektu płci,

— polityka transportowa UE nie uwzględnia aspektu płci.

Rzut oka na aktualne dane statystyczne w załączniku 1 wystarczy, by dostrzec dyskryminację w tym sektorze. Wiele ze wskazanych barier występuje także w innych sektorach, niemniej dla sektora transportu typowa jest opieszałość, jeśli chodzi o rozwiązywanie tego typu problemów.

1.2. Dlatego też wiodącym tematem niniejszej opinii rozpoznawczej, przygotowanej na wniosek komisarz UE do spraw transportu, są szanse na skuteczniejsze włączenie kobiet w sektor transportu oraz na większy zrównoważony wzrost gospodarczy i społeczny. Niniejsze sprawozdanie nie dotyczy kobiet jako użytkowników transportu, jednak zdaniem EKES-u warto by i na ten temat sporządzić opinię rozpoznawczą. Pomimo braków sytuację można zmienić, wprowadzając neutralne pod względem płci działania wspierania konkurencyjności, innowacji, wzrostu gospodarczego i miejsc pracy w kontekście strategii „Europa 2020". Nowy plan inwestycyjny dla Europy promujący wzrost gospodarczy i zatrudnienie musi w każdym wymiarze uwzględniać równouprawnienie płci poprzez usuwanie istniejących utrudnień ze względu na płeć i rozwijanie kultury zaangażowania i uczestnictwa kobiet i mężczyzn na równych zasadach, jeśli chodzi o aktywność w dziedzinie transportu. Należy szerszej uznać aspekt płci, by stał się on ważnym elementem polityki transportowej UE.

1.3. Kluczowe zalecenia opinii:

— zbieranie danych i opracowanie kluczowych wskaźników służących określaniu i usuwaniu przeszkód,

— zapewnienie widoczności i aktywności kobiet w polityce i podejmowaniu decyzji oraz w planowaniu,

— aktywne angażowanie obu płci w tworzenie lepszego środowiska pracy, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę, w ramach różnorodnej specyfiki sektora,

— podejmowanie działań w zakresie poprawy jakości zatrudnienia, aby zachęcać kobiety do podejmowania pracy w tym sektorze,

— większe zaangażowanie uczelni wyższych i biur doradztwa zawodowego w propagowanie większego zakresu możliwości w tym sektorze, w tym technologii, badań i rozwoju oraz inżynierii,

— aktywne propagowanie roli kobiet w biznesie,

— wzmacnianie pozycji kobiet oraz zmiana specyfiki sektora na rzecz większej integracji.

2. **Zarys**

2.1. Zagadnienie udziału płci w sektorze transportu jest wielopłaszczyznowe i nie zostało tu potraktowane wyczerpująco. Zainteresowanie transportem rozbudza zwykle nauka w placówkach oświatowych, rodzina, własne doświadczenia lub potrzeba innowacji. Rozpoczęcie pracy w tym sektorze jest zwykle wynikiem szans na pracę zawodową oferowanych przez placówki oświatowe, a także kwalifikacji, umiejętności lub sieci kontaktów. Pozostanie w sektorze może zależeć od rozwoju zasobów ludzkich, szkoleń, podnoszenia kwalifikacji i ich zróżnicowania, warunków zatrudnienia, wynagrodzenia, czasu pracy i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

2.2. W przypadku kobiet oznacza to także takie sprawy, jak bezpieczeństwo, przemoc ze względu na płeć czy molestowanie seksualne ze strony współpracowników lub użytkowników. Ponadto kobiety mogą przerwać karierę zawodową z powodu macierzyństwa lub opieki nad dziećmi. Z tego względu powrót do sektora wymaga elastycznych warunków pracy, ponownego szkolenia i środków zapobiegających utracie stażu pracy czy statusu.

2.3. Niemniej tam, gdzie istnieją dobre warunki zatrudnienia, zarówno mężczyźni, jak i kobiety spełniają się w pracy, odnoszą z niej satysfakcję, korzystają ze szkoleń wysokiej jakości, rozwijają swoje umiejętności, mają szanse na awans, a także są włączani w podejmowanie decyzji. Dla właścicieli przedsiębiorstw oznacza to również szanse na innowacje, wzrost i tworzenie miejsc pracy.

2.4. Analizując tendencje w zatrudnieniu w sektorze transportu, należy dokonać rozróżnienia między pracownikami mobilnymi i personelem niemobilnym. Ponieważ kobietom więcej trudności nastręcza pracowanie z dala od domu, niemal we wszystkich zawodach związanych z transportem, z wyjątkiem lotnictwa, ruchome miejsca pracy zdominowane są przez mężczyzn. Tradycyjnie ruchome miejsca pracy są lepiej wynagradzane, co sprawia, że różnice płac ze względu na płeć w sektorze transportu utrwalają się i trudniej je zniwelować.

2.5. Kryzys gospodarczy dotknął również pracowników-kobiet. W okresie przez kryzysem w sektorze transportu widoczny był trend otwierania się na zatrudnienie kobiet; podwajano wysiłki, by aktywnie zatrudniać i promować kobiety w transporcie. Ówczesny trend w dużej mierze wynikał z rozwijania profesji związanych z obsługą naziemną i z inwestycjami w technologie, które nie wymagały już siły i pracy fizycznej. Jednak dążenia te zostały zahamowane przez kryzys, a cięcia kosztów odbiły się także na działaniach w zakresie polityki równości płci w miejscu pracy.

3. **Cele polityczne na rzecz lepszej równowagi płci**

3.1. EKES wyraża zadowolenie, że tekę komisarza odpowiedzialnego za transport dzierży kobieta, komisarz Violeta Bulc. Zbyt często skład organów decyzyjnych opiera się na stereotypach, a nie na kompetencjach. By unijny transport z powodzeniem propagował silny wzrost zrównoważony, **polityka w tej dziedzinie i proces podejmowania decyzji muszą odznaczać się neutralnością w aspekcie płci**. Kobiety powinny być w równym stopniu angażowane w oba te elementy, nie metodą pozytywnej dyskryminacji, lecz w oparciu o zasługi, kompetencje i przejrzystość nominacji.

3.2. Udowodniono, że większa liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych, w tym na stanowiskach dyrektorów niewykonawczych, przynosi przedsiębiorstwom znaczne korzyści ([1]). Zaangażowanie kobiet w proces decyzyjny umożliwi przedsiębiorstwom, instytucjom i stowarzyszeniom innowacyjność oraz opracowanie nowych koncepcji rynku. **Siła robocza składająca się z obu płci** pozytywnie wpływa na współpracę, zrozumienie i tolerancję. Udowodniono, że utrzymywanie zatrudnienia obu płci zwiększa konkurencyjność, wydajność oraz odpowiedzialność społeczną przedsiębiorstw.

3.3. Dlatego EKES zaleca wprowadzenie prostych niezbiurokratyzowanych procedur **regularnego audytu i sporządzanie sprawozdań z postępów, jakie podmioty sektora transportu** (decydenci polityczni, przedsiębiorstwa, związki zawodowe, stowarzyszenia branżowe i zainteresowane strony) osiągają w dziedzinie równouprawnienia płci. Powinno to obejmować edukowanie użytkowników nastawione na zmianę stereotypów i uprzedzeń. Kobiety i mężczyźni powinni mieć takie same możliwości oddziaływania na tworzenie, projektowanie i zarządzanie systemem transportu, w przypadku gdy ich potrzeby związane z transportem mają równą wartość. Komisja mogłaby rozważyć to zarówno w ramach własnego dialogu politycznego, jak i jako **wymóg dla finansowania projektów TEN-T lub projektów w zakresie badań i rozwoju**.

4. **Zbieranie danych i wskaźniki**

4.1. Komisja Europejska i państwa członkowskie mogą skuteczniej wspierać sektor poprzez **zbieranie danych i analizy statystyczne uwzględniające płeć i podzielone ze względu na płeć**, podkreślając kluczowe obszary inwestowania i wsparcia.

4.2. Należy rozważyć następujące wskaźniki:

— wytyczne i doradztwo w ramach szkolnictwa średniego i wyższego,

— kwalifikacje i szkolenia, w tym szkolnictwo średnie do szkolnictwa wyższego,

— wynagrodzenie przy rekrutacji,

— możliwości rozwoju kariery i przeszkody w tym zakresie,

— godzenie życia zawodowego z prywatnym,

— zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy,

— kultura pracy, w tym podział na role przypisane płci,

— kobiety w polityce i podejmowaniu decyzji, w tym na poziomie zarządu spółek,

([1]) Dz.U. C 133 z 9.5.2013, s. 68.

— przeznaczanie zasobów dla kobiet przedsiębiorców.

4.3. Do analizy cyklu zatrudnienia można wykorzystać dane pochodzące z badań w przypadkach, w których kobiety napotykają przeszkody w rozpoczynaniu pracy i kontynuacji kariery w tym sektorze. Dlatego można utworzyć **instrumenty właściwe temu sektorowi**, z myślą o zaradzeniu niedociągnięciom powodującym dyskryminację kobiet.

4.4. Komisja Europejska może rozważyć przeanalizowanie zagadnień takich, jak:

— rozdział i przydzielanie środków publicznych, w tym środków pochodzących z funduszy UE, jako że nierówne traktowanie ze względu na płeć w ramach procesu decyzyjnego wpływa na wykorzystanie budżetów publicznych i infrastruktury państwowej. Powinno to doprowadzić do wprowadzenia **budżetów uwzględniających aspekt płci w europejskiej polityce transportowej**,

— podział środków makroekonomicznych z myślą o zapobieganiu negatywnemu wpływowi dyskryminacji ze względu na płeć na opracowywanie polityki podatkowej, strategie w zakresie opłat drogowych, politykę w zakresie podatku lotniczego i usług publicznych, a także politykę liberalizacyjną i politykę w zakresie praw konsumentów. Zapewniłoby to **włączenie aspektu płci w główny nurt polityki** w zakresie usług publicznych oraz liberalizacji i prywatyzacji w tym sektorze,

— gromadzenie danych, by służyły jako rzetelna podstawa dla przyszłej europejskiej polityki transportowej i jej procesów. Na przykład: zorganizowany w Zjednoczonym Królestwie audyt dotyczący uwzględniania problematyki płci, w którym podkreśla się, że organy zarządzające transportem wypełniają zobowiązania w zakresie włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki.

5. **Zatrudnienie: udział kobiet**

5.1. W ostatnich dziesięcioleciach udział kobiet w rynku pracy w Europie zwiększył się we wszystkich sektorach. Choć tendencja ta się utrzymuje, sektor transportu wciąż w dużym stopniu nie jest przyjaznym otoczeniem dla pracujących kobiet. Mimo szeregu inicjatyw w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i programu EQUAL, sektor transportu wciąż jest sektorem rozdrobnionym, w którym głównie mężczyźni wykonują prace kierowców czy pilotów oraz techników lub prace wymagające siły fizycznej i dużego nakładu pracy, a kobiety zatrudniane są głównie na stanowiskach związanych z usługami i administracją.

5.2. Zasadniczo restrukturyzacja sektora transportu uderzyła głównie w prace wykonywane przez mężczyzn: na kolei, w portach i w ramach śródlądowych dróg wodnych; kobiety zatrudniane są głównie na stanowiskach związanych z nowymi łańcuchami dostaw, przedsiębiorstwami logistycznymi itp. Obecnie wdrożenie nowych technologii w równym stopniu umożliwia kobietom i mężczyznom pracę na stanowiskach, które do tej pory wymagały ciężkiej pracy fizycznej. Niemniej utrzymanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pozostaje problemem i wciąż hamuje zatrudnianie kobiet na ruchomych miejscach pracy.

5.3. Powszechnie panuje pogląd, że pewne rodzaje i miejsca pracy oraz organizacja czasu pracy są odpowiednie wyłącznie dla mężczyzn. Ma to znaczny wpływ na zatrudnianie i zatrzymywanie kobiet zatrudnionych w zawodach, w których kobiety stanowią mniejszość.

5.4. Jeśli chodzi o poziom plac, rozgraniczenie w sektorze transportu sprawia, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć utrzymuje się. Mężczyźni dominują na stanowiskach technicznych, które uważa się za stanowiska wymagające wyższych kwalifikacji, podczas gdy kobiety przeważają w działach administracji i obsługi klienta. Mężczyźni w sektorze transportu przepracowują więcej godzin dziennie i zazwyczaj pracują na pełen etat, z kolei kobiety wolą pracować w bardziej elastycznym systemie, co jednak ogranicza ich możliwości. W efekcie sektor transportu oferuje lepsze perspektywy kariery mężczyznom niż kobietom. Mimo iż obie płcie mają równy dostęp do kształcenia zawodowego, dostęp kobiet do stanowisk zdominowanych przez mężczyzn jest nadal utrudniony. Prowadzi to do tego, że kobiety kształcą się wprawdzie w zawodach technicznych, ale później nie mogą znaleźć pracy, która odpowiada ich kwalifikacjom. Te czynniki razem wzięte sprawiają, że różnice w płacach kobiet i mężczyzn w sektorze transportu powiększają się.

5.5. Podejście uwzgledniające aspekt płci w odniesieniu do zdrowia i bezpieczeństwa pracy w sektorze transportu wiąże się z szeregiem wyzwań, jako że większość stanowisk pracy wyraźnie obciążonych ryzykiem wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest zdominowana przez mężczyzn. Zmniejsza to szanse na przyjęcie zróżnicowanych pod kątem płci działań i środków w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Różne zawody, zadania, warunki czy godziny pracy oznaczają różny stopień narażenia.

5.6. Sektor transportu w Unii Europejskiej cechuje wysoki poziom występowania wszelkich form przemocy, przy czym spora część takich przypadków w ogóle nie jest zgłaszana. Równie problematyczny jest aspekt przemocy ze strony osób trzecich w sektorze transportu, ponieważ kobiety przeważają w tych zawodach, które wiążą się z bezpośrednim kontaktem z klientami, a zatem są bardziej narażone na agresywne zachowania i ataki z ich strony. Personel biur obsługi klienta styka się z coraz wyższym poziomem frustracji u użytkowników, spowodowanym zatorami komunikacyjnymi, opóźnieniami lub brakiem informacji. W tym kontekście należy bardziej zdecydowanie zachęcać przedsiębiorstwa transportowe do wdrażania **polityki absolutnego braku tolerancji dla przemocy w miejscu pracy**.

5.7. EKES zaleca, by przegląd białej księgi z 2011 r. w sprawie planu utworzenia jednolitego europejskiego obszaru transportu uwzględniał nową inicjatywę, którą należałoby dodać do listy w załączniku I, na rzecz równouprawnienia płci w zawodach związanych z transportem. Miałaby ona **zachęcać kobiety do podejmowania pracy** w sektorze transportu za pomocą środków **ulepszających jakość zatrudnienia** we wszystkich rodzajach transportu, warunki pracy, **szkolenie i uczenie się przez całe życie, bezpieczeństwo eksploatacyjne, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz możliwości rozwoju kariery**, a więc czynniki przyczyniające się do poprawy równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Kobiety mogłyby zostać w większym stopniu włączone do sektora transportowego przez pozytywne działania, które wymagają co najmniej zapewnienia nowej infrastruktury sanitarnej, szatni i miejsc noclegowych, a także bardziej racjonalnej oceny ciągłego czasu pracy, stresu, wykonywania powtarzalnych ruchów i zmęczenia w poszczególnych rodzajach transportu.

5.8. Partnerzy społeczni tego sektora podejmują szereg inicjatyw na rzecz poprawy warunków pracy dla kobiet w transporcie, co świadczy o tym, że branża ta jest świadoma, którymi problemami należy się zająć. Partnerzy społeczni branży kolejowej CER (Stowarzyszenie Kolei Europejskich) oraz ETF (Europejska Federacja Pracowników Transportu) przeprowadzili badania na temat obecności kobiet i lepszej ich integracji w zawodach związanych z koleją. Efektem badania są odpowiednie zalecenia i obie te organizacje wspólnie monitorują ich wdrożenie na poziomie przedsiębiorstw. To samo podejście przyjęły UITP (Międzynarodowe Stowarzyszenie Transportu Publicznego) i ETF w odniesieniu do miejskiego transportu publicznego. W branży transportu morskiego ETF i ECSA (Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej) opracowały w 2014 r. obszerny zestaw narzędzi szkoleniowych wraz z wytycznymi, materiałem wideo oraz podręcznikiem, aby zwalczać mobbing na statkach. Także w odniesieniu do pracy w portach i w dokach ETF, ESPO (Organizacja Europejskich Portów Morskich), IDC (Międzynarodowa Rada Dokerów) i FEPORT (Federacja Europejskich Operatorów Prywatnych Portów) ostatnio wspólnie przyjęły zalecenia dotyczące 14 elementów działań, mających na celu propagowanie zatrudniania kobiet w portach.

5.9. Liczne organizacje, w tym MOP, oraz partnerzy społeczni opracowali już wytyczne, pakiety szkoleń, zestawy narzędzi i kodeksy postępowania, które można stosować lub wzmacniać z myślą o zwiększeniu udziału kobiet w tym sektorze. Komisja w ramach **centrum monitorowania sektora transportowego w zakresie kwestii socjalnych oraz dotyczących zatrudnienia i szkolenia** mogłaby bardziej zaakcentować wymiar płci, jak w 2011 r. zalecał EKES w opinii: „W jaki sposób polityka unijna wpłynęła na możliwości zatrudnienia, potrzeby w zakresie szkoleń i warunki pracy pracowników sektora transportu?"

6. **Kobiety prowadzące działalność gospodarczą**

6.1. Przedsiębiorcy, tworzący możliwości zatrudnienia i będący podmiotami kluczowymi również w sektorze transportu, odgrywają coraz ważniejszą rolę ([2]). Dziś obejmuje to także działania w dziedzinie zielonej gospodarki, inteligentnego systemu transportowego (ITS), telewizji przemysłowej (CCTV), planowania w czasie rzeczywistym oraz bezpieczeństwa.

6.2. Proste i konkretne strategie polityczne na rzecz przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety mogłyby przynieść zwrot z inwestycji, który zwiększyłby wzrost i możliwości zatrudnienia w UE. Komisja powinna rozważyć utworzenie **urzędu ds. działalności gospodarczej kobiet** w ramach zarówno Komisji Europejskiej, jak i odpowiednich ministerstw w państwach członkowskich. Powinien on przynależeć do ministerstw ds. rozwoju gospodarczego, co sprzyjałoby wprowadzeniu wyraźnego rozróżnienia między działaniami gospodarczymi a odpowiedzialnością w zakresie równouprawnienia płci.

([2]) Dz.U. C 299 z 4.10.2012, s. 24.

6.3. Ponadto należy rozważyć wyznaczenie w ramach Komisji Europejskiej i państw członkowskich **dyrektora** lub wysokiego przedstawiciela **ds. przedsiębiorstw kobiet**, którego międzysektorową rolą byłoby podnoszenie świadomości na temat korzyści gospodarczych płynących z zachęcania kobiet do inicjowania i rozwijania swojej działalności gospodarczej. Taki „dyrektor ds. przedsiębiorstw" byłby również odpowiedzialny za propagowanie sektorów i programów nauczania służących zwiększeniu przedsiębiorczości wśród kobiet, takich jak badania, nauka, wyspecjalizowana inżynieria, inżynieria w zakresie transportu i rozwój nauk informatycznych.

7. **Kobiety a sektor transportu – jak pogodzić interesy**

7.1. By szerzej i skuteczniej zaradzić niewystarczającej reprezentacji kobiet i wykorzystać ich pulę talentów na rynku pracy w sektorze transportu, EKES zaleca następujące narzędzia, które można wykorzystać do **budowania potencjału kobiet na wszystkich poziomach**. Można to osiągnąć poprzez opracowanie unijnych projektów w ramach Dyrekcji Generalnej ds. Transportu lub dzięki współpracy z innymi funkcjonującymi projektami UE i partnerstwami:

— należy opracować **skoordynowane podejście** między instytucjami, stowarzyszeniami sektorowymi, związkami zawodowymi i podmiotami pracującymi w tym sektorze, a także opracować kampanie zachęcające kobiety do pracy w sektorze transportu i podkreślające wartość dodaną, jaką dla unijnej gospodarki i tkanki społecznej byłoby **lepsze włączenie kobiet** do tego sektora. *Udało się to osiągnąć niedawno w Londynie, gdzie w przedsiębiorstwie „Transport for London" rozpoczęło pracę sto kobiet. Radość z tego sukcesu wskazuje na ważną rolę kobiet w transporcie oraz angażuje, motywuje i inspiruje obecne i przyszłe pokolenia pracownic sektora transportu,*

— **równouprawnienie w sektorze transportu** – choć nie jest to jedyny sektor, w którym pozostaje wiele do zrobienia w tym zakresie, to jednak badania wskazują, że nierówności w tym sektorze są kluczowym powodem, dla którego kobiety nie angażują się w nim aktywniej. Należy jak najszybciej zająć się następującymi zagadnieniami:

  — równym wynagrodzeniem za taką samą pracę,

  — przejrzystymi procedurami rekrutacyjnymi,

  — elastycznym metodom pracy, w tym dzieleniem się czasem pracy i pracą w niepełnym wymiarze godzin, oraz

  — przyciąganiem talentów i uwzględnianiem zarówno pracownic dojrzałych, jak i młodych, a także osób mających doświadczenie i pracowników bez wysokich kwalifikacji,

  — podejmowaniem decyzji, a więc włączeniem większej liczby kobiet w organy spółek, w struktury zarządzania i w związki zawodowe, niezależnie od tego, czy kobiety do nich należą, czy nie, oraz w kształtowanie polityki.

7.2. Opieka mentorska: należy zwiększyć mechanizmy wsparcia, przekazywania wiedzy i doświadczenia, a także tworzyć sieci i udzielać wskazówek. Może to zachodzić wewnętrznie, w ramach tego samego przedsiębiorstwa oraz różnych poziomów pracowników, lub zewnętrznie, między przedsiębiorstwami i porównywalnymi sektorami transportu, a także poprzez ustanowienie programów pedagogicznych, które nie skupiałyby się wyłącznie na transporcie. Sieci opieki mentorskiej mogłyby składać się zarówno z mężczyzn, jak i z kobiet. Ponadto można rozwinąć te sieci w klastry i nadać im charakter międzysektorowy w celu umożliwienia transferu wiedzy, najlepszych praktyk, umiejętności i szans w całej branży transportowej.

7.3. Programy rozwoju: wprowadzenie **szkoleń rozwijających umiejętności i kwalifikacje zawodowe** niezależnie od uprzedzeń ze względu na płeć, gwarantując w ten sposób równy poziom kompetencji podczas rekrutacji i awansów.

7.4. **Szkolnictwo**: dokonanie przeglądu systemu szkolnictwa i propagowanie ról w sektorze transportu z myślą o zmianie koncepcji głoszącej, że sektor ten jest wyłącznie domeną mężczyzn. Ustanowienie kobiecych wzorców do naśladowania z myślą o propagowaniu szans.

7.5. Upowszechnianie **innowacyjności i małych przedsiębiorstw w transporcie**: szukanie kobiet pracujących w małych i średnich przedsiębiorstwach, by określić nowe tendencje, innowacje i możliwości w zakresie badań i rozwoju. **Popularyzacja sukcesów**. *Najlepsza praktyka: sieć „Women 1st Top 100 Club" jest jedną z najbardziej wpływowych sieci kobiet w sektorze hotelarsko-restauracyjnym, transportu pasażerskiego, podróży i turystyki; skupione w niej kobiety działają w charakterze ambasadorów i wzorów do naśladowania dla przyszłych liderek (http://women1st.co.uk/top-100*).

7.6. **Udział w łańcuchu dostaw**: zachęcanie dostawców do uwzględniania danych dotyczących płci w łańcuchu dostaw. Poszukiwanie możliwości udzielania zamówień publicznych przedsiębiorstwom kierowanym przez kobiety. Najlepsza praktyka: *zainicjowana w Stanach Zjednoczonych inicjatywa „WEConnect", w ramach której przedstawia się oferty przetargów i zamówień publicznych specjalnie dla kobiet we wszystkich sektorach. Inicjatywa ta funkcjonuje już w Europie* (http://weconnectinternational.org).

7.7. **Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw**: zachęcanie przedsiębiorstw do przedstawiania statystyk dotyczących aspektu płci w ramach ich odpowiedzialności społecznej, a także do zaangażowania w propagowanie pracy kobiet w sektorze transportu. Przyczynienie się do stworzenia marki tego sektora, jako **sektora preferowanego** przez wszystkich.

7.8. Umiędzynarodowienie: Europę ceni się ze względu na **transfer wiedzy i rozwój partnerstwa**. Sektor transportu jest sektorem globalnym, a Europa może dzielić się swoim doświadczeniem i zdolnościami innowacyjnymi w zakresie stawienia czoła związanym z nim wyzwaniom, a także otworzyć się na nowe rynki. Istotna rola kobiet w tym sektorze polegałaby na wspieraniu europejskiego przemysłu i doświadczenia za granicą.

Bruksela, dnia 1 lipca 2015 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Henri MALOSSE