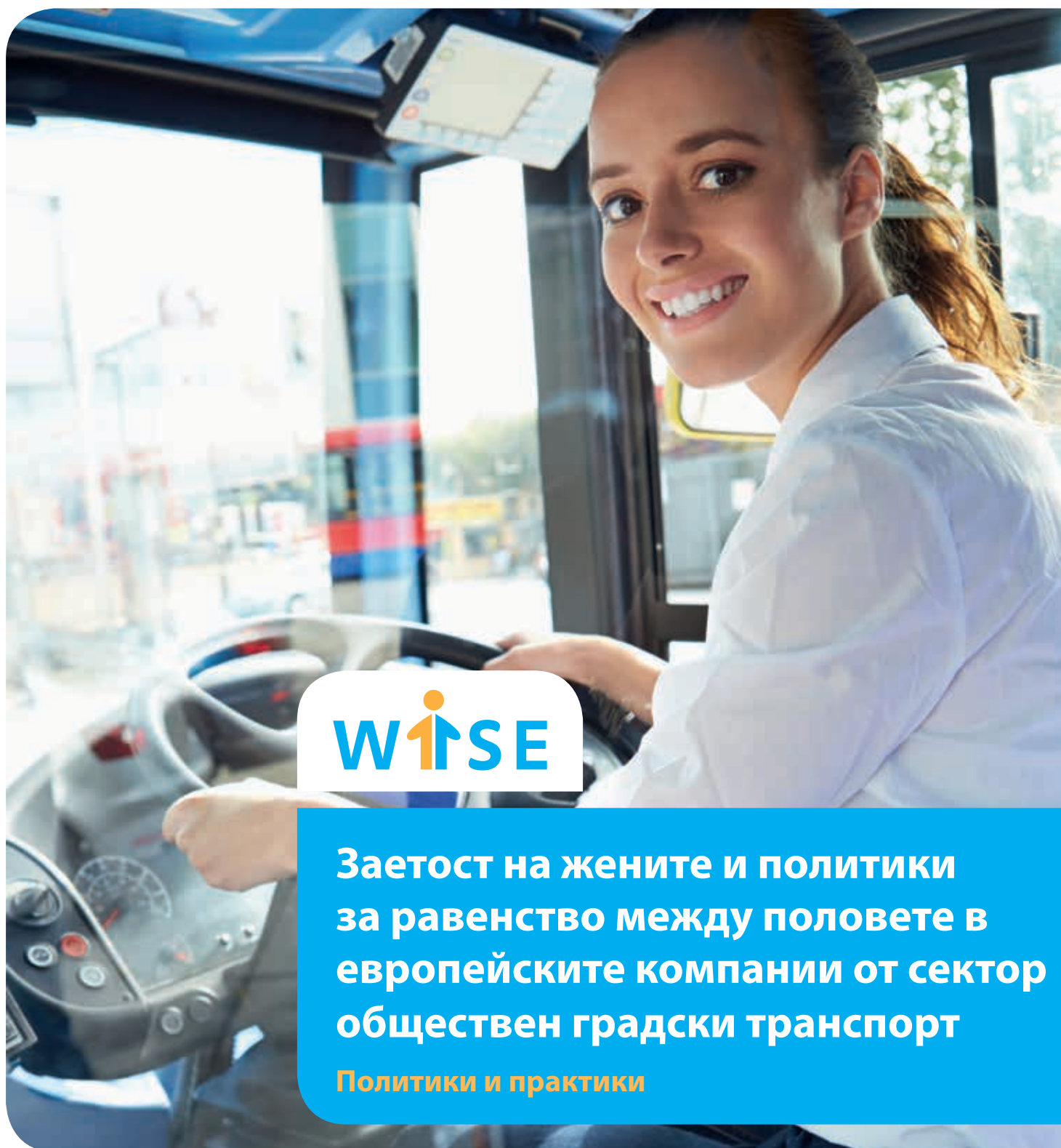




WISE

Заетост на жените и политики за равенство между половете в европейските компании от сектор обществен градски транспорт

Политики и практики



Заетост на жените и политики за равенство между половете в европейските компании от сектор обществен градски транспорт – WISE II

Политики и практики

Този документ е изготвен за европейските социални партньори в сектор обществен градски транспорт: Международната асоциация за обществен транспорт (UITP) и Европейските федерация на транспортните работници (ETF), в рамките на проекта «Заетост на жените и политики за равенство между половете в европейските компании от сектор обществен градски транспорт – WISE II», от Европейска академия за екологичен транспорт (EVA gGmbH).

Проектът се финансира от Европейския съюз. Информацията и становищата, посочени в този доклад, са тези на авторите и не отразяват непременно официалното становище на Европейската комисия. Комисията не гарантира точността на данните, включени в това проучване. Нито Комисията, нито което и да е лице, действащо от нейно име, може да бъдат държани отговорни за използването на информацията, съдържаща се в този документ.

По поръчка на европейските социални партньори:

Union Internationale des Transports Publics (UITP)
Rue Sainte-Marie 6
1080 Brussels, Belgium
Tél : +32 2 673 61 00
info@uitp.org
www.uitp.org

Европейска федерация на транспортните работници (ETF)
Galerie AGORA, Rue du Marché aux Herbes 105,
Boîte 11
1000 Bruxelles, Belgique
Tél : +32 2 2854660
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org

Публикувано от

Европейска академия за екологичен транспорт (EVA gGmbH)
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin
Tél : +49-30-3087526
info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de

Март 2016

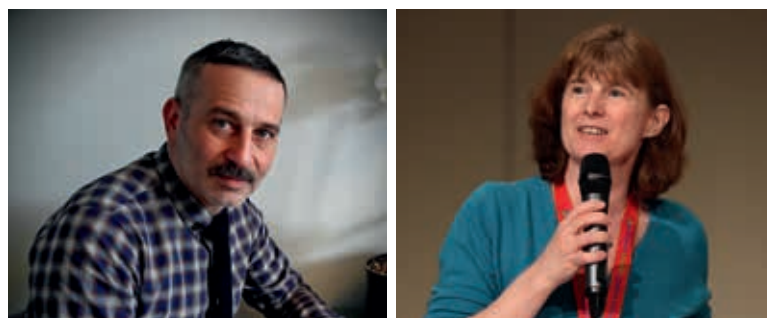
Съдържание

1	ПРЕДГОВОР	4
2	УВОД И ЦЕЛИ	5
3	РАМКА	6
4	РЕЗУЛТАТИ ОТ КОЛИЧЕСТВЕННОТО ИЗСЛЕДВАНЕ	8
5	ЕВРОПЕЙСКА ПРАВНА РАМКА	10
6	ПОДХОД ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКИТЕ	12
7	ФИРМЕНИ ПОЛИТИКИ ЗА РАВЕНСТВО	14
8	ПРАКТИЧЕСКИ ПРИМЕРИ: ИНИЦИАТИВИ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ЖЕНСКАТА ЗАЕТОСТ	26
8.1	ПОЛИТИКИ НА РАВЕНСТВО	27
8.2	СПЕЦИФИЧНИ МЕРКИ ЗА НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ, КОМУНИКАЦИИ И КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ	40
8.3	СПЕЦИФИЧНИ МЕРКИ ЗА УСЛОВИЯТА НА ТРУД	62
9	АНЕКС	70
10	ИЗТОЧНИЦИ	76

1 Въведение

Приносът за повишаване заетостта на жените и равните възможности за мъже и жени в различните професии в сферата на градския обществен транспорт е ясна цел на европейските социалните партньори, UITP и ETF. След подробен анализ на състоянието на равнопоставеността в сектора, през 2014 г. европейските социални партньори подписаха съвместни препоръки, които определят амбициозни цели за увеличаване на настоящия тогава дял на жените от 17,5% до най-малко 25% през 2020 г. и най-малко 40% през 2035.

С тази брошура, европейските социални партньори имат за цел да илюстрират богатството на инициативи, които вече са предприети от страна както на работодателите, така и на синдикатите, за предотвратяване на пречките пред постигането на по-високи дялове на жените, работещи в компаниите за градски транспорт. Трябва да се има предвид, че много често тези мерки и дейности не са само в полза на жените, но и за мъжете. В допълнение, те представляват лост за подобряване на цялостния имидж на компаниите от сектора и спомагат те да се превърнат в „привлекателен работодател“.



Отвъд разнообразието от инициативи, тази брошура също описва някои общи фирмени стратегии, които представляват предпоставка за успеха на всяка джендър политика.

Описаните случаи и практики предлагат конкретни примери и идеи за тези фирми и синдикати, които се стремят да подобрят своите политики за равенство между половете и да повишат заетостта на жените.

Накрая, но не и на последно място, тази брошура е принос към обявените инициативи на Европейската комисия в подкрепа на равенството между половете и заетостта на жените в транспортния сектор. По-специално, събраните инициативи и практики осигуряват ценен принос към бъдещата „Платформа за действие“, която ще генерира най-добри практики.

Ние сме уверени, че тази брошура ще обогати инициативите за джендър политики в нашия сектор и ви пожелаваме приятно четене.

Томаш АВАНЗАТА
Директор UITP за Европа

Сабине ТРИЕР
Зам. Генерален секретар на ETF

2 Увод и цели

В периода 2010-2011 г., Международната асоциация за обществен транспорт (UITP) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF), инициираха съвместен проект в рамките на Европейския социален диалог, със заглавие: **Заетост на жените в сектор обществен градски транспорт. В рамките на този проект бяха направени поредица от количествени изследвания (чрез въпросници, изпратени на транспортни фирми, асоциации и синдикални организации) и качествени изследвания (чрез интервюта с жени, работещи в обществения транспорт в няколко града на ЕС), които бяха поместени в доклад, отразяващ основните аспекти, влияещи върху заетостта на жените в обществения градски транспорт. Повече информация може да намерите на сайта на WISE¹.**

През 2014 г. европейските социални партньори (UITP и ETF), подписаха съвместни препоръки за насърчаване на заетостта на жените в градския обществен транспорт и си поставиха амбициозната цел да се увеличи делът на заетите жени от средната стойност на 17,5% през 2011 г. до най-малко 25 % до 2020 г. и до 40% през 2035г.

За да се оцени и подкрепи прилагането на тези съвместни препоръки, европейските социални партньори разработиха проекта **WISE II „Заетост на жените и политики за равенство между половете в европейските компании от сектор обществен градски транспорт“**. В рамките на този проект бе организирано проучване сред членовете на UITP и ETF, с цел проследяване развитието на заетостта на жените от 2010/2011 г. в сектора. В допълнение се проведе съвместна конференция за обмяна на опит и разпространение на добри практики.

Настоящото ръководство илюстрира резултатите от количественото изследване в първия период на 2016 сред членовете на UITP и ETF. То прави преглед на някои „добри практики“ за насърчаване на заетостта на жените, изпълнявани в рамките на сектора както от компании, така и от синдикати.

Така, тази брошура е насочена към вземащите решения в компаниите, синдикалните организации и асоциациите на работодателите, като им предоставя актуална информация и съответните примери.

¹ <http://www.wise-project.net/pages/index1.html>

² <http://www.etf-europe.org/etf-3916.cfm> или <http://www.uitp.org/sites/default/files/documents/Strengthening%20women%20employment%20in%20urban%20public%20transport.pdf>



Съществуват различия между страните от Западна Европа и Източна Европа, където процентът на жените в персонала е по-висок.



3 Рамка

През 2011/2012 проекта WISE инициира проучване на състоянието на заетостта на жените в сектора на градския обществен транспорт в Европа, с цел да допринесе за по-добро представителство и интеграция на жените в сектора.³ Проучването идентифицира следните области като имащи голямо значение за заетостта на жените в сектора на градския обществен транспорт:

- Съчетаване на професионалния и семейния/социалния живот: организация на труда
- Съчетаване на професионалния и семейния/социалния живот: баланс работа-личен живот
- Здраве и безопасност на работното място
- Работната култура
- Заплащане
- Кариера, квалификация и обучение
- Назначаване на работа

Привличането на жени в сектора може да помогне на компаниите да наемат нови служители, да подобрят баланса между професионалния и личния живот и да осигурят по-добри условия на труд и за двата пола. Жените носят допълнителни умения за индустрията - от

комуникативни умения до тяхната способност да се справят с потенциално нестабилни ситуации, като по този начин виждаме появата на ново и по-добро качество на обществения транспорт.

Изследването идентифицира бариери, които могат да бъдат причина за по-ниския брой на жените, заети в сектора: „контекстуални бариери“ на организацията на труд в сектора, например работата на смени; „непреднамерени бариери“, свързани с недостиг на оборудване, например липсата на съоръжения, и „дискриминационни бариери“ на базата на стереотипи и мъжката работна култура, което води до липса на признание и подкрепа.

Съществуват различия между западните и източните европейски страни, където процентът на жените е по-висок. Налице е липса на полово разнообразие в техническите и експлоатационни професии, и на ръководните позиции. Представителството на жените е високо в администрацията и обслужването на клиенти.

Целта да се увеличи броят на жените в сектора е формулирана от социалните партньори в техните **съвместни препоръки**⁴ от 2014 г. За да се привлекат и задържат жените в сектора са необходими пакет от дейности в различни области, посочени по-долу с някои конкретни примери:

- **Политика по привличане:** Адресиране и приветстване специфично жени в компанията. Договарянето на процедурата за подбор на кадри е между синдикатите и представителите на работниците.
- **Квалификация и обучение:** Наемане на млади жени за професионално образование, осигуряване на равен достъп на жените до професионално обучение и избягване на ефекта „стъклен таван“.
- **Баланс работа-личен живот:** Въвеждане на модели за работното време, които позволяват по-добро съвместяване на професионалния и социалния / семеен живот, които включват инструменти, позволяващи интегрирането на индивидуалните нужди и желания.
- **Здравословни и безопасни условия на труд:** Адаптиране на професионалното здраве и безопасност, ергономичност на работното място, сигурност на работното място, както и осигуряване на подходящи съоръжения като тоалетни, столови, шкафчета, стаи за почивка и съблекални.

- **Равно заплащане:** Анализиране на „разликата в заплащането между половете“ и разработване на политики за нейното елиминиране.
- **Работна култура и полови стереотипи:** Промяна на корпоративната култура от мъжка работна култура към култура на разнообразие, повишаване на чувствителността на мениджмънта по отношение на половите стереотипи и неосъзнатите предразсъдъци, и включване на ръководството, синдикатите и представителите на работниците в дейностите.
- **Корпоративна политика:** Определяне на ясни и измерими цели и разработване на инструменти за прилагането им чрез подход „отгоре-надолу“.

С проектът WISE II тези препоръки се проследяват чрез проучване на количественото развитие на дела на жените в сектора, описание на джендър политики в компаниите и примери за добри практики.

³ Резултатите от проекта WISE: <http://www.wise-project.net/pages/index1.html>, стр.4-6.

⁴ <http://www.etf-europe.org/etf-3916.cfm> или <http://www.uitp.org/sites/default/files/documents/Strengthening%20women%20employment%20in%20urban%20public%20transport.pdf>

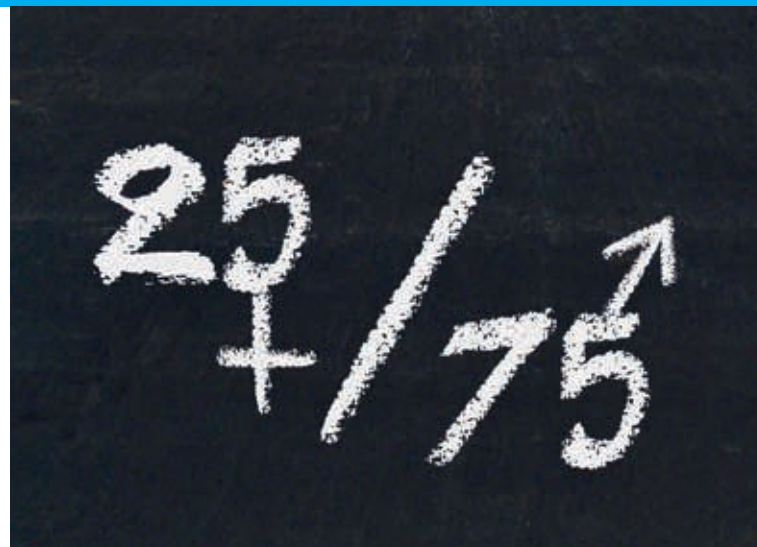
4 Резултати от количественото изследване

В своите съвместни препоръки европейските социални партньори от сектора на градския обществен транспорт са си поставили за цел повишаване на процента на жените, заети в транспорта от 17,5% на 25% до 2020г.

В своите съвместни препоръки европейските социални партньори от сектора на градския обществен транспорт са си поставили за цел повишаване на процента на жените, заети в транспорта от 17,5% на 25% до 2020г.

През 2016г. социалните партньори проведоха изследване, в което членовете на UITP трябваше да съберат нови данни, а членовете на ЕТФ и UITP - примери за конкретни политики за равенство между половете и добри практики.

Въпросникът на количественото изследване трябваше да установи броя на жените и мъжете служители във всяка от компаниите през 2015 г., в сравнение с тези през 2010г. Участниците имаха възможност да обяснят всяко увеличаване или намаляване на бройката. Във втората част на въпросника се търсеше броят на жените и мъжете служители по отдели, както и различните



Повечето жени заемат административни и свързани с обслужване на клиенти позиции

позиции в рамките на компанията през 2015г.

20 фирми от 13 европейски страни се включиха в количественото изследване. Отговорът от Полша включва данни за 76 компании, обединени в рамките на полската IGKM. Въпреки че данните от това изследване не са представителни, те дават представа за тенденциите

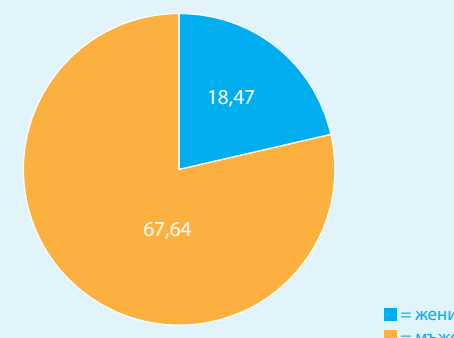
- ALT – Autoliikenteen Työntäjaliitto ry, Финландия
- Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Германия
- Bremer Straßenbahn AG (BSAG), Германия
- Bus Éireann, Ирландия
- Dublin Bus, Ирландия
- IGKM - Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej, Полша
- Keolis Sverige, Швеция
- Metropoliiten EAD / Метрополитен София, България
- Metrorex SA – Societatea Comerciala de Transport cu Metrol Bucuresti, Румъния
- Пражка компания за обществен транспорт/ Dopravní podnik hl. m. Prahy, Чехия
- RATB - Regia Autonomă de Transport București, Румъния
- RATP - Régie autonome des transports Parisiens, Франция
- Столичен Електротранспорт ЕАД, България
- STIB-MIV - Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles / Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel, Белгия
- Столичен автотранспорт ЕАД, България
- Градски транспорт Талин/ Tallinna Linnatranspordi AS, Естония
- Transport for London, Великобритания
- üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Германия
- Wiener Linien GmbH & Co KG, Австрия
- Wiener Lokalbahnen, Австрия

По-подробна информация за компаниите можете да откриете в анекса към този документ.

в сектора поради широкото участие на фирми от много страни. Компаниите, участвали в проучването, са изброени по-долу.

Отговорите на 20-те компании показват, че в много случаи процентът на жените леко се е увеличил - с около 1%. В някои случаи ръстът е по-голям (напр. 13,55% в Tallinna Linnatranspordi след като компанията е участвала в сливане; 4.83% в üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe; 2% в BVG; 2% в BSAG). В други компании, обаче, се наблюдава леко намаляване на бройката (напр. в Столичен Електротранспорт с относително висок дял на жените от 25%; както и в ALT -Финландия, Bus Éireann - Ирландия и Keolis Швеция). Като цяло процентът на жените в сектора се е увеличил през последните 5 години с около 1%, което води до усреднен дял от 18,47%.

Дял в проценти на жените и мъжете в 20-те компании, участвали в проучването, през 2015г.



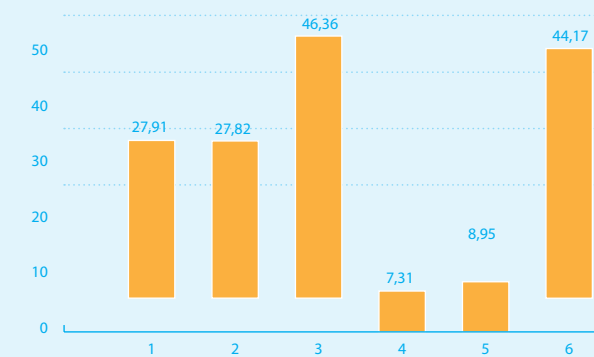
Компаниите са дали обяснения за нарастването броя на жените. В BVG са си поставили за цел да постигнат баланс между половете и са включили бонус за управленския екип. Прозрачни политики за равенство, които са видими и разбираеми, помагат на TfL да увеличи броя на жените служители. Въведените в STIB-MIVB дейности за позициониране на компанията като ориентирана към жените - като препоръки от колеги в печатните и онлайн медии, и реклами, насочени към жените - започват да дават резултати. С „Дни на бъдещето в üstra: ново качество на обществения транспорт“ жените получават възможност да изпробват какво е да бъдат шофьори на автобус.

Някои от причините, посочени от участващите дружества, са действали в ущърб на заетостта на жените. В една от страните политическо решение не взема предвид жените като целева група за курсове за шофьори на автобуси, финансирани от бюро по труда. В друга държава уволненията по програма за възстановяване на разходите засегнали предимно женския персонал в

администрацията. Изискването да имат свидетелство за шофиране категория D, за да кандидатстват за работа като шофьори на тролейбус, се е оказало пречка за жените. Няколко компании споменават, че все още получават малко заявления за работа от жени.

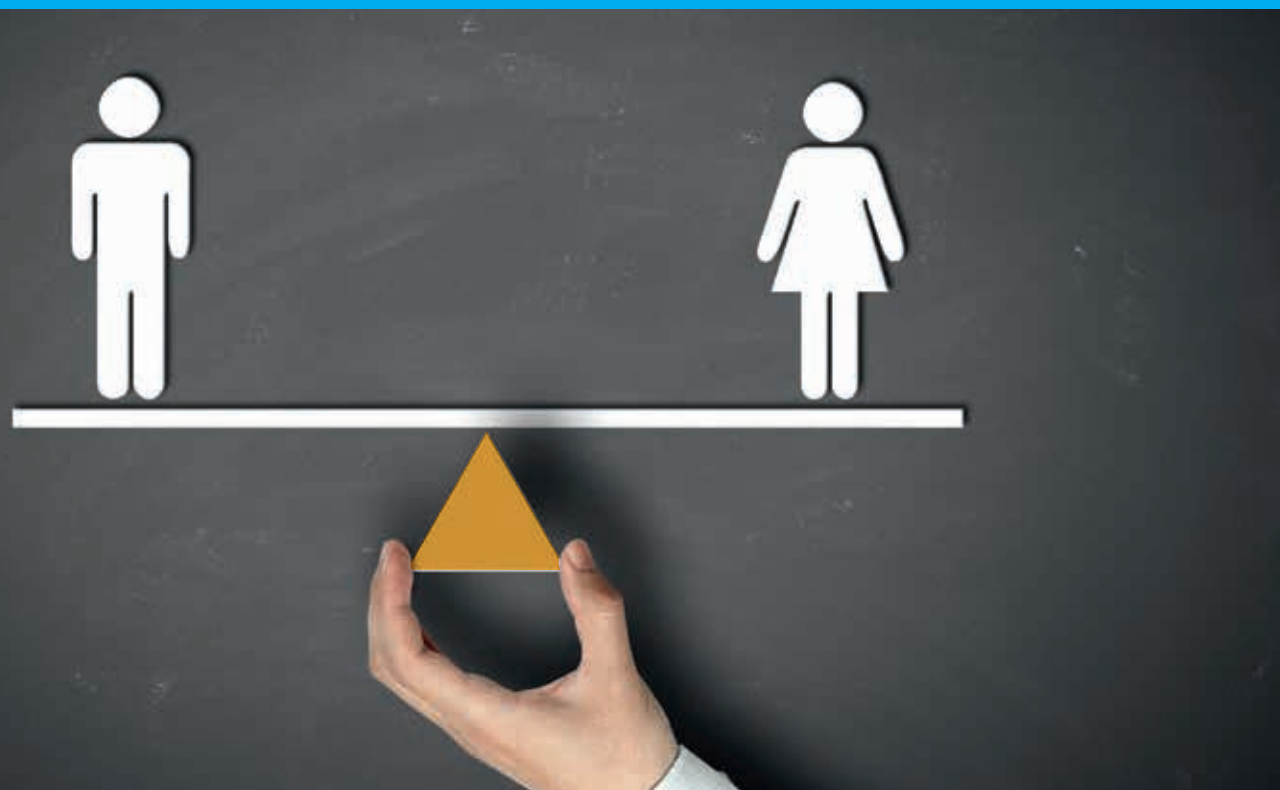
Когато данните са разбити по професионални групи, става ясно, че повечето жени заемат позиции в администрацията и обслужването на клиентите, с подчертано недостатъчно представяне на позициите шофьори и поддръжка. Жените са сравнително добре представени в управителните съвети и сред мениджъри с HR компетентности. Има малка промяна в структурите на заетост спрямо резултатите от проучването през 2011-2012г. Въпреки, че извадката от компании е различна от тази при предишното WISE проучване, данните за 2010г. показват същия дял на жени, заети в дружествата. Затова можем да приемем, че те дават представа за тенденциите в сектора.

Таблица за процентния дял на жените в компаниите, участвали в проучването



- 1= % жени в бордове на директорите
- 2= % жени на мениджърски позиции с HR компетентности
- 3= % жени в администрацията
- 4= % жени в отдел поддръжка
- 5= 5 жени шофьори
- 6= % жени в отдел обслужване на клиенти

Проучването съдържаше и качествено изследване, като темите му ще бъдат разгледани в описателната част за политики на равенство и примери на добри практики.



5 Европейска правна рамка

В Европейския съюз равните възможности и равното третиране на мъже и жени са залегнали в закона и този принцип обхваща и света на труда. Дискриминацията въз основа на пола на работното място и в други области на живота отдавна е забранена от закона.

Член 157 от Договора за функционирането на Европейския Съюз ДФЕС⁵ полага основите на равенството между половете. Член 23 гласи, че равенството между мъжете и жените трябва да бъде осигурено във всички области, включително заетостта, труда и заплащането. В член 33, за съвместяване на семейния и професионалния живот, всеки има право да бъде защитен от уволнение поради или във връзка с майчинство, както и правото на платен отпуск по майчинство и родителски отпуск след раждане или осиновяване на дете.

Директива 2006/54 от 5 юли 2006г. съдържа преработен вариант на „прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите“. Документът обръща специално внимание на равното третиране по отношение достъпа до заетост, в това число повишения, условия на труд, схеми на социалното осигуряване според професията и позицията⁶.

В днешно време някои компании тълкуват законите за недискриминация по начин, който изключва всякакви специални мерки, благоприятстващи жените, дори когато дялът на жените в компанията е малък.

Въпреки това в уводно изявление №22 от Директивата изрично е посочено, че „с цел гарантиране на практика на пълното равенство между мъжете и жените в трудовия живот, принципът на равното третиране не възпрепятства държавите-членки да запазят или приемат мерки, предвиждащи конкретни привилегии с цел

Мерките, насърчаващи заетостта на жените в сектори, където те са по-слабо представени, са изрично допустими и насърчавани

облекчаване на по-слабо представения пол да извършва професионална дейност или предотвратяване или компенсиране на неблагоприятното положение в професионалното развитие. С оглед на положението понастоящем и като се има предвид Декларация № 28 към Договора от Амстердам, държавите-членки следва на първо място да се стремят към подобряване на положението на жените в трудовия живот.“ Следователно, мерки за насърчаване на заетостта на жените в сектори, в които те са слабо представени, са изрично разрешени и се насърчават.

Други теми, свързани с равното третиране и залегнали в националните законодателства са правилата, урежда-

щи социалното осигуряване⁷, здравето и безопасността на бременните или кърмещи служители⁸; достъпа до стоки и услуги⁹, платения родителски отпуск¹⁰ и самостоятелната заетост¹¹. Тези директиви и други препоръки, доклади, уведомления, както и решенията на Съвета на Европа са достъпни на Интернет страницата на Европейската Комисия¹².

Европейският комисар по въпросите на правосъдието, защита на потребителите и равенството между половете Вера Юрова е определила пет приоритетни области за подобряване на равенството между половете¹³. Тези приоритетни области са:

1. Увеличаване на участието на жените на пазара на труда и еднаква икономическа независимост;
2. Намаляване на разликите в заплащането между двата пола, в това число доходите и пенсиите, и борба с бедността сред жените;
3. Насърчаване на равенството между жените и мъжете при вземането на решения;
4. Борба с насилието, основано на пола; осигуряване на защита и подкрепа за жертвите;
5. Насърчаване на равенството между половете и правата на жените по целия свят.

Ефективното прилагане на национално ниво на европейското законодателство за равното заплащане към момента остава едно от най-големите предизвикателства и е от решаващо значение за ефективното премахване на дискриминацията в заплащането и разликите в заплащането между половете. Комисията постоянно следи за правилното прилагане и изпълнение

Ефективното прилагане на законодателството на ЕС относно равното заплащане на национално ниво, в момента остава едно от най-големите предизвикателства

на съществуващото законодателство на ЕС относно равното заплащане в държавите членки¹⁴. Комисията оказва подкрепа на държавите-членки и всички заинтересовани страни в правилното прилагане на съществуващите правила.

Комисията иска да се справи с предизвикателствата на баланса между професионалния и личния живот, пред които са изправени работещите родители и настойници. Целта е да се обърне внимание на слабото участие на жените на пазара на труда. Инициативата има за цел да насърчава равни възможности за достъп до пазара на труда и равно ползване на професионалните права за мъжете и жените. Комисията иска да модернизира настоящата правна и политическа рамка на ЕС и да я направи адекватна на днешния пазар на труда чрез подобряване на мерките, благоприятстващи баланса между професионалния и личния живот, и стимулиране на тяхното равно ползване от мъже и жени.

⁵ Treaty on the Functioning of the European Union, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>

⁶ Cf. Article 1 “Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation”

⁷ Directive 79/7 of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security

⁸ Directive 92/85 of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding

⁹ Directive 2004/113 of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services

¹⁰ Directive 2010/18 of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive of 3 June 1996

¹¹ Directive 2010/41 of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive of 11 December 1986

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/law/index_en.htm

¹³ <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>

¹⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm



6 Подход за прилагане на политиките

Резултатите от изследването WISE показват, че има няколко добри причини компаниите да прилагат политики на равенство между половете. Но какво трябва да се направи? Стратегията за прилагане на политики на многообразието може да се разглежда като процес на промяна и трябва да се управлява по този начин. Според Eurofound трябва да се прилагат следните стъпки:

1. Определяне на ясна и конкретна цел
2. Изграждане на активен ангажимент сред висшето ръководство
3. Включване на мениджърите на всички нива
4. Създаване на инфраструктура в подкрепа на изпълнението
5. Споделяне и разясняване принципите на многообразието и включването на персонала, клиентите и всички други заинтересовани страни.

Тези съображения трябва да бъдат подкрепени с конкретни стъпки. След като сте установили необходимостта от промяна и сте набелязали конкретна цел, трябва да определите ясни цели и срокове. Успехът може да се измерва само с количествени и качествени цели. Статуквото относно дела на жените във всички професии и работни позиции в сектора, йерархически или стажантски позиции и т.н. трябва да послужи като основа за стратегията, и трябва да се анализира чрез подходящи средства.

Разработени са различни модели за структуриране на процеса на промяна в компаниите. 5-фазовият модел на Крюгер¹⁶ върши добра работа при прилагането на политики за равенство между половете. Крюгер е идентифицирал пет фази в рамките на процеса на промяна. За постигане на успешни мерки се препоръчва цялостен подход.

Фаза 1: Стартиране

Благодарение на определени показатели, необходимостта от промяна се идентифицира. Провеждат се вътрешни и външни анализи на системата и на ситуацията относно конкретната тема, за да се направи оценяване и предвидимост. Трябва да бъдат идентифицирани и активирани участниците, например ръководители и представители на работниците.

Фаза 2: Концепция

При проектиране процеса на промяна трябва да бъдат формулирани цели и да бъдат определени и дефинирани свързаните с тях мерки.

Фаза 3: Мобилизация

Планираната промяна се съобщава на заинтересованите. Комуникацията е много важна, за да постигне одобрението на всички заинтересовани страни и да бъдат подготвени с подходящи мерки за променените условия. Тази фаза подготвя изпълнението.

Фаза 4: Прилагане на мерките

Планираните промени са извършени и са инициирани възможни последващи проекти. Впоследствие всеки проект се проверява и оценява и, ако е необходимо, се коригира.

Фаза 5: Продължение

В последната фаза, резултатите от процеса на промяна са закрепени и консолидирани, за да се гарантира, че организацията е усвоила новия подход. В хода на консолидацията, трябва да се гарантира готовността за бъдещи промени.

Процес на промяната и неговото менажиране



Илюстрация 2: Петте фази при управление на промяната, източник: Krüger, W. (2006): Excellence in Change. Wege zur strategischen Erneuerung. 3-то издание, Gabler Verlag, Wiesbaden, стр. 67.
<https://organisationsberatung.net/change-management-modelle-im-vergleich/>

5-фазовият модел на Крюгер подкрепя мерките за изпълнение със структурен контекст. Подходът отгоре надолу гарантира ангажираността на висшето ръководство. Независимо от това, процесът на промяна може да бъде успешен само тогава, когато всички заинтересовани лица подкрепят мерките. Приемането на процеса и неговият успех трябва да включват представители на работниците и синдикатите. Социалният диалог, който е

залежал в Договора за функционирането на Европейския съюз, трябва да се използва като най-благоприятният подход. Колективните трудови договори гарантират зачитане на интересите на всички страни. Европейските социални партньори в сектора на градския обществен транспорт UITP и ETF подкрепят своите членове чрез разработване на теми от общ интерес.

¹⁵ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/companies-and-workers-benefit-from-diversity-policies>

¹⁶ Source : Krüger, Wilfried (2009) : Excellence in Change. Wege zur strategischen Erneuerung. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, S.68 ff

7 Фирмени политики за равенство между половете

Някои компании за градски обществен транспорт и създадените в тях синдикати споделиха своите политики, насочени към подобряване положението на жените и постигане на равнопоставеност на половете. Те бяха избрани за включване в тази публикация в резултат на съгласието им за споделяне на техните политики за равенство между половете и добри практики.

Интервютата бяха проведени през лятото на 2016 г. и изследваха фирмените политики и цели. Резултатите, получени от интервютата, показват различни ситуации, подходи и етапи на развитие на политиките за равенство. Тъй като няма фирми с постигнат истински баланс между половете, мерки, набелязани тук, са приложими и важат повсеместно. Предпоставките за наемане на работа се различават в отделните страни, и това е отразено в различните подходи и използваните аргументи. Отново трябва да подчертаем, че европейската правна рамка



позволява да бъдат взети мерки за подобряване състоянието на по-слабо представения пол в рамките на компаниите.

BVG

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Германия

Правна рамка

BVG е доставчик на услуги с правен статут на публична институция и субект по Берлинския закон за равенство на половете (LGG) от 1991г. Законът изисква компаниите активно да насърчават равнопоставеността на мъжете и жените като начин за увеличаване на дела на служителите жени. Компаниите трябва да използват инструменти като назначаването на женски представители и изготвянето на План за подобряване положението на жените / Frauenförderplan /.

Фирмена политика

Равенство за BVG означава постигане на равни възможности между половете. През 2003 BVG изготвя първия си План за подобряване положението на жените под името „Търси се женската сила!“, чието действие трае 6 години. Планът от 2016г. има за цел да доведе до равномерно разпределение на работните места между половете. Всеки местен офис на BVG има бюро, посветен на представителството на жените в цялата компания. През 2010 в BVG решили да увеличат дела на женския персонал. Въпросът е приета много сериозно в BVG и се

насърчава активно от ръководството. Със своята политика на равенство компанията преследва цял низ от цели и е вкарала в действие широк набор от инструменти за постигането им. „Мерките ще предоставят целенасочена подкрепа за нашия женски персонал; ще насърчат повече жени да работят при нас и ще гарантират равенство на възможностите за мъжете и жените в компанията.“ Повишаването на общия дял на жените като процент от персонала на компанията също е част от **плана** на ръководството. През 2012 е въведена **минимална квота** от позиции, отредени специално за жени, с което всеки отдел получава цел, към която да се стреми. Общата цел на BVG е до 2022г. жените да представляват 27% от персонала. За постигането на тази цел не е отредено специално финансиране; всички мерки трябва да бъдат одобрени от ръководството, като се планират и реализират съвместно с отдела по човешки ресурси и в съответствие с практиките за **съвместно управление**. Фирмената политика включва мерки за подобряване на информираността и комуникациите по въпросите на равенството между половете.

Настояща ситуация

През 2015г. BVG има персонал от 11 699 служители, от които 2242 са жени (19.16%). Статистиката за персонала се разбива по пол, професионални групи и организационни единици. Служителите могат да опишат своите нужди и интереси в разговори с персонала. Компанията използва различни техники, за да се запознае с мнението на своя персонал (социологически проучвания, обратна връзка, социални медии, процедури за подаване на жалби).

Наемане и развитие на персонала

Всички свободни работни места се публикуват в цялата компания. В допълнение, за **набиране на нови служители** се използват и порталите за работа. Тъй като жените традиционно не търсят работа в местния обществен транспорт, **рекламните визии** на BVG адресират жените и мъжете в еднаква степен. **Рекламните текстове и надписи** отразяват равнопоставеността на половете. При **подбора на нови служители** жените и мъжете кандидати се оценяват равностойно, като представителите на жените и различните малцинствени групи участват в процеса. Води се **статистика за подадените заявления** за работа, като това помага при изготвянето на следващия Frauenförderplan. За да се увеличи броят на заявленията от жени в областта на информационните технологии и техническите професии, BVG използва пакет от мерки, като „Дните за момичета“, стажове, участия в кариерни и стажантски изложения, обучителни курсове при непълно работно време, курсове на обучение с двойна насоченост и организацията на „технически години“ за младите жени и тези, които се връщат на работа след прекъсване.

Обществените нагласи към BVG са се преориентирали в резултат на **имиджови кампании**, които използват остроумни и привлекателни послания и придават на компанията модерен облик и подсилват усещането за лична връзка. Кампаниите показват жените, работещи в компанията, и адресират жените. В резултат кандидатурите за работа, подадени от жени вече са нарастнали с 50%. Очаква се броят на служителите да нарасне през следващите десет години - затова ще са необходими още повече женски кандидатури. Броят на жителите на Берлин расте, а с него - и местният обществен транспорт. Затова BVG е увеличил приема на служители спрямо 2010г.

Всички служители имат равен достъп до дейности, професионални групи и **курсове за допълнително**

обучение. Специални допълнителни курсове за обучение са достъпни за жените; темите са свързани с управлението на кариера и семейство; и професионални техники за комуникация. Курсовете са с имена като „JUMP“ (Младежка програма за мениджмънт), „Закотвяне в кариерата“ и „Принцесите бяха вчера“. Участие в допълнителните обучителни модули е възможно през родителския отпуск, като компанията поема разходите за грижите за децата в това време. Нова **програма за наставничество** стартира през 2016г., която цели да помогне на жените да решат дали работата на ръководна позиция е подходяща за тях. Менторът следи отблизо жената, за която отговаря, за известно време. Програми-те за коучинг са отворени за всички, като приемът е 25% жени и 75% мъже (т.е. процентът на жените участници в програмата е по-висок от дела на жените служители на BVG. „Жените, които се движат напред“ е програма, организирана съвместно с Бюрото по труда. Тя помага на жени да се **преквалифицират** като шофьори. Програмата е иницирана от Евелин Никута, председател на управителния съвет на BVG. С подкрепата на публично финансиране, селектираните кандидати за работа преминават 4-месечен курс на обучение.

Както е предвидено в закона, **Общото събрание на жените** се събира веднъж в годината; провежда се и **конференция за равенство между половете**, която се организира на ротационен принцип от различните отдели на фирмата.

Добри условия на труд

BVG иска да използва Плана за подобряване положението на жените, за да адаптира условията на труд към потребностите на служителите, особено на работещите жени - например чрез създаване на стаи за отход или чрез въвеждане на **устройства за облекчаване на труда** (по-прости технически средства, като машини, уреди и инструменти).

Налице е добро внедряване на мерки за **управление на здравословните и безопасни условия на труд**, физиотерапия и други възможности, които са достъпни в работно време. Защитата от сексуален тормоз, дискриминация и насилие също имат важна роля. Когато това е възможно, компанията предлага гъвкаво работно време, работа на непълнен работен ден и географски независими работни модели, за да подпомогне работниците да съвместят семейството и кариерата си. **Интервюто е проведено с Диана Келм и Бетина Янковски, BVG**

¹⁷ Landesgleichstellungsgesetz (LGG) в изданието от 6-ти септември, 2002 (GVBl p 280.), последно изменен с член 6, Берлин Закона за електронно правителство на 30 май 2016 (стр 282 GVBl ..) §4 (2): „Като минимум Frauenförderplan трябва да се заеме с назначаването, организирането и по-нататъшното обучение на персонала, по реда на § 3, в съответствие с ангажиментите на равенството между половете; и да посочи необходимата времева порамка, в която мерките могат да постигнат желания ефект.“

¹⁸ Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) (2016): Power Wanted! Frauenförderplan 2016-2022. p. 5.



Dublin Bus, Ирландия

Законодателство

В Ирландия „Законът за равнопоставеност при заетостта“ влиза в сила през 1998г. и определя 9 категории на дискриминация, като една от тях е по полов признак. Така въпросът за равенството между половете получава по-силен акцент. До 1973 г. жените в обществен сектор са били длъжни да напуснат работа когато се оженят по силата на „Ограничението за брак“. С присъединяването на Ирландия към ЕС и прилагането на няколко директиви на ЕС, ситуацията се е променила.

Фирмена политика

Политиките за равенство между половете са част от Стратегията за равенство, многообразие и недискриминация в Dublin Bus. Тя обхваща всички служители, и клиенти, както и по-широката общественост. Отговорникът за равенството разработва годишен план за действие, като се консултира с ръководството на всеки отдел на компанията. Съвместно те вземат решение какъв да бъде основният фокус за следващата година. Всяка отдел е отговорен за изпълнението на собствените си мерки. В Dublin Bus е създадена ръководна група по въпросите на равенството, която има за цел да увеличи броя на работещите жени, особено сред шофьорите на автобуси, както и да осигури подкрепа за кариерното им развитие. Групата е разделена на подгрупи, като всяка се фокусира върху специфични въпроси, свързани с равенството по полов признак. Стратегиите за равенство са подкрепени от висшето ръководство. Мерките за равенство се финансират от общия бюджет за HR дейности.

Оценка и настояща ситуация

От 3469 служители 243 или 7% са жени. През 2008г. Dublin Bus спира да набира служители поради икономическия спад. Редица служители, в това число и много жени,

напускат чрез схема на доброволно напускане. Едва през 2014г. компанията започва отново да набира персонал. Специален мониторинг следи за броя служители по пол и помага за воденето на статистика за общия брой на работниците и служителите, както и за някои класове и региони, където има проблеми. От 9 членове на борда на директорите 4 са жени, което е значителен напредък за последните 10 години. Dublin Bus няма квота за работните позиции по пол, но се стреми да постигне специфични бройки.

Dublin Bus има малко под 3500 служители. **Комуникацията** с работна сила, която е предимно разпръсната и работи на смени, е трудна. Това е въпрос, с който компанията в момента се справя. Провеждат се информационни срещи с малки групи от служители с цел създаване на по-активен диалог между ръководството и служителите. През 2015г. е проведено **проучване**, в което са се включили 33% от служителите. Голям е дялът на отговорилите сред работещите на смени и тези, които не са заети в сграда. Това изследване се провежда на всеки 2 години. То не е специфично за двата пола, но изследваната оттука нататък ще включват въпроси, свързани с равенството на половете и други аспекти на многообразието. Dublin Bus работи по създаването на повече канали за комуникация между всички категории служители, включително вътрешно фирмена интранет система.

Обучение за информираност по въпросите на равенството е включено във всички фирмени програми за обучение под формата на модул за равенство и многообразие. Висшето ръководство е преминало обучение по несъзнателни пристрастия и нагласи; планирани са и допълнителни брифинги в областта на многообразието и приобщаването.

Тормозът не е сериозен проблем, но все пак случаите са налице. Броят на докладваните случаи е доста малък,

но те се разследват. Фирмената политика за респект и зачитане на достойнството се занимава с въпроса за сексуалния тормоз, а случаите се докладват на местните мениджъри. Писмените жалби се адресират до отговорника по равенството. През 2015г. са били докладвани по-малко от 10 инцидента. Местните мениджъри решават повечето от тях неофициално. Политиката за респект и зачитане на достойнството е много добре известна в компанията, тъй като постоянно се провеждат информационни кампании за нея.

Развитие

Публичният образ на сектора може да бъде проблематичен, тъй като се смята, че е доминиран от мъжете. Това се вижда и по броя на работещите жени: 221 от 3372 (6.55%). През 2016г. са организирани дни на отворени дни специфично за жени шофьори като част от цялостната **кампания за набиране на нови служители** в Dublin Bus. Позициите са отворени и за мъже, и за жени, но следните на отворени врати броят на заявленията от жени се е увеличил. Самите дни са много успешни и обратната връзка от жените, които са участвали в тях, е положителна.

Поради големия интерес са организирани още два допълнителни дни на отворените врати, на които присъстват много семейства на служители. Самите служители се отнасят много позитивно към наемането на жени. На по-високите нива в компанията ползите от увеличаване броя на жените, особено сред водачите, са известни. Мениджърите са на мнение, че жените са по-безопасни водачи и им носят по-малко оплаквания.

Dublin Bus предлага възможности за **кариерно развитие**. Шофьорите на автобуси могат да бъдат повишени до инспектор (надзорен клас), водач на туристически обиколки, обучител на непълно работно време, член на екипа за управление на приходите и дори до управленски позиции. Ръководителят на отдел „Човешки ресурси“ например е започнал кариерата си като шофьор на автобус. Няма специфични повишения за мъже и жени. Позициите са отворени за всички служители, стига да отговарят на минималните критерии за длъжността.

Възможностите за обучение включват подкрепяща схема за образование. Служителите, които искат да се върнат към висше образование, получават финансова подкрепа. Тези възможности са достъпни както за мъже, така и за жени. Някои курсове се финансират изцяло от компанията. Служителите на административни позиции се възползват от тези оферти по-често, отколкото шофьорите на автобуси. Всяка година на всички служители се предоставя текущо обучение и подобряване на уменията. Това варира от курсове за шофьорски умения - за шофьори на автобуси, до техническа подготовка за инженерите и ИТ обучение за административните служители.

Мерки

Промяната в изискванията за издаване на **свидетелство за управление** позволи да бъдат наети повече жени шофьори. Вече е възможно да се кандидатства с шофьорска книжка категория В (лека кола), а компанията предоставя обучение за категория D (автобус) и назначаване като шофьор на автобус. Това води до повече жени-кандидати за позицията шофьор на автобус.

Осигуряването на **санитарни помещения** все още е проблем. Има споразумения с търговски центрове, хотели, кафенета и т.н., разположени по протежение на трасето и на крайната спирка. Това касае и двата пола, но повече жените, особено ако крайната точка се намира в жилищен квартал.

В зависимост от оперативните нужди, компанията осигурява подкрепа по отношение на **работното време** и балансирането между професионален и личен живот. Съществува опцията споделяне на работа: двама шофьори на автобус могат да заемат една и съща позиция. Всеки от тях работи през половината време: 5 дни в рамките на 2 седмици, вместо 10 дни за 2 седмици. Мъжете се възползват от тази възможност по-често от жените. Работа на непълно работно време не се предлага.

Интервюто е проведено с Вивиан Кавана, отговорник за равенството в Dublin Bus.



Wiener Stadtwerke, Wiener Linien, Австрия

Правна рамка

Wiener Stadtwerke Holding AG е изцяло собственост на община Виена. Групата функционира като компания чадър за различни дейности. Европейската директива за равно третиране на мъжете и жените е транспонирана в Австрия като Закон за равното третиране. През 1996г. е приет Виенският Акт за равенство между половете. Във Wiener Stadtwerke не се прилага задължителна квота за жени.

Фирмена политика

Wiener Stadtwerke гледа на **богата мозайка** от професионален и житейски опит, нагласи и ценности, като на ценен атрибут, тъй като тя помага на персонала да подобри контактите си с пътниците. Компанията работи за основните принципи на толерантност и равни възможности. Тя е активна в насърчаването на интеграцията и равенството между половете и налага строга политика за борба с дискриминацията.

През 2016г. влиза в действие нова **програма за подобряване положението на жените**, иницирана от д-р Габриеле Домшиц, директор мобилност, правни въпроси и придобивания. Програмата се прилага във всички дружества на Wiener Stadtwerke и се фокусира върху 1) привличане на млади жени за служители на компанията; 2) въвеждане на насърчителни мерки като мрежови събирания на жени, фестивали на жените и информативни писма, промотиращи равенството между половете, и 3) насърчаване на взаимното наставничество между жените, надхвърлящо рамките на отделите, и провеждане на две инфо-брънч срещи на мрежата на година.

В съответствие с Виенския Акт за равенство в компанията е назначена жена, **отговорник по равенството** и всички мерки, свързани с въпросите на равенството между половете, се финансират от бюджета, отделен за

нея. Тя има право да присъства на интервютата за административни служители. Курсове за преодоляване стереотипите, свързани с пола, и постигане на равенство между половете все още не организирани.

Синдикатите участват във формирането политиката на компанията чрез членовете на работническите съвети, които са много силни във Wiener Stadtwerke.

Настояща ситуация

С персонал от приблизително 16100 служители, групата Wiener Stadtwerke развива дейност в областта на енергетиката, мобилността, паркинги и гаражи, погребения и гробища. 8847 служители работят във Wiener Linien. От общо 4554 шофьори 598 са жени. Дялът на жените служители на Wiener Linien остава почти непроменен в периода 2010-2015г. Броят заявления за работа от жени остава нисък въпреки поредицата от мерки, предназначени да помогнат на служителите в местния обществен транспорт да съчетават работа и семеен живот.

През 2012г. е основно ремонтирана системата за **събиране на статистически данни за човешките ресурси**, като се прави разграничение между ръчен труд и работа в офис. Предприемат се стъпки за съблюдене квотата за заетост на жените на управленско ниво. Въвеждането на квота за жени при смяна на кадрите на ръководни длъжности е в процес на обсъждане.

Ежегодните разговори със служители помагат да се получава обратна връзка и информация за това, което е важно за персонала.

Развитие на персонала

Стратегията за развитие на персонала се фокусира върху четирите фази в работния живот служителите: обучение, установяване, кариера и пред-пенсионен.

Формулировката на обявите за свободни работни места е половио неутрална и не е конкретно насочена към

жените. Жените са специално насърчавани да кандидатстват.

Wiener Stadtwerke организира **дейности** за всички служители, които **стартират в групата или преминават от една позиция на друга**: дни на „добре дошли“, програми за ориентирание в длъжностите, туристически обиколки на града от типа „hop-on, hop-off“. Те не само помагат на персонала да се запознае с компанията и да се установи на работното място, да започне да си създава мрежа от приятели и контакти; но също им помагат да разберат и ценят хората като личности. Тези програми са отворени и за всички, които се връщат на работа след дълго отсъствие или отпуск по майчинство.

Като принос към равното третиране по отношение на половете, Wiener Stadtwerke отдава важно значение на осигуряването на подкрепа за жени, които се обучават за техници или за да навлязат в дадена професия. Компанията участва в ежегодния **Ден на дъщерите на Виена**, който има за цел да предизвика интереса на момичетата и младите жени към професии, традиционно доминирани от мъжете. Това събитие започва да дава резултати, със значително навлизане от целевата група. Ефективна рекламна дейност не е нужно да бъде скъпа.

Професиите, в които жените са слабо представени, са и тези, към чието изучаване жените показват слаб интерес: ИТ, градско планиране и инженерство. Подбирането на жени измежду малкото кандидати не е лесно. **Колежът Urbem**, завършен проект за докторанти, натрупва висок дял на жените благодарение на формулировката на критериите за кандидатстване. Нов проект за сътрудничество с ТУ на Виена ще информира заинтересованите млади жени по време на вечер за ориентирание, за възможностите за работа в Wiener Stadtwerke.

Wiener Stadtwerke активно участва в планирането, изпълнението и оценката на всички мерки на групата, нейните дъщерни компании и нейния персонал по отношение обучението и подкрепата на служителите и постоянното развитие на компанията. **Два семинара** са предназначени изключително за жени: „Активно управление на сътрудничеството“ и „Поемане на отговорност, определяне на границите“.

Жените са насърчавани да кандидатстват за **по-високи позиции**, когато такива станат достъпни. Тези от тях,

които според служителите на отдел човешки ресурси са подходящи за ръководни постове, биват потърсени с предложение за обсъждане на въпроса.

За управленския персонал се организира инфо-брънч два пъти годишно. Участниците могат да обсъждат кариерата си с изявени жени-гости от сферата на икономиката, политиката и науката, и така да обогатят мрежата си от контакти. Wiener Linien е домакин на редовни мрежови срещи, фокусиращи се върху редица дейности, включващи вътрешни информационни събития; обиколка на речните пристанищни съоръжения на Виена; спортни събития. Близко 100 покани биват разпратени до женския персонал. **Жените във Wiener Linien** имат думата, когато става въпрос за работното облекло.

Wiener Stadtwerke цени своите **по-възрастни служители** заради опита, който внасят в компанията. През 2015г. бе дадено началото на проект за управление на знанието, който има за цел да съхрани и сподели знанията на служителите като ценен ресурс за Wiener Stadtwerke.

Добри условия на труд

Служителите на Wiener Stadtwerke имат силно **чувство за принадлежност**.

Налице са редица структури, отговарящи за **здравословните и безопасни условия**, които надвишават стандартите, определени от закона. Wiener Stadtwerke вижда тези разпоредби, като част от своята социална отговорност. Компанията смята, че здравите и добре защитени служители са важни за успеха и просперитета на една фирма; специални мерки включват предпазни шофьорски кабинки в автобусите. Служителите участват в процеса на вземане на решения.

Работната атмосфера също се променя, за да бъде адекватна на начините, по които работещите жени общуват със своите колеги. В определени етапи от трудовия си живот служителите могат да преминат към **работа от разстояние**, за да се подпомогне съчетаването на професионалния им и семеен живот. Разработва се пилотна програма за **управление на работата на непълно време**.

Интервюто е проведено с Барбара Хауеншилд, Wiener Stadtwerke



Transport for London (TfL), Великобритания

Правна рамка

Законът за равенството от 2010г. е действащото законодателство срещу дискриминацията в Англия, Шотландия и Уелс. Той обхваща случаи на дискриминация въз основа на възраст, увреждания, брак и официално съжителство, бременност и майчинство, раса, религия или убеждения, пол и сексуална ориентация. Публични институции като „Транспорт за Лондон“ (TfL) трябва да се съобразяват с предписанията на този закон, да действат срещу дискриминацията, преследването и тормоза, и да подпомагат постигането на равни възможности за всички.

Фирмена политика

Като част от семейството организации „Институции на Голям Лондон“ под ръководството на кмета на Лондон Садик Хан, TfL е интегриран транспортен орган, отговорен за провеждането на транспортната стратегия и ангажименти на кмета. Оперативните му отговорности включват метрото (London Underground), автобусните линии (London Buses), трамвайни линии до доковете (Docklands Light Railway), наземни линии (London Overground), влаковете (TfL Rail), трамваите (London Trams), речен транспорт (London River Services), транспорт на повикване (London Dial-a-Ride), автогара Виктория, колела под наем Сантандер и авиолиния Emirates Air. По пътищата TfL регулира такситата и частните коли под наем; управлява Схемата за таксуване на натоварените участъци, поддържа 580-километровата мрежа от „червения маршрут“ на града, управлява всички 6,300 светофари и пътни знаци в столицата и осигурява безопасна среда за всички участници в движението.

През 2012г. TfL създава „Единна схема за равенство“ (SES) след широко участие на всички заинтересовани страни и колегите от Лондонски общински съвет и „Институциите на Голям Лондон“ (GLA). SES определя какво TfL трябва да направи като работодател, за да гарантира на всички нива на организацията многообразието на работната сила, което отговаря на многообразието на населението на Лондон. В документа е заложен и ангажиментът за подобряване на транспорта в Лондон, който трябва да стане по-достъпен, по-безопасен и по-надежден. Повече подробности са представени в „Действия за равнопоставеност“¹⁹ и „Годишен доклад от мониторинга на работната сила“²⁰.

TfL поддържа различни мрежови групи на персонала: цветнокожи и хора от малцинствени етнически общности; лесбийки, хомосексуалисти, бисексуални и транссексуални (ЛХБТ); вяра и благоденствие; хора с увреждания; и жени. През изминалата година, само мрежовата група на жените е изиграла роля при оформянето на редица политики и работни практики, отнасящи се до пола: разработи схема за персонала заедно с работната група за отпуск по майчинство; партнира си с благотворителната организация за бременни Tommy's и създаде насоки за жени, които се подлагат на инвитро лечение или са в менопауза.

През последните две години на фокус е кампанията „100 години жени в транспорта“ (YOWIT), която стартира през ноември 2014г. Оттогава TfL, който оглави кампанията, е работил заедно с ЖП мрежата (Network Rail), Министерството на транспорта (DfT), Crossrail Ltd, Дамско инженерно общество, Семинар за жените в транспорта, Лондонски музей на транспорта и множество спонсори, за да вдъхнови и мотивира не само жените, работещи понастоящем в транспорта, но и бъдещите поколения. Благодарение на цялостна програма от дейности през последните две години, мрежата от хора, въввлечени в кампанията е нараснала до над 12 500 души в 270 организации.

Програмата YOWIT е международно призната от Междумериканската банка за развитие и Световната банка. В рамките на тяхната Седмица на транспорта, представителите на програмата бяха поканени да я обсъдят с домакините, тъй като тя се смята за водеща инициатива в индустрията по отношение на многообразието и включването. Наред с това, програмата има сериозно присъствие в социалните мрежи и над 9400 последователи в Twitter. YOWIT също е включена в „Стратегията за умения в транспортната инфраструктура“ на Министерството на транспорта като ефективен начин за увеличаване на многообразието и насърчаване на повече жени и хора от малцинствените етнически общности да станат част от транспортния сектор.

Оценка на настоящата ситуация

В рамките на TfL е налице много ясен ангажимент за увеличаване на многообразието. Наскоро назначеният от кмета на Лондон нов УС на TfL е най-разнообразният,

който TfL е имал до момента. В състава му 57 на сто са жени, 29 на сто - хора от малцинствени общности и 13 на сто - хора с увреждания.

Кариерно развитие

През 2015г. бяха произведени **нови материали за набиране на персонал**, за да се привлекат повече дипломирани млади жени. В презентациите, постерите и книжките са показани повече жени. В резултат на това, процентът на кандидатстващите завършили жени в TfL се е покачил от 20% на 40%. Много е направено за привличане на млади хора към техническите и инженерни работни места. Екипът по набиране на персонал се свързва с тях, като посещава училища и кариерни изложения, например такива, които представят на младите жени широката гама от интересни работни позиции, които съществуват.

TfL също лансира **Общност на жените в управителни съвети**; програма за силен старт „Springboard“; инженерни семинари „Вдъхновение“ за млади хора; и филма „Несъзнателно предубеждение“, който да се използва при набирането на нови служители.

За да отговори на нуждите на разнообразната си аудитория, програмата YOWIT е била домакин на над 20 събития в най-различни формати, в сътрудничество със своите партньори и спонсори. Сред тях е имало срещи с вдъхновяващи жени, дебати, семинари, дискусии, менторски вечери, които са дали на служителите възможност да общуват, потърсят съвет и се свържат с високопоставени личности от целия отрасъл. Всички тези събития, на които са присъствали около 2000 души, са били средство за подкрепа на личностното развитие и кариерата на персонала. Отзивите за тях са преобладаващо положителни, с коментари като „Срещата беше много вдъхновяваща и ме мотивира да реализирам моя потенциал“ и „С удоволствие слушах за начините да обогатя своите умения, което може да допринесе за издигането ми до позиции в управителния съвет.“

Кампанията стартира и две неформални мрежи, наречени „кафе рулетка“: едната за целия транспортен сектор и една за служители на TfL, които събират на случаен принцип двойки от участници на по кафе. Над 100 души участват на ниво сектор, и над 240 вътрешно за TfL. Сред тях има цялото разнообразие от позиции - от наскоро назначени професионалисти до директори. Схемите се оказват ефективен начин за създаване на връзки, споделяне на знания и премахване на бариерите между и вътре в организациите. Обратната връзка е силно положителна.

Това, което прави кампанията YOWIT различна, е нейната иновативна стратегия за въвеждане, пример за

която са редицата инициативи, стартирани още в първата ѝ година. Например, за да популяризира ползите от инженерна кариера сред младите хора, кампанията подобри световен рекорд на Гинес. Близко 900 души се събраха за Националния ден на жените инженери през 2015г., за да се поздравят за инженерството, и счупиха рекорда за най-много едновременно скокове с поздрав. Два филма бяха създадени по събитието, представящи професията по креативен, забавен и различен начин. Тези филми, както и още два, **създадени за старта**, са помогнали транспортният сектор да се отвори за широката публика, давайки на хората реална представа за разнообразието от професии и кариери в областта на транспорта.

Като част от програмата YOWIT са избрани 130 жени и техните интервюта са споделени онлайн. Насочвайки вниманието към жени в реални роли, при това от различни среди и с разнообразни умения, кампанията е дала на транспортния сектор човешко лице и е разчупила много стереотипи.

Кампанията работи интензивно и с училищата и младите хора, за да се справи с проблема за половите стереотипи и нарастващата разликата в уменията, която засяга транспорта. Стартирани са редица инициативи, които целят да вдъхновят младите хора да изберат кариера в транспорта, като например „Доведи дъщеря си на работа днес“; схема за индустриални партньори на учителите; и национално състезание по дебат между училищата. Тези инициативи са станали възможни благодарение на мрежата от хора, въввлечени в кампанията YOWIT. Над 300 души са се регистрирали като Поддръжници на YOWIT. Млади хора са споделяли, че тези инициативи са отворили очите им за нови възможности.

Отбелязани промени

Откакто са създадени новите, по-привлекателни за жените материали за набиране на персонал, е налице видимо увеличение на броя жени, които кандидатстват по програмата за дипломирали се студенти. В резултат на новите инициативи и политики, въведени от Мрежата на жените, всички са единодушни, че жените се чувстват по-подкрепяни в рамките на сектора, въпреки че за нас е ясно, че има още много какво да се направи.

Програмата YOWIT е привлякла към себе си жени, които в момента работят в транспорта и ще продължи да го прави, като вдъхновява, мотивира и ангажира и бъдещите поколения да изберат кариера в транспорта, чрез своя училищен инструментариум. Да вдъхновим едно поколение (www.inspiringageneration.tumblr.com)

Интервюто е проведено с Виолета Линч, TfL

¹⁹ Transport for London (2016): Action on Equality <http://content.tfl.gov.uk/action-on-equality-tfls-commitments-to-2020.pdf>
Transport for London: TfL's Annual Workforce Monitoring Report 2014/2015.

²⁰ <http://content.tfl.gov.uk/tfl-2014-15-annual-workforce-monitoring-report.pdf>

Üstra

Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Германия

Правна рамка

„Überlandwerke und Straßenbahnen“, от частна фирма е превърната в общинска с решение на местната власт през 1970г. Като публично дружество тя действа в съответствие със Закона за равенство между половете.

Фирмена политика

Управителният съвет официално е гласувал решение да се работи за увеличаване **дела на жените** в Üstra на 22% до 2022г. Сегашното състояние на пазара на труда налага компанията все по-често да търси бъдещите си служители сред женската работна сила. Минимална квота за жени на управленски позиции няма, но е зададена цел да се гарантира, че към 30 юни 2017г. 14,3% от ръководните длъжности се заемат от жени. По този начин настоящата квота за жени се запазва, тъй като заради естествените колебания няма да има свободни работни места. В съответствие с „Акт за равнопоставено участие на жените и мъжете на ръководни позиции в частния и публичния сектор“ се очаква в средно срочен план компанията да увеличи дела на жените на ръководни позиции, така че целта ще бъде актуализирана своевременно.

По силата на своето присъствие в Надзорния съвет като представители на интересите на работниците и служителите, **синдикатите** са въввлечени в изработването на фирмената политика. Споразуменията относно редица въпроси са заложили в условия за работа на компанията.

Настояща ситуация

Съставът на персонала се анализира по полове.

Разговори се провеждат с всички членове на персонала, а на всеки две години биват **анкетирани** относно желанието и ниво им на удовлетвореност от работата. По всяко време служителите могат да се обърнат към своите началници или Работническия Съвет за подкрепа; на разположение е и фирмен лекар.

Специфично женски теми се обсъждат на **годишния форум на жените**, който разработва идеи и предложения преди да ги адресира към ръководството на Üstra.

Развитие на персонала

Компанията „Üstra е страхотна!“ е довело до нарастване броя на **заявленията за работа** както от страна на жените, така и на мъжете. Организират се пробни дни под надслов „Повече жени зад волана“, както и „Мики дни“ за децата на работниците и служителите; и събития за бъдещо кариерно ориентиране.

Консултативните и подкрепящи курсове на компанията са достъпни за всички. Ръководителите на екипи и мениджърите получават тренинг за равенство между половете и съответните начини за комуникация. Специални мерки - като семинари за повишаване на самочувствието и курсове, които учат как да се справяме с „енергийни вампири“ на работното място - са популярни сред жените. Участието в тези мероприятия е разпределено по равно между мъжете и жените в различните отдели.

Добри условия на труд

Компанията е подобрила имиджа си и условията на труд през последните години. Има голям брой кандидатури, подадени от жени. Организиран е специален курс, който им помага да вземат своите **изпити за шофьорска категория D**. Жените-водители на автобус или трамвай сега имат много по-видимо присъствие по улиците. Това насърчава още повече жени да кандидатстват за работа като шофьори.

Редица модели на заетост предлагат гъвкаво работно време. Работата на непълно работно време също е достъпна при дневните смени. Семейните услуги на компанията помагат на родителите да организират грижата за децата си и за възрастните хора. В административния отдел има стая, оборудвана за използване от служителите и техните деца.

Интервюто е проведено с Таня Шиндлер, Üstra



RATB – Regia Autonomă de Transport București, Румъния

Правна рамка

Законът за равенството между половете е в основата на дейностите на RATB - компания с публична собственост.

Фирмена политика

RATB няма специфична политика за равенство между половете. Това не е необходимо, тъй като не съществува дискриминация между мъжете и жените на фирмено равнище. Компанията насърчава **равните възможности** при заемането на свободните позиции. Не съществуват и квоти за жени на лидерски позиции; определящите за тях критерии са компетентност, ангажираност, професионален опит и управленски умения.

Жените се възползват от повече права в съответствие с **колективните трудови договори** и правната рамка. Тези права се отнасят главно до свободно време за здравни грижи при бременните служителки и облекчаването на някои условия на труд. Колективният трудов договор съдържа допълнителни споразумения, договорени между компанията и синдикатите, а законът определя минималните стандарти. Други теми не са регламентирани в колективния трудов договор, тъй като компанията работи на принципа на равенството. Това е вътрешна норма, която всички работници трябва да спазват.

Компанията гарантира **достойни условия на труд** за всички свои служители, които работят в рамките на Букурещ. Отделните сервизни помещения за мъжете и жените са широко разпространени. Не е имало доклади от служители за случаи на насилие и тормоз между колеги. Случаи на насилие от трета страна не липсват. За тях служителите могат да докладват, а компанията ги разследва. Мерките се вземат в зависимост от сериозността на инцидента, и ако се установи, че водачът е бил виновен, той или тя получава наказание.

Настояща ситуация

Към края на 2015г. броят на служителите е 10 036, от които 7332 са мъже и 2704 жени, от които 2698 имат индивидуални безсрочни договори, а 6 са със срочни договори. В RATB жени не са кандидатствали за позицията шофьор на автобус, но има 104 жени тролейбусни и трамвайни шофьори. Има сектори в RATB, където процентът на жените е много нисък: поддръжка на пътно платно или релсов път (изисква физическо претоварване, трудни условия на околната среда, топлина, студ и т.н.); почистване на превозни средства (физическо натоварване, работа при височина и т.н.); охрана (работа на смени); проверка на билетите (физически и психически стрес). Все още няма жени на най-високо управленско ниво в RATB, но жените заемат 30% от позициите в средния мениджмънт.

Комисии по отделите организират срещи за обсъждане на инциденти. На всеки 6 месеца се провеждат анализи на поведението на служителите и, ако има проблеми, те се консултират с психолог. Всички служители имат задължение за лоялност към дружеството. Тъй като шофьорите представляват лицето на компанията, е важно да се поддържа високо ниво на лоялност към RATB. Лоялността носи и своите ползи: стабилна и сигурно работно място и своевременно плащане на заплати. В случай на инцидент, комисии се събират, за да анализират ситуацията. На всеки 6 месеца шофьорите преминават медицински и психологически прегледи и, ако не покриват необходимите стандарти, временно биват спрени от шофьорска длъжност до момента, в който резултатите им отново отговарят на стандарта. Всички служители на RATB преминават такива прегледи веднъж годишно.

Кариерно развитие

За RATB не е проблем да назначава нови служители.

Обучителните курсове, които компанията предлага, са еднакво достъпни за всички служители. Ако служителите искат да придобият допълнителна квалификация; RATB им предоставя тази възможност, като по време на обучителния период продължават да получават заплатата си. Когато работникът трябва се преквалифицира, участието му е задължително, а компанията плаща за обучението. На всеки 2 години работниците трябва да се преквалифицират като шофьори и затова редовно полагат изпити. Фирмата разполага със собствен офис за обучение.

Добри условия на труд

Високият процент на жените, работещи в сектора, все още се дължи на кризата. В сравнение с други компании за обществен градски транспорт в Европа, дори в условията на криза, работните места в обществен транспорт се възприемат като стабилни, а заплатите - гарантирани. Колективният трудов договор осигурява няколко предимства, които са привлекателни за служителите и някои от съществуващите услуги ги насърчават да бъдат по-ангажирани в живота на компанията. Беше споделено, че жените са по-склонни към сътрудничество, обичат да работят в екип, отдадени са работата си, дори когато имат деца, и са дипломатични на работното място, което създава добра работна среда.

Интервюто е проведено с Габриела Диника, RATB и Маринела Ангелеску, Федерация на транспортните синдикати Transloc и обществените услуги ATU Румъния



Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles/ Maatschappij (STIB-MIVB), Белгия

Правна рамка

Законът за равното третиране е въведен в Белгия преди 10 години. Като публично предприятие, STIB-MIVB е особено задължена да прилага този закон. В Белгия Институтът за равенство на мъжете и жените е натоварен с отговорността да гарантира, че жените и мъжете са третирани еднакво.

Фирмена политика

През януари 2016 ръководството оповестява своята цел да повиши **дела на женския персонал** от 9,5% на 11%. До момента STIB-MIVB не е имала специфична политика за равенство между половете. Всяка позиция в компанията е отворена еднакво за мъжете и жените; решението за назначаване се основава единствено на квалификацията на кандидатите. STIB има **специален комитет**, който се занимава с въпросите на многообразието и отговаря за прилагането на това многообразие в компанията. В STIB разнообразието се разглежда в много аспекти, не само от гледна точка на пола. Половите стереотипи не са специална тема на фокус в компанията; многообразието по-скоро се постига чрез разнообразната културната среда и произхода на служителите. Жените служители са описани като уверени и енергични.

Не е лесно да се привлекат млади жени в областта на **ИТ и техническите професии**, защото тези професии изискват кандидатите да са изучавали курсове, които са много по-популярни сред мъжете, отколкото сред жените. Недостигът на жени е най-изразен в курсовете за при инженери, механици и електротехници, и затова е трудно да се наемат жени в тези области. Въпреки това, компанията се стреми да направи точно това.

STIB иска да привлече повече **жени като автобусни шофьори и ватмани**. За мотивация компанията цитира факта, че жените са по-малко склонни към конфронтации и карам по-плавно. Би било добре жени, които в момента заемат други позиции в рамките на компанията, да се

преквалифицират като им се предложи квалификация водач на превозно средство. Въпросът за смените и работните графици е пречка при наемане на нови служители. Няма начин да се избегне работа през почивните дни, а много от графичите на смени са съобразени с часовете на най-силен трафик и включват различни смени, при които се редуват 4 часа работа с 4 часа почивка и отново 4 часа работа. Този работен модел е трудно съвместим със семейния живот. Някои жени пък просто не могат да си се представят зад волана на автобус, но колкото повече жени виждат други жени като шофьори на автобус, толкова по-лесно ще бъде да се мотивират и те да изберат тази професия. В това се състои последващият ефект на ролевия модел.

Все още няма **колективни трудови договори**, които специфично да третират равенството между половете, тъй като то е заложено като даденост в самия закон. Темата не се обсъжда много и осведомеността за възможностите и ползите не е особено висока. Ще бъде полезно да се даде повече място за дискусии и въвеждане на мерки за повишаване на осведомеността. Във взаимодействието между компанията и синдикатите въпросът за равенството между половете не се нарежда в списъка с приоритети. Това може да се дължи и на преобладаващата бройка мъже сред представителите на синдикатите. От 5000 шофьори в STIB, повечето не се вълнуват от проблемите на равенството, а персоналът е разделен по-скоро по езикови критерии, като някои говорят френски, а други - холандски. Както може да се види, мерките за насърчаване на многообразието и интеграцията могат да имат най-различни подходи.

Настояща ситуация

От 8,003 служители през 2015г., 755 са жени (9.43%). 7-членният Управителен съвет включва две жени. Компанията води статистика по пол, професия и длъжностна характеристика на служителите, за да има

възможност ръководството да следи за наемането на нов персонал и за дела на жените в него.

Няма минимална квота от позиции, които трябва да бъдат заети от жени, и няма желание за въвеждане на каквато и да било квота от този тип. Персоналът се наема въз основа на квалификация.

Развитие на персонала

8003 души работят в STIB-MIVB, от които 755 или 9,43% са жени. От 2016г. STIB започва да предприема повече стъпки, за **наемането** на жени. В безплатния вестник „Метро“ е публикувана реклама на цяла страница; публикувани са отзиви; направени са първи опити в маркетинга чрез лични препоръки; публикувано е съобщение, че компанията търси да наеме повече жени. На пресконференции и презентации, или когато се изобразяват служители върху плакати, в снимки или видеоклипове, се внимава мъжете и жените да бъдат представяни и адресирани по равно. По време на трудови борси жени шофьори на автобуси говорят публично за работата и опита си. В ситуация, в която един мъж и една жена са еднакво квалифицирани да заемат определено свободно място, все по-често го получават жените, като начин за постигане на по-добър баланс между половете. Потенциалните служители са информирани за тази цел на компанията.

Не се прави разлика между мъжете и жените, когато става дума за **планиране на кариерата**. Всяко свободно работно място се рекламира най-напред вътрешно; само ако няма подходящ вътрешен кандидат компанията се обръща към външни кандидати. Мениджърът по управление на талантите е отговорен за планиране на кариерата и търсенето на подходящи нови служители. В отдел „Човешки ресурси“ STIB има 96 служители жени и 68 мъже - един от малкото отдели, където жените са повече от мъжете.

Към момента не са провеждани никакви **изследвания на удовлетвореността от работата** сред служителите. Едно такова изследване би било добър начин да се разбере защо, например, жените с 5 или повече години стаж в компанията са и тези с най-висок процент на отсъствия от работа.

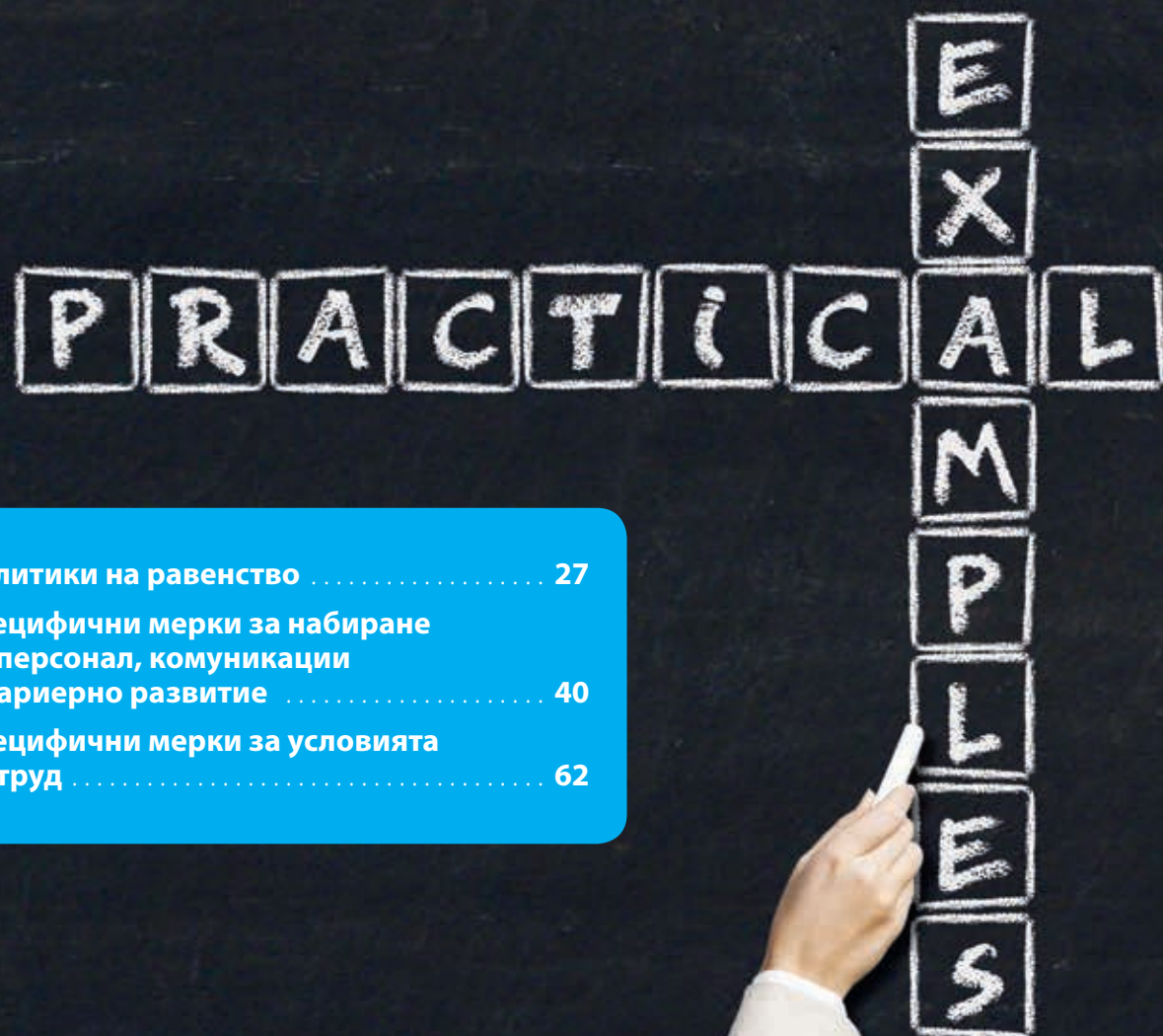
На жените, които са били подложени на **насилие или сексуален тормоз**, се предлагат две възможности. Те могат да разговарят с шефа си или със социален съветник. И двамата имат свой собствен екип от сътрудници, като екипът на социалния съветник се състои от 8 жени и 1 мъж. Те могат също така да се обърнат към доверено лице, преминало курс на обучение в тази функция, което говори холандски и френски. Началниците на социалните съветници докладват на Съвета на отдел „Човешки ресурси“ веднъж месечно. Предоставят се консултации с помощта на външен експерт. Пострадалите и психически травмирани жени имат право на 10 безплатни сесии с психолог.

Предприети мерки

Не е лесно за STIB да насърчи жените да кандидатстват за работа в компанията. Местната компания за обществен транспорт не може да се похвали с особено положителен **образ** като работодател, а предубеждението, че STIB не предлага приятелски настроена към жените работна среда, отблъсква много жени от кандидатстване за работа. Компанията е много предпазлива при организирането на специални мерки, да не би да спонсорира дискриминационни дейности. И все пак, Законът за равенство между половете в ЕС насърчава мерките в подкрепа на по-слабо представения пол. Предвиден е специален Ден на отворените врати за жени.

Работата на непълно работно време се предлага като начин за подпомагане на работниците да постигнат по-здравословен баланс между работата и личния си живот. Опцията е достъпна за всички служители, но най-вече жените се възползват от нея. Инсталирането на отделни дамски и мъжки тоалетни в края на някои линии представлява сериозен проблем. Помещенията са проектирани за мъже, но ръководството е решено да промени това. Неадекватните санитарни помещения могат да накарат жените-шофьори да се откажат от работата си.

Интервюто е проведено с Пиер Масан и Йохан Клаес, STIB-MIVB



8.1. Политики на равенство	27
8.2. Специфични мерки за набиране на персонал, комуникации и кариерно развитие	40
8.3. Специфични мерки за условията на труд	62



Kommunal.

Swedish Municipal Workers Union (Шведски синдикат на работещите в местната власт) Швеция

Представителност на жените в органите за взимане на решения и женската конференция

8 Практически примери: инициативи за насърчаване на женската заетост

Качественото изследване сред фирмени и синдикални представители на сектор обществен градски транспорт в Европа събра множество практически примери. Описаните по-долу примери са подадени от фирми и синдикални организации, и обясняват поставените цели, методите на изпълнение и събраният опит. Всички те са имали положително въздействие върху компаниите или синдикатите, които са ги приложили. Това е първият набор от политики и практики за насърчаване равенството между половете в сектор обществен градски транспорт, които ръководният екип на проекта избра след подробен преглед на отговорите. В следващите години социалните партньори ще трябва да преценят дали тези практически действия са били

полезни и са довели до желаните цели. Компаниите и синдикатите, които имат опит с прилагането на политики за равенство между половете, подчертават необходимостта от прилагане на мерки на всички нива. Нито една дейност няма сама да доведе до промяна - нужна е цялостна фирмена политика, която взема предвид мерките в областите, очертани от съвместните препоръки на европейските социални партньори, а именно: политика по наемане; възможности за квалификация, обучение и кариерно развитие; баланс между трудов и личен живот, здравословни и безопасни условия на труд; равенство на заплатите; работна култура и полови стереотипи; и корпоративна политика.

Цели

Участие на жените при определяне на политиките на синдиката и компанията

Приложени мерки

Нашата политика е да гарантираме, че жените са представени във всички органи за вземане на решения (например, бордовете на компаниите, синдикалните комитети на всички нива, работните групи и Европейските работнически съвети). Балансираното представителство на жените в синдикалните комитети и бордовете на фирмата подкрепя влиянието на жените. Балансираното представителство на жени в преговарящите екипи за колективните трудови договори също е важно, ако синдикатът преговаря на ниво компанията и работно място.

Започнахме да организираме женски конференции на тема как да привлечем повече жени към транспортния сектор. Също гарантираме представянето на жените на

търговски изложения и в цялата ни синдикална литература и видеоматериали.

Nobina е взел решение да постигне 20% дял на жените в дружеството в рамките на следващите пет години.

Фактори за успеха

- Включването на жените в процеса на взимане на решения е абсолютно необходимо, за да бъдат повдигнати всички въпроси, касаещи жените
- Подробеното обсъждане на всички такива въпроси подобрява условията на работа за всички служители

КОНТАКТ

Susanne Gällhagen, Kommunal
susanne.gallhagen@kommunal.se



Австрия

Насърчаване на жените и равенството между половете

(разнообразни действия и мерки)

Цели

Wiener Stadtwerke Group стартира редица мерки с цел да:

1. увеличи дела на женския персонал в компанията;
2. насърчава активно жените, работещи в рамките на компанията

Приложени мерки

1. Увеличаване дела на женския персонал в компанията:

WSTW има желание да увеличи представителството на жените в рамките на компанията като цяло, и по-специално на ръководни позиции. WSTW счита, че тези две цели са тясно свързани помежду си. Често е трудно да се намерят жени за ръководни длъжности, защото има липса на жени и на по-ниските нива. За да отговорят на изискванията за управленска позиция, те трябва да имат определени знания по темата (и да познават процедури-те в рамките на компанията). Затова в WSTW са убедени, че увеличаването интереса на момичетата и младите

жени към техническите въпроси и професии играе ключова роля.

- **Ден на дъщерите на Виена:** Веднъж годишно дъщерите на служителите са поканени да посетят родителите си на работното им място. Повечето филиали на WSTW участват в тази инициатива, включително Wiener Linien и Wien Energie.
- **Колежът Urbem:** WSTW частично финансира колеж за докторанти към Техническия университет на Виена (TU Vienna). Този колеж се е посветил на изследване на бъдещи (технически) въпроси, свързани с транспорта, енергетиката и други области. Четири от десет докторанти са жени.

2. Насърчаване на жените, работещи в рамките на компанията:

- **Мрежови срещи:** Веднъж годишно се организира масова проява, на която са поканени всички жени служители на WSTW. В допълнение, няколко пъти годишно се провеждат инфо-бърнч срещи на жените мениджъри, за да се подобряване и укрепване на



връзките между жените на управленски позиции. В допълнение, Wiener Linien е създал и мрежа, състояща се от около 100 жени на отговорни позиции. Те се срещат за различни спортни, културни и др. дейности.

- **Сенсбилизация на управленския персонал по отношение равенството между половете и насърчаването на жените:** Веднъж годишно се организира събитие по темата, за да се повиши информираността сред мениджърите и да се засили видимостта на жените (също и когато става въпрос за кандидатстване за по-високи позиции).
- **Стимулиране на жените да кандидатстват за свободни работни места (на по-високи позиции):** Жените са специфично насочени към интересните позиции, за да се гарантира, че една съразмерна част от кандидатурите ще са на жени.
- **Допълнително обучение, специално насочено към жените:** Служителите на WSTW могат да избират сред редица курсове за квалификация. Събират се данни за пола на участниците, за да се гарантира, че броят на жените и мъжете в по-напредналите нива на обучение

е балансиран (какъвто е случаят в момента). В допълнение към това има курсове, специфично разработени за жени.

- **Добри условия на работа:** WSTW предлага гъвкави условия на труд, като непълен работен ден и почасови схеми.

Фактори за успеха

- Ангажираността на висшето ръководство показва, че жените са уважавани и ценени;
- Минимизиране броя на напускащите компанията;
- Познания за нуждите на жените;
- Професионален и цялостен подход;
- Промяна във фирмената култура, от която всички имат полза;
- Измеримите цели могат да бъдат оценени в зададените срокове.

КОНТАКТ

Elisa.Schenner, Wiener Stadtwerke;
Elisa.Schenner@wieners stadtw erke.at



Германия

Прилагане и установяване на непрекъсната система за промотиране на жените, равенството и по-добрата съвместимост на семейство и кариера в Stadtverkehr Lübeck GmbH (компания за обществен транспорт в гр. Любек)

Цели

Прилагането на мерки за насърчаване на жените, равенството и по-доброто съвместяване на семейство и кариера изисква систематично, стратегическо и оперативно управление (цялостен управленски цикъл) с ефективни инструменти за управление и ефективни инструменти и мерки за неговото изпълнение.

Приложени мерки

На стратегическо ниво:

- Равенството между половете, насърчаването на жените и съвместимостта са заложили в устава на GmbH като цели; а насоките за развитие на фирмата, извлечени от устава, служат като основа за конкретните управленски насоки.
- Планове за промотиране на жените, с конкретни цели и мерки за постигане на равенство и съвместимост, се гласуват от надзорния съвет на всеки две години, а се отчитат ежегодно.

- Сключване на колективен договор за заплатата според демографията TV-N през 2015г. - установяването на мерки за съвместимост или финансов контрол на одита на „Семейство и кариера“ и др. в тях.
- Одит на всеки три години от 2007г. насам със „Одит за семейство и кариера“ на Фондация Hertie
- Отговорник за равните възможности: има право да участва в Надзорния съвет; административна служба; свобода на действие относно съдържанието
- Най-важната обща цел: жените да бъдат предпочитани за дадена позиция в случаите на еднаква квалификация.

Споразумение на управленско ниво за целите при равенството между половете, насърчаването на жените и съвместимостта между трудов и семеен живот

- Ежегодно управленските цели, свързани с възнаграждението, се договарят от изпълнителния съвет и ръководителите на отдели (следващото йерархично

ниво), а изпълнението на мерките се съгласува със заинтересованите отдели и се прилага надолу по всички нива.

Инструменти и оперативно прилагане

За договореността:

1. Услуги, предлагани на служителите: възможност за три седмици годишна отпускат за почивка, право на място в детските градини за децата, спешна медицинска помощ за деца (и грижа за детето на място, т.е. вкъщи когато е болно), от 20 до 50% субсидиране на разходите за детска градина, гарантирано настаняване на децата в детска градина, подпомагане грижите за близки в нужда в рамките на цялата страна.
2. Работно време: възможности за обучение в рамките на работното време, включително квалификация за инженер по автомобилна мехатроника инженер, ако е необходимо; опции за гъвкави модели на индивидуално работно време дори в рамките на графика на смени, доколкото е възможно; различни модели заетост на непълно работно време, структурирано завръщане на работа след отпускат за семейни ангажменти.
3. Работно място: когато е възможно, предложения за дистанционна работа.

За насърчаване на жените и равенството:

1. Предлагани услуги: редовни предложения за (кариерно-ориентирани) жени на ниво микро-политика; женски мрежи, участие във (външни) менторинг програми, ежегодни „дни на момичетата“, редовен адресиране на женски теми при срещи на (висшето) управление и конференции, редовен семинари за всички служители по въпросите на равенството и съвместяването на трудов и семеен живот; установен минимален брой жени, които трябва да бъдат наети.
2. Комуникации: Интензивни обществени повишения²¹ за обучения на жени (1) за шофьори на автобус и туристически гидове на ферибот (по-малко сложна), подробно комуникиране на цялата гама от „женски“ теми, включително визуална комуникация, в интернет и вътрешнофирмената интранет мрежа.
3. Обща подкрепа и спонсорство по темата, например листовки до всички служители на тема „домашно

насилие“²² и рекламни кампании в автобусите и в информационните центрове за засегнатите лица.

Инструменти за контрол²³

План за насърчаване на жените: например цялостно участие на жените на всички йерархични нива и нива на заплатата; „планирани цели за подмяна“.

Докладване на семейство и кариера: например увеличаване на работното време на служителите на непълно работно време, привличане на управленски персонал на непълно работно време, продължителност на родителския отпуск според пола, привличане на работа от дома, и т.н.

Докладване на равенството - специфично за всяка зона: например структури на възнаграждение за мъже / жени и промени, външна и вътрешна нагласа на мъже / жени и т.н.

Фактори за успеха

- Насърчаването на жените и равенството са заложили като стратегически цели от надзорния съвет и изпълнителния съвет с ясни инструкции към управленския персонал. Тяхното оперативно изпълнение се контролира редовно и постоянно.
- Целите за равенство, насърчаване на жените и съвместимостта работа-семейство се финализират заедно с управленския персонал в споразуменията за възнаграждението, като се започне от висшето управленско ниво.
- Има трансфер и прилагане за (стандартните) бизнес управленски инструменти за равенство, по-добро развитие на жените и за по-добра съвместимост на семейството и кариерата.
- Отделят се достатъчно персонал и бюджетни средства за оперативното изпълнение и устойчивото по-нататъшното развитие на договорените цели и мерки.

КОНТАКТ

Jutta Kaltenbach, Stadtwerke Lübeck Holding GmbH
jutta.kaltenbach@swhl.de

²¹ За повече инфо вижте листовката

²² За повече инфо вижте листовката

²³ Поради липса на място тук са споменати само най-важните индикатори



Великобритания

Женски политики

Цели

Подобряване условията на труд за жените в обществен градски транспорт

Приложени мерки

Unite вярва, че прилагането и спазването на политиките за равенство между половете могат да бъдат постигнати само чрез редовни, структурирани срещи между представители на служителите (синдикати) и ВСИЧКИ нива на управление - чрез подхода отгоре надолу, т.е. възвличането на директора в крайна сметка ще гарантира спазването от страна на управителите. На разположение на работническите представители са следните инструменти: познаване на законодателството (и неговото тълкуване) и процедурата за подаване на жалби; като последната не се използва достатъчно!

Unite е създал презентация на тема "Защо и какво струва това на компанията?", което обяснява намаляването на разходите чрез използване на новите разписи на дежурства; формулировките на обявите за работа; повишаване популярността на жените в рамките на

компаниите; промяната на общественото мнение, перспективи за професионално развитие; подкрепа отгоре-надолу, възприятие на работните места и т.н.

Една от най-големите автобусни компании във Великобритания има Национален комитет на жените (НКЖ). НКЖ на компанията осъществява връзката на национално ниво с жените в отделните автобусни депа; и е в крак с промените в законодателството. Представител на жените присъства на всички заседания на управителния комитет и отговаря за комуникацията. Постиганията на НКЖ в тази компания включват:

- Промени в женската униформа, за да бъде по-удобна за експлоатация
- Проектиране и внедряване на униформа за бременни
- Производство на брошура за служителите във формат въпроси и отговори, която обяснява правата при майчинство /бащинство - за които компанията плаща.
- Годишно раздаване на пакети за самостоятелно тестване за рак на гърдата за всички женски служители в компанията

- Въвеждане на ваучерна система за отглеждане на деца
- Осигуряване спазването на Политиката за превенция на тормоза
- Осигуряване спазването на Политиката за заплахи и преследване
- Редовно интервюиране и сътрудничество с компанията, за увеличаване броя на жените шофьори
- Организиране дни на отворените врати за жени шофьори
- Иницирирано е национално споразумение, че ВСИЧКИ компании могат да следват същата инициатива
- Компанията е преминала одита на Unite за равенство, с участието на оперативния Директор женски въпроси
- Насърчаване присъствието на жените в ежегодната седмица на стюардите (финансирано от компанията) и включително сесия, очертаваща въпросите, касаещи жените и текущите предизвикателства. Това включва необходимостта от представители на жените във всички депа.
- Повишаване на информираността за домашното насилие е като проблем на работното място.
- Осъвременяване/предоставяне на женски тоалетни /душове с необходимите санитарни условия
- Request for Equalities rep paid stand-down
- Анкети за възприятията за двата пола, свързани с конкретни професии и естеството на конкретните роли на работни места; примери за жени на позиции, доминирани от мъжете

Примери за политики на работното място в рамките на компанията:

- Споразумението за разпознаване служи като основа
- Дисциплинарна политика и процедури
- Наръчник за бременност и майчинство
- Въпросник и оценяване на риска
- Политика за стреса
- Политика за превенция на тормоза

- Политика за равни възможности
- Наръчник за достойнството на работното място
- Наръчник за нападения на работното място
- Добрата комуникация между представителите на синдикатите (на местно и национално ниво) и ВСИЧКИ нива на управление е от решаващо значение за изпълнението и спазването на всички фирмени политики в полза на работниците и служителите.
- Съвместен консултативен форум
- Менопауза

Unite иска да договори полово-неутрална схема за оценка на професиите и позициите. За повече информация: www.equaltyhumanrights.com

Фактори за успеха

- Сътрудничеството между фирменото ръководство, работниците и представителите на синдикатите води до постигането на най-добрите резултати. Ангажиментът на висшето ръководство показва уважение и признание за служителите.
- Всяка работна зона може да подобри конкретната ситуация или състояние, с което работниците и служителите трябва да се справят. Гарантира се по-добра осведоменост и обсъждане на въпросите.
- Познаване нуждите на жените: исканията могат да бъдат идентифицирани и да се разработят решения.
- Борбата със стереотипите на управленско ниво и сред служителите (мъже и жени)
- Обучението за равни възможности повишава информираността на всички заинтересовани лица и нива
- Постигане на консенсус за поведение и общуване

КОНТАКТ

Jaine Peacock,
jaine_peacock@msn.com



Франция

Разгръщане на Плана за равенство между половете Партньорство с „Жените и политиката“, мрежа от избрани влиятелни френски жени

Цели

От традиционните търговски връзки с местните власти, да се изградят взаимоотношения, които се опират на мобилността.

Приложени мерки

В началото на 2016г. подписахме уникален договор за партньорство с „Жените и политиката“

„Жените и политиката“ предлага на своите членове обучения, достъп до специфични семинари на теми като „как да получите кодовете на властта“ и как да бъдат жени в света на политиката; както и семинари, на които те могат да споделят. Предлагат и достъп до специфични експерти по ключови обществени въпроси като мобилността.

Да се опознаем взаимно

През 2016г. се срещаме ежесечно: на живо и с конферентни връзки по телефон, за да обсъждаме мобилността и да можем да дадем надеждни отговори, благодарение на нашия опит в сектора.

Някои от нас (от групата на равенството между половете) се включваха и участваха в срещите; останалата част - чрез нашия клуб „Равенство между половете“ в Yammer - даваха писмени отговори на въпросите, които публикувахме всеки месец

Срещата между „Жените и политиката“ и клуб „Равенство между половете“ към Transdev

След 6 месеца на такива срещи организирахме целодневна среща, която ще бъде последвана от нова такава след 2 години.

Половината ден се фокусирахме върху ключови въпроси от избраните жени по темата за мобилността.

През втората половина от деня се фокусирахме върху изграждането на нашия план за действие за 2016/2017г.

Ние работим в пълно съгласуване с френския Генерален директор, който приветства модерността на инициативата и целта за придобиване на нови таланти, за които този подход е допустим.

Фактори за успеха

- Овластяване на жените на ръководни позиции
- Мотивация и мобилизация на жените за кариера в бизнеса
- Индивидуално личностно развитие и кариерно развитие

Контакт

Marie-Emmanuelle Huillo

marie-emmanuelle.huillo@transdev.com

Béatrice Jung; Beatrice.jung@transdev.com



Франция

Равенство между половете и по-добро представяне Национална инициатива за създаване на импулс

Цели

Как да превърнем равенството между половете в инструмент за по-добро представяне?

Приложени мерки

Събрахме разнообразна работна сила от различни звена за справяне с този въпрос по време на едномесечен семинар

За официаления старт на новата национална програма за равенство между половете, поканихме 30 служители на Transdev - като умишлено подбрахме възможно най-разнообразни участници от гледна точка на пол, възраст, опит, умения, работа, оперативни и подкрепящи функции, местоработата.

Проектирахме деня около равенството между половете и по-то представяне и позиционирахме този ден като част от нашия бизнес. Това се случи в средата на 2014г.

Използвахме кооперативни средства за събиране на информация, за да създадем многоизмерен план за действие

Направихме събитието ден на сътрудничество по методологиите „пазар“ и „световно кафене“, за да проектираме заедно плана за действие за Transdev Франция като група. Изработихме програма, която включваше широко всички групи персонал. Така се стигна до план за действие с 6 измерения:

1. Мониторинг на равенството между половете [ключови данни за проследяване на напредъка]
2. Управление на промяната и създаване на „Клуб на равенството между половете“ - кръстихме го „Lime UP!“ - който ще дава възможност на групата и новите ѝ членове в цяла Франция да споделят
3. Обучение [създадохме го съвместно при подробна аргументация след стартиращия ден]
4. Организация на работата [HR процеси за баланс между работа и личен живот]

5. Управление на талантите [вътрешна промоция и действие за привличане на женски таланти]
6. Външни партньорства за насърчаване и изграждане на равенството между половете [с избраните участници]

Имаше и вдъхновяваща реч – историята на една печеливша добра практика в друга компания

С нас беше Ж.М.Моно от Содексо, ключов и емблематичен лидер на разнообразието, за да ни разкаже за програмата за равенство между половете в Содексо.

Денят завърши със спонсорство на висшето ръководство Включиха се нашият генерален директор, заедно с двама членове на изпълнителния съвет – Директор Операции и Директор Франция, като последните двама станаха официални спонсори на нашата програма.

Фактори за успеха

- Организиране на действия за равенство между половете като процес за управление на промените гарантира професионален и всеобхватен подход. Ангажиментът на управленско ниво е важен.
- Поставят се измерими цели, които могат да бъдат проследени в даден период от време
- Обучението за равни възможности повишава информираността на всички участници и нива. Мерките генерират дискусия сред персонала и впоследствие могат да доведат до промяна на становищата.
- Подкрепата на работна група, която се съсредоточава върху резултатите и доразвива дейностите, които са необходими, за да се придържа към целите.
- Постигане на консенсус на поведение и общуване.

Контакт

Béatrice Jung, Директор Корпоративна социална отговорност на Transdev; beatrice.jung@transdev.com и Marie-Emmanuelle Huillo, Директор търговски връзки за Франция; marie-emmanuelle.huillo@transdev.com



Bremer Straßenbahn AG
Германия

Промотиране на жените чрез колективен трудов договор (КТД)

Цели

През 2010г. беше сключен КТД за насърчаване правата на жените, който да гарантира равноправното третиране на жени и мъже.

Приложени мерки

КТД за промотиране на жените

- Ежегоден анализ на структурата на персонала
- Изготвяне на план за развитие на жените
 - Запълване на работните места и позициите за обучение на стажанти
 - При равна квалификация на жените се дава приоритет
 - Половината от стажантските позиции трябва да се заемат от жени
 - Длъжностите и работните задължения трябва да бъдат оформени по такъв начин, че да могат да бъдат временно запълвани от работещи на непълно работно време
- Постоянно образование и обучение
 - Включване на темата "равенство на мъжете и жените"
 - Все повече жени трябва да бъдат назначавани за водещи на напреднали курсове за обучение

Фактори за успеха

- Колективните трудови договори са инструмент за широк ангажимент на всички заинтересовани страни, а ангажираността на управленско ниво показва уважение и оценяване на служителите.
- Равенството в обучителните модули се преборва със стереотипите на всички нива.
- С това споразумение може да бъде постигнат консенсус за поведението и общуването.

контакт

Sonja Buchhorn, Bremer Straßenbahn AG,
SonjaBuchhorn@bsag.de



Франция

Стандартът GEEIS (Равенство между половете на работното място в европейски и международен план)

Цели

Целта на GEEIS - един процес на стандартизация - е да допринесе за създаването на единна европейска култура на равенство между половете на работното място.

- Да се предложи на мултинационалните компании международно признание по отношение на равенството между половете.
- Да се изгради европейска култура на равенството между половете.
- Да се осигури тласък за прилагане на ресурсите, проектирани да осигуряват управление на Европейската стратегия за равенство между половете.
- Да се помогне на компаниите да въведат подходящи условия за вътрешни контакти между държавите, споделяне на култури, идентифицирането на добри практики и внедряването им.

Приложени мерки

GEEIS се провежда както всеки друг проект за сертифициране. След 6 месеца на работа с референтите за сертифицирането, беше направен одит на 5 европейски структури на Keolis: Keolis Норвегия, Keolis SA, Syntus, Keolis UK и Dockland.

Сертифициращата инстанция, Bureau Veritas, оцени всяка компания по 9 критерия в 3 основни области:

- Ресурси за управление: Обща политика в областта на равенството между половете, подбуждане на конкретни инициативи на ниво държава и оценка на политиката за равенство между половете.

- HR и управленски практики: обучения и комуникационни инициативи, мерки за балансиране на работа и личен живот, практики на заплащане, и разпределение на жените и мъжете във всяка длъжност в организацията.
- Въздействието на новата единна Европейската политика: прилагане на диалог със социалните партньори и мозъчни тръстове, за да се подобри равенството между половете на работното място. Процесът на сертифициране е повишил информираността сред персонала и е инициирал промени.

Фактори за успеха

- Сертификатът е видимият знак за успеха на компанията в прилагане политиките за равенство между половете. Той разгръща действието вътрешно и външно. Професионалният и цялостен подход включва ангажимент на управленско ниво.
- Заложени са измерими цели, които могат да бъдат оценени в даден период от време
- Обучението за равни възможности повишава информираността на всички заинтересовани лица и нива. Мерките инициират дискусии сред персонала и впоследствие е възможно да се постигне промяна в мненията.
- Международният подход улеснява сравненията между култури и страни и води до общ консенсус на поведение и общуване.

контакт

Linda Driouèche; linda.drioueche@keolis.com



Европейска федерация на транспортните работници
Общност на европейските ЖП и инфраструктурни компании

WIR – Жените в ЖП сектора. Наръчник за добри практики и мерки.

Цели

Наръчникът за добри практики и мерки на европейския проект „WIR – жените в ЖП сектора“ съдържа подробен преглед на областите, в които могат да бъдат приложени мерки или стратегии. Резултатите могат да служат като насоки и за компаниите от сектор градски обществен транспорт.

Приложени мерки

Набиране на персонал:

„Какво да правим“:

- Комуникираме факта, че технологиите замества физическата сила
- Направим жените видими /представим добри модели за подражание
- Търсим активно контакти с потенциални кандидат-служители жени
- Предпочитаме жените при равни квалификации
- Опитваме се да назначим най-малко 2 момичета /жени
- Овластяваме жените и подкрепяме лобирането за техните права
- Насърчаваме момичетата да се записват за обучение в

нетрадиционни (технически) специалности

- Сложим на дневен ред в социалния диалог темата за „набиране на повече жени“

... и „Какво да не правим“:

- ✗ Очакваме, че единична промяна или мярка ще привлечат жените
- ✗ Използваме обичайните канали и методи за набиране на персонал
- ✗ Смятаме, че назначаването на жена/момиче не е работа на нашия екип

Баланс между работа и личен живот:

„Да“:

- Балансът е задача на цялата компания
- Включваме всички служители в мерките за съвместяване
- Включваме целия екип в планирането на работата
- Допускаме намаляване/гъвкавост на работното време когато служителите го желаят
- Планираме отпуски (излизане и повторно влизане на работа) и поддържаме тесни връзки
- Поддържаме идеята за баланс между работа и личен живот в социалния диалог

... и „Не“:

- ✗ Предлагаме непълно работно време само за нискоквалифицираните работници /тези на несигурни условия
- ✗ Мислим за грижите като задача само за родителите на малки деца

Кариера и равно заплащане

„Да“ ...:

- Определяме количествени цели и ги проследяваме
- Открити сме за класифицирането, целите и кариерното развитие на служителите
- Предлагаме програми за наставничество и подкрепяме дейностите в мрежа
- Планираме „приобщаващо“ обучение
- Активно каним жените
- Прилагаме прозрачност за разлика в заплащането между половете
- Поставяме равното заплащане и кариерното развитие на дневен ред в социалния диалог

... и „Не“:

- ✗ Имаме илюзията, че „всичко ще сработи“
- ✗ Мислим, че доброто лидерство е на разположение „денонощно“
- ✗ Очакваме, че индивидуалните преговори ще доведат до справедливо заплащане

Обща политика за равенство

„Да“ ...:

- Равенството между половете е управленска задача
- Определяме цели и ги проследяваме
- Комуникираме равенството между половете като цел и го подкрепяме (вътрешно и във външните контакти на компанията)
- Непрекъснато работим за промяна на работната култура

... и „Не“:

- ✗ Мислим, че равните възможности са просто равно третиране
- ✗ Очакваме една стратегия за равенство /разнообразие да е достатъчна
- ✗ Очакваме, че всички прилагани инструменти /мерки ще се окажат полезни

Link to the publication:

<http://www.etf-europe.org/etf-3556.cfm>

КОНТАКТ

Sabine Trier, ETF; s.trier@etf-europe.org
Ester Caldana, CER; ester.caldana@cer.be



BVG

Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR
Германия

“Жени зад волана” и “Жени с драйв”

Цели

BVG се надява да създаде интерес сред жените към професията на водача и ги обучава за това. Инициативата е отворена и за безработни жени, които желаят да се върнат към пазара на труда. Жените могат да се възползват и от по-нататъшно обучение, за да разширят опциите за работа, които са отворени за тях.

Приложени мерки

Инициативата се организира в партньорство с Център за работа в Берлин и е предназначена за постоянно увеличаване на дела на жените сред персонала във всички отдели на BVG. Идеята за поддържане на връзка с Центъра за работа дойде от представителката на жените в BVG Инес Шмит. Могат да кандидатстват жени, които търсят работа или са регистрирани като безработни и са заинтересовани от реинтеграция на пазара на труда. Външните кандидати са добре дошли, независимо дали са продавачки, медицински помощници или самотни майки. Ключово условие е да не се страхуват да управляват метровлак, трамвай или автобус през забързания трафик на града. Като първа стъпка Центърът за работа издава сертификат за правоспособност. След това, заинтересованите жени са поканени на тест драйв, както и да проведат пробна седмица. Разходите за придобиване на свидетелство за управление се поема от Центърът за работа, а другите необходими разходи - от BVG. Над 400 жени са проявили интерес към инициативата, а приблизително 70 кандидатки са преминали тестове за пригодност. Понастоящем голям брой провеждат курсове в един от центровете за обучение.

Жените с драйв: Този курс на обучение е подобен, провеждан в партньорство с берлинския Център за рабо-

та. Кампанията е насочена към безработни жени, които искат да започнат отново работа. Жените трябва да бъдат регистрирани като безработни в бюрото по труда и да се интересуват от получаване на допълнителна квалификация като шофьор. Успешните стажанти ще получат свидетелство за управление категория D и клас квалификация за превоз на пътници с автобус. Центърът за работа поема разходите за обучението.

Курсът е част от стъпките, предприети от BVG за обучение на равен брой мъже и жени като водачи на превозни средства в градския транспорт.

Фактори за успеха

- От уникалната идея за сътрудничество между компанията и Центъра за работа да се наемат повече жени шофьори на автобуси, могат да се възползват всички участващи партньори: Центъра на работа може да предложи възможности за работа, компанията получава достъп до повече кандидати, а кандидатите могат да изпробват нови позиции.
- Натрупването на опит като шофьор позволява на кандидатите да изпитат какво е да бъдат в тази роля. Това намалява страха и предразсъдъците. Жените могат да задават въпроси и да развиват своите умения.

КОНТАКТ

Diana Kelm, BVG, Diana.Kelm@bvg.de
Bettina Jankovsky, BVG: Bettina.Jankovsky@bvg.de



BVG

Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR
Германия

Ден на момичетата

Цели

Да насърчи повече жени да изберат техническа позиция. Да се постигне бъдеща ситуация, в която половината от всички позиции се заемат от жени.

Приложени мерки

В Деня на момичетата, всяко момиче, което търси възможност за кариера или обучение, има възможност да научи малко за техническа професия или професия, които обикновено не се счита за „женска“. В BVG това се отнася особено за техническите професии и професията на водачите. Момичетата могат да разговарят с персонала на BVG и получават представа за това, какво е да бъдеш жена строител на железопътни линии, индустриален механик, техник мехатроника, инженер електроника и поддръжка или инженер на ИТ системи.

Фактори за успеха

- Натрупването на опит като шофьор и техник позволява на кандидатите да изпитат какво е да бъдат в тази роля. Това може да намали страха и предразсъдъците.
- Жените могат да задават въпроси, без да се страхуват, че ще им се смеят
- По време на дни на отворените врати не само кандидатите учат, също ръководителите на HR чуват техните желания и очаквания, които могат да бъдат включени в бъдещи кампании за набиране на персонал
- Различна комуникационна стратегия, насочена специално към жените
- Контакти на компанията с потенциални кандидати, може да се отговори на въпроси, вникването в дължностните характеристики е възможно
- Показва се, че работните места не са физически натоварващи

КОНТАКТ

Diana Kelm, BVG, Diana.Kelm@bvg.de
Bettina Jankovsky, BVG, Bettina.Jankovsky@bvg.de



Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR
Германия

Конференция за равенство между половете

Цели

Конференцията има за цел да противодейства на слабото представителство на жените в компанията

Приложени мерки

Като част от плана за подобряване на положението на жените, конференцията за равенството между половете ще се провежда веднъж годишно. Поканени са по десет служители от всяка организация в съответните клонове на BVG. Женски представителки ще участват в избора на делегатите и ще следят за равния брой мъже и жени. Подборът им ще отразява също различните нива на заплащане, професии и дейности. Дневният ред ще се фокусира върху проблемите на жените, свързани със света на труда. Конференцията за равенство между половете ще се провежда в допълнение към изискуемото Общо събрание на жените. За да се гарантира, че всички въпроси, свързани с равенството между половете се ползват от еднакво внимание, ще се въведе ротационна система за отделните области. Отговорност за организиране и провеждане на конференцията ще носи от

отделът по човешки ресурси и Общото женско представителство.

Фактори за успеха

- Ангажираността на висшето ръководство показва уважение и признателност
- Познанията на фирмата за нуждите на жените ще се подобри
- Културната промяна ще е в полза на всички

Контакт

Diana Kelm, BVG; Diana.Kelm@bvg.de
Bettina Jankovsky, BVG; Bettina.Jankovsky@bvg.de



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG
Германия

Обучения, женски комитети и колективни договори

Цели

Курсовете помагат на жените да развият увереност и да участват по-пълноценно в политиките на фирмата. Женските комитети подкрепят развитието на идеи и искания. Колективните трудови договори определят рамката за добри условия на труд.

Приложени мерки

ЕВГ провежда специални семинари за жени. Те са насочени към работниците на работното им място и към техните представители. Женските комитети работят по различни теми. Колективни трудови договори са подписани по следните въпроси:

1. Колективен трудов договор - Демография
2. Колективен трудов договор – Групово споразумение относно съвместяването на работа, семейство и личен живот

3. Колективен трудов договор - Групово споразумение относно равното третиране и защитата от дискриминация

Фактори за успеха

- Овластяване на жените
- Мотивация и мобилизация
- Лично развитие
- Работа в мрежа
- Колективни договори за широк ангажимент на всички заинтересовани страни с цел задържане на служителите

Контакт

Regina-Rusch-Ziemba und Helga Petersen, EVG
helga.petersen@evg-online.org

Der schönste Grund,
warum Männer Rock tragen,
sind Frauen.



Üstra

Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG
Германия

Üstra rocks

Цели

Целта на кампанията е да се превърне в по-привлекателен работодател в очите на жените и да насърчи повече жени да кандидатстват за позиции като автобусен шофьор или ватман.

Приложени мерки

Дирекция Култура и вътрешни комуникации стартира инициативата през 2015 г. с 2 филма („Üstra rocks“ и „Ние правим рок звезди“), и двете с подкрепата на Борда и финансирани от бюджета на компанията. Всички участници са членове на персонала. Във филмите мъжете носят поли (kilts), за да посрещнат жените в компанията като колеги. „Новите попълнения са най-добрата причина да се отдадете на рока.“ Идеята е да се покаже, че жените са заети в сервиси и също са в състояние на маневрират с големи превозни средства. Целта е да се наемат жени като шофьори, но филмите също са довели до нарастване на броя на заявленията от мъже. Üstra е наградена с награда за управление на ЧР за кампанията.

Специална кампания

Всички в поли: Üstra rockt (rock = German for skirt)
Облечените в поли мъжете от Üstra са били обект на разискване в Ханوفر наскоро, но също са получили внимание от целия свят, от Тайван до Самоа. Изключителната имиджова кампания на Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, насочена към укрепване на брандинга на служителите, наистина е изпратила ясно послание. Тя показва на XXL дисплеи десет реални шофьори на автобуси и ватмани в автобусите и трамваите, както и чрез viral клипове по интернет и бордната телевизия.

Намирането на нови служители, мъже и жени, ще бъде един от най-големите предизвикателства за Üstra през следващите няколко години. Новата кампания „Üstra.de / rockt“ е поставила за цел да направи Üstra особено привлекателна като работодател за жените. Üstra е насочила тази кампания предимно към жените, защото това е целевата група, която е ясно слабо представена сред водачите и техническите професии. Компанията иска да промени това. Това е причината за лозунга:



„Най-добрата причина за мъжете да носят поли? Жените.“ На фона на всичко това, Üstra ще трябва да замени около 1000 служители до 2022 г. като резултат от планирани напускания на служителите. В същото време, обаче, целта е да се повиши делът на жените от 16% на 22%.

Интересът от страна на обществеността и медиите е голям; рядко Üstra е била толкова успешна в получаване на внимание и печели фенове с такава кампания. Тестовият курс предлаган за жени е резервиран веднага. Ще са необходими допълнителни курсове. Налице е също така повишаване на интереса, проявен от техническите професии в наемането на жени.

Резултатът е вълна от медийно внимание. Кампанията е изпратила вълни чрез националните медийни канали, включително Bild, Spiegel, Stern, taz, SAT 1, ARD, NDR. Навсякъде хората говорят за това - в социалните медии, телевизията, на улицата и индустрията. Отзвукът дори е достигнал до Тайван. Пробните курсове за жени шофьори са напълно резервирани. Телефоните не са спрели да звънят. Има четири пъти повече молби за работа, като над 55% са от жени. Още шофьори ще носят пола на

работа през 2016 г., а всеки от тях ще привлича погледите на жените пътници. Всичко това ги прави още по-щастливи да си вършат работата.

Üstra спечели награда за управление на ЧР за 2015 г. в категорията „Най-добра кампания по привличане на персонал“. Повече за наградата на: http://www.hr-excellence-awards.de/wp-content/uploads/sites/6/2016/02/HR-Excellence-Awards_digitales-Gewinnerbuch-1.pdf

Фактори за успеха

- Специален фактор за успеха на тази кампания е играта с очакванията и ролевите модели
- Видеоето е добра среда за достигане до хората, по-добре от писмения текст
- Високото доверие произтича от участието на собствени служители, които комуникират посланието във видеоето

КОНТАКТ

Claudia Kudlinski, Üstra; Claudia.kudlinski@uestra.de



Франция

Обмяна на добри практики - Keoshare

(достъпно онлайн в корпоративния интранет)

Цели

Keoshare е съвместна платформа за споделяне на добри практики между дъщерните дружества в целия свят

Приложени мерки

Keoshare е работно пространство, създадено с цел споделяне на най-добрите практики за постигане на равенство между половете в компанията.

Примери

- Въвеждане на писмена политика на компанията за равни възможности, която посочва ангажираността на компанията за равни възможности на всички етапи на трудовото правоотношение и установява подход на нулева толерантност към сексуален тормоз и дискриминация
- Комуникационни инструменти за привличане на повече жени кандидати на „мъжки работни места“, както и кандидати мъже за „женски работни места“: плакати, лакомства, видео клипове с участието на жени и мъже служители в тяхната работна среда
- Оформяне на текстовете на обявите за работа така, че привличат еднакво и мъжете и жените
- Подобряване на съоръженията така, че да са подходящи и за жените и за мъжете: одит на тоалетни, общи части, униформи и други съоръжения по всички

маршрути, и модернизиране на съоръженията, които се нуждаят от ремонт

- Покани към работещите жени да говорят в конференции или на трудови борси
- Призив към служителите да насърчат жените да кандидатстват за работа
- Наличие на поне 1 жена кандидат в списъка с одобрени кандидати за мениджърска позиция
- Процедура за ограничаване на извънредния труд
- Приемане на политика за съвместяване на работа и личен живот
- Осигуряване на насоки за равнопоставено родителство, насочени към мениджърите и служителите
- Стартиране на проучване сред служителите с въпроси за удовлетвореността им по отношение на работа / личен живот

Фактори за успеха

- Успехът на работното място може да се измерва с броя на клиентите и изпълнените цели, т.е. броят на заявленията от жени
- Резултат от изследването, както и удовлетвореността на служителите от техните условия на труд и фирмената култура

Контакт

Linda Driouèche, Keolis; linda.drioueche@keolis.com



Франция

Keolis Pluriel

Цели

Мрежата Keolis Pluriel обединява повече от 200 жени и мъже от цялата група, около две общи цели:

1. **Солидарност:** създаване на възможности за знания, споделяне и подкрепа сред служителите на Keolis чрез семинари, конференции, събития ...
2. **Съвместно създаване:** подаване на предложения към Управителния борд чрез организиране на работни групи за създаване на проучвания и препоръки.

Приложени мерки

Мрежата Keolis Pluriel се реализира от жените мениджъри на групата, със съгласието на президента, с цел да засили влиянието на жените и да им даде увереност.

Тя разполага с бюджет за организиране на семинари, конференция и работни групи.

Всички мъже и жени, които желаят да участват в програмата за равенство между половете могат да се присъединят към мрежата на доброволни начала.

Дейностите се провеждат през цялата година: женски ролеви модели, конференция, наставничеството, мрежови събития и т.н.

Фактори за успеха

- Овластяване на жените на ръководни позиции
- Мотивация и мобилизация на жените за кариера в бизнеса
- Индивидуално развитие на личността и израстване в кариерата

Контакт

Linda Driouèche, Keolis;
linda.drioueche@keolis.com



Франция

Ден на момичетата

Цели

Стимулиране на интереса на ученички към транспортния сектор

Приложени мерки

Веднъж годишно Кеолис организира в множество дъщерни дружества открит ден за учениците в партньорство с местните училища, за да се стимулира интереса на учениците да работят в транспортния сектор: посещение, пряк контакт с персонала и въпроси, свързани с постъпването на работа в Кеолис са част от програмата на този ден. Акцентът в Деня на момичетата са оперативните работни места, насочени към учениците от избраните технически гимназии.

Фактори за успеха

- От Деня на момичетата младите жени могат да съберат опит и информация за позициите в градските фирми за обществен транспорт
- По време на тези дни на отворени врати не само кандидатите учат, но също управителите по човешки ресурси могат да чуят за техните интереси и очаквания. Това може да бъде включено в предстоящите кампании за набиране на персонал.
- Жените, техните интереси и потребности изискват специфична комуникация
- Контактите от страна на компанията с потенциалните кандидати позволяват да се отговаря на въпроси, както и те да се запознаят с длъжностните характеристики
- Може да се види, че работните места не са физически натоварващи

контакт

Linda Driouèche, Keolis; linda.drioueche@keolis.com



Франция

Програма за дипломанти на Кеолис

Цели

Да се насърчи справедливият баланс между жени и мъже

Приложени мерки

Програмата за дипломанти на Кеолис дава на завършващи студенти възможност за ускорено кариерно развитие, за да могат бързо да поемат управленски отговорности в работата на компанията. Програмата е насочена към оперативна дейност, поддръжка и маркетинг.

От 2008 г. насам от 120-те служители, които са участвали в дипломантската програма на Кеолис, 37% са жени.

Тази инициатива има за цел да гарантира в дългосрочен план справедлив баланс между половете на най-високо ниво в организацията и нейното ръководство.

Фактори за успеха

- Овластяване на жените на ръководни позиции
- Мотивация и мобилизация на жените за кариера в бизнеса
- Индивидуално развитие на личността и израстване в кариерата

контакт

Linda Driouèche, Keolis; linda.drioueche@keolis.com



Франция

Обучителни програми

Цели

Да се повиши информираността за равенството между половете

Приложени мерки

За да повиши осведомеността и да се обучат работниците и служителите на ключови въпроси, свързани с равенството между половете (ползи от равенството между половете за организацията, полово дискриминация и тормоз, стереотипи и предразсъдъци), Keolis организира семинари, на които разяснява задълженията на всички служители в поддържането на среда на работното място без дискриминация, тормоз и отмъщение, и представя ангажиментите и инициативите на компанията по темата.

Можем да използваме игри и викторини, за да придадем забавен тон на сесиите.

Фактори за успеха

- Борба със стереотипите на управленско ниво и сред служителите (мъже и жени)
- Интерактивните методи са полезни, за да накарат хората да се замислят за презумпциите и неосъзнатите предразсъдъци
- Провокира дискусия сред персонала и промяна на мисленето. Обучението за равни възможности повишава информираността на всички заинтересовани лица и нива
- Постига консенсус за стил на поведение и общуване

контакт

Linda Driouèche, Keolis; linda.drioueche@keolis.com



Заглавие

Отворен ден за жени

Цели

Наемане на повече жени водачи на автобуси.

Приложени мерки

Keolis and the employment office invited females to one of our bus depots. 80 females took part and got the opportunity to drive a bus. We explained the advantages of becoming a bus driver. If they were interested in becoming a bus driver they applied via the employment office. The initiative resulted in the recruitment of 9 female bus drivers. Keolis и службата по заетостта поканиха жени в едно от автобусните депа. 80 жени взеха участие и получиха възможност да управляват автобус. Ние обяснихме предимствата да станат водач на автобус. Които от тях бяха заинтересувани да станат водач на автобус, имаха възможност да кандидатстват на място чрез службата по заетостта. В резултат на инициативата бяха наети 9 жени водачи на автобус.

Фактори за успеха

- Натрупването на опит като шофьор и техник позволява на кандидатите да изпитат какво е да бъдат в тази роля. Това намалява страха и предразсъдъците.
- По време на дни на отворените врати не само кандидатите учат, също ръководителите на HR чуват техните желания и очаквания, които могат да бъдат включени в бъдещи кампании за набиране на персонал
- От полза са получените повече заявления от жени да станат шофьори

контакт

Cecilia Jerneheim, Keolis Sweden;
Cecilia.Jerneheim@keolis.se



Régie autonome des transports Parisiens
Франция

Равностоеен процент жени в ръководните комитети, отговарящи за броя на жените в управлението Създаване на женска мрежа в РАТП

Цели

В стратегическите си насоки, представени по време на заседанието на Съвета на директорите на 30 октомври 2015 г., президентът Елизабет Борн предложи решение за положението на жените в РАТП с цел социални иновации и развитието на предприятието.

Инициативата насърчава интеграцията на жените, предприема стъпки за разбиване на стъкления таван и подкрепя жените, склонни да заемат отговорни позиции.

Създаването на мрежа на жените отговаря на следните цели:

- Принос към професионалното равенство на жени и мъже в рамките на предприятието
 - Информираност
 - Овластяване
 - Активно участие на жените и мъжете
- Осъзнаване на ползите от половото разнообразие (относно постиженията)

- Даване на приоритет на професионалната самоувереност на жените и техните амбиции (чрез бизнес проекти, наставничество и пр.)
- Премахване на пречките и насърчаване на жените да упражняват технически професии

Приложени мерки

За да се насърчи тази утвърждаваща политика на феминизация и да се създадат условия за нейното прилагане, женската мрежа е структурирана както следва:

- Централна мрежа, имаща следните задачи:
 - Големи федерални събития (конференции, кръгли маси и т.н.)
 - Обучение / шефство/ наставничество
 - Срещи и контакти между жени с различни професии
- Синдикални местни мрежи със задачи за:
 - Работа в мрежа в рамките на работното място
 - Работа по привлекателността на работните места, както и предложения за действия извън компанията

Процентът на жените в ръководните комитети, отговарящи за броя на жените в управлението, се наблюдава и оценява в опит да бъде повишен. Оценката включва сравнение на ситуацията в различните комитети, разбиране защо има разминавания и предприемане на действия за намаляването им.

Ще бъде създадена работна група, която да определя оперативните цели на мрежата и да следи работата ѝ.

Фактори за успеха

- Ангажираността на управлението на компанията на най-високо ниво е от съществено значение, за да се постигне ангажимент от страна на всички служители.
- Успехът на мрежата ще допринесе за изпълнение на ангажиментите, поети в рамките на споразумението за равенство в професионалното развитие и заплащането между жените и мъжете, включително феминизация на управленските структури (скорост на феминизация на ръководството и сближаване с процента на феминизация на изпълнително ниво за съответните

отдели) и по-общо, на феминизирането на всички работни места в групата (надзор, инженеринг, поддръжка и пр.)

- Успехът може ясно да се измери според целите в числа. Факторите за успех са осъзнаването на съществуващите бариери и подкрепата за постигането му.
- Отговорността и работата на работната група за постигане на целта е от решаващо значение. Подкрепата на ръководно ниво е необходима за ангажиране на целия състав.

КОНТАКТ

Catherine Mongin, RATP: catherine.mongin@ratp.fr
Magali Lopes, RATP: magali.lopes@ratp.fr



Великобритания

Жените в транспортния сектор (по-рано: „100 години жени в транспорта“)

„Лондонски транспорт“ и партньори – „Пан-транспорт индустри“, предвождана от „Лондонски транспорт“ и подкрепяна от множество партньори и спонсори като „Кросрейл“, „Нетуърк рейл“, Департаментът за транспорт, Женското инженерно дружество и Женския семинар по транспорт

Цели:

Да вдъхнови, ангажира и мотивира жените, които в момента са част от работната сила в транспорта и да се грижи и вдъхновява младите жени да мислят за кариера в транспортния сектор. Също така, да отрази мненията на клиентите и нуждите на града, в който оперира „Лондонски транспорт“.

Приложени мерки

Програмата „Жените в транспортния сектор“ стартира от „Лондонски транспорт“ през 2014 г. Това е една кампания за отбелязване на 100 години жени в транспорта (YOWIT). Инициативата се организира от „Лондонски транспорт“, ръководителят на проекта и ръководителят на програмата са на заплащане към „Лондонски транспорт“. Петима партньори се присъединяват към инициативата и се ангажират да бъдат домакини на една вътрешна сесия всяка година. Всички останали дейности по програмата трябва да бъдат спонсирани от някой от партньорите или чрез допълнително финансиране. Програмата е предназначена за целия сектор, не само за „Лондонски транспорт“. Дейностите са организирани с партньорите: „Кросрейл“, „Нетуърк рейл“, Департамента за транспорт, Женското инженерно дружество и Женския семинар по транспорт. Те осигуряват по 1-2 души да управляват програмата и да провеждат редовни срещи за обсъжда-

не на програмата и предстоящите дейности. Предизвикателството в следващите години ще бъде как да се справят с огромното количество инфраструктурни проекти. Нужна е мотивирана и добре обучена работна сила.

Дейности:

- Аналитични сесии с вдъхновяващи лектори, дебати за сектора, панелни дискусии и обучения за създаване на мрежи
- Интензивни менторски сесии за млади хора с настоящи служители в транспорта
- Дни „На работа с дъщеря ми“
- Национално обсъждане в училищата
- По схемата „Вдъхнови бъдещето“ служителите доброволно отделят един час в годината, за да насърчат следващото поколение
- Опит за световен рекорд на Гинес за отпразнуването на Националния ден на жените в инженерните науки
- „Да вдъхновим поколение“ – наръчник за привличане на училищата в работата по осведомяване на младите хора, родителите и училищата за възможностите, които съществуват в областта на транспорта (<http://inspiringageneration.tumblr.com/>)
- Профили на жени в транспорта, споделени широко онлайн
- Кафе – рулетка: неформална схема за създаване на мрежа



- Специализирана страница „Жените в транспорта“ на уебсайта на „Лондонски транспорт“ и активен Twitter @transportwmn с близо 9000 последователи
 - Месечен бюлетин, изпратен до повече от 2000 вътрешни и външни служители
 - Филми за историята на жените в транспорта, жените в автобусния сектор и жените в инженерните науки и за кампанията „100 години“
 - Признание за служителите чрез достъп до секторни награди, като например Наградите за всяка жена в транспорта и логистиката
- Аналитичните сесии са много успешни. Ръководството подбира различни теми, които да бъдат разработени и кани вдъхновяващи оратори, за да говорят по въпроси, свързани с работата (управление, работа в среда, доминирана от мъже, как те съчетават работата и семейния живот, свързване на събития и пр.) и да предадат посланието, че това, което хората искат, може да бъде постигнато. Посещават ги предимно жени, но все повече мъже са насърчавани да участват. Интензивното наставничество между висши ръководители и наставлявани осигурява 15 минути за разговори с мениджърите. Преди това от наставляваните се иска да кажат какво очакват да получат от сесията, какви са техните кариерни стремежи и т.н. Подбират се няколко основни теми и списъкът се представя на мениджърите,

които да дадат най-добрите съвети по тях. Профилите на наставниците са разпространени предварително. „Лондонски транспорт“ получава много добри отзиви за тези събития от страна на служителите.

Фактори за успеха

- Професионален и всеобхватен подход с различни мерки
- Ангажираност на висшето ръководство, показваща уважение и признателност
- Привличане и запазване на жени за сектора
- По-добро познаване на нуждите на жените и осведоменост за въпросите на равенството между жени и мъже в сектора
- Културна промяна в полза на всички

КОНТАКТ

Kate Keane; KateKeane@tfl.gov.uk



Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles/
Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel,
Белгия

Обучение на жени за работници по поддръжка (електротехници)

Цели

Целта е наемане на повече жени техници

Приложени мерки

Курсът на обучение е пилотен проект, провеждан съвместно с техническо училище. Едногодишният курс на обучение е предвиден за група от 15 работници. Целта е наемане на работа в STIB на успешно завършилите курса.

Обучението е насочено към жени, които имат интерес към техническото образование. Жените бъдещи работници по поддръжката трябва да бъдат обучени в сътрудничество с техническото училище. Това ще мотивира повече жени да започнат работа в тази област. Проблемът в Белгия е диференциацията между редовни и технически училища, тъй като те са отделни институции. Планът е да се реинтегрират техническите и обикновените училища, като начин за насърчаване на по-тесен контакт с други ученици, а не отделянето им.

Фактори за успеха

- Фактори за успеха на това сътрудничество са разширяването на запаса от жени кандидати и обучението в съответствие с потребностите на компанията
- Ползата ще бъде наличието на повече жени кандидати за технически работни места

Контакт

Pierre Massant; massantp@stib.irisnet.be
Petra Fissette; fissettep@stib.irisnet.be



Великобритания

Жените в железницата /WR/ Инициатирано чрез Angel Trains, но към момента е благотворителна организация с участието на синдикални структури

Цели

Да се подобри съотношението мъже-жени и да се намали разликата между професионалните умения на мъжете и жените в железопътния сектор. Подобряване на съотношението мъже/жени и преодоляване на недостига на умения в рамките на железопътната индустрия

Приложени мерки

Това е група от представители на компании, покриващи всички аспекти на железопътната индустрия и синдикатите във Великобритания, които имат за цел да популяризират железопътния сектор сред жените и по-младото поколение. Те провеждат менторска програмата за жени, които вече са заети в железопътната индустрия, за да могат да видят възможности за кариерно развитие, а също и да останат в рамките на отрасъла. Организиран се и събития за опознаване и сближаване на жените от страната. Работят с училищата и коледжите, за да покажат на момичетата, че железопътната индустрия е привлекателна възможност за кариера. Вземат редовно участие в медиите, представяйки железопътния сектор като възможност за кариера за жени.

телна възможност за кариера. Вземат редовно участие в медиите, представяйки железопътния сектор като възможност за кариера за жени.

Фактори за успеха

- Инициативата събира представители на сектора, работодатели, работници и обществеността. Тя поддържа изграждането на мрежи и индивидуалното кариерно развитие
- Инициативата подкрепя имиджа на сектора като женски сектор
- Повече жени откриват нови възможности за работа, вдъхновение и знания в рамките на мрежата

Контакт

Adeline Ginn; Adeline.Ginn@angeltrains.co.uk



Ирландия

Отворен ден за жени шофьори

Цели

Целта е да се увеличи броят на кандидатурите от жени за позицията шофьор на автобус в Dublin Bus.

Приложени мерки

В Dublin Bus са проведени няколко Дни на отворените врати за жени шофьори, като част от най-новата им кампания за набиране на шофьори на автобуси. В рамките на кампанията, на жените е дадена възможност да управляват учебен автобус, контролиран от инструктори, за кратък курс в двора на депо. Те също провеждат обиколка на Централната контролна зала и получават информация относно процеса на набиране на шофьори на автобуси и ползите от работата за компанията. Настоящи жени шофьори на автобуси и инспектори изпълняват ролята на водачи, за да отговорят на всички въпроси, които участниците имат за работата в Dublin Bus.

Отзвукът от Дните на отворени врати е толкова добър, че компанията е трябвало да проведе два допълнителни. Близко 100 жени са присъствали. Кандидатурите от жени за шофьори на автобуси вече съставляват 10% от всички кандидатури в сравнение с по-малко от 1% преди изискването за категория „D“.

Дните само за жени, придобивките, които предоставя компанията и осъзнаването, че жените могат да управляват автобус предизвикват интерес сред тях. Преди те не са били 100% сигурни, но след откритите дни са придобили по-добра представа за политиката на компанията.

По-лесно е за жените да задават въпроси. Възприемането, че е трудно да управляват автобус е променено.

Кампаниите и връзките с обществеността като цяло адресират повече женската целева група. Текстът и визията на рекламните може да отблъснат жените, например когато изображението е старомодно.

Фактори за успеха

- Натрупване на опит като шофьор и самото усещане, за да се намали страха и предразсъдъците
- Жените могат да говорят за теми, от които се интересуват
- По време на Дните на отворените врати учат не само кандидатите, а и ръководителите ЧР, които научават за техните желания и очаквания какво може да бъде включено в следващата кампания по набиране на персонал
- Фирмата има възможност да се свърже с потенциални кандидати, може да се дадат отговори на въпроси и да се вникване в длъжностните характеристики
- Компанията има възможността да покаже, че работните места не са физически натоварващи

Контакт

Vivienne Kavanagh, Отговорник по кариерното развитие на служителите и равенството;
vivienne.kavanagh@dublinbus.ie



Ирландия

Промяна на критериите за кандидатстване по отношение на шофьорската книжка

Цели

Целта е да се увеличи броят на заявленията от жени за позицията на шофьор на автобус в Dublin Bus.

Приложени мерки

Dublin Bus промениха критериите към кандидатите за шофьор на автобус от необходимостта да имат пълен клас лиценз (лиценз за автобус) „D“, на наличието на по-нисък клас разрешително „D“, с което разполагат учащите водачи. Изискването е кандидатите да имат пълна категория „D“ и известна бариера за набиране на повече жени за водач на автобус. Тази промяна означава, че компанията ще се обучават нови водачи до пълна категория „D“. Това изисква огромни инвестиции от страна на компанията.

Необходимото обучение се извършва вътрешно. То се състои от 6-седмична обучителна програма, 3 ½ седмици практика и 2 седмици теория. Теоретичното обучение включва обслужване на билетни автомати, фирмени политики, обслужване на клиенти, придобивки, безопасност, стандарти на шофиране и т.н. След това стажантите се връщат към управлението на превозно средство, като за начало по време на нощни смени, за да се научат да шофират през нощта. След това те биват разпределени по депа и им се определя ментор, който да ги подпомага по време на първата седмица. Ръководството ги подкрепя като отговаря на въпроси и запитвания. През първата

година се извършва атестация три пъти. Dublin Bus е единствената транспортна фирма в Ирландия, която обучава шофьори на автобуси. Счита за предимство, че обучаващите се запознават с компанията по време на обучението. Те не са задължени да останат в продължение на определен период от време, но повечето от тях остава доброволно.

Фактори за успеха

- С промяната на критериите за кандидатстване е много по-лесно за жените да кандидатстват за работа като шофьори. Необходимите компетенции и умения са придобиват чрез обучение за сметка на компанията.
- Ползата за компанията са повече молби за работа от жени като шофьори на автобус

Контакт

Vivienne Kavanagh, Отговорник по кариерното развитие на служителите и равенството;
vivienne.kavanagh@dublinbus.ie



ASLEF, le syndicat des conducteurs de trains
Великобритания

Доклад „По пътя към разнополовост“

Цели

Прием на жени в лондонското метро

Приложени мерки

През 2012г. АСЛЕФ изготви доклада „По пътя към разнополовост“, който разглеждаше липсата на прием на жени в железопътната индустрия. Един от примерите в този доклад беше с лондонското метро (London Underground) - главната градска транспортна система в Обединеното кралство, в рамките на която действа тази организация. Като синдикат, АСЛЕФ продължава да работи с железопътните дружества, насърчавайки жените да изберат кариерата на машинист и голяма част от това е дело на националния Женския комитет.

Лондонското метро е основната градска транспортна система във Великобритания. Компанията набира водачи за влаковете си предимно от наличния персонал, което означава, че те се избират от голяма група служители, сред които вече има и жени. През последните кампании

за прием на нов персонал откън компанията е използвала реклама, насочена към жените, реклами с участието на жени и също така поместени в публикации за жени.

Фактори за успеха

- Набиране на персонал вътре в компанията минимизира нуждата от информация за самата нея. Жените вече са ангажирани с целите на компанията.
- Използването на по-различни изразни средства, за да се достигне до жените, им дава увереност, че са обект на внимание.

контакт

Дебора Рей; deborahreay@sky.com



Dublin Bus



Ирландия

Наставническа (менторска) програма

Цели

Подкрепа за професионалното израстване на жените

Приложени мерки

В четирите дружества от групата се въвежда програма за наставничество за новоназначени директори и мениджъри с цел насърчаване на жените и други малцинствени групи. Наставниците са старши членове на ръководни екипи във всяка от компаниите, които могат да предоставят знания, съвети и подкрепа на наставяваните.

Фактори за успеха

- Един от факторите за успех на менторската програма е включването на жени инструктори с познанията им за тази работа.
- Работната атмосфера и сътрудничеството между членовете на персонала се засилват и са инициирани мрежи.
- С програмата работещите жени имат по-добър достъп до високи позиции, те са по-мотивирани и мобилизирани и личното им развитие е по-успешно.

контакт

Vivienne Kavanagh, Dublin Bus,
vivienne.kavanagh@dublinbus.ie
Suzanne McGilloway, Bus Éireann,
suzanne.mcgilloway@buseireann.ie



Ирландия

Кампании и комуникация

Цели

Повече кандидатури за работа от жени и по-добра информираност по джендър въпросите в компанията
Приложени мерки

Приложени мерки

Медийни кампании

И двете компании са увеличили използването на жени автобусни шофьори и служители в техните рекламни, комуникационни и медийни кампании, така че да се създаде по-видим модел на жената в компанията. Примери за това включват кампанията „Mad Dash Home“ на автобус Átha Cliath (виж канал Dublin Bus YouTube), радио интервю с жени шофьори от Bus Átha Cliath като част от кампанията за набиране на персонал, и в обявата за набиране на стажант механици в Bus Éireann / Bus Átha Cliath.

Конференция за Международния ден на жената

Компаниите от групата CIÉ (Bus Átha Cliath – Dublin Bus, Bus Éireann, Iarnród Éireann and the CIÉ Holding Company), от 2013г. ежегодно провеждат съвместна конференция по повод Международния ден на жената. Конференцията събира жени от всички сфери и нива на четирите дружества, които да обменят опит, да слушат вътрешни и външни жени лектори, да участват в интерактивни семинари, насочени към осигуряване на присъстващите с някои инструменти и умения, които могат да включат в ежедневието си трудов живот, да подобрят самочувствието си, да идентифицират собствените си цели и път към постигането им. Обратната връзка от всички конференции към днешна дата е изцяло положителна.

Набиране на чираци за механик тежкотоварно превозно средство

Bus Éireann и Bus Átha Cliath всяка година съвместно наемат чираци за механик тежкотоварно превозно средство.

За да привлекат повече жени кандидати на позиция, която традиционно се възприема като мъжка, компаниите са префокусирали кампанията си за 2016г. и обявата, поставена на видно място се отличава с изображение на двама служители - мъж и жена по време на работа в кабината на превозното средство. Кампанията е проведена в национални вестници и уебсайтовете на Bus Éireann, Dublin Bus, Facebook и Twitter.

Фактори за успеха и предимства

- Показването на жените като шофьори и механици променят предубежденията и стереотипите. Индикатор за успеха на медийната кампания е повишаването на броя кандидатури от жени. В същото време компанията и сектора придобиват модерен образ.
- Женската еднодневна конференция повишава информираността по темата сред персонала в компанията, повишава знанията за нуждите на жените и развива увереността и знанията на женския персонал.

Контакт

Vivienne Kavanagh, Dublin Bus,
vivienne.kavanagh@dublinbus.ie



Ирландия

Мониторинг на развитието и структура на ръководна група за равенство между половете

Цели

Идентифициране на бариерите пред наемането и кариерното развитие на жени

Приложени мерки

Ръководна група за равенство между половете

През 2015г. в Bus Átha Cliath (Dublin Bus) е създадена ръководна група за равенство между половете, която да идентифицира пречките пред наемането на жени в компанията и тяхното кариерно развитие; и да определи какви действия могат да бъдат предприети, за да се преодолеят тези пречки. Ръководната група се състои от представители на жените и мъжете от различни категории и различни професионални области на компанията. Групата е разделена на две подгрупи: едната има за задача да открие бариерите пред навлизането на жени в компанията (по-специално като шофьори на автобус); другата - пречките пред развитието в рамките на компанията. Беше проведено вътрешнофирмено качествено изследване, което идентифицира редица области и теми, на които в Dublin Bus могат да обърнат внимание, за да помогнат на жените да се развиват професионално. Изследването беше представено на висшия управленски екип, който трябваше да вземе решение какви инициативи да прокара.

Мониторинг статистика

Веднъж годишно данните от статистиката за наетите лица по пол (както и по възраст, страна на произход и наличие

на увреждания) се обработват и резултатите се докладват на висшите ръководства на компаниите Bus Éireann и Dublin Bus. Това позволява на компаниите да проследяват демографските промени в състав на своята работна сила.

Статистика за повишенията

Bus Éireann и Dublin Bus следят ежегодно пола на кандидатите за работа и успешните служители - кандидати за повишение в рамките на компанията.

Фактори за успеха и предимства

- Измерими цели, които могат да бъдат оценявани в определените срокове
- Ангажиментът на висшето ръководство показва на служителите, че са ценени и уважавани
- Минимизиране броя на напускащите
- Познания за нуждите на жените
- Професионален и цялостен подход
- Промяната в работната култура е от полза за всички

Контакт

Vivienne Kavanagh, Dublin Bus,
vivienne.kavanagh@dublinbus.ie
Suzanne McGilloway, Bus Éireann,
suzanne.mcgilloway@buseireann.ie



Ирландия

Модели на работно време

Цели

Подобряване на баланса между работа и личен живот

Приложени мерки

Гъвкави модели на работа

И двете автобусни компании - Bus Éireann и Dublin Bus - предлагат на служителите си различни модели на гъвкаво работно време, в зависимост от оперативните изисквания на всяка компания, в момента на подаване на молбата.

Dublin Bus:

- Споделяне на работно място - за чиновническите длъжности
- Споделяне на работно място - за автобусните шофьори
- Намалена работна седмица - чиновници
- Плаващо работно време - чиновници
- 4-дневна седмица с късни дежурства - автобусни шофьори
- Родителски отпуск
- Отпуск за служители, полагащи грижи за близки
- Прекъсвания в кариерата
- Отпуск по бащинство - 3 дни платен отпуск се предлага на мъжете и жените, които не отговарят на критериите за отпуск по майчинство или осиновител (например

служител в партньорство от същия пол, когато партньорът е родил или осиновил дете)

Bus Éireann

- Споделяне на работно място - чиновници
- Намалена работна седмица - чиновници
- Плаващо работно време - чиновници
- Родителски отпуск под формата на един или два дни в седмицата, в съответствие с оперативните изисквания.
- Отпуск за служители, полагащи грижи за близки
- Прекъсвания в кариерата

Фактори за успеха

- Зачитане индивидуалните нужди на служителите при спазване очакванията на клиентите.
- Подобряване на условията на труд като се вземат предвид индивидуалните потребности.
- Броят на напускащите служители, отпуските по болест и отсъствията могат да бъдат намалени.

Контакт

Vivienne Kavanagh, Dublin Bus
vivienne.kavanagh@dublinbus.ie
 Suzanne McGilloway, Bus Éireann
Suzanne.McGilloway@buseireann.ie



Великобритания

Одит за равно заплащане

Цели

Целта е да се гарантира видим и по-бърз напредък към равенство в заплащането

Приложени мерки

TfL провежда одит за равно заплащане веднъж на две години. Той сравнява заплащането на персонала, извършващ една и съща работа по полов признак, етническа принадлежност и по отношение на пълно или непълно работно време. Също така определя премия и награди за висшите мениджъри, свързани с изпълнението на поставените цели. Основни фактори за разликата в заплащането са общото демографско състояние и слабото присъствие на жени и етнически малцинства в работната сила. Ако има някакви потенциални дискриминационни проблеми, свързани със заплащането, мениджърският екип на TfL работи заедно, за да се идентифицират и разрешат. Това включва преразглеждане на съществуващите вътрешни равнища на заплащане за подобни роли, както и външни ставки на заплащане на пазара на труда. TfL следва модела на Комисията по Равенство и Права на човека за провеждането на одита за равно заплащане.

TfL е на мнение, че справедливото заплащане носи значителни ползи за организацията: служителите се

чувстват по-ценни, имат доверие на организацията и в замяна са по-ангажирани с работата си. Равното заплащане е вградено в бизнес културата като основна ценност и бизнес функция. То се счита за част от мениджърския „инструментарий“ и се спазва от преките ръководители при набиране на нови служители, определяне на заплатите и повишаване в длъжност.

Фактори за успеха

- Равната стойност за равен труд кара служителите да се чувстват третирано справедливо
- Мярка за задържане и мотивация

Контакт

Kate Keane
KateKeane@tfl.gov.uk



Regia Autonomă de Transport București
Румъния

Баланс работа – личен живот

Цели

RATB има за цел да се поддържа добър баланс между личния и професионалния живот. Правата и мерките са заложили в Колективния трудов договор, подписан между работодателя и социалните му партньори – синдикални представители.

Приложени мерки

Всички служители, независимо от пола им, получават еднакво отношение. Всяка форма на дискриминация е забранена. Действащият колективен трудов договор гласи следното:

Чл. 27:

1. Индустиалните / трудови отношения в R.A.T.B се основават на принципа на добросъвестно спазване на разпоредбите на член 8, параграф 1 от Закон № 53/2003 - Кодекс на труда, преиздаден, и Закон № 202 / 2002 по отношение на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените.
2. Всеки служител, независимо от неговите / нейните характеристики или принадлежност към група, се зачита и третира еднакво в трудовите отношения и в отношенията между колегите.

3. Всяка пряка или непряка дискриминация срещу служител въз основа на пол, сексуална ориентация, генетични характеристики, възраст, националност, раса, цвят на кожата, религия, политически убеждения, социален произход, увреждане, семейно положение или отговорности, членство в профсъюз или друга организирана дейност - е строго забранено.
4. Всяка форма на изключване, разграничение, ограничаване или предпочитане въз основа на един или повече от критериите, посочени в точка (3), което има за цел или резултат отказ, ограничаване или елиминиране на признаването, ползването или упражняването на права по трудово право, представлява пряка дискриминация.
5. Всяко работещо лице се ползва от заетост при подходящи условия на труд, социална защита, здраве и безопасност на работното място и зачитане на достойнството и съвестта му без никаква дискриминация.
6. За да се създаде и поддържа работна среда, която да насърчава зачитането на достойнството на всеки човек, Вътрешният правилник на RATB установява процедури за доброволно уреждане на индивидуални жалби, подадени от служители, включително тези,

свързани с насилие или сексуален тормоз, в допълнение към предписаните от закона.

7. Определението за сексуален тормоз е регламентирано със закон.

По отношение на жените колективните трудови договори предоставят права и ползи, като например:

Чл. 36: В RATB жените се ползват от всички права и привилегии, предвидени от закона.

Чл. 37:

1. Въз основа на становище от лекар по трудова медицина бременните жени, тези, които са родили наскоро (до 6 месеца от датата на раждането) и кърмачките се ползват от условията по Наредба № 96/2003 относно защитата на майчинството по време на работа, приета с изменения по силата на Закон № 25 от март 2004.
2. Бременните и кърмещите жени не трябва да дават нощни смени, да полагат извънреден труд, да се командирова и включват в делегации и биват освобождавани само с тяхно съгласие.
3. Работодателят е длъжен да освобождава бременните жени от работа за предродилни консултации до 16 часа на месец, без да бъдат засегнати техните възнаграждения. Съответните служители представят медицинско свидетелство, удостоверяващо прегледа, за който е издадено разрешението.

Чл. 38: Жените, които се грижат за деца на възраст до 6 години, имат право да работят на непълнен работен ден по индивидуални трудови договори, като се ползват от

всички права, пропорционално на отработените часове.

Чл. 44 (I) В допълнение към годишния си отпуск служителите имат право на възнаграждение за свободно време и / или неплатени почивки както следва:

h) Международния ден на жените - 8 март

Чл. 55

4. По искане на бременните служители компанията разрешава медицински прегледи в работно време по препоръка на наблюдаващия лекар, без това да засяга заплащането им, заплатите си, ако тези прегледи могат да се извършват само в същото работно време. Съответните служители представят медицинско свидетелство, удостоверяващо прегледите, за които е издадено разрешение.

Специални договорености:

5. За пренатални консултации, предоставени по реда на чл. 37 - фирмата е задължена да плати повече от 16 часа на месец на база основна заплата.

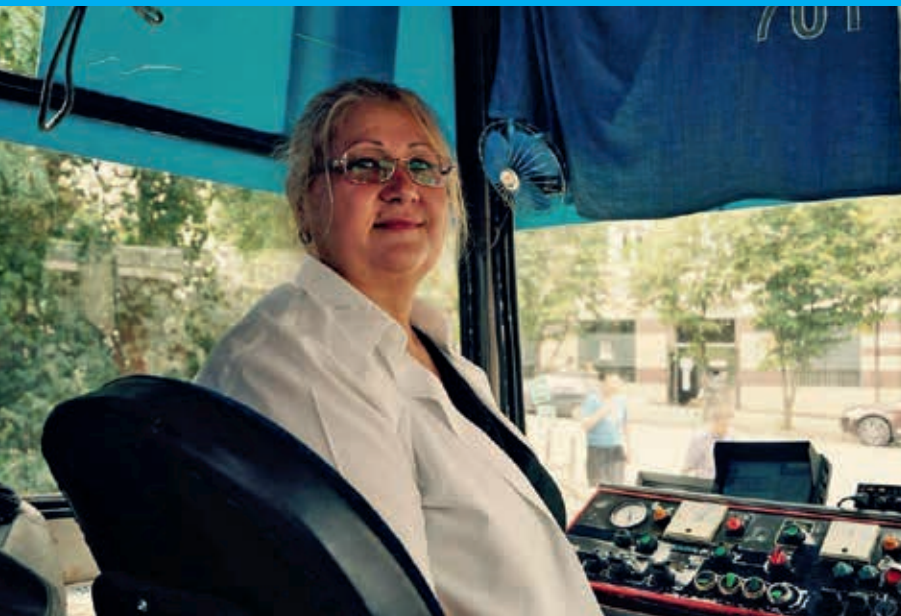
Другите права и привилегии, предвидени в Колективния трудов договор, се прилагат за всички служители.

Фактори за успеха

- Колективните договори постигнат широка ангажираност на всички заинтересовани страни
- Споразумението за съчетаване на професионалния и личния живот спомага за задържането на служителите

КОНТАКТ

Gabriela Dinica Teodora



България

От кампании към колективно трудово договаряне

Цели

Подобряване на здравословните и безопасни условия на труд чрез намаляване на насилието на работното място

Приложени мерки

На 25 ноември 2009 СТСБ иницира кампания по повод 10-годишнината на Международния ден за премахване на насилието над жени. Кампанията стартира с кръгла маса на темата, последвана от споразумение за съвместни действия по превенция на свързаните с работата тормоз и насилие над жените в дружествата за обществен градски транспорт в София. То бе подписано от кмета на София Йорданка Фандъкова и председателя на СТСБ Екатерина Йорданова.

Първата стъпка по него бе събиране на информация за съществуващото насилие, с което жените се сблъскват в работата си и неговото естество. Във всички поделения на градските компании за обществен транспорт в София бе разпространен анонимен въпросник. През 2010 г., като следваща стъпка, бяха разработени и представени на същата група от длъжностни лица Препоръки към дружествата. Препоръките включват:

- Да се създаде и поддържа база данни за вписване на всички форми на насилие срещу работниците по признак пол
- Да се разработят ясни процедури, които да се следват в случаи на насилие

- Въпросът да се обсъди със синдикатите и да се изготвят съвместни решения
- Да се изготвят анализи и да се приложат „добри практики“ за борба с насилието
- Да се разработят планове и програми за обучение
- Да се организират кампании за „нулева толерантност“
- Да организират различни форуми и редовни срещи за обсъждане на следващите стъпки в борбата срещу насилието и по-конкретно насилието, основано на пола, на работното място

Първоначалната кампанията се разрастваше и се превърна в една от най-важните политики на СТСБ. Споразуменията за съвместни действия за предотвратяване и премахване на насилието над жени на работното място се подписаха и в четири други града, както и с националния железопътен пътнически оператор БДЖ Пътнически превози и летище София.

В рамките на споразумението кметът на София иницира курсове за самозащита за жени. Той стартира през май 2010 с цел да даде на жените с високо рискови позиции /като например водачи/ модел за реакция в конкретна ситуация на нападение.

Още много дейности за превенция на насилието над жени бяха осъществени СТСБ, като например:

- Годишни събития за отбелязване на 25-ти ноември - Международен ден за премахване на насилието срещу жените - и за повишаване на осведомеността по въпроса.

- Брошура „НЕ НА НАСИЛИЕТО НАД ЖЕНИ НА РАБОТНОТО МЯСТО! Социалните партньори заедно се борят със свързаното с работата насилие над жени в обществен градски транспорт на София „Целта на брошурата беше да даде кратко описание на дейностите по кампанията, както и да обясни характера на насилието и по този начин да насърчи всички страни за проактивни и превантивни дейности.
- Семинари по превенция на тормоза на работното място и насилието над жени и въвеждането на темата в социалния диалог и колективното договаряне.
- Изработване на стикери „Стоп на насилието срещу жените“, които бяха раздадени в градския транспорт в София
- Обучение „Работа по проекти за синдикалисти“, фокусирано върху насилието над жени.

След включването им в секторния колективен трудов договор през 2010 г., предложените текстове бяха включени в колективните трудови договори на осем компании като отделна глава за равенството между половете и политики срещу насилието. С главата за превенция на насилието, свързано с работата, работодателите приеха да прилагат:

- - Ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на физическа и психо-социална злоупотреба спрямо работещите.
- Условия на труд, които предпазват работниците от свързаните с работата стрес, физически и психически увреждания.
- Политика на нулева толерантност срещу насилието на работното място в различните му проявления - физически, психически и сексуални.

- Обучение за ръководителите и служителите с цел повишаване на информираността и развиване на способности да откриват признаци на злоупотреба и насилие на работното място и да инициират превантивни или коригиращи действия.
- Изготвяне на процедури, които да се прилагат в случаи на насилие, които да включват:
 - Незабавно и справедливо вътрешно разследване;
 - Водене на статистика;
 - Последващи действия;
 - Адекватни дисциплинарни мерки срещу извършителите в случай, че те са служители в същото предприятие;
 - Последваща грижа и подкрепа за жертвата (финансова, психологическа, за реинтеграция).

Фактори за успеха

- Колективните договори постигат широка ангажираност на всички заинтересовани страни
- Обществената осведоменост по темата се подкрепя чрез съпътстващи кампании
- Договарянето на здравословни и безопасни условия на труд спомага за запазването на служителите

КОНТАКТ

Даниела Златкова, СТСБ;
d.zlatkova@stsb.bg



България

Споразумение за по-добри условия за труд на жените от системата а градския транспорт

Цели

Привличане и задържане на жените, работещи в градския транспорт

Приложени мерки

На 4 март 2014 г., Председателят на СТСБ и кмета на София подписаха Споразумение за сътрудничество в областта на насърчаването и създаването на по-добри условия за по-висока заетост на жените в обществения градски транспорт.

Споразумението потвърждава реалните общи усилия на двете страни в рамките на своите компетенции да изпълняват политики за равенство между половете по най-добрия начин. Инициативата отразява разбирането на социалните партньори, че предоставянето на качествени обществени услуги неизбежно изисква създаването на висококачествени и атрактивни работни места. Двете страни се договориха:

- Да засилят сътрудничеството си за равни възможности на жените и мъжете;
- Да анализират политиките за привличане и мотивиране на персонала в обществения транспорт и да подкрепят кариерното развитие на жените;
- Да работят за повишаване на квалификацията на жените;
- Да разработят и прилагат политики за съвместяване на професионалния и личния живот;
- Да предприемат действия за увеличаване на способ-

ността на жените да отговорят на изискванията на пазара на труда след дълго отсъствие поради отпуск по майчинство;

- Да работят за по-добри здравословни и безопасни условия на работното място;
- Да работят за преодоляване на различията в заплащането между половете;
- Да насърчават жените да заемат „нови“ работни места в развиващите се професии и така наречените „зелени работни места“, и т.н.
- С това Споразумение, социалните партньори показват, че отдават голямо значение за постигане на равни възможности за мъжете и жените.

Фактори за успеха

- Ангажираността на висшето ръководство показва уважение и признателност
- Споразумението може да помогне за свеждане до минимум на напуските
- Подписването на споразумението увеличава информираността на компаниите за нуждите на жените работници
- Професионален и цялостен подход
- Промяната на културата ще бъде от полза за всички

контакт

Даниела Златкова, СТСБ: d.zlatkova@stsb.bg

Столичен Електротранспорт ЕАД
България

Здравна грижа за жените

Цели

Ранно откриване и лечение на сериозни заболявания. Опазване на здравето и работоспособността на работещите жени.

Приложени мерки

От 2009 г. Столичен Електротранспорт ЕАД организира и финансира безплатни годишни медицински прегледи за жените работници във фирмата. Цел на профилактичните прегледи е ранна диагностика на специфични заболявания, засягащи жените. Те включват преглед при гинеколог, мамолог (изследване за рак на гърдата) и специалист по остеопороза.

Фактори за успеха

- Жените получават подкрепа при грижите за здравето
- Подкрепата на индивидуалното благополучие поддържа производителността на работното място

контакт

Орлин Пранджев, Столичен Електротранспорт ЕАД:
orlin.prandjev@gmail.com

9 Анекс

Списък на компаниите, участвали в тази публикация:

ALT – Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Финландия

- Федерация на работодателите в пътния транспорт

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Германия – компания за обществен транспорт в Берлин и околностите му, оперира метротранспорт, трамваи и автобуси

Bremer Straßenbahn AG (BSAG), Германия – градският обществен транспорт в Бремен: трамваи и автобуси

Bus Éireann, Ирландия – ирландски оператор на междуградски автобусни превози, покриващ по-голямата част от междуградските линии в Ирландия и Северна Ирландия

Dublin Bus, Ирландия – ирландски автобусен оператор, който осигурява автобусния транспорт в Дъблин и съседните райони

IGKM - Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej, Полша – Икономическа камара за градски транспорт в Полша

Keolis Sverige, Швеция – дъщерна фирма на френската компания Keolis S.A. в Швеция. От своя страна Keolis е подразделение на Френската национална железопътна компания SNCF, която осигурява международен пътнически транспорт с метро, трамваи и автобуси.

Метрополитен ЕАД София, България - оператор на Софийския метрополитен

Metrorex SA – Societatea Comerciala de Transport cu Metrul Bucuresti, Румъния – фирмата, която оперира Букурещкия метрополитен

Prague Public Transit Company/Dopravni podnik hl. m. Prahy, Чешка република – фирма-оператор на обществен транспорт в Прага: метро, трамваи и автобуси

RATB - Regia Autonomă de Transport București, Румъния – обществената компания за пътнически транспорт в Букурещ и окръг Илфов; отговаря за автобуси, тролейбуси, трамваи и метро

RATP - Régie autonome des transports Parisiens, Франция – националният оператор на обществен транспорт в Париж и околностите; обслужва линиите на метрото, крайградските влакове, трамваи и автобуси

Stadtverkehr Lübeck GmbH, Германия – компанията, осигуряваща обществен транспорт в гр. Любек с 50,1% обществена собственост; оператор на автобусите и градските фериботи в Любек

Столичен Електротранспорт ЕАД, България – Софийската компания за електротранспорт, оперира трамваи и тролейбуси

STIB-MIV - Société des Transports Intercommunaux de

Bruxelles / Maatschappij voor het Intercommunaal

Vervoer te Brussel, Белгия – общинската фирма-оператор на транспорта в 19-те общини на Брюксел и околностите; обслужва метро, трамваи и автобуси

Столичен автотранспорт ЕАД, България – акционерно дружество, обслужващо автобусния транспорт в София
Tallin Urban Transport /Tallinna Linnatranspordi A S, Естония
- транспортна фирма, собственост на град Талин; обслужва автобусните, тролейбусните и трамвайните линии в Талин

Transdev, Франция – частна компания, оперираща обществен транспорт по международни линии

Transport for London, Великобритания - организация-чадър, която координира системата на трафика в Лондон от 2001г. насам; дейността ѝ е разделена на три основни направления: London Underground - подземен транспорт; London Rail - железопътен транспорт; и Surface Transport - наземен транспорт.

üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Германия – транспортно акционерно дружество, което оперира крайградски влакове и автобусната мрежа на град Ханوفر и околните общини

Wiener Linien GmbH & Co KG, Австрия – компанията за градски транспорт на Виена, част от холдинга Wiener Stadtwerke Holding AG; оперира метро, трамваи, автобуси, крайградски влакове и железопътен транспорт.

Wiener Lokalbahnen, Австрия – дъщерна фирма на Wiener Stadtwerke Holding AG, обслужва железопътната линия Виена-Баден, автобуси и товарни превози.

Списък на синдикатите, участвали в тази публикация:

ASLEF the train drivers' union – Синдикат на влаковите машинисти, Великобритания

ATU – Federației Sindicatelor din Transporturi, Transloc și Servicii Publice 2016 ATU – Федерация на транспортните синдикати и обществените услуги, Румъния

FTTUB - Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria – Съюз на транспортните синдикати в България

Kommunal – Синдикат на работещите в местната власт, Швеция

EVG - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft – Синдикат на работещите в железниците и транспорта, Германия
Unite the Union - Великобритания



Социалните партньори от сектор Обществен градски транспорт UITP и ETF

СЪВМЕСТНИ ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОВИШАВАНЕ ЗАЕТОСТТА НА ЖЕНИТЕ В ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

Въведение

Европейските социални партньори от сектор Обществен градски транспорт (ОГТ), UITP и ETF, се съгласяват, че повишаването на заетостта на жените е от полза за целия сектор, фирмите и техните служители.

- Повече жени означава повече таланти и умения, интегрирани в компанията, по-широк поглед върху иновациите, повече допълнителни и допълващи се умения като умения за ориентация на гражданите или комуникационните умения на жените;
- Повече жени, работещи в типично доминирани от мъжете сектори, обикновено води до подобряване условията на труд за всички: това допринася за по-добра работна среда и чувство на уважение, и по този начин повишава привлекателността на работните места;
- Демографската промяна създава проблем за компаниите и те не могат да си позволят да се справят без да жени;
- Накрая, но не на последно място, това е въпрос на осигуряване на равни възможности: повече жени в обществен транспорт ще допринесат за подобряване имиджа на компаниите за градски транспорт и на сектора.

Затова е в интерес както на фирмите, така и на работниците, да привлекат повече жени и да ги задържат в сектора.

Общи резултати от проекта WISE на UITP и ETF

През 2011-2012г. европейските социални партньори в сектора на обществен транспорт проведоха съвместен проект, наречен WISE - Заетост на жените в сектора на обществен транспорт.

- Дялът на жените, заети в обществен транспорт, е относително нисък - само 17, 5% средно за анализирани компании (вариращ между 5% и 30% в отделните дружества).
- „Доминацията на мъжете“ е очевидна за две категории на заетост: във висшите лидерски позиции и в „техническите професии“; по-малко от 10% от водачите са жени (малко повече в Източна Европа, отколкото в Западна Европа) и по-малко от 6% от работещите в други технически функции са жени (в Западна Европа), или 11,1% (за Източна Европа);
- В две категории на заетост жените са приблизително наравно представени с мъжете, или дори по-силно представени:
 - на административните длъжности (бизнес администрация, човешки ресурси, маркетинг или комуникации), които могат да предложат добри работни места и възможности за кариера за жените в сектора;
 - в „ниско квалифицирани професии“ (касиери, почистване), които са потенциално несигурни работни места, които или са на изчезване поради развитието на технологиите, или се възлагат на външни подизпълнители.



- Общественият транспорт е сектор, който до голяма степен е доминиран от мъжката работна култура, тъй като техническите или оперативните професии съставляват най-голямата категория заетост в компаниите за обществен транспорт.

Проектът WISE се опита да идентифицира основните пречки пред достъпа и задържането на жените в сектора на обществен градски транспорт. По принцип жените трябва да се справят с три групи пречки/барieri:

1. „Контекстуални бариери“, свързани със специфичните форми и естеството на работа в този вид транспорт. Специфичните особености на производството и на организацията на работа в обществен градски транспорт изглежда, че представляват по-голяма пречка за жените, отколкото за мъжете: работа на смени, работно време рано сутрин/късно вечер, работа през почивните дни; липса на внимание към нуждата от баланс между професионалния и личния живот, баланс или съвместяване на изискванията към професионалния и личния живот.

2. „Непреднамерени бариери“ или липса на внимание към недостига на оборудване и по-общо, свързани с липсата на корекции в политиката за адаптиране към бизнеса и към работната реалност на жените. Тук по-специално се има предвид липсата на съоръжения и хигиенни изисквания в помещенията за поддръжка и в депата; както и липсата на тоалетни по трасетата и на крайните спирки, което често е отговорност на общините като собственици на земята. Тези елементи ще се подобрят условията на труд и за мъжете.

3. „Бариери, произтичащи от дискриминация“, които изглеждат устойчиви, въпреки промените в законодателството и обществените нрави. Дискриминацията обикновено се основава на стереотипи, свързани с „естественото състояние“ на жените и разликата между мъжете и жените. Тези стереотипи често се коренят в начина на мислене и на двете групи, мъже и жени, и се разглеждат като норми, които допринасят за социална дискриминация. Това по-специално се изразява в липса на признание и подкрепа от колеги и ръководители; ситуация, в която дадена жена е единствена на своето работно място, или дори открита дискриминация по полов признак (например вербално неуважение и дискриминация).

Допълнително, нарастването в бройката на проявите на словесно и физическо насилие от страна на трети лица в обществен градски транспорт вреди на имиджа на сектора като работодател по-специално сред жените.

СЪВМЕСТНИ ПРЕПОРЪКИ ЗА ПРОМОТИРАНЕ ЗАЕТОСТТА НА ЖЕНИТЕ В ОБЩЕСТВЕНИЯ ГРАДСКИ ТРАНСПОРТ

Въз основа на правната рамка на ЕС за равни възможности и на базата на стратегията за заетост Европа 2020, включително увеличаване процента на заетост на населението на възраст 20-64 години от 69%, постигнат през 2009 г. до 75% през 2020г., с по-голямо участие на жените, **дялът на работещите жени в европейските компании за обществен градски транспорт трябва да се увеличи от сегашната средна стойност от 17,5% до най-малко 25% през 2020 година с цел да се достигне най-малко 40% към 2035г.** Социалните партньори от ОГТ споделят становището, че необходимото обновяване на персонала поради демографските промени следва да насърчи увеличаването на дела на жените в ОГТ.

По-доброто представителство и интеграция на жените в компаниите за обществен градски транспорт изисква набор от дейности и мерки, изразени в параграфите по-долу, за да привличат и задържат жените към сектора и неговите професии.

Необходимите мерки и дейности за постигане на тази цел са от полза не само за работещите жени.

Според идеята за равенството между половете, и жените, и мъжете могат да се възползват от тях.



Политика за подбор на персонал

Компаниите се нуждаят от политика за набиране на персонал, която е директно насочена към жените и им показва, че са добре дошли. Представянето на различните професии, и по-специално техническите професии и възможностите за професионално развитие, трябва да включва жените и техните нужди.

Необходимо е да се направи преглед на процедурите за набиране на персонал и на критериите за подбор, и заедно със синдикатите и представителите на работниците да се разработят нови такива, които взимат предвид по-широка гама от умения и компетенции, за да се осигури равен достъп до всички професии и йерархични нива и да се гарантира, че в този процес жените биват насърчавани, а не обезкуражавани.

Квалификация, обучение и възможности за кариера

Квалифицираното професионално образование е в основата на необходимите компетенции и доброто представяне на работното място. По същия начин професионалното обучение е основа за планиране кариерата на служителите и тяхното професионално развитие.

Повече млади жени трябва да бъдат привлечени за професионално образование, а компаниите трябва да създадат подходящи оферти, особено за техническите професии.

Професионалното обучение в транспортния сектор включва разнообразни подходи и предложения за различни целеви групи. Заявената цел е да се гарантира, че служителите жени имат равен достъп до вътрешни и външни професионални обучения. Съдържанието на обучението, методите на обучение и времето, в което се провеждат курсовете, трябва да са съобразени с конкретни изисквания на жените, за да ги привлекат.

Фирмите в транспортния сектор трябва да са наясно, че корпоративните възможности за учене през целия живот са важен фактор за задържане на жените (и мъжете) служители в компанията.

Социалните партньори в ОГТ се обръщат към отговорните лица - ръководители и мениджъри на компании - и им препоръчват да инвестират време и финансови средства в разработването и прилагането на политики за кариерно развитие на жените във всички области на компанията. За да се избегне така нареченият „ефект на стъкления таван“, е силно препоръчително да се използва решителна корпоративна политика, благоприятстваща интеграцията на жените в компанията и подход отгоре-надолу с широк набор от инструменти

Такива политики за професионално обучение и кариерно развитие трябва да се договарят в процеса на социалния диалог и да са разработени в сътрудничество със синдикатите и представителите на работниците.

Баланс между професионален и личен живот

Компаниите за обществен градски транспорт се нуждаят от политика за организиране на работното време, която позволява на всички служители по-добро съвместяване на професионалния и социалния/семеен живот. Такава активна политика привлича и задържа в сектора не само жените, но и младите работници.

По-специално в компаниите за обществен градски транспорт, в които **работата на смени** е наложителна, за да се посрещнат нуждите за мобилност на европейските граждани, **такава политика** следва да включва по-гъвкави и индивидуални решения и опции, каквито към момента още не се предлагат.



Възможността за **работа на непълни работни смени, включително и временна**, за всички групи служители; и то когато е поискана от тях и отговаря на нуждите им в различните етапи от живота - от грижа за децата или възрастните близки - може да бъде инструмент за реализиране на гъвкавост на работното време съгласно нуждите на служителите.

Политиките за съвместяване трябва да бъдат разработени в сътрудничество със синдикатите и представителите на работниците и да включват инструменти, които позволяват интегриране на индивидуалните желания и потребности.

Ние препоръчваме на компаниите за обществен градски транспорт да предлагат или да помагат при осигуряването на условия за грижи за децата на служителите жени и мъже.

Здраве и безопасност при работа

С цел да се интегрират повече жени, и то специално в оперативните и технически професии, здравословните и безопасни условия на труд, както и ергономичността и безопасността на работното място, трябва да бъдат адаптирани към нуждите на жените. Това включва например дизайна на шофьорското работно място или инвестиции в инструменти за работилниците за поддръжка, които облекчават тежката физическа работа.

Социалните партньори в ОГТ изтъкват значението на социални услуги и заведения за служителите на компании в обществен градски транспорт и за осъществяването на корпоративна култура, ориентирана към равнопоставеност между половете. Съответно, компаниите трябва да предоставят работно облекло за жени и мъже, достатъчен брой чисти тоалетни, модерни и приятни стаи и столови за отдих, подходящи (отделни) съблекални. За тоалетните по трасето и в крайните спирки на дадено превозно средство, решенията трябва да бъдат намирани заедно с общините, които са собственици на земята.

За защита от насилие на трети страни, на служителите шофьори и на всички други с професии, които са в непосредствен контакт с клиенти, компаниите трябва да създадат допълнително подходящи мерки. Постоянното развитие и прилагане на тези мерки ще бъде голямо предизвикателство през следващите години.

UITP и ETF подчертават, че всички служители ще имат полза от такива мерки.

Равенството на заплатите

Компаниите за обществен градски транспорт трябва да гарантират принципа за равенство на заплатите, да анализират размера на разликата в заплащането между половете в рамките на компанията, и да разработят политики за нейното елиминиране.

Въпреки, че в сектора на обществен транспорт принципът **„еднакво възнаграждение за една и съща работа“** е валиден в няколко категории на заплащане и за различните професии, включени в колективни трудови договори, обикновено има незабележима дискриминация в заплащането, например при оценка на различни умения. В частност на управленско ниво разликата в заплатите е често срещано явление.

Работна култура и полови стереотипи

Корпоративната култура на фирмите е от решаващо значение за тяхната привлекателност. Отрасли и предприятия, в които по-голямата част от служителите са от мъжки пол, са склонни с времето да създават специфична „мъжка работна култура“. Това важи и за сектора на обществен градски транспорт. Тази „мъжка



работна култура“ с всичките ѝ последствия като стереотипите за ролите на мъжете и жените (например „техниката не е за жени“), както и сексуалният тормоз все още са значителна пречка за увеличаване привлекателността на този сектор сред жените и нарастване на техния дял сред служителите. Освен това, промяната в една установена култура е трудна задача, която изисква много работа от фирми, асоциации, синдикати и работнически съвети. На първо място, те трябва да изострят чувствителността на мениджърите на всички нива: от най-високо ниво до мениджъри на екип или линия, но също и на всички служители на тази работа.

И в ежедневието трудовият живот половите стереотипи са най-упоритите пречки за създаване на работна култура, благоприятна за жените. Стереотипите се базират на погрешни схващания за естествените различия между мъжете и жените. Чрез стереотипите физическите различия са се превърнали в културни и социални различия, които служат за обосновка на различни случаи на дискриминация, но крият фактите на дискриминацията зад препратки към природата на мъжете и жените. Такава порочен кръг, който води от природното към културното и обратно, може да бъде преборен чрез:

- Признаване и отхвърляне на дискриминиращото действие на стереотипа;
- Неотдаването на значимост на естествените различия в работните отношения като вид социални отношения;
- Позоваванията на негативни примери от работните и обществените отношения, за случаите описвани от стереотипа, за да се запази стереотипът в сферата на културата, а не на природата;
- Специално обучение за всички нива на управление, включително мениджърите на екипи, за да развият чувствителност и да са в състояние да идентифицират стереотипното поведение и да въведат мерки, които да му противодействат.

Корпоративна политика

Привличането на повече жени в компаниите от обществен градски транспорт и изграждането на образ за приятелски настроени към жените компании е възможно само тогава, когато висшето ръководство на дадена фирма е убедено в целта.

Европейските социални партньори препоръчват подход отгоре надолу, в който най-висшето ръководство поставя ясни цели за заетост и кариерно развитие на жените в различни области и разработва инструменти за реализиране на тези цели. За предпочитане са измеримите цели с ясни времеви рамки, които се проследяват и публикуват редовно. Тези цели трябва да станат част от стратегическите цели на компанията. Тази корпоративна политика трябва да се ръководи от принципите на равните възможности и равнопоставеност между половете. Необходимо е да се действа отгоре-надолу, тъй като средното и низше ниво на управлението трябва да реализира тези цели - а това не би било възможно, ако те предварително не са убедени в тях (виж работна култура и полови стереотипи).

Последващи действия

Социалните партньори в европейския ОГТ ще насърчават прилагането на тези съвместни препоръки и се ангажират постоянно да наблюдават за тяхното изпълнение.

UITP и ETF ще използват резултатите от проекта WISE, за да инициират по-широка и по-интензивна дискусия между европейските транспортни компании, техните асоциации и профсъюзи. Целта е да се обсъдят и валидират съвместно предложените мерки, както и да се определят области на по-нататъшна дейност, които спомагат за още по-голямото увеличаване дела на жените служители в компаниите от сектора.



Три години след подписването на тези препоръки, социалните партньори в европейския ОГТ ще организират последващ проект за оценка на напредъка в изпълнението на тези препоръки и ще ги засилят, ако е необходимо.

Подписано в Брюксел на 8 април 2014 г.

За ETF

Alain Sutour

Председател на Комитета за обществен градски транспорт към ETF

Sabine Trier

Заместник-Генерален Секретар на ETF

За UITP

Nicolas Blain

Председател на ЕС комитет към UITP

Brigitte Ollier

Директор на Европейския департамент на UITP



10 Библиография

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/companies-and-workers-benefit-from-diversity-policies>

Европейска Комисия: Консолидирани текстове на Договора за Европейския Съюз и на Договора за функционирането на Европейския Съюз <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2012:326:FULL&from=BG>

Европейска Комисия: Директива 2006/54/ЕО на Европейския Парламент и на Съвета за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

Европейска Комисия: ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА от 19 декември 1978 година относно постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване (79/7/ЕИО) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:31979L0007&from=EN>

Европейска Комисия: Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>

Европейска Комисия: ДИРЕКТИВА 2004/113/ЕО НА СЪВЕТА относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex:32004L0113>

Европейска Комисия: ДИРЕКТИВА 2010/18/ЕС НА СЪВЕТА за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономи-

чески интерес (CEEPR) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0018>

Европейска Комисия: Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 година за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN>

Европейска Комисия, DG Justice: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>

Европейските социални партньори UITP и ETF: Проектът WISE. <http://www.wise-project.net/pages/index1.html>

Европейските социални партньори в сектор ОГТ (UITP и ETF): Съвместни препоръки на Европейските социални партньори UITP и ETF: <http://www.etf-europe.org/etf-3916.cfm> или <http://www.uitp.org/sites/default/files/documents/Strengthening%20women%20employment%20in%20urban%20public%20transport.pdf>

Krüger, Wilfried (2009): Excellence in Change. Wege zur strategischen Erneuerung. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, S.68 ff

Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in the version dated 6th September 2002 (GVBl. p. 280), last amended by Article 6 Berlin E-Government Act of 30th May 2016 (GVBl. p. 282) §4 (2).

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) (2016): Women's Power Wanted! Frauenförderplan 2016-2022. p. 5.

Transport for London (2016): Дейности за постигане на равенство: <http://content.tfl.gov.uk/action-on-equality-tfls-commitments-to-2020.pdf>

Transport for London: Годишен отчет за мониторинга на работната сила 2014-2015г. <http://content.tfl.gov.uk/tfl-2014-15-annual-workforce-monitoring-report.pdf>



**EVA – Europäische Akademie
für umweltorientierten Verkehr gGmbH**
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin
Tel: +49-30-3087526
info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de