



WISE

WISE II – Ocuparea Forței de muncă a Femeilor și Politica Sexelor în Companiile de Transport Public Urban în Europa

Exemple de politici și practici



Ocuparea Forței de muncă a Femeilor și
Politica Sexelor în Companiile de Transport
Public Urban în Europa – WISE II

Exemple de politici și practici

Acest document a fost întocmit pentru Partenerii sociali europeni din sectorul trans-
portului public urban, Uniunea Internațională a Transportatorilor Publici (UITP) și
Federatia Europeană a Lucrătorilor Transportatori (ETF) în cadrul proiectului “Angajarea
Femeilor și Politica Sexelor în Companiile de Transport Public Urban în Europa – WISE II”
de EVA Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr.

Proiectul a primit fonduri din partea Uniunii Europene. Informațiile și opiniile în acest
raport sunt cele ale autorilor și nu reflectă obligatoriu poziția oficială a Comisiei
Europene. Comisia nu garantează exactitatea datelor incluse în studiu. Nici Comisia și
nici o persoană care acționează în numele Comisiei, nu poate să fie responsabilă pentru
modul în care pot fi folosite informațiile conținute în studiu.

Comandat de Partenerii sociali europeni

Uniunea Internațională a Transportatorilor
Publici (UITP)
Rue Sainte-Marie 6
1080 Brussels, Belgium
Tel.: +32 2 673 61 00
info@uitp.org
www.uitp.org

Federatia Europeană a Lucrătorilor
Transportatori (ETF)
Galerie AGORA, Rue du Marché aux Herbes 105,
Boîte 11, 1000 Brussels, Belgium
Tel.: +32 2 2854660
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org

Publicat de

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

Decembrie 2016

Conținut

1	Prefață	4
2	Introducere și obiective	5
3	Context	6
4	Rezultate cantitative ale studiului	8
5	Cadrul legal european.....	10
6	Abordarea de implementare a politicii.....	12
7	Descrierea politicilor de sex ale companiilor.....	14
8	Exemple practice de inițiative de promovare a ocupării forței de muncă a femeilor.....	26
8.1	Politici de sex.....	27
8.2	Măsuri specifice de recrutare, comunicare și dezvoltare ale personalului	40
8.3	Măsuri specifice privind condițiile de munca	62
9	Anexe, Recomandări comune ale partenerilor sociali europeni.....	70
10	Surse	78

i Prefață

Contribuția la consolidarea angajării femeilor și oportunităților egale pentru femei și bărbați în diferite profesii ale sectorului de transport public urban este un obiectiv clar al organizațiilor sociale europene partenere, UITP și ETF. După o analiză detaliată a stării de lucruri în sectorul transportului public urban, partenerii sociali europeni au semnat în 2014 recomandări comune care stabilesc ținte ambițioase pentru a crește proporția curentă de angajări în rândul femeilor de la 17,5% la cel puțin 25% în 2020 și la cel puțin 40% în 2035.

Cu această broșură, partenerii sociali europeni intenționează să ilustreze bogăția de inițiative care sunt deja luate atât de către angajatori cât și de către sindicate în sectorul transportului public urban pentru a se adresa acelor obstacole care limitează în prezent proporția mai mare de angajări a femeilor. Foarte adesea aceste măsuri și activități nu sunt doar în beneficiul angajaților femei, ci pentru profitul ambelor sexe. În plus, ele reprezintă o trambulină către îmbunătățirea imaginii generale a sectorului și ajută companiile să devină un “angajator atractiv”.

Dincolo de diversitatea inițiativelor, această broșură descrie de asemenea câteva strategii generale ale companiilor care reprezintă premisele pentru succesul oricărei politici de gen.

De aceea, cazurile și practicile descrise furnizează exemple și idei concrete pentru acele companii și sindicate care îndrăznesc să-și îmbunătățească politicile lor de gen și să crească forța de muncă feminină.

La final, dar nu și în cele din urmă, această broșură reprezintă de asemenea o contribuție la anunțatele inițiative ale Comisiei Europene de a susține egalitatea de gen și ocuparea forței de muncă pentru femei în sectorul transportului. În particular, inițiativele și practicile adunate oferă un material valoros pentru o viitoare “Platformă de acțiune” care să adune cele mai bune practici și angajamente.

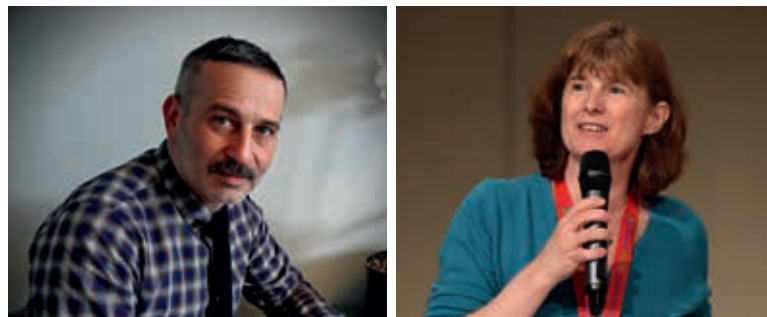
Suntem încrezători că această broșură va îmbogăți inițiativele pe politica de gen în cadrul sectorului nostru și vă dorim o lectură interesantă.



Thomas AVANZATA
Director UITP al Departamentului European



Sabine TRIER
Secretar General Adjunct ETF



2 Introducere și obiective

În 2010/2011 Uniunea Internațională a Transportatorilor Publici (UITP) și Federația Europeană a Lucrătorilor Transportatori (ETF), în cadrul Dialogului Social European, au organizat un proiect comun cu titlul: Ocuparea Forței de Muncă a Femeilor în Sectorul Transportului Public Urban. În cadrul acestui proiect, o serie de studii cantitative (efectuate prin chestionare trimise companiilor de transport, asociațiilor și sindicatelor) și studii calitative (realizate prin interviuarea femeilor care lucrează în transportul public local în câteva orașe din UE) au culminat cu întocmirea unui raport cuprinzător care reflectă aspectele cheie care influențează ocuparea forței de muncă a femeilor în transportul public urban. Mai multe informații puteți găsi pe pagina WISE¹.

În anul 2014, Partenerii Sociali Europeni (UITP și ETF) au semnat recomandările comune privind promovarea ocupării forței de muncă a femeilor în sectorul transportului public urban și au stabilit un obiectiv ambițios, și anume să crească ponderea femeilor angajate de la nivelul de 17,5% în anul 2011 la cel puțin 25% până în anul 2020 și la 40% în anul 2035².

Cu scopul de a evalua și de a sprijini punerea în aplicare a acestor recomandări comune, Partenerii Sociali Europeni au dezvoltat WISE II, în legătură cu “Ocuparea Forței de Muncă a Femeilor și Politicile de Sex în Companiile de Transport Public Urban în Europa”. În cadrul acestui proiect, între membrii UITP și ETF a fost organizat un studiu cu scopul de urmărire a evoluției ocupării forței de muncă a femeilor începând cu anul 2010/2011 în cadrul acestui sector. În plus, a fost organizată o conferință comună pentru a se face schimb de experiență și diseminare de practici bune.

Acest ghid ilustrează rezultatele finale ale studiului cantitativ derulat în prima parte a anului 2016 printre membrii UITP și ETF. El oferă trecerea în revistă a unor “practici bune” puse în aplicare în cadrul sectorului de către companiile și sindicatele respective, cu scopul de a promova angajarea de personal de sex feminin în sectorul transportului public urban.

Prin urmare, această broșură se adresează factorilor de decizie din cadrul companiilor, sindicatelor și asociațiilor patronale, oferindu-le informații de actualitate și exemple relevante.

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

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



Sunt diferențe între țările vest și est europene, în cele din urmă procentul personalului feminin este mai mare



3 Context

În anii 2011/2012 Proiectul WISE a inițiat un studiu al situației ocupării forței de muncă a femeilor în sectorul transportului public urban în Europa, cu scopul de a contribui la o reprezentare și integrare mai bună a femeilor în acest sector.³ Studiul a identificat următoarele domenii ca având importanța deosebită pentru ocuparea forței de muncă a femeilor în sectorul transportului public urban:

- Consilierea vieții la muncă și a vieții de familie / sociale: organizarea muncii
- Consilierea vieții la muncă și a vieții de familie / sociale: echilibru între viață și muncă
- Sănătate și securitate la locul de muncă
- Cultura muncii
- Salarizare
- Carieră, calificare și pregătire
- Recrutare

Atragerea femeilor în acest sector poate ajuta companiile să recruteze personal nou, pentru a îmbunătăți echilibrul dintre viața personală și muncă și să asigure condiții mai bune de muncă pentru ambele sexe. Femeile aduc competențe suplimentare pentru industrie, de la abilitățile de comunica-

re la abilitatea lor de a detensiona situații potențial instabile; astfel am putea vedea apariția unui nou și de mai bună calitate transport public.

Studiul a identificat barierele care ar putea să fie responsabile pentru numărul mic de femei angajate în sector: "bariere de context" de organizarea muncii în acest sector, de exemplu, la rularea muncii în schimburi; "bariere de neglijență" legate de lipsa de echipamente, de exemplu lipsa facilităților, și "bariere de discriminare" bazate pe stereotipuri și cultura de lucru pentru bărbați care duce la lipsa de recunoaștere și de sprijin.

Există diferențe între țările din Europa de Vest și cele din Europa de Est, unde procentul personalului feminin este mai mare. Există o lipsă de diversitate de gen în diviziile tehnice și operaționale, precum și la nivelul posturilor de conducere. Reprezentarea femeilor este mai mare la nivelul serviciilor administrative și cele pentru clienți.

Scopul de a crește numărul femeilor în acest sector a fost formulat de către partenerii sociali în recomandările lor unite din 2014. Pentru a atrage și păstra femeile în sectorul respectiv sunt necesare o serie de activități în diferite domenii, care sunt menționate aici împreună cu câteva exemple concrete:

- **Politica de recrutare:** Se adresează și întâmpină în mod specific femeile direct în cadrul companiei. Negocierea unei proceduri de recrutare între sindicate și reprezentanții muncitorilor.
- **Calificare și instruire:** Recrutează femei tinere pentru educare profesională, asigură accesul egal pentru femei la instruirea vocațională și evită efectul de tip „plafon de sticlă” („glass ceiling effect”).
- **Balanța între muncă și viața personală:** Introduce modele ale timpului de lucru care permit o mai bună reconciliere între timpul de lucru și viața socială sau de familie care include instrumente ce permit integrarea dorințelor și nevoilor individuale.
- **Sănătatea și siguranța la locul de muncă:** Ajustează sănătatea și siguranța ocupațională, ergonomia locului de muncă, securitatea locului de muncă și oferă facilități corespunzătoare precum toalete, cantine, dulapuri, camere de odihnă sau vestiare.
- **Egalitatea salariilor:** Analizează „discrepanța de remunerație între sexe” și dezvoltă politici pentru eliminarea ei.
- **Cultura muncii și stereotipurile de gen:** Modifică cultura corporatistă de la o cultură de muncă centrată pe bărbat la o cultură a diversității, sensibilizează managementul asupra stereotipurilor de gen și prejudecăților inconștiente și include în activități managementul, sindicatele și reprezentanții muncitorilor.
- **Politicile corporatiste:** Stabilesc ținte clare și măsurabile și dezvoltă instrumente pentru implementarea lor cu o abordare de tip vârf-bază.

Prin proiectul WISE II aceste recomandări sunt urmate. Proiectul produce un studiu asupra dezvoltării cantitative a împărțirii femeilor în sector, descrierea politicilor de gen curente din cadrul companiilor și o colecție de exemple de bune practici.

³ Rezultatele din raportul WISE <http://www.wise-project.net/pages/index1.html>, pag. 4–6.

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

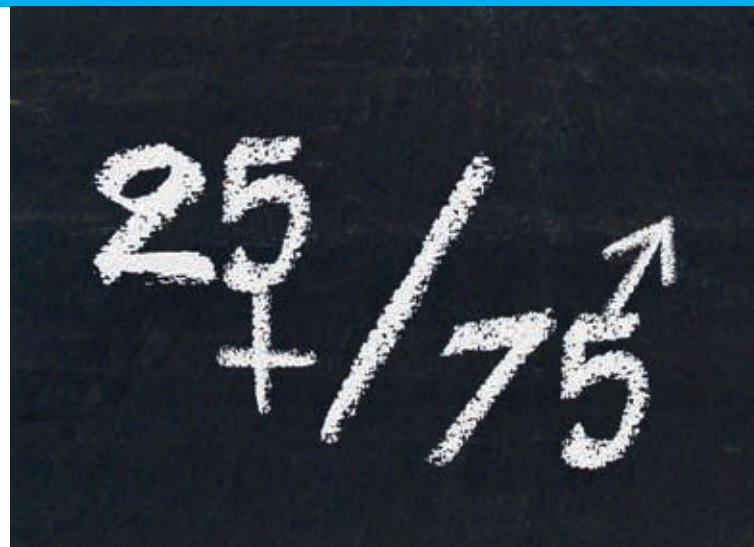
4 Rezultatele studiului cantitativ

În recomandările lor reunite, partenerii sociali europeni ai sectorului de transport public urban au stabilit ca țintă creșterea procentului femeilor în cadrul forței de muncă de la 17,5% la 25% până în 2020.

În 2016 partenerii sociali au condus un studiu însărcinând membrii UITP să culeagă noi date și însărcinând membrii ETF și UITP să colecteze exemple de politici specifice de gen și să colecteze exemple de bune practici.

Chestionarul cantitativ cere informații despre numărul angajaților femei și bărbați în cadrul companiei în anul 2015, comparativ cu cel din 2010. Participanții au optiunea de a explica orice creștere sau descreștere a numerelor. A doua parte a chestionarului cere numărul de angajați femei și bărbați pe departamente, ca și diferitele roluri în cadrul companiei în 2015.

20 de companii din 13 țări europene au răspuns întrebărilor cantitative. Răspunsul Poloniei include 76 de companii grupate în cadrul IGKM-ului polonez. În timp ce graficele nu



Cele mai multe femei sunt angajate pe poziții administrative și în serviciul cu clienții

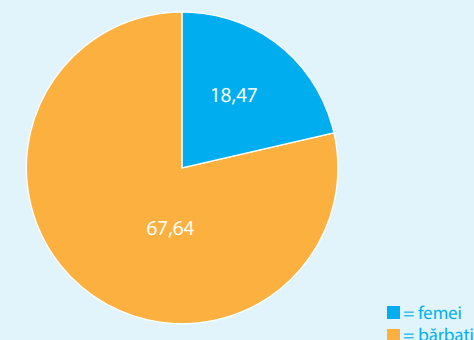
sunt reprezentative, ele dau un indiciu al trendurilor datorită largii repartii a companiilor care au răspuns din multe țări. Companiile participante sunt enumerate în caseta de mai jos.

- ALT – Autoliikenteen Työntäjät ry, Finland
- Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Germany
- Bremer Straßenbahn AG (BSAG), Germany
- Bus Éireann, Ireland
- Dublin Bus, Ireland
- IGKM - Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej, Poland
- Keolis Sverige, Sweden
- Metroliten EAD, Sofia, Bulgaria
- Metrorex SA – Societatea Comercială de Transport cu Metrul București, Romania
- Prague Public Transit Company / Dopravní podnik hl. m. Prahy, Czech Republic
- RATB - Regia Autonomă de Transport București, Romania
- RATP - Régie autonome des transports Parisiens, France
- Stolichen Elektrotransport EAD, Bulgaria
- STIB-MIV - Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles / Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel, Belgium
- Stolichen Avtotransport Sofia, Bulgaria
- Tallin Urban Transport / Tallinna Linnatranspordi AS, Estonia
- Transport for London, United Kingdom
- Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Germany
- Wiener Linien GmbH & Co KG, Austria
- Wiener Lokalbahnen, Austria

Mai multe informații despre companii se găsesc în anexe

Răspunsurile celor 20 de companii arată că în multe cazuri procentul de femei a crescut ușor, în jur de 1%. În unele cazuri au fost raportate creșteri mai mari (Tallinna Linnatranspordi 13.55% după fuziunea companiei, Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe 4.83%, BVG 2%, BSAG 2%). Cu toate acestea, au fost observate de asemenea foarte ușoare reduceri (Stolichen Elektrotransport cu o relativ mare participare a femeilor de 25 %, ALT Finland, Bus Éireann, Keolis Sverige). În medie, procentul femeilor angajate a crescut pe o perioadă de 5 ani cu aproximativ 1%, ducând la un total de 18,47%.

Pondere personalului feminin și masculin în 2015, în cele 20 de companii participante la studiu în %

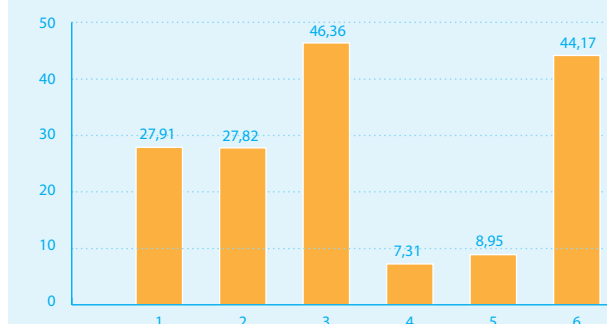


Au fost oferite explicații pentru creșterea numărului de femei angajate: BVG a stabilit o țintă pentru echilibrul genurilor, pentru a include un bonus pentru management. Politicile clare de egalitate ale companiei, care sunt vizibile și cunoscute, au ajutat TfL să crească forța sa de muncă formată din femei. La STIB-MIVB, acțiuni prietenoase de branding ale angajatorului pentru femei, precum scrisori de recomandare din partea colegilor în format tipărit și în media on-line și reclamele adresate femeilor au început să arate rezultate. Cu „Zile viitoare” („Future Days”) pentru femei de la Üstra, o nouă calitate a transportului public, femeile au oportunitatea să experimenteze cum este să fii un șofer de autobuz.

Unele explicații menționate de companiile participante au fost dezavantajoase în privința angajării femeilor. Într-una dintre țări, o decizie politică nu a luat în calcul femeile ca grup țintă pentru permisele de conducere a autobuzului finanțate de către biroul pentru ocuparea forței de muncă. În altă țară, concedierile din cauza unui program de recuperare a costurilor a afectat în principal angajații femei din administrație. Cererea de a avea un permis categoria D pentru a putea aplica pentru o slujbă ca șofer de troleibuz este un impediment. S-a menționat de mai multe ori că cererile de angajare din partea femeilor rămân relativ scăzute.

Când graficele sunt sparte în grupuri ocupaționale, devine clar că cele mai multe femei sunt angajate în poziții administrative și servicii pentru clienți, cu o nereprezentare marcată în domeniile șofatului și mentenanței. Genul feminin este relativ bine reprezentat în consiliile de conducere și printre managerii cu competențe pe HR. De la publicarea rezultatelor studiului din 2011-2012 schimbarea a fost mică în structurile de personal. Deși eșantionul de companii este diferit de cel din studiul WISE anterior, graficele pentru 2010 arată același rezultat în ceea ce privește ponderea femeilor-lucrător în cadrul companiilor. De aceea putem presupune că graficele sunt aproape reprezentative.

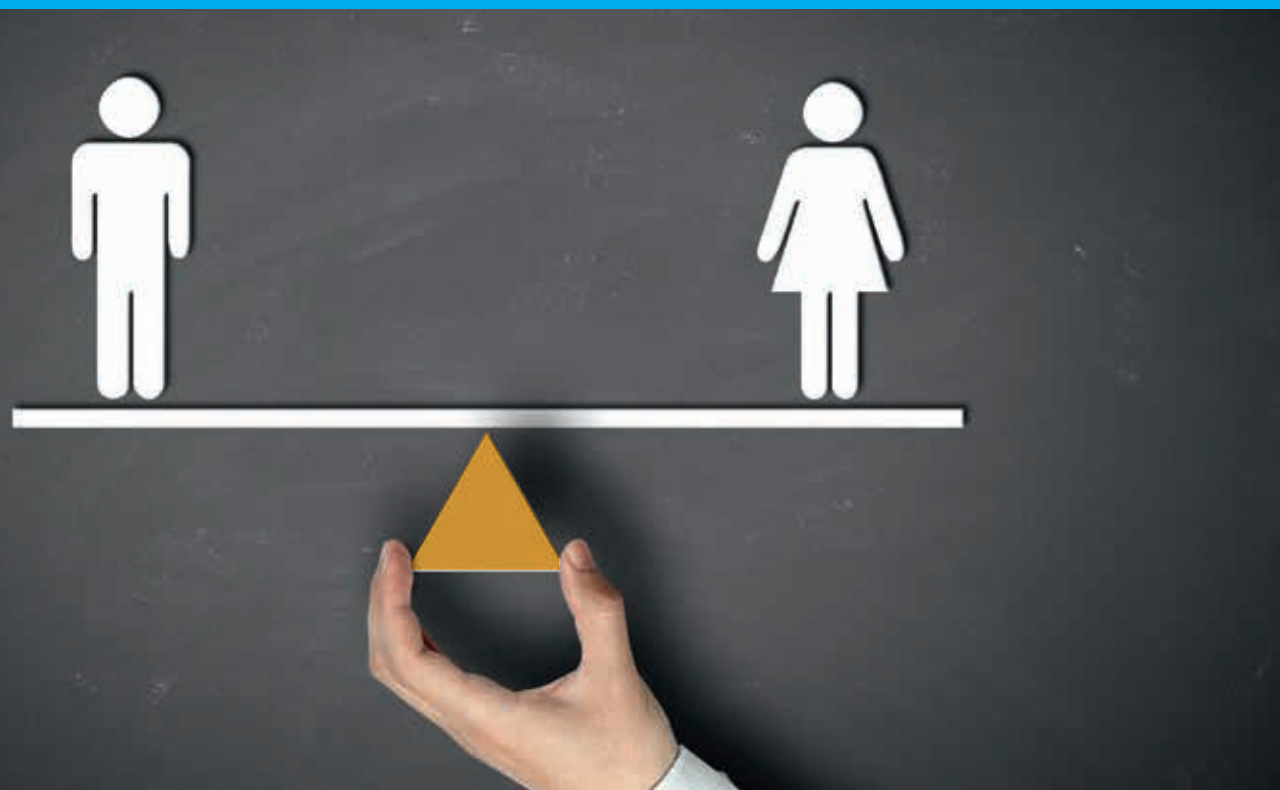
Ponderea femeilor pe poziție



tabel reflectă procentajul femeilor doar în companiile au răspuns la sondajul de proiect

- 1 = % femei în consiliul directorial
- 2 = % femei în poziții de management cu competențe de HR
- 3 = % femei în administrație
- 4 = % femei în poziții de mentenanță
- 5 = % femei șoferi

Studiul conține de asemenea rubrici calitative care se vor reflecta în partea descriptivă a politicilor de gen și exemple de bune practici.



5 Cadrul legal european

În Uniunea Europeană oportunitatea egală și tratamentul egal pentru bărbați și femei este înscrisă în lege și principiul se extinde și în domeniul muncii. Discriminarea la locul de muncă și în alte zone ale vieții pe baza genului a fost de multă vreme prohibită de lege.

Articolul 157 al TFEU⁴ pune baza pentru egalitatea de gen. Articolul 23 stipulează că egalitatea dintre femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, incluzând aici angajarea, munca și remunerarea. În articolul 33, pentru a reconcilia familia și viața profesională, oricine ar trebui să aibă dreptul de a fi protejat de concediere pentru un motiv legat de maternitate și dreptul de a-i fi plătit concediul de maternitate și concediul pentru creșterea copilului care urmează nașterii sau adopției unui copil.

Directiva 2006/54 din 5 iulie 2006 conține o reformare a „implementării principiului oportunităților egale și tratamentului egal al bărbaților și femeilor în privința serviciului și profesiei”. Textul se preocupă în mod special de tratamentul egal cu privire la accesul la locurile de muncă, incluzând promovarea, condițiile de muncă incluzând salarizarea și sistemele profesionale de securitate socială.⁵

Legile non-discriminării încep să fie înțelese în momentul actual de către unele companii într-un fel care exclude orice măsură specială favorizând femeile, chiar atunci când participarea feminină în cadrul forței de muncă este mică.

Cu toate acestea, în declarația introductivă nr. 22 a Directivei este stabilit în mod expres că „în vederea asigurării

Sunt explicit permise și încurajate măsurile care promovează angajarea femeilor în sectoare în care sunt sub-reprezentate.

deplinei egalități în practică între bărbați și femei în viața profesională, principiul tratamentului egal nu ar trebui să împiedice statele membre de la menținerea sau adoptarea de măsuri care oferă avantaje specifice pentru a ușura sexul sub-reprezentat să urmărească o activitate vocațională sau să prevină sau compenseze dezavantajele din carierele profesionale. Dată fiind situația curentă și purtând în minte Declarația nr. 28 a Tratatului de la Amsterdam, Statele Membre ar trebui, într-o primă instanță, să țină seama de îmbunătățirea situației femeilor în viața profesională.” Prin urmare, sunt explicit permise și încurajate măsuri care promovează angajarea femeilor în sectoare unde ele sunt sub-reprezentate.

Alte subiecte legate de tratamentul egal ca cele înscrise în legislațiile naționale sunt legi care guvernează securitatea socială⁶, sănătatea și siguranța angajatelor gravide sau care alăptează⁷, accesul la și furnizarea de bunuri și servicii⁸, concediul pentru creșterea copilului⁹ și liber-profesionalismul¹⁰.

Aceste directive și alte recomandări, rapoarte, notificări și decizii ale Consiliului pot fi consultate pe site-ul web al Comisiei Europene¹¹.

Comisarul European pentru Justiție, Consumatori și Egalitatea de gen Věra Jourová a definit domeniile prioritare pentru îmbunătățirea egalității de gen. Aceste domenii prioritare sunt

1. Creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă și independență economică egală;
2. Promovarea egalității între femei și bărbați în procesul luării deciziilor;
3. Combaterea violenței bazate pe gen și protejarea și sprijinirea victimelor; și
4. Promovarea egalității de gen și drepturilor femeilor în toată lumea.

Aplicarea efectivă a legislației UE privind egalitatea de remunerare, la nivel național, rămâne în prezent una dintre cele mai mari provocări și este esențială pentru combaterea eficientă a discriminării salariale și a diferenței de remunerare între femei și bărbați. Comisia monitorizează în mod constant aplicarea corectă și întărirea legislației UE în vigoare privind egalitatea de remunerare în statele membre.¹² Comisia sprijină statele membre și alte părți interesate în punerea în aplicare corespunzătoare a normelor existente.

Aplicarea efektivă a legii europene a remunerației egale la nivel național rămâne în prezent una dintre cele mai mari provocări

Comisia dorește să abordeze provocările echilibrului în viața profesională cu care se confruntă părinții care lucrează și îngrijitorii. Obiectivele sunt de a aborda participarea scăzută a femeilor pe piața muncii. Inițiativa caută să promoveze egalitatea între bărbați și femei în ceea ce privește oportunitățile de pe piața muncii și utilizarea egală a drepturilor profesionale. Comisia dorește să modernizeze și să adapteze cadrul legislativ curent și politica actuală a UE la piața forței de muncă de astăzi, prin îmbunătățirea măsurilor de facilitare a echilibrului între viața profesională și personală și stimularea utilizării lor egale de către bărbați și femei.

⁴ Tratatul despre funcționarea Uniunii Europene, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>

⁵ Cf. Articolului 1 “Directiva 2006/54/EC “despre implementarea principiului oportunităților egale și tratamentului egal al bărbaților și femeilor în privința locului de muncă și profesiei”

⁶ Directiva 79/7 din 19 decembrie 1978 asupra implementării progressive a principiului tratamentului egal pentru bărbați și femei în materie de securitate socială

⁷ Directiva 92/85 din 19 octombrie 1992 asupra introducerii de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii în privința siguranței și sănătății la locul de muncă a lucrătoarelor gravid și celor care au născut recent sau alăptează

⁸ Directiva 2004/113 din 13 decembrie 2004 implementând principiul tratamentului egal între bărbați și femei în privința accesului la și furnizarea de bunuri și servicii

⁹ Directiva 2010/18 din 8 martie 2010 implementând Acordul-Cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC și care abrogă Directiva din 3 iunie 1966

¹⁰ Directiva 2010/41 din 7 July 2010 despre aplicarea principiului tratamentului egal între bărbați și femeile angajate într-o activitate liber-profesionalistă și abrogând Directiva Consiliului din 11 decembrie 1986

¹¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/law/index_en.htm

¹² <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>

¹³ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm



6 Abordarea politicii implementării

Constatările studiului WISE au arătat că există mai multe motive bune pentru a pune în aplicare politicile de gen în cadrul companiilor. Cum se poate realiza acest lucru? O strategie de implementare a politicilor de diversitate poate fi văzută ca un proces de schimbare și ar trebui să fie gestionată în acest fel. În conformitate cu Eurofound următoarele puncte trebuie să fie luate în considerare¹⁴:

1. Definiți un caz clar pentru acțiune
2. Construiți un angajament activ al conducerii superioare
3. Angajați managerii la toate nivelurile
4. Stabiliți infrastructura pentru susținerea implementărilor
5. Comunicați angajaților, clienților și altor părți interesate principiile diversității și incluziunii

Aceste considerații trebuie să fie susținute cu măsuri concrete. După ce s-a identificat nevoia de schimbare și un caz de acțiune, trebuie să fie stabilite obiective clare și un interval de timp. Succesul poate fi măsurat numai cu obiective cantitative și calitative. Status quo-ul în ceea ce privește ponderea femeilor în toate locurile de muncă, ierarhii, stagii etc. trebuie să servească drept bază pentru strategie, și trebuie să fie analizate prin mijloace adecvate.

Au fost dezvoltate diferite modele pentru a structura un proces de schimbare în cadrul companiilor. Modelul celor 5 faze al lui Krüger este util pentru punerea în aplicare a politicilor de gen. Krüger a identificat cinci faze în cadrul unui proces de schimbare. Pentru a pune în aplicare măsuri de succes, este recomandat să existe o abordare holistică.

Faza 1: Inițierea

Din cauza anumitor indicatori, este identificată o nevoie de schimbare. Analizele interne și externe ale sistemului și situația, în ceea ce privește tematica concretă, sunt efectuate în scopul de a face situația evaluabilă și proiectabilă. Actorii și persoanele implicate trebuie să fie identificate și activate, de exemplu, directori și reprezentanții muncitorilor.

Faza 2: Concepția

Atunci când este conceput procesul schimbării, obiectivele trebuie să fie formulate și măsurile asociate trebuie să fie determinate și definite.

Faza 3: Mobilizarea

Schimbarea planificată va fi comunicată tuturor celor vizați. Comunicarea este foarte importantă pentru a obține aprobarea tuturor celor interesați și pentru a-i pregăti pentru condițiile schimbate prin măsuri adecvate. Această fază pregătește implementarea.

Faza 4: Implementarea

Schimbările planificate sunt duse la îndeplinire și sunt inițiate posibile proiecte următoare. Fiecare proiect este verificat ulterior, evaluat și, dacă e necesar, corectat.

Etapa 5: Continuarea

În ultima fază, rezultatele procesului de schimbare sunt ancorate și consolidate pentru a se asigura că organizația a internalizat noua abordare. În cursul consolidării ar trebui asigurată de asemenea pregătirea pentru viitoarele schimbări.

Procesul și managementul schimbării

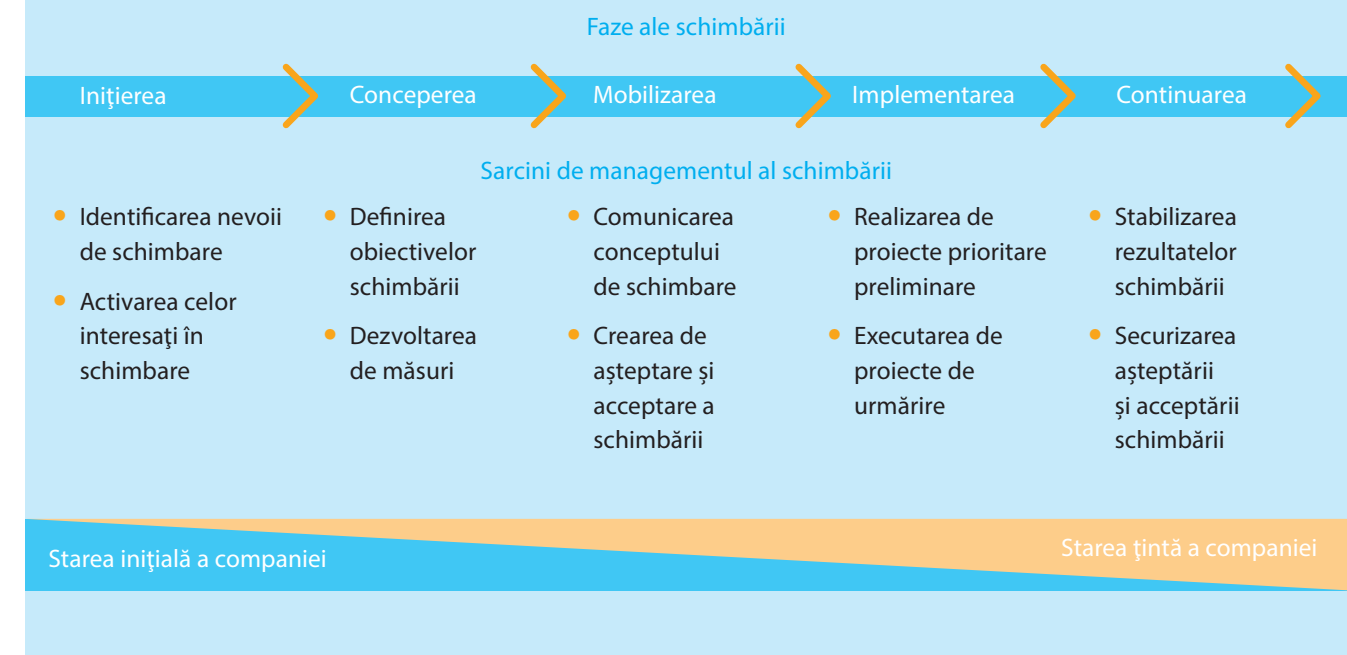


Fig. 2: Cinci faze ale managementului schimbării; sursa: Krüger, W. (2006): Excellence in Change. Wege zur strategischen Erneuerung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, S. 67

<https://organisationsberatung.net/change-management-modelle-im-vergleich/>

Krüger 5 faze sprijină măsurile de implementare cu un fundal structural. Abordarea de sus în jos garantează angajamentul nivelului superior de conducere. Cu toate acestea, un proces de schimbare poate avea succes numai atunci când toate persoanele implicate susțin măsurile. Acceptarea și succesul procesului trebuie să includă reprezentanți ai angajaților și ai sindicatelor. Dialogul social, care

este consacrat în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, ar trebui să fie utilizat ca abordarea cea mai benefică. Acordurile colective asigură luarea în considerare a intereselor tuturor părților implicate. Partenerii sociali europeni ai sectorului de transport public urban UITP și ETF susțin membrii acestora prin dezvoltarea unor teme de interes comun.

¹⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/companies-and-workers-benefit-from-diversity-policies>



7 Descrierea politicilor de gen din cadrul companiei

Unele companii de transport public urban și sindicatele asociate ne-au oferit ocazia să aruncăm o privire la politicile lor menite să îmbunătățească situația femeilor și să atingă paritatea de gen; astfel ele au fost alese ca urmare a consimțământului lor de a împărtăși politicile lor de gen și exemplele de bune practici.

Interviurile au fost realizate în vara anului 2016 și s-au adresat politicii companiei și obiectivelor. Rezultatele derivate din interviuri arată diferite situații, abordări și etape de dezvoltare a politicilor de gen. Întrucât nu există companii cu un echilibru real între femei și bărbați, măsurile identificate sunt relevante pentru toată lumea. Condiții prealabile pentru ocuparea forței de muncă diferă de la o țară la alta, iar acest lucru se reflectă în diferitele abordări și argumente utilizate. Ar trebui să fie din nou lămurit că cadrul juridic european permite să se ia măsuri pentru a îmbunătăți condiția genului sub-reprezentat în cadrul companiilor.

BVG

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Germany

Cadru legal

BVG este un furnizor de servicii cu forma legală a unei instituții publice. El este subiectul **Actului egalității de gen de la Berlin** (LGG) din 1991. Actul cere ca companiile să promoveze activ statusul egal al bărbaților și femeilor ca o modalitate de a crește proporția personalului feminin din cadrul unei companii. Actul cere companiilor să folosească instrumente precum numirea de reprezentanți ai femeilor și conceperea unui Frauenförderplan – un plan pentru a îmbunătăți situația femeilor¹⁵.

Politica companiei

Egalitate pentru BVG înseamnă realizarea unor șanse egale între sexe. În anul 2003 BVG a elaborat primul său Frauenförderplan, programat să se desfășoare timp de 6 ani și intitulat „Este dorită Puterea Femeilor!” Frauenförderplan din 2016 își propune să aducă distribuția egală a locurilor de muncă în rândul sexe. Fiecare oficiu local BVG are un birou dedicat reprezentării femeilor în întreaga companie. În 2010, BVG a

reușit să crească proporția personalului său format din femei. Subiectul este luat foarte în serios la BVG și este promovat în mod activ de către conducere. Cu politica sa de egalitate compania urmărește un întreg șir de obiective și a pus în funcțiune o serie de instrumente pentru a le atinge. „Măsurile vor oferi sprijin specific pentru personalul nostru de sex feminin, vor încuraja mai multe femei să lucreze pentru noi și vor asigura egalitatea de șanse pentru bărbați și femei în cadrul companiei.”¹⁶ Creșterea forței de muncă de sex feminin, ca procent din ansamblu este, de asemenea, parte a planului de management. 2012 a văzut introducerea unei cote minime de posturi care urmează să fie ocupate de femei, care stabilesc un obiectiv spre care să se tindă în fiecare departament. Scopul este de a avea femeile cuprinzând 27% din personal până în 2022. Nu a fost creată o finanțare specială pentru a realiza acest lucru; toate măsurile trebuie să fie aprobate de către conducere și sunt planificate și puse în aplicare în tandem cu departamentul de resurse umane, în conformitate cu practicile de co-determinare. Poli-

tica include acțiuni de îmbunătățire a informațiilor și a comunicațiilor în virtutea egalității între femei și bărbați.

Situația curentă

În 2015 BVG a angajat un personal de 11699, dintre care 2.242 erau femei (19,16%). Statisticile de personal sunt defalcate în funcție de sex, grupuri profesionale și unități organizaționale. Angajații își pot descrie nevoile și interesele lor în conversații de personal. Compania folosește o varietate de tehnici pentru a afla opiniile personalului său (sondaje, feedback, social media, proceduri de reclamație).

Recrutarea și dezvoltarea personalului

Toate locurile de muncă vacante sunt afișate în întreaga companie. În plus, o serie de portaluri de locuri de muncă sunt folosite pentru recrutarea de personal nou. Deoarece femeile nu urmăresc în mod tradițional locuri de muncă în transportul public local, reclame vizuale se adresează femeilor în același grad în care se adresează bărbaților. Texte și slogane publicitare reflectă integrarea dimensiunii de gen. La etapa de selecție candidații bărbați și femei sunt luați în considerare în proporție egală, cu reprezentanții femeilor și ai interesului minorităților aduși ca parte a procesului. Statisticile de cerere de angajare sunt păstrate pentru a ajuta la elaborarea următorului Frauenförderplan. Pentru a stimula cererile de angajare ale femeilor în domeniile IT și meseriilor tehnice, BVG utilizează o serie de măsuri, cum ar fi Zilele Fetelor, stagii, suport la târgurile de cariere și de formare profesională, cursuri de formare part-time, cursuri dual-track de studiu precum și organizarea de stagii tehnice pentru femei tinere și cei care se întorc după o perioadă de întrerupere.

Atitudinea publică față de BVG s-a schimbat, ca urmare a unor campanii de imagine care utilizează mesaje spiritual și atrăgătoare pentru a oferi companiei o notă modernă, personală. Campaniile înfățișează angajați femei și se adresează femeilor – iar cererile de angajare din partea femeilor au crescut deja cu 50%. Dar, cu numărul personalului programat să crească în următorii zece ani, vor fi necesari chiar mai mulți candidați de sex feminin.. În timp ce populația din Berlin este în creștere și transportul public local împreună cu aceasta, compania si-a majorat admisia față de anul 2010.

Toți angajații au același grad de acces la activități, grupuri ocupaționale și pregătire suplimentară. Sunt disponibile

pentru femei cursuri de pregătire suplimentară specială; opțiuni legate de managementul carierei și familiei și tehnici de comunicare profesionale. Cursurile au nume precum „JUMP” (Program de Management pentru Juniori - Junior Management Programme), „Ancorarea carierei” și „Prințesele au fost ieri”. Participarea la module de pregătire suplimentară sunt posibile în cursul concediului de creșterea copilului iar compania suportă orice costuri de îngrijire a copilului. Un nou program de mentorat a fost lansat în 2016 pentru a ajuta femeile să decidă dacă o poziție de conducere este potrivită pentru ele. Un mentor „urmează ca o umbră” femeia pe care o însoțește pentru un timp. Programele de coaching sunt deschise pentru toți și ștacheta este de 25% femei și 75% bărbați, procentul femeilor participanți depășind procentul personalului BVG alcătuit din femei. „Femeile cu scop” (Women with Drive) este un program găzduit în comun cu Centrul de locuri de muncă pentru a ajuta femeile să se recalifice ca șoferi. Programul a fost inițiat de Evelyn Nikutta, președintele Consiliului BVG. Bazându-se pe fonduri publice, potențialii candidați în căutarea de locuri de muncă sunt identificați și li se oferă un curs de 4 luni de formare.

Așa cum este stipulat în LGG, o Adunare Generală pentru femei este convocată anual și se ține de asemenea o conferință despre egalitatea de gen, care este găzduită prin rotație de către departamentele individuale ale companiei.

Condiții bune de muncă

BVG vrea să utilizeze Frauenförderplan pentru a adapta condițiile de muncă la nevoile angajaților, în special ale angajaților femei, de exemplu prin crearea de camere de odihnă sau folosind dispozitive de ușurare a muncii (ajutoare tehnice mai simple precum mașini, dispozitive și unelte). A existat o bună creștere a măsurilor țintite spre managementul sănătății și siguranței, fizioterapie și alte opțiuni valabile în timpul orelor de muncă. Sunt de asemenea importante protecția împotriva hărțuirii sexuale, discriminării și violenței.

Unde sunt posibile, sunt oferite modele de muncă part-time, flexi-time și independente geografic, ca un mod de a ajuta angajații să-și administreze familia și cariera.

Interviul a fost efectuat cu **Diana Kelm and Bettina Jankovsky, BVG**

¹⁵ Landesgleichstellungsgesetz (LGG) în versiunea datată 6 septembrie 2002 (GVBl. p. 280), ultima oară amendată de Articolul 6 al Actului E-Government de la Berlin din 30 mai 2016 (GVBl. p. 282) §4 (2): „Ca un minimum, Frauenförderplan trebuie să stabilească măsurile cu personalul, organizatorice și de formare suplimentară care să fie luate urmărind §3 în acord cu angajamentele privind egalitatea de gen din cadrul organizației relevante și să indice perioada necesară de timp pentru ca aceste măsuri să aibă efectul dorit.”

¹⁶ Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) (2016): Women's Power Wanted! Frauenförderplan 2016-2022. p. 5.



Dublin Bus, Irlanda

Legislație

În Irlanda, „Legea privind egalitatea în ocuparea forței de muncă” a intrat în vigoare în 1998, și stabilește 9 fundamente de discriminare, unul dintre ele fiind cel de gen. Acest lucru a pus mai mult accent pe problema egalității de gen. Până în 1973 femeile din sectorul public au fost obligate să părăsească locul lor de muncă, atunci când s-au căsătorit, din cauza „Excluderii căsătoriei” (Marriage Bar). Odată cu aderarea la UE, precum și punerea în aplicare a mai multor directive ale UE, situația s-a schimbat.

Politica companiei

Politicile de gen sunt parte a Strategiei egalității, diversității și non-discriminării de la Dublin Bus. Acesta acoperă toți angajații, clienții și comunitatea mai largă. Executivul pe partea de egalitate elaborează un plan de acțiune anual, în consultare cu conducerea fiecărei zone a companiei. În comun ei decid asupra a ceea ce va fi principalul obiectiv pentru anul următor. Fiecare domeniu este responsabil pentru punerea în aplicare a propriilor măsuri. Dublin Bus a stabilit un grup de coordonare pentru femei și bărbați, care are ca scop creșterea numărului de femei angajați, în special în condusul autobuzelor, precum și să sprijine progresul lor în carieră. Grupul de coordonare pentru femei și bărbați este împărțit în sub-grupuri. Fiecare se concentrează pe probleme specifice de gen. Strategiile de gen sunt susținute de conducerea superioară. Fonduri pentru măsurile de gen fac parte din mai largul buget de funcționare a resurselor umane.

Evaluarea și situația curentă

Din 3.469 angajați 243 sunt femei (7%). În 2008 Dublin Bus a oprit angajarea din cauza scăderii economice și un număr de angajați au părăsit compania printr-o schemă de redundanță, incluzând un număr de femei. Recrutările au început din nou în 2014. monitorizarea gen-specifică a crescut conștientizarea numărului total de angajați și a anumitor clase și zone unde există probleme. Din 9 membri ai consiliului de directori 4 sunt femei, ceea ce arată o creștere semnificativă în ultimii 10 ani. Dublin Bus nu are o limitare de gen ci își setează propriile ținte.

Dublin Bus are puțin sub 3.500 de angajați, iar comunicarea cu o forță de muncă, care este în primul rând dispersată și funcționează în schimburi este dificilă. Aceasta este o problemă pe care societatea o tratează în prezent. Sesiuni de informare cu grupuri mici de angajați au loc în prezent, cu scopul de a crea un dialog mai bun între conducere și angajați. Un studiu a fost realizat în 2015, cu o rată de răspuns de 33%. Rata de răspuns de la lucrătorii în schimburi și a celor care nu sunt angajați în clădire a fost, de asemenea, ridicat. Acest studiu este realizat o dată la 2 ani. Nu este specific de gen, dar anchetele ulterioare vor include întrebări cu privire la gen și alte aspecte legate de diversitate. Dublin Bus lucrează la stabilirea mai multor canale de comunicare între toate clasele, inclusiv un sistem intranet.

Formarea privind conștientizarea de gen este inclusă în toate programele de formare sub forma unui modul de egalitate și diversitate. Echipa de conducere de vârf a primit instruire în legătură cu prejudecățile inconștiente și alte

informări în domeniul diversității și incluziunii sunt planificate.

Hărțuirea nu este o problemă foarte mare, dar cu toate acestea se întâmplă. Incidentele sunt investigate, dar numărul raportat este destul de scăzut. Politica de demnitate și respect se ocupă de intimidare și hărțuire, cu incidente raportate la managerii locali. Reclamații oficiale sunt raportate executivului însărcinat cu egalitatea, au existat mai puțin de 10 incidente raportate în 2015. Administratorii locali rezolvă cele mai multe dintre ele în mod informal. Politica de demnitate și respect este foarte bine cunoscută în cadrul companiei, datorită comunicării în curs de desfășurare în jurul politicii.

Dezvoltarea

Imaginea publică a sectorului poate fi problematică deoarece este privită ca dominată de bărbați. Acest lucru se reflectă, de asemenea, în numărul de angajați de sex feminin: 221 din 3372 (6,55%). Zilele porților deschise concentrându-se numai asupra femeilor șoferi au fost organizate în 2016, ca parte a **campaniei lor de recrutare** globală. Pozițiile sunt deschise atât pentru bărbați și femei, dar, de la zilele porților deschise numărul de cereri din partea femeilor a crescut. Zilele porților deschise au fost un mare succes și feedback-ul de la femeile care au participat a fost pozitiv. Două zile ale porților deschise suplimentare au fost organizate din cauza cererii. Un număr de membri ai familiilor ai salariaților au participat la zilele porților deschise. Angajații au fost extrem de susținători în ceea ce privește ocuparea angajarea femeilor. La un nivel superior de conducere sunt cunoscute beneficiile unei creșteri a numărului de femei în companie, în special în rândul conducătorilor auto. Managerii sunt de părere că femeile sunt șoferi mai siguri și primesc mai puține plângeri.

Dezvoltarea carierei este posibilă în cadrul companiei. Oportunități de avansare pentru șoferii de autobuz includ inspector (grad de supraveghere), șofer pentru tururi turistice, antrenor part-time, comitetul de protecție a veniturilor, precum și posturi de conducere. Șeful de resurse umane, de exemplu, a început cariera ca șofer de autobuz.

Nu există nici o promovare specifică de gen. Poziții sunt deschise tuturor angajaților odată ce îndeplinesc criteriile minime pentru post.

Oportunități de formare profesională includ o schemă de sprijin educațional. Angajații care doresc să se întoarcă la învățământul terțiar primesc sprijin financiar. Acestea sunt deschise pentru bărbați și femei; unele cursuri sunt finanțate în întregime. Angajații din locuri de muncă administrative profită de aceste oferte mai des decât șoferii de autobuz. Formarea și dezvoltarea continuă este oferită tuturor angajaților în fiecare an. Acest lucru variază de la cursuri de abilități de conducere pentru șoferii de autobuz, la pregătire tehnică pentru angajații din inginerie și formare IT pentru angajații administrativi.

Măsuri

Schimbarea condițiilor obținerii **permisului de conducere** au permis să fie recrutate mai multe femei șoferi. Acum este posibil să te înscrii cu un permis auto categoria B; instruirea pentru permisul tip D (autobuz) și pentru a deveni un șofer de autobuz este furnizată de către companie. Acest lucru a dus la mai multe femei înscriindu-se pentru poziția de șofer de autobuz.

Furnizarea de **facilități** este un subiect în desfășurare. Există înțelegeri cu magazinele de cumpărături, hoteluri, cafenele etc., situate de-a lungul rutei și la stațiile terminus. Este o problemă pentru ambele sexe, dar îndeosebi pentru femei, în special dacă stația terminus este în mijlocul unei zone cu locuințe.

În funcție de necesitățile operative, este oferit suport pentru timpul de lucru și echilibrul muncă-viață privată. Este disponibilă împărțirea muncii: doi șoferi de autobuz pot împărți o singură poziție. Ei lucrează cu jumătate de normă, 5 zile/2 săptămâni în loc de 10 zile/2 săptămâni. Bărbații profită mai des decât femeile de aceasta; munca part-time nu este posibilă.

Interviul a fost realizat cu Vivienne Kavanagh, director pe egalitate al Dublin Bus



Wiener Stadtwerke, Wiener Linien, Austria

Cadru legal

Wiener Stadtwerke Holding AG este deținută în întregime de orașul Viena. Grupul funcționează ca o companie-umbrelă pentru diversele operațiuni ale grupului. Directiva europeană despre tratamentul egal al bărbaților și femeilor a fost transpusă în Austria în legea tratamentului egal. În 1996 a fost adoptat actul egalității în Viena. O cotă obligatorie pentru femei nu se aplică în cazul Wiener Stadtwerke.

Politica companiei

Wiener Stadtwerke vede **bogatul mozaic** al experienței profesionale și de viață, al atitudinilor și valorilor, ca un atribut valoros, de vreme ce ajută personalul să învețe cum să interacționeze cu pasagerii. Compania urmărește principiile de bază ale toleranței și oportunității egale. Ea este proactivă în promovarea integrării și a parității de gen a bărbaților și femeilor și susține o politică anti-discriminare strictă.

Un nou **program pentru îmbunătățirea situației femeilor** a fost lansat în 2016, inițiat de Dr. Gabriele Domschitz, Director pentru mobilitate, aspecte legale și achiziții. Programul se aplică tuturor companiilor din cadrul Wiener Stadtwerke și se concentrează pe 1) atragerea tinerelor femei angajate, 2) introducerea de măsuri precum networking-ul fiți-împreună, festivaluri ale femeilor și scrisori informative asupra promovării de gen și 3) susținerea mentoratului reciproc între femei care unește granițele dintre departamente și două întâlniri de tip network pe an (Info-brunch).

În conformitate cu actul egalității de la Viena, a fost desemnat un oficial pentru egalitate. El are dreptul să participe la audierile pentru oficialii administrativi. Nu sunt încă disponibile cursuri despre stereotipurile de gen și egalitatea de gen.

Sindicatul este implicat prin membrii comitetului de muncă în formarea politicii companiei. Comitetele de muncă sunt o forță puternică la Wiener Stadtwerke.

Situația curentă

Cu un personal de cca. 16100 de angajați, grupul Wiener Stadtwerke este activ în sectoarele energiei, mobilității, depozitării și al cimitirelor și activității funerare. 8847 de angajați lucrează la Wiener Linien. Din 4554 de șoferi, 598 sunt femei. Proportia personalului de la Wiener Linien format din femei a rămas destul de constant în perioada dintre 2010 și 2015. Numărul cererilor de angajare din partea femeilor a rămas scăzut, în ciuda unor măsuri concepute să ajute angajații să combine cariera și familia în segmentul transportului public local.

În 2012 a fost revizuit sistemul pentru compararea statisticilor din relațiile cu personalul; în prezent este făcută o distincție între munca manuală și cea din birou. Au fost făcuți pași în monitorizarea cotei de angajare a femeilor la nivel managerial. Introducerea cotei pentru femei în privința reocupării pozițiilor de execuție este în discuție.

Conversații anuale sunt ținute cu angajații pentru a aduna feedback și informații despre ceea ce este important pentru personal.

Dezvoltarea personalului

Dezvoltarea personalului se focalizează pe cele patru faze din viața profesională a angajaților – formare profesională, postul stabil, cariera și faza dinaintea pensionării.

Exprimarea anunțurilor privind locurile vacante este neutră și nu este ținută specific spre femei. Femeile sunt în mod special invitate să aplice.

Wiener Stadtwerke organizează activități pentru întreg personalul care începe să lucreze sau efectuează un transfer

în cadrul grupului. Acestea includ zile de bun venit, programe-umbră și tururi hop-on, hop-off. Aceste activități nu doar că ajută personalul să cunoască compania și să se stabilească și să-și creeze o rețea de prieteni și contacte; ele ajută de asemenea personalul să înțeleagă și să prețuiască oamenii ca indivizi. Această ofertă este de asemenea accesibilă pentru cei reîntorși după o absență sau concediu de maternitate.

Ca contribuție a sa la tratamentul egal între genuri, Wiener Stadtwerke pune o mare valoare pe furnizarea sprijinului pentru formarea femeilor ca tehnicieni sau pentru a începe o perfecționare. Compania este implicată în sărbătoarea anuală Ziua ficelor Vienei, care intenționează să stârneasă interesul fetelor și femeilor tinere pentru ocupații dominate în mod tradițional de bărbați. Acest eveniment a început să dea rezultate, cu preluare considerabilă de către grupul țintă. Munca efectivă de publicitate nu trebuie să fie costisitoare.

Ocupațiile în care femeile sunt slab reprezentate sunt, de asemenea, cele pentru care femeile arata un slab interes de a studia – IT, urbanistică și inginerie. Să recrutezi femei dintr-o rezervă atât de mică de candidați nu este ușor. Un proiect finalizat pentru absolvenți, **Urbem college**, a avut mare răsunet în rândul femeilor datorită formulării criteriilor de aplicare. O nouă cooperare cu TU Wien ar trebui să informeze femeile interesate pe parcursul unei serii informale despre posibilitățile de lucru la Wiener Stadtwerke.

Wiener Stadtwerke este implicat activ în toate măsurile planificate, executate și evaluate de către grup sau companiile și personalul său, în legătură cu formarea profesională și susținerea angajaților și cu dezvoltarea actuală a companiei. Două seminarii sunt concepute special pentru femei – „Management colaborativ activ” și „Asumarea responsabilității, trasarea de limite”.

Femeile sunt încurajate să aplice pentru poziții superioare când acestea devin disponibile. Femeile considerate de oficialii HR ca pregătite pentru posturi superioare sunt abordate în legătură cu acest subiect.

La nivelul managementului un info-brunch este organizat de două ori pe an. Participanții pot discuta despre cariera lor cu invitați de seamă de sex feminin din economie, politică și știință, și pot să-și dezvolte rețeaua de relații personală. Wiener Linien găzduiește o adunare de tip networking centrată pe o serie de activități care includ evenimente in-house de informare, o călătorie în jurul instalațiilor portuare fluviale ale orașului și evenimente sportive. Aproximativ 100 invitații sunt trimise către personalul de sex feminin. **Persoanele de contact de sex feminin** de la Wiener Linien au un cuvânt de spus atunci când vine vorba de hainele de lucru.

Wiener Stadtwerke își prețuiește **angajații mai vechi** pentru experiența pe care o aduc companiei. Anul 2015 a văzut lansarea unui proiect de management al cunoașterii care țintește să conserve și răspândească cunoașterea angajaților ca o resursă valoroasă pentru Wiener Stadtwerke.

Condiții bune de muncă

Angajații Wiener Stadtwerke au un puternic simț al **apartenței la companie**.

O serie de structuri de **sănătate și siguranță** sunt în vigoare, care depășesc standardele prevăzute de lege. Wiener Stadtwerke vede aceste reglementări ca parte a responsabilității sale sociale. Este de părere că angajații sănătoși și bine protejați sunt importanți pentru succesul și prosperitatea unei companii; măsuri speciale includ cabinele de conducător auto securizate în autobuze. Forța de muncă este implicată în procesul de luare a deciziilor.

Atmosfera de lucru se schimbă pentru a reflecta modurile în care angajații de sex feminin comunica cu colegii lor. La anumite etape din viața lor de lucru angajații pot comuta la **munca de la distanță** (teleworking) pentru a-i ajuta să combine cariera și familia. Un program-pilot cu privire la **managementul part-time** este în curs de realizare.

Interviul a fost realizat cu Barbara Hauenschild, Wiener Stadtwerke



Transport for London (TfL), United Kingdom

Cadru legal

Legea privind egalitatea din 2010 este legislația actuală împotriva discriminării pentru Anglia, Scoția și Țara Galilor. Ea acoperă discriminarea pe criterii de vârstă, de invaliditate, de schimbare de sex, căsătorie și parteneriat civil, sarcină și maternitate, rasă, religie sau convingeri, sex și orientare sexuală. Autoritățile publice cum ar fi Transport pentru Londra (TfL) trebuie să respecte obligația de egalitate generală pentru a acționa împotriva discriminării, victimizării, hărțuirii și pentru a promova egalitatea de șanse.

Politica companiei

Parte din familia Greater London Authority a organizațiilor conduse de primarul Londrei Sadiq Khan, TfL este autoritatea de transport integrat responsabilă pentru punerea în aplicare a strategiei și angajamentelor primarului în transportul. Responsabilitățile operaționale includ London Underground, London Buses, Docklands Light Railway, London Overground, TfL Rail, London Trams, London River Services, London Dial-a-Ride, Victoria Coach Station, Santander Cycles și Emirates Air Line. La nivelul drumurilor, TfL reglementează taxiurile și afacerile de închiriere privată, execută schema responsabilă cu congestionarea traficului, gestionează rețeaua de 580 km de traseu roșu a orașului, operează toate cele 6.300 de semnale de trafic ale Capitalei și lucrează pentru a asigura un mediu sigur pentru toți participanții la trafic.

În 2012, TfL a produs Strategia Egalității Unice (SES - Single Equality Scheme) urmând o amplă implicare cu părțile interesate și colegii din districtele Londoneze și Greater London Authority (GLA). SES stabilește ce va face TfL ca angajator pentru a se asigura că forța de muncă este chiar mai reflectivă la diversitatea din Londra, la toate nivelurile organizației. De asemenea, acesta a stabilit angajamentul de a îmbunătăți transportul în Londra, făcându-l mai accesibil, mai sigur și de încredere. Detalii suplimentare sunt prezentate în „Acțiune asupra egalității”¹⁷ și „Raportul asupra Monitorizării Anuale a Forței de Muncă”¹⁸.

TfL sprijină Grupurile de Rețele ale Personalului – BAME (negri, asiatici și persoane ale minorităților etnice), LGBT (lesbiene, homosexuali, bisexuali și transgenderi), credință și

bunăstare, handicap și femei. Pe parcursul anului trecut, singur Grupul de Rețea al Personalului pentru Femei a influențat o serie de politici bazate pe gen și a practici de lucru prin elaborarea unei scheme de prieteni pentru personal împreună cu Grupul de lucru privind concediul de maternitate, acționând în parteneriat cu fundația de caritate Tommy pentru femeile gravide și creșterea liniilor directe pentru femeile care trec prin tratament de fertilizare in vitro și menopauză.

Un obiectiv cheie de-a lungul ultimilor doi ani a fost campania 100 de Ani pentru Femei în Transport (YOWIT - 100 Years of Women in Transport), lansată în noiembrie 2014. De atunci TfL, care a condus campania, a colaborat cu Network Rail, Departamentul pentru Transporturi (DfT), Crossrail Ltd, Women's Engineering Society, Women's Transportation Seminar, London Transport Museum și o serie de sponsori pentru a inspira, antrena și motiva nu numai femeile care lucrează în cadrul industriei, ci și generațiile viitoare. Din cauza unui program cuprinzător de activitate în ultimii doi ani, rețeaua campaniei a crescut la peste 12.500 de persoane din 270 de organizații.

Programul YOWIT a fost recunoscut pe plan internațional de către Banca Interamericană de Dezvoltare și Banca Mondială. Ca parte a Săptămânii lor de Transport, au fost invitați împreună reprezentanți pentru a discuta programul deoarece a fost văzut ca lider în industrie în termeni de diversitate și incluziune. Odată cu aceasta, programul a fost prezentat în mod vizibil în întreaga mass-media socială și are acum peste 9400 de susținători pe Twitter. YOWIT a fost, de asemenea, inclus în Strategia Abilităților pe Infrastructura Transportului a DfT ca o modalitate eficientă de creștere a diversității, încurajând mai multe femei și persoanele BAME să facă parte din industria transporturilor.

Evaluarea și sizația curentă

Există o clară determinare pentru creșterea diversității în cadrul TfL. Primarul a aprobat recent noul Consiliu al TfL care este cel mai diversificat consiliu de până acum. Noul Consiliu este format în proporție de 57% din femei, 29% BAME și 13% persoane cu dizabilități.

Dezvoltarea personalului

În 2015, informațiile de recrutare au fost modificate pentru a atrage mai mulți absolvenți femei. Mai multe femei apar acum în prezentări, afișe și cărți. Ca urmare a acestui fapt, TfL a cunoscut o creștere a cererilor din partea absolvenților de sex feminin de la 20 la sută la 40 la sută. Se face mult pentru locuri de muncă tehnice și de inginerie, cu accent asupra tinerilor. Echipa de recrutare îi abordează mergând la școli și târguri de carieră, de exemplu, prezentând tinerelor femei tinere gama largă de locuri de muncă interesante care există. TfL a introdus de asemenea calitatea de membru în Femeile în Consilii, a derulat un program de Springboard, a deschis Ateliere de Inginerie Inspirare pentru tineri și a dezvoltat un film, Prejudecăți Inconștiente, pentru utilizare în procesul de recrutare.

YOWIT a găzduit peste 20 de evenimente, în colaborare cu partenerii și sponsorii săi, într-o varietate de formate, pentru a satisface nevoile publicului său divers. Acestea au inclus sesiuni de insight reprezentând femei de succes, dezbateri, workshop-uri, discuții pe secțiuni de interes, și seri de mentorat viteză care le-au dat angajaților posibilitatea de a lua contact cu, cere sfatul de la, și face legături cu persoane de rang superior din întreaga industrie. Aceste evenimente, la care au participat aproximativ 2000 de persoane, au fost toate un mijloc de susținere a dezvoltării personale și a evoluției personalului. Feedback-ul a fost foarte pozitiv, cu comentarii cum ar fi: „Sesiunea m-a inspirat foarte tare și mă motivează să ajung la potențialul meu” și „M-am bucurat auzind despre cum pot să-mi lărgesc abilitățile mele, care ar putea contribui la deplasarea către poziții de conducere.”

Campania a lansat, de asemenea, două planuri informale în rețea, numite ruleta cu cafea, una la nivel de industrie și una pentru angajații TfL, unde participanții sunt puși câte doi în mod aleatoriu pentru a servi o cafea. Peste 100 de persoane participă la nivel de industrie, și peste 240 pe plan intern, variind de la profesioniști la începutul carierei și până la nivel de director. Schemele au fost o modalitate eficientă de a crea legături, schimb de informații și înlăturarea barierelor, atât în interiorul cât și între organizații. Feedback-ul a fost extrem de pozitiv.

O diferență-cheie a YOWIT a fost strategia sa inovatoare de implicare, exemplificată printr-o serie de inițiative lansate în anul său inaugural. De exemplu, cu scopul de a promova beneficiile unei cariere în inginerie pentru tineri, campania a depășit un record mondial Guinness. Aproape 900 de oameni s-au reunit pentru Ziua Națională a Femeilor din

Inginerie 2015 pentru a saluta ingineria, doborând recordul pentru cele mai multe high-fives efectuate în săritură. Două filme au fost produse în afara evenimentului, pentru a promova industria într-o reclamă, într-un mod distractiv și diferit. Aceste filme, precum și două produse pentru lansare, au contribuit la deschiderea industriei în fața unui public, oferind persoanelor o vedere reală asupra varietății de cariere în domeniul transporturilor.

Ca parte a programului YOWIT, a fost făcut profilul pentru 130 de femei și interviurile lor au fost distribuite online. Prin promovarea femeilor în roluri reale, dintr-o varietate de zone și cu diverse abilități, campania a dat industriei o față umană și a pus la încercare stereotipurile.

Campania s-a aliat, de asemenea, pe larg, cu școlile și tinerii pentru a aborda problema stereotipurilor de gen și diferențele de competențe în creștere care afectează industria. O serie de inițiative au fost lansate pentru a inspira tinerii să ia în considerare o carieră în domeniul transporturilor, cum ar fi „ziua când o aduci pe fiica ta la lucru”, un plan de profesorat cu parteneri industriali și o competiție la nivel național de dezbateri școlare. Aceste inițiative au fost posibile prin rețeaua YOWIT, din care mai mult de 300 de oameni s-au înscris ca YOWIT Campioni. Tinerii ne-au povestit cum ochii lor s-au deschis către noi posibilități din cauza acestor inițiative.

Schimbări observate

Am observat o creștere notabilă din partea femeilor a cererilor pentru planul nostru de absolvire, de când am schimbat materialul informativ pentru recrutare pentru a atrage mai multe femei.

Ca un rezultat al noilor politici și inițiative introduse de Grupul de network al personalului feminin, există un consens general că femeile se simt mult mai susținute în cadrul afacerii, deși recunoaștem că mai e încă mult de făcut.

Programul YOWIT a antrenat femei care muncesc în prezent în cadrul industriei și ca parte a moștenirii sale va continua să o facă inspirând, motivând și antrenând viitoare generații pentru a lua în calcul o carieră în transport prin has engaged women currently working within the industry and as part of its legacy it will continue to do so by inspiring, motivating and engaging future generations to consider a career in transport rezultatul instrumentelor sale de învățare – să inspire o generație.

(www.inspiringageneration.tumblr.com)
Interviul a fost realizat cu Kate Keane, TfL

¹⁷ Transport pentru Londra (2016): Acțiune pe egalitate
<http://content.tfl.gov.uk/action-on-equality-tfls-commitments-to-2020.pdf>
Transport pentru Londra: Raportul TfL's Anual de monitorizare a forței de muncă 2014/2015.

¹⁸ <http://content.tfl.gov.uk/tfl-2014-15-annual-workforce-monitoring-report.pdf>

Üstra

Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Germany

Cadru legal

“Überlandwerke und Straßenbahnen”, o fostă companie privată, a fost transformată într-una municipală de către autoritatea locală în 1970. Ca companie publică se conformează Legii egalității de gen.

Politica companiei

Consiliul a reușit în mod formal să crească **reprezentarea femeilor** în cadrul forței de muncă la 22% până în 2022. Din cauza stării actuale a pieței de locuri de muncă există o nevoie tot mai mare pentru companie să intre pe piața ofertelor de muncă feminine. Nici o cotă minimă nu este în vigoare pentru posturi de conducere pentru femei, dar un obiectiv a fost stabilit pentru a se asigura că 14,3% din posturi de conducere sunt ocupate de femei din 30.6.2017. Astfel, cota de femei actuale este păstrată, de vreme ce nu vor exista posturi vacante din cauza fluctuațiilor naturale. Bazat pe „Actul pentru participarea egală a femeilor și bărbaților în poziții de conducere în sectorul privat și în sectorul public”, compania este de așteptat să crească proporția femeilor în posturi de conducere pe termen mediu, prin urmare, obiectivul va fi ajustat în acest timp.

În virtutea prezenței lor în Consiliul de supraveghere care reprezintă interesele angajaților, **sindicatelor** sunt implicate în proiectarea politicii companiei. Acordurile cu privire la o serie de aspecte au fost consacrate în condițiile de lucru ale companiei.

Situația curentă

Angajații sunt analizați în conformitate cu direcțiile de gen. **Conversațiile** sunt efectuate cu toți membrii personalului, care sunt, de asemenea, la fiecare doi ani, **chestionați** cu privire la dorințele lor și gradul lor de satisfacție la locul de muncă. Angajații pot apela la superiorii lor sau la Consiliul de muncă pentru sprijin, în orice moment, și este de asemenea disponibil un medic al companiei.

Subiecte specifice de gen sunt discutate în cadrul **Forumului anual al femeilor**, cu idei și sugestii care sunt dezvoltate înainte de a fi transmise conducerii.

Dezvoltarea personalului

Campania ‘Üstra rocks’ a dus la o creștere a numărului de **cereri de locuri de muncă** de către femei, cât și de către bărbați. Zilele de selecție sunt organizate („Mai multe femei în spatele volanului”), împreună cu „Zilele Miki” pentru copii angajaților, precum și evenimente care oferă orientare în carieră pentru viitor.

Cursurile de coaching ale companiei sunt deschise tuturor. Liderii de echipă și managerii sunt școlarizați în egalitatea de gen și comunicare. Măsuri speciale, cum ar fi seminarii despre încrederea în sine, și cursuri cu privire la modul în care să te ocupi de „devoratorii de energie” la locul de muncă sunt populare în rândul femeilor. Participarea este împărțită în mod egal între bărbați și femei, de-a lungul structurii diferitelor departamente.

Condiții bune de muncă

Compania și-a îmbunătățit imaginea și condițiile de muncă în ultimii ani. A existat un număr mare de cereri de locuri de muncă depuse de femei și un curs special este disponibil pentru a le ajuta să obțină **permisele lor de conducere de clasă D**. Șoferii de sex feminin pe autobuz sau tramvai sunt acum o prezență mult mai vizibilă pe străzi. Acest lucru încurajează mai multe femei să se aplice pentru locuri de muncă ca șoferi.

O serie de modele de angajare oferă un **program de lucru flexibil**. Munca cu fracțiune de normă este, de asemenea, posibilă pe schimburi de zi. Serviciul de familie al companiei ajută părinții să organizeze supravegherea copiilor și îngrijirea pentru persoanele în vârstă. Administrația are o cameră care este adaptată pentru a fi utilizată de către angajați și copiii lor.

Interviul a fost realizat cu **Tanja Schindler, Üstra**



RATB – Regia Autonomă de Transport București, Romania

Cadru legal

Legea egalității de gen este baza pentru RATB în România, o companie publică.

Politica companiei

RATB nu are o politică specială de gen. Nu este necesar, deoarece nu există nici o discriminare între bărbați și femei la nivel de companie. Compania promovează **egalitatea de șanse** la ocuparea posturilor vacante. Nu există cote pentru femei pentru ocuparea posturilor de conducere; criteriile decisive sunt competența, angajamentul, experiența profesională și abilitățile manageriale.

Femeile beneficiază de mai multe drepturi în conformitate cu **contractul colectiv** și cadrul legal. Acestea se referă în principal la timpul liber pentru îngrijirea sănătății pentru femeile gravide și relaxarea anumitor condiții de muncă. Contractul colectiv conține acorduri adiționale negociate între companie și sindicate, în conformitate cu legea stabilind standardele minime. Nici un alt subiect nu e reglementat în contractul colectiv, deoarece compania funcționează pe baza egalității. Este o regulă internă pe care toți lucrătorii trebuie să o respecte.

Compania asigură **condiții decente de muncă** pentru toți angajații care lucrează în București. Există facilități separate pentru bărbați și femei. Nu au existat rapoarte din partea angajaților despre incidente interne precum violență și hărțuire. Violență din cauza unei terțe părți se întâmplă, iar angajații pot raporta incidentele, care sunt apoi investigate de către companie. Măsurile sunt luate în funcție de gravitatea incidentului, iar în cazul în care conducătorul auto a fost găsit vinovat, este sancționat.

Situația curentă

La sfârșitul anului 2015 numărul de salariați a fost de 10.036, dintre care 7332 erau bărbați și 2704 femei. 2698 de angajați au contracte individuale pe perioadă nedeterminată, 6 au contracte pe durată determinată. La RATB, nici o femeie nu a aplicat pentru a deveni un șofer de autobuz, dar 104 femei sunt șoferi de troleibuz/autobuz și tramvai. Există sectoare în cadrul RATB unde procentul de femei este foarte scăzut. Exemple sunt: întreținerea căii de rulare (drum/șină) (necesită suprasolicitația fizică, condiții dificile de mediu, căldură, îngheț etc.); curățarea vehiculelor (efort fizic, lucru la înălțime etc.); securitate (care lucrează în schimburi); controlul biletelor (stres fizic și mental). Nu există femei la cel mai înalt nivel de conducere din cadrul RATB, dar femeile reprezintă 30% din rolurile alocate managementului mijlociu.

Se întrunesc **Comisii** la nivel de departament pentru a discuta despre incidentele care au avut loc. La fiecare 6 luni

comportamentul angajaților este analizat, iar în cazul în care există ceva probleme, trebuie să fie consultat un psiholog. Toți angajații au datoria să fie loiali față de societate, iar cum șoferii prezintă imaginea companiei, este important să se mențină acest nivel ridicat de loialitate la nivel RATB. Loialitatea este legată de beneficii: stabilitatea locului de muncă și plata la zi a salariilor. În cazul oricărui incident, Comisiile se întrunesc pentru a analiza situația respectivă. La fiecare 6 luni șoferii beneficiază de verificări medicale și psihologice, fiind scoși de la efectuarea serviciului, dacă nu pot atinge standardele cerute, până în momentul în care rezultatele lor sunt comparabile cu standardul. Toți angajații RATB sunt verificați medial o dată pe an.

Dezvoltarea personalului

Pentru RATB nu este o problemă angajarea de personal nou.

Toți angajații beneficiază în mod egal de **oferte de formare profesională**. Compania oferă oportunități de formare în cazul în care angajații doresc să obțină o calificare suplimentară; primindu-și salariul pe parcursul perioadei de formare. Atunci când un lucrător are nevoie de re-calificare, participarea sa este obligatorie, iar compania plătește pentru acest tip de formare. La fiecare 2 ani lucrătorii trebuie să se recalifice ca șoferi și, prin urmare, sunt reexaminați. Compania dispune de propriul birou de pregătire profesională.

Condiții bune de muncă

Procentul ridicat al femeilor care lucrează în acest sector este în continuare datorat crizei. În comparație cu alte companii de transport public urban din Europa, chiar în perioada de criză locurile de muncă din transportul public sunt percepute ca fiind stabile și **salariile sunt garantate**. Contractul colectiv furnizează o serie de beneficii care sunt interesante pentru angajați, iar unele facilități existente îi încurajează să se implice mai mult în cadrul companiei.

Se spune că femeile sunt mult mai cooperante, le place să lucreze în echipă, sunt dedicate muncii pe care o desfășoară, chiar dacă au de crescut copii și sunt diplomate la locul de muncă, creînd o atmosferă plăcută la lucru.

Interviul a fost realizat cu **Gabriela Dinica, RATB - Regia Autonomă de Transport București, și Marinela Angelescu, Federația Sindicatelor din Transporturi, Transloc și Servicii Publice ATU România**



Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles/Maat-schappij (STIB-MIVB), Belgium

Cadrul legal

Legislația egalității de tratament a fost introdusă în Belgia în urmă cu 10 ani. Ca o întreprindere publică, STIB-MIVB este în mod special obligată să pună în aplicare Legea egalității de tratament. În Belgia „Institut pour l’Egalité des Femmes et des Hommes” este însărcinat să se asigure că femeile și bărbații sunt tratați în mod egal.

Politica companiei

În ianuarie 2016 conducerea a anunțat obiectivul de a crește **proporția personalului format din femei** de la 9,5% la 11% până la sfârșitul anului 2016. Anterior, compania a avut nici o politică explicită de gen. Fiecare poziție în companie este deschisă pentru bărbați și femei, în mod egal și deciziile de angajare se bazează exclusiv pe calificări. STIB a avut un **comitet specific** care să abordeze probleme de diversitate și responsabilitatea pentru punerea în aplicare a diversității în cadrul companiei. Diversitatea este abordată într-o varietate de moduri la STIB, nu numai din perspectiva de gen. Stereotipurile de gen nu sunt o zonă specială de focalizare în cadrul companiei; diversitatea este mai probabil să se reflecte în fundalul cultural al membrilor personalului. Angajații de sex feminin sunt descriși ca fiind încrezători și asertivi.

Nu este ușor să recrutezi femei tinere în **domeniul IT și al meseriilor tehnice**, astfel de ocupații cer ca solicitanții să aibă studii care sunt mult mai populare în rândul bărbaților decât în rândul femeilor. Numarul mic de femei este mai marcat pe cursuri de inginerie, mecatronică și electronică, ceea ce face dificilă recrutarea de femei în aceste domenii. Cu toate acestea, compania lucrează pentru a face tocmai asta.

STIB vrea să atragă mai multe **femei ca șoferi de autobuz și tramvai**. Compania citează ca motivație faptul că femeile sunt mai puțin conflictuale și că ele conduc mai lin. Ar fi bine să se recalifice angajații de sex feminin aflați în prezent în

alte roluri în cadrul companiei prin oferirea de calificare ca conducător auto. Chestiunea schimburilor și programelor de lucru este un inconvenient atunci când vine vorba de recrutare. Nu există nici o modalitate de a evita munca de week-end, și multe schimburi sunt adaptate orelor de vârf de trafic și implică o tură împărțită de 4 ore de program, 4 ore pauză și 4 ore de program. Acest tip de model de lucru este greu să se împace cu viața de familie. Unele femei, de asemenea, pur și simplu nu se pot imagina la volanul unui autobuz, și totuși cu cât mai multe femei sunt văzute conducând un autobuz, cu atât mai ușor va fi să le determini pe altele să opteze pentru această ocupație. Are un efect de tip model-rol.

Nu există **acorduri colective** specifice pentru egalitatea de gen, deoarece legea presupune egalitatea de gen. Subiectul nu este discutat mult și conștientizarea oportunităților și beneficiilor nu este dezvoltată în mod special. Mai mult spațiu pentru discuții și pentru introducerea unor măsuri de sensibilizare ar putea fi de ajutor. În interacțiunea companiei cu sindicatele tema egalității de gen nu este sus pe lista de priorități. Acest lucru se poate datora dominației masculine în rândul reprezentanților sindicali. Dintre cei 5.000 de șoferi la STIB, majoritatea nu sunt preocupați de aspecte legate de egalitate, iar personalul este mai divizat de-a lungul grupurilor lingvistice, cu unii vorbitori de limba franceză și unii de olandeză. După cum se poate observa, măsurile de promovare a diversității și a integrării folosesc multe abordări.

Situația curentă

Din 8,295 de angajați în 2016, 755 erau femei (9,1%). Consiliul format din 7 membri include două femei. Sunt păstrate statistici cu descrierea pe sexe, ocupație și locul de muncă ale membrilor personalului, pentru a permite conducerii să monitorizeze recrutarea și proporția forței de muncă formată din femei.

Nu există nici o cotă minimă de posturi care să fie ocupate de femei, și nu există nici o dorință pentru orice cotă de acest tip. Personalul sunt angajați pe baza calificărilor lor.

Dezvoltarea personalului

Din 2016 STIB a luat mai multe măsuri pentru a recruta femei. O pagină întreagă de publicitate (declarație) a fost publicată într-un ziar liber, „Metro”; au fost publicate mărturii, un început a fost făcut în marketingul de recomandare, și au fost postate anunțuri cu mesajul prin care compania dorește să angajeze mai multe femei. La conferințe de presă și prezentări sau atunci când angajații sunt descriși pe afișe sau în fotografii sau clipuri video, se iau măsuri pentru a fi folosiți în mod egal atunci când sunt vizați bărbați și femei. La târgurile de locuri de muncă femeile vorbesc public, concentrându-se pe experiențele lor ca șoferi de autobuz. Într-o situație în care un bărbat și o femeie sunt la fel de calificați pentru ocuparea unui anumit post vacant, femeile devin din ce în ce mai preferate ca o modalitate de a obține un echilibru mai bun între femei și bărbați. Forța de muncă a fost informat cu privire la acest obiectiv al companiei.

Nu se face nicio distincție între bărbați și femei în ce privește **planificarea carierei**. Fiecare loc de muncă vacant este promovat pe plan intern la început; numai în cazul în care nu se găsește nici un candidat adecvat se face trecerea la căutarea candidaților externi. Un manager specializat pe talent este responsabil pentru planificarea carierei și căutarea de succesori potriviți. STIB are 104 de femei și 47 de bărbați angajați HR, unul dintre rarele departamente în care femeile sunt mai numeroase decât bărbații.

Până acum nu au existat **studii despre satisfacția la locul de muncă** a angajaților. Acesta poate fi o cale bună pentru companie să înțeleagă de ce, de pildă, femei cu 5 ani vechime sau mai mult în cadrul companiei au cea mai mare rată de absenteism.

Sunt deschise două opțiuni pentru femeile care au fost supuse **violentei sau hărțuirii sexuale**. Ele pot vorbi fie cu șeful lor sau cu un consilier social. Ambii au propria lor

echipă de asistenți, cu echipa consilierilor sociali formată din 8 femei și 1 bărbat. Ele se pot apropia, de asemenea, de o confidentă care a beneficiat de pregătire în această funcție și vorbește limba olandeză și franceză. Superiorii acestor consilieri raportează șefilor HR o dată pe lună. Consilierea este asigurată cu asistență din partea unui expert extern. Femeile traumatizate au dreptul la 10 sesiuni gratuite cu un psiholog.

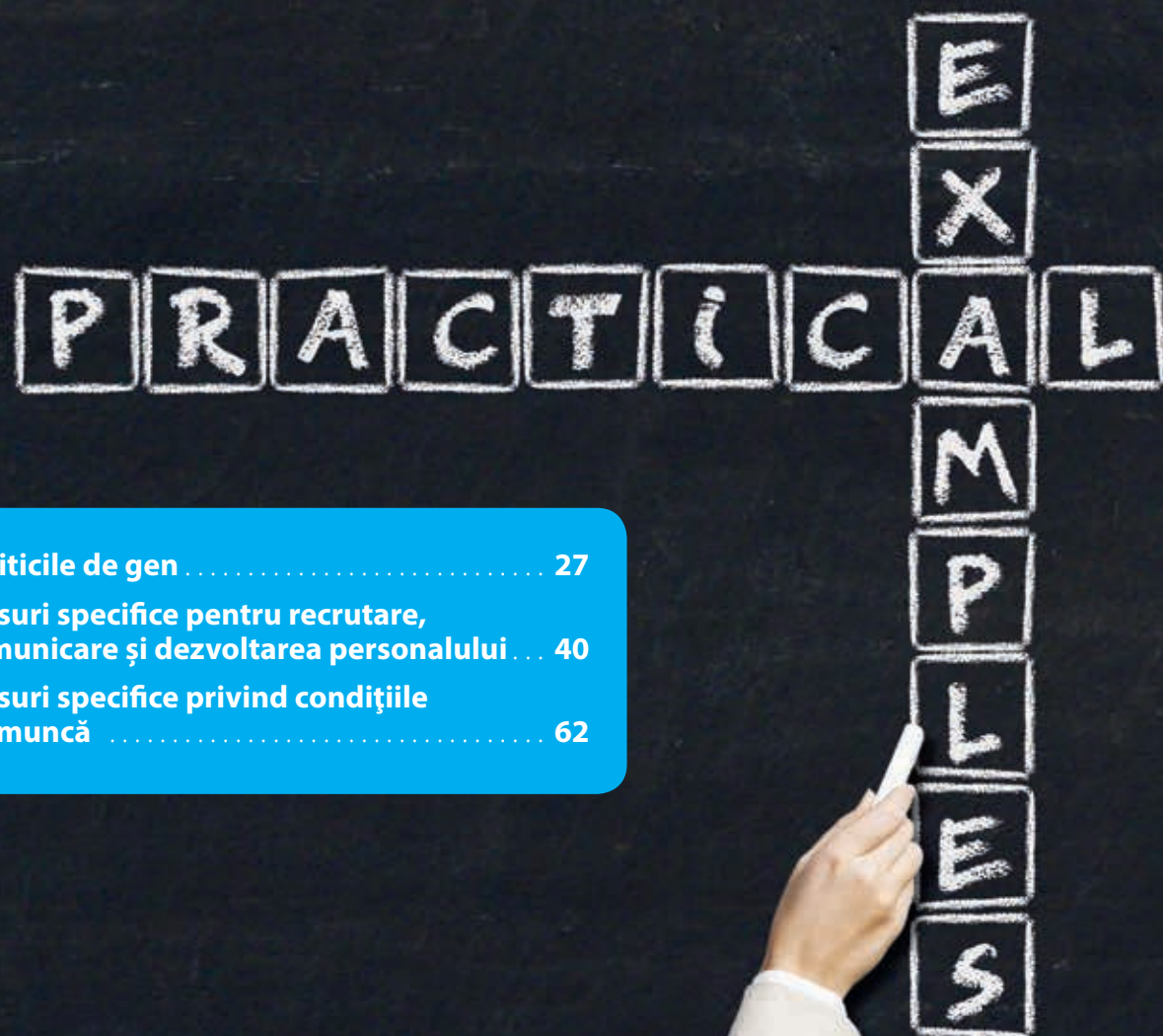
Măsuri luate

Nu este ușor pentru STIB să încurajeze femeile să aplice pentru locuri de muncă în cadrul companiei. Cu toate acestea sunt luate toate măsurile necesare pentru a convinge femeile că STIB respectă cu tărie valori precum echilibrul dintre viață și muncă și egalitatea de gen. Compania de transport public local nu are o **image** deosebit de pozitivă în calitate de angajator, și prejudecata născută dintr-o convingere că STIB nu oferă un mediu de lucru prietenos pentru femei oprește multe femei să aplice pentru un loc de muncă. Compania este circumspectă atunci când organizează măsuri speciale pentru a nu exista riscul de a sponsoriza activități discriminatorii. Cu toate acestea, Legea privind egalitatea de gen a UE promovează măsuri care să sprijine sexul slab reprezentat. O Ziua Porților Deschise specială pentru femei este în curs de planificare.

Munca cu fracțiune de normă (part-time) este oferită ca o modalitate de a ajuta angajații să realizeze un echilibru sănătos între viața profesională și personală. Opțiunea este disponibilă tuturor angajaților, dar mai ales femeile sunt cele care profită de ea.

Instalarea toaletelor specifice de gen, la sfârșitul unor linii de transport, reprezintă o problemă mai mare. Facilitățile sunt proiectate având bărbații în minte și conducerea a decis să facă schimbări aici. Facilitățile de toaletă inadecvate poate duce la renunțarea femeilor de a mai fi șoferi.

Interviul a fost realizat cu Pierre Massant și Johan Claes, STIB-MIVB



8.1. Politicile de gen	27
8.2. Măsuri specifice pentru recrutare, comunicare și dezvoltarea personalului ...	40
8.3. Măsuri specifice privind condițiile de muncă	62



Kommunal.

Sindicatul suedez al muncitorilor municipali
Suedia

Reprezentarea femeilor în corpurile decizionale și conferințele pentru femei

8 Exemple practice de inițiative pentru promovarea angajării femeilor

Exemple practice au fost colectate printr-un sondaj calitativ, care s-a adresat reprezentanților companiei și ai sindicatelor din sectorul transportului public urban din Europa. Exemplele prezentate sunt răspunsuri de la companii și sindicate care explică obiectivele acestora, punerea în aplicare și experiențele. Acestea sunt practici care au avut un impact pozitiv asupra companiilor sau sindicatelor care le-au pus în aplicare. Comitetul de conducere al proiectului a revizuit selectarea politicilor și practicilor de promovare a egalității de gen în sectorul transportului public urban; aceasta este o primă colecție de exemple. Partenerii sociali vor trebui să evalueze, în anii următori, dacă aceste implementări practice au fost

utile și a condus la obiectivele urmărite. Aceste societăți și sindicate care au experiență în punerea în aplicare a politicilor de gen accentuează necesitatea de a pune în aplicare măsuri la toate nivelurile. Nu numai o activitate bine pusă în evidență va face diferența, ci o politică globală, ținând cont de măsurile în domeniile prezentate în recomandările comune ale partenerilor sociali europeni: politica de recrutare; oportunități de calificare, de formare și de carieră; echilibrul dintre viața profesională-personală / reconcilierea între muncă și viața socială; sănătatea și siguranța la locul de muncă; egalitate în salarii; stereotipurile culturale și de gen din muncă și politica corporativă de lucru.

Obiective

Participarea femeilor în sindicate și politicile companiei

Implementare

Politica noastră este să ne asigurăm că femeile sunt reprezentate în toate organismele de luare a deciziilor (de exemplu, consiliile companiilor, comitetele sindicale la toate nivelurile, grupurile de lucru și comitetele europene de întreprindere). O reprezentare echilibrată a femeilor în cadrul comitetelor sindicale și consiliilor de companie sprijină influența femeilor. Reprezentarea echilibrată în echipele de negociere în timpul negocierilor colective este, de asemenea, importantă în cazul în care sindicatul negociază la nivel de companie și loc de muncă.

Am început să găzduim o conferință a femeilor pentru a ne concentra asupra modului de a atrage mai multe femei în sectorul transporturilor. De asemenea, ne asigurăm că femeile sunt reprezentate la târguri de joburi și în toată literatura noastră sindicală și video-uri.

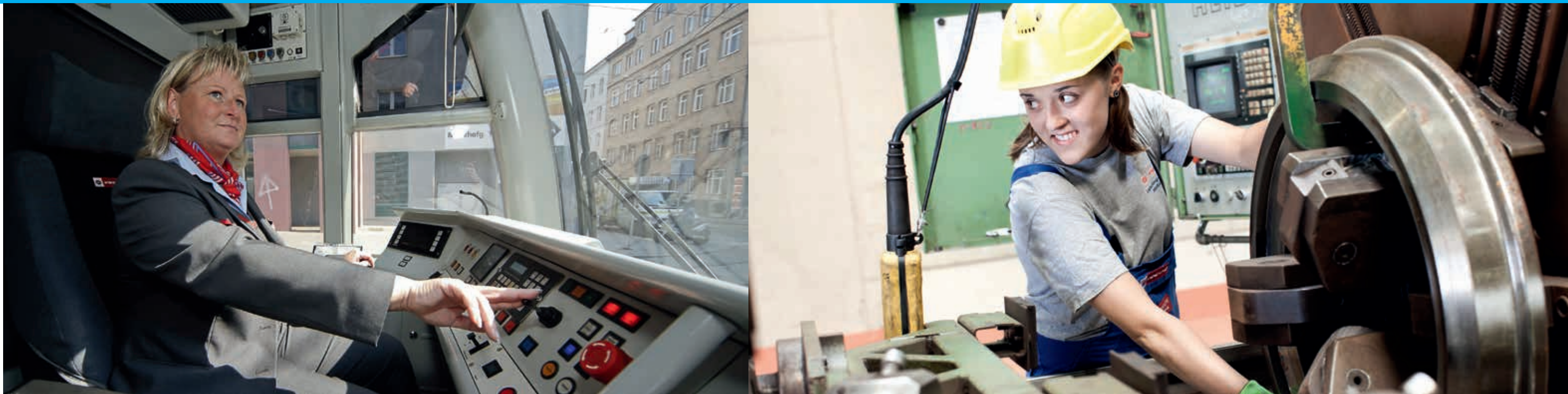
Nobina a luat decizia de avea un număr de femei de până la 20% din companie în cinci ani.

Factori de succes

- Includerea femeilor în procesele de luare a deciziilor este absolut necesar să crească subiectele relevante
- O discuție cuprinzătoare asupra tuturor subiectelor relevante îmbunătățește condițiile pentru toți angajații

Contact

Susanne Gällhagen, Kommunal
susanne.gallhagen@kommunal.se



Austria

Promovarea femeilor și egalității de gen

(multiple activități organizate și măsuri luate)

Obiective

WSTW a inițiat o gamă largă de activități pentru a

1. crește proporția personalului feminin în companie,
2. promova activ angajații femei în cadrul companiei

Implementare

Ad 1. Creșterea proporției angajaților femei în companie:

WSTW este dornică să crească reprezentarea femeilor în cadrul companiei, în general, și în special în posturi de conducere. WSTW consideră că aceste două puncte sunt strâns legate între ele. Femeile sunt adesea greu de găsit pentru funcții de conducere, deoarece există o lipsă de femei la niveluri inferioare. Pentru a fi calificat pentru un post de conducere este necesară o anumită cunoaștere a subiectului (și procedurilor din cadrul companiei). Așa că WSTW este convinsă că este esențial să se crească interesul fetelor și femeilor tinere în probleme tehnice.

- **Evenimentul Ziua Fiicei:** O dată pe an, fetele interesate ale angajaților sunt invitate să-și viziteze părinții la locul

lor de muncă. Cele mai multe filiale ale WSTW iau parte la această inițiativă, printre care Wiener Linien și Wien Energie.

- **Urbem College:** WSTW finanțează în parte un colegiu de doctorat la Universitatea Tehnică din Viena (TU Viena). Acest colegiu este dedicat cercetării viitoarelor probleme (tehnice) legate de transport, energie și alte domenii. Patru din 10 doctoranzi sunt de sex feminin.

Ad 2. Promovarea angajaților femei în cadrul companiei:

- **Networking:** O dată pe an este organizat un eveniment larg de networking, la care sunt invitați toți angajații de sex feminin ai WSTW. În plus, un brunch de networking cu directori de sex feminin este organizat de asemenea de mai multe ori pe an, cu scopul de a îmbunătăți și a strânge legăturile personalului executiv de sex feminin. În mod similar, Wiener Linien a creat o rețea pentru femei constând din circa 100 de femei în poziții mai înalte. Ei se întâlnesc la intervale neregulate, pentru diferite activități, cum ar fi excursii, competiții de alergare pentru femei etc.

- **Sensibilizarea personalului executiv în ceea ce privește egalitatea de gen și promovarea femeilor:** O dată pe an este organizat un eveniment pe temă pentru a sensibiliza directorii și pentru a face femeile mai vizibile (de asemenea, atunci când vine vorba de cereri pentru poziții mai înalte).
- **Stimulente pentru femei ca să aplice pentru posturile vacante (în poziții mai înalte):** Femeile sunt îndreptate în mod explicit spre locurile de muncă vacante interesante, cu scopul de a garanta că se va aplica o proporție decentă a femeilor.
- **Formare avansată orientată în mod specific spre femei:** Forța de muncă WSTW poate alege din mai multe oferte privitor la cursurile de instruire avansate. Datele despre sexul participanților sunt adunate pentru a se asigura că numărul de femei și bărbați în formarea avansată este echilibrat (ceea ce este cazul în prezent). În plus față de asta, există cursuri de formare specifice pentru femei.
- **Condiții bune de lucru:** WSTW oferă condiții de lucru flexibile, cum ar fi part-time și flexi-time.

Factori de succes

- Dedicarea nivelurilor de top ale conducerii arată respect și apreciere
- Micșorarea demisiilor
- Cunoașterea nevoilor femeilor
- Abordare profesionistă și cuprinzătoare
- Schimb cultural pentru beneficiul tuturor
- Ținte măsurabile care pot fi evaluate în perioada de timp stabilită

Contact

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



Germania

Punerea în aplicare și stabilirea exemplară a unui management continuu și sistematic pentru promovarea femeilor, egalitate și o mai bună compatibilitate a familiei și carierei în Stadtverkehr Lübeck GmbH

Obiective

Punerea în aplicare a promovării femeilor, egalitatea și o mai bună compatibilitate a familiei și a carierei necesită un management sistematic, strategic și operativ (ciclul de management), cu instrumente eficiente de management și instrumente eficiente de punere în aplicare, precum și măsuri de punere în aplicare.

Implementarea

Nivel strategic:

- Egalitatea, promovarea femeilor și compatibilitatea sunt stabilite în actul constitutiv al GmbH ca obiectiv; orientările companiei derivate din aceasta constituie baza pentru liniile directoare de management specificate.
- Planuri pentru avansarea femeilor cu obiectivele și măsurile de egalitate și de compatibilitate sunt adoptate în consiliul de supraveghere, o dată la doi ani și sunt raportate anual (intermediar).
- Concluzia demografiei acordului de încheiere colectivă a

salariilor TV-N în 2015- stabilirea unor măsuri de compatibilitate sau de audit pentru audit „familie și carieră” etc. în acestea.

- Audit o dată la trei ani, începând cu 2007, cu „familia auditului și cariera” prin „Berufundfamilie gGmbH” (Fundația Hertie)
- Ofițer pentru egalitatea de șanse: consiliul de supraveghere are dreptul să participe, departamentul administrativ, multă libertate pentru munca legată de conținut.
- Cel mai important obiectiv global: femeile sunt preferate în caz de calificare egală.

Acordul pe obiective la nivel de conducere pentru egalitate, promovarea femeilor și compatibilitate

- Obiectivele managementului legat de remunerare cu Conducerea Executivă și conducerile departamentale (următorul nivel ierarhic stabilit) și implementarea măsurilor cu departamentele interesate sunt declanșate anual.

Mijloace și implementare operativă

Pentru acord:

- Ofertele de asistență:** propuneri de trei săptămâni de vacanță de îngrijire, drepturi de ocupare pentru locuri în centrele de îngrijire de zi a copilului, asistență de urgență pentru copii (copii pot fi, de exemplu, îngrijiți „ad-hoc”, la domiciliu, în caz de boală), 50% sau 20% subvenție în ceea ce privește costul centrelor de îngrijire de zi, plasamentul garantat de îngrijire a copilului, îngrijire asistată în cazul persoanelor dependente care au nevoie de îngrijire, la nivelul întregii națiuni.
- Orele de muncă:** propunerea de formare în part-time, inclusiv pentru inginer în mecatronica auto, dacă este necesar; abordarea individuală pe model de ore de lucru, chiar și în programul de ture, pe cât posibil, diverse modele de part-time, revenire structurată după ce s-a luat o pauză pentru angajamentele familiale.
- Locul de muncă:** ori de câte ori este posibil oferte de locuri de muncă la distanță.

Pentru promovarea femeilor și egalității:

- Ofertele de asistență:** propuneri regulate pentru femei (orientate spre promovare) cu privire la politicile micro și networking, participarea la programul (extern) de mentorat, realizarea a nuală a „ziua fetelor”, discutarea regulată a „genului”, în cadrul reuniunilor de conducere (mai înaltă) și oferte de conferințe, seminarii regulate pentru toți angajații cu privire la egalitate și teme legate de compatibilitate; stipularea numărului minim de femei pentru headhunting,
- Comunicare:** adresare publică intensivă¹⁹ pentru femei pentru instruirea șoferilor de autobuz și ghidul de formare pentru feribot (mai puțin complex), comunicare detaliată cu privire la gama completă de subiecte Internet și Intranet, „gen”, chiar și în „comunicare vizuală”.
- Sprijin general și sponsorizarea pentru acest subiect** de ex. afișe pentru toți angajații cu privire la „violența în familie”²⁰ și campania de publicitate în afara companiei de autobuze la centrele de informare pentru persoanele în cauză.

Instrumente de control²¹

Plan pentru avansarea femeilor: ex. „participarea femeilor” peste tot, în care nivelul salariilor, „ierarhia” și pentru „țintele de înlocuire planificate”.

Raportarea familiei și carierei: de ex în creșterea orelor de lucru ale personalului part-time, atragerea de personal de conducere în part time, durata concediului de gen pentru creșterea copilului; disponibilitatea de posturi de conducere în part time, atragerea de personal de conducere în part time, atragerea de muncă de la domiciliu etc.

Raportul de egalitate specific pe zonă: de ex structura de remunerare pentru bărbați / femei și schimbări, atitudinea internă și externă a bărbaților / femeilor etc.

Factori de succes

- Promovarea egalității și a femeilor sunt stabilite ca obiective strategice cu indicații clare de către consiliul de supraveghere și de consiliul executiv pentru conducere și punerea lor în aplicare operativă este controlată în mod regulat și în mod continuu.
- Obiective pentru egalitate, promovarea femeilor și compatibilitatea sunt finalizate cu conducerea în acordurile pe obiective legate de remunerație, începând de la nivelul conducerii executive.
- Există un transfer și aplicarea instrumentelor de afaceri (standard) de management, de asemenea, pentru egalitatea, progresul femeilor și pentru o mai bună compatibilitate a familiei și a carierei.
- Sunt necesare suficient personal și resurse bugetare pentru punerea în aplicare operativă și dezvoltarea persistentă în continuare a obiectivelor și măsurilor convenite.

Contact

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

¹⁹ Deoarece campania se termină doar abia acum – vezi flyer-ul atașat

²⁰ Deoarece campania se termină doar abia acum – vezi flyer-ul atașat

²¹ Doar cei mai importanți indicatori sunt menționați aici pentru toate rapoartele de control, din lipsă de spațiu



Marea Britanie

Politicile de gen

Obiective

Îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru femei în sectorul transportului public urban

Implementare

Unite consideră că punerea în aplicare și respectarea politicilor de gen poate fi realizată numai prin întâlniri periodice, structurate între reprezentanții angajaților (prin intermediul Uniunii) și toate nivelurile de management - folosind o abordare de sus în jos, de exemplu aducerea directorului la comisie va asigura în cele din urmă complianța de către manageri. Instrumentele disponibile pentru reprezentanții lucrătorilor sunt cunoașterea legislației (interpretarea acestora), precum și procedura de revendicare; invariabil aceasta din urmă nu este folosită suficient!

Unite a creat o prezentare cu titlul „de ce - ce costă pentru companie”, care explică economisirea costurilor prin utilizarea unor noi rute, formulările pentru anunțuri de locuri de muncă, creșterea profilului femeilor în cadrul companiei, schimbarea opiniei publice, perspective de carieră, sprijin de sus în jos, percepția de locuri de muncă etc.

Una dintre cele mai mari companii de autobuze din Marea Britanie are un Comitet Național al Femeilor (NWC). Asigură legătura companiei la nivel național cu femeile din depozitele ei și este la zi cu privire la modificările aduse legislației. Un reprezentant al femeilor este prezent la toate ședințele comitetului de conducere. Acesta este responsabil pentru comunicare. Realizările acestei NWC a companiei includ:

- Schimbări la uniforma feminină pentru a o face mult mai adaptată serviciului
- Conceperea și introducerii uniormei de maternitate
- Producerea de broșuri pentru angajați în format întrebări/răspunsuri explicând drepturile de maternitate/paternitate – pentru care compania plătește.
- Aducerea în discuție anuală a pachetelor de auto-examinare pentru cancerul de sân pentru TOATE femeile angajate în companie
- Introducerea sistemului de vouchere pentru îngrijirea copilului
- Asigurarea aderării la Politica Hărțuirii
- Asigurarea aderării la Politica despre intimidare și victimizare

- Chestionarea și lucrul cu compania pentru a crește numărul femeilor șofer
- Organizarea de zile deschise / degustare pentru conducătorii auto femei
- S-a inițiat un acord național ca TOATE companiile să urmărească aceeași inițiativă
- Participarea la auditul egalității Unite, care implică Director de Operațiuni de sex feminin
- Promovarea prezenței femeilor în săptămâna Steward anual (plătită de societate) și incluzând o sesiune în acest curs subliniind problemele femeilor și provocările continue. Aceasta include necesitatea unei femei reprezentant la TOATE depozitele.
- Creșterea gradului de conștientizare cu privire la violența în familie fiind o problemă la locul de muncă.
- Up-date / furnizare de toalete pentru sexul feminin / instalații de duș cu furnizări sanitare
- Cerere să fie sistată plata reprezentantului pe egalități
- Chestionarea percepțiilor de gen referitoare la ocupații specifice și natura rolurilor specifice de la locurile de muncă; exemple de femei în poziții dominate de bărbați

Exemple de politici ale companiei la locul de muncă

- Ca o bază, Acordul de Recunoaștere
- Politici și proceduri disciplinare
- Ghid pentru sarcină și maternitate
- Evaluarea riscului și chestionare
- Politica în privința stresului
- Politica pentru hărțuire
- Politica pentru oportunități egale
- Ghicul demnității la muncă
- Ghidul hărțuirii la muncă

- Comunicare bună între reprezentanții sindicali (local și național) și TOATE nivelurile de management este crucială pentru implementarea și aderarea la toate politicile companiei pentru beneficiul angajaților.

- Forum unit de consultări
- Menopauza

Unite ar dori să negocieze o Schemă de Evaluare a postului neutru ca gen – informații disponibile la www.equaltyhumanrights.com

Factori de succes

- Cooperarea conducerii, muncitorilor și reprezentanților sindicatelor poate duce la cele mai bune rezultate. Aderarea nivelului conducerii de vârf arată respect și apreciere.
- Fiecare domeniu de lucru poate îmbunătăți situații sau condiții specifice pe care angajatul le înfruntă. Sunt garantate o mai bună conștientizare și discuție a problemelor.
- Poate fi identificată cunoașterea despre nevoile și cererile femeilor și soluții pot fi elaborate
- Combaterea stereotipurilor la nivelul conducerii și printre angajați (femei și bărbați)
- Formarea pe oportunități egale crește conștientizarea la toate persoanele și nivelurile implicate
- Atingerea unui consens al comportamentului și comunicării

Contact

Jaine Peacock; jaine_peacock@msn.com



Franța

Alcătuind Planul de acțiune pe egalitatea de gen Parteneriat cu Femmes&Pouvoir, o rețea a femeilor franceze alese electoral

Obiective

Construirea de relații în jurul mobilității cu Autoritățile
Locale în afara relațiilor comerciale tradiționale

Implementarea

Am conceput un parteneriat unic cu Femmes&Pouvoir,
devenit în 2016

Femmes&Pouvoir oferă membrilor femei aleși formare, acces
la workshop-uri specifice atât în „cum să deții codurile
puterii” și cum să fi o femeie în lumea politică, și seminarii
unde ele pot împărtăși experiența; ei oferă de asemenea
acces specific la experți referitor la teme cheie publice ca
mobilitatea;

Ajungând să ne cunoaștem unii pe alții

Pe parcursul lui 2016 ne-am întâlnit lunar, fie fiind la întâlniri,
sau la întâlniri telefonice, pentru a discuta mobilitatea și a fi
în stare să dăm răspunsuri grație expertizei noastre în
domeniu.

Unii dintre noi (de la grupul pentru egalitatea de gen) se
vor alătura și vor contribui la întâlniri, restul – mulțumită
clubului nostru de egalitate de gen din Yammer vor contri-
bui cu răspunsuri scrise la întrebările pe care le postăm lunar

Adunând membrii Femmes & Pouvoir și membrii clubului
egalității de gen Transdev

După 6 luni de astfel de reuniuni, organizăm o zi întreagă -
urmată de o întâlnire suplimentară în 2 ani.

Jumătate din zi se concentrează pe întrebări-cheie de la
femei alese pe tema mobilității.

Cea de a doua jumătate va fi axată pe construirea planului
nostru de acțiune pentru 2016/2017

Noi lucrăm în aliniere deplină cu CEO-ul francez, care
salută modernitatea și obiectivul de a obține noi talente
pentru care este permisă abordarea.

Factori de succes

- Împuternicirea femeilor în poziții de lider
- Motivarea și mobilizarea femeilor pentru o carieră de
afaceri
- Dezvoltare și promovare individuală în carieră

Contact

Marie-Emmanuelle Huillo

marie-emmanuelle.huillo@transdev.com

Beatrice Jung; Beatrice.jung@transdev.com



Franța

Performanța și egalitatea de gen Inițiativă națională pentru crearea impulsului

Obiective

Cum să transformi egalitatea de gen într-o pârgie pentru
performanță?

Implementare

Strângerea unei forțe de muncă diverse și din mai multe
silozuri pentru a i se prezenta subiectul pe parcursul unui
atelier de o zi

Ca o inaugurare oficială pentru noul program național
privind egalitatea de gen, am invitat 30 de angajați Transdev
- castingul a fost în mod intenționat divers - în ceea ce
privește sexul, designul, dar și vârstă, experiență, competențe,
locuri de muncă, funcții operaționale și de suport, locații

Am proiectat ziua în jurul egalității de gen și performanței
- poziționând ziua noastră ca parte a afacerii noastre. Acest
lucru a avut loc la mijlocul anului 2014.

Folosește instrumentele de informații de colaborare
pentru a construit un plan de acțiune cu mai multe
dimensiuni

Noi am făcut ziua o zi de colaborare cu „locul de piață” și
metodologii de tip „World Cafe”, pentru a proiecta împreună
planul de acțiune Transdev pentru Franța ca un grup, și
pentru a concepe un program foarte cuprinzător pentru
membrii personalului. Am încheiat cu un plan de acțiune în
6 dimensiuni

1. Monitorizarea egalității de gen [figuri cheie pentru
urmărirea progresului nostru]
2. Schimbarea managementului – și crearea unui club al
egalității de gen pe care l-am numit Lime UP! eon
yammer – acesta permite grupului și noilor membri din
toată Franța să împartă
3. Formare [băuă pe o argumentare completă pe care am
putut-o face după ziua inaugurală]
4. Organizarea muncii [proceselor de resurse umane pentru
echilibrul muncă / viață]
5. Managementul talentelor [promovarea internă și acțiune
pentru a atrage talente de sex feminin]

6. Parteneriate externe care să promoveze și să construiască
egalitatea între femei și bărbați [cu părțile interesate alese]

Cuvântare introductivă și inspirațională - mărturie a celor
mai remarcabili de bune practici în afara companiei

JM Monot de la Sodhexo, liderul cheie și emblematic în ceea
ce privește diversitatea, a fost cu noi și a spus povestea lui
Sodhexo și egalității de gen.

Încheiem ziua cu sponsorizarea managementului de top
CEO-ul nostru și ambii Directorul de performanță și Directo-
rul pe Franța (membrii EXCOM) s-au implicat și ultimii 2 au
devenit sponsori oficiali ai programului nostru

Factori de succes

- Organizarea de acțiuni pe egalitatea de gen ca un proces
de schimbare managerială asigură o abordare profesiona-
lă și cuprinzătoare. Aderarea nivelului managerial este
importantă.
- Sunt setate ținte măsurabile care pot fi evaluate în timpul
dat
- Formarea privind egalitatea de șanse crește sensibilizarea
la toate persoanele implicate și nivelurile. Măsurile inițiază
discuții în rândul personalului și, ulterior, o eventuală
schimbare a opiniilor
- Susținerea unui grup de lucru se concentrează asupra
rezultatelor și urmează activitățile care sunt necesar
pentru a adera la obiective
- Se ajunge la un consens de comportament și de comuni-
care

Contact

Béatrice Jung, Group CSR director:

beatrice.jung@transdev.com

Marie-Emmanuelle Huillo, Director pe relații comerciale
pentru Franța: marie-emmanuelle.huillo@transdev.com



Bremer Straßenbahn AG
Germania

Acordul colectiv pentru promovarea femeilor (Kollektivvertrag Frauenförderung)

Obiective

Acordul colectiv pentru promovarea femeilor a fost încheiat în 2010 pentru a garanta tratament egal pentru bărbați și femei.

Implementare

Reprezentanta femeilor

- ea are sarcina să promoveze implementarea acordurilor colective
- reprezentanta femeilor își îndeplinește obligațiile dintr-o poziție onorifică

Acordul colectiv pentru promovarea femeilor

- Analiza anuală a structurii angajaților
- Pregătirea unui plan pentru dezvoltarea femeilor
 - Ocuparea slujbelor și pozițiilor de formare pentru ucenici
 - Le este dată prioritate femeilor cu calificări egale
 - În cazul ocupării pozițiilor de formare, jumătate dintre posturile de ucenici ar trebui ocupate de femei

- Posturile trebuie să fie astfel concepute încât să poată fi ocupate temporar ca muncă part-time
- Educare și formare continuă
 - Includerea temei „egalitatea bărbaților și femeilor”
 - Femeile vor fi numite tot mai des ca lideri ai cursurilor de formare avansată

Factori de succes

- Acordurile colective sunt o aderare largă a tuturor celor interesați, aderarea nivelului de conducere arată respect și apreciere
- Egalitatea în modulele de formare combate stereotipurile la toate nivelurile
- Poate fi obținut un consens de comportament și comunicare cu acest acord

Contact

Sonja Buchhorn, Bremer Straßenbahn AG
SonjaBuchhorn@bsag.de



Franța

GEEIS-Standard

Obiective

GEEIS este prima etichetă pentru egalitatea de gen la locul de muncă la nivel european și internațional. Scopul acestui proces de standardizare este de a contribui la crearea unei culturi comune europene a egalității între femei și bărbați la locul de muncă.

- Oferirea de recunoaștere internațională în companii multinaționale în ceea ce privește egalitatea de gen
- Dezvoltarea unei culturi europene a egalității între femei și bărbați
- Asigurarea impulsului pentru punerea în aplicare a resurselor destinate să asigure gestionarea Strategiei europene a egalității între femei și bărbați
- Ajutarea companiilor să pună în aplicare condițiile potrivite pentru contactul intern între țări, utilizarea în comun a culturilor, identificarea bunelor practici și implementarea acestora

Implementarea

GEEIS se desfășoară ca orice alt proiect de certificare. După 6 luni de muncă pentru a se conforma referențialul de certificare, au fost auditate 5 entități europene ale Keolis: Keolis Norvegia, Keolis SA, Syntus, Keolis UK și Dockland.

Bureau Veritas, organismul de certificare, evaluează societatea împotriva a 9 criterii în 3 domenii principale:

1. Resurse de management: politică generală privind egalitatea de gen, provocarea de inițiative specifice la nivel de țară și evaluare a politicii privind egalitatea de gen
2. Practici de HR și Management: inițiative de formare și de comunicare, adaptarea echilibrului dintre viața profesio-

nală și personală și măsuri, practicile de plată și amestec de gen în fiecare loc de muncă al organizației

3. Impactul politicii europene: dialogul cu partenerii sociali și think-tank pus în aplicare pentru a îmbunătăți egalitatea de gen la locul de muncă

Procesul de certificare a crescut gradul de conștientizare în rândul personalului și a inițiat schimbări.

Factori de succes

- Un certificat este succesul vizibil al companiei privind punerea în aplicare a politicilor de gen. Desfășoară efectul pe plan intern și extern. Abordarea profesională și cuprinzătoare include angajamentul nivelului de management.
- Obiective măsurabile sunt incluse, care pot fi evaluate în intervalul de timp dat
- Formarea privind egalitatea de șanse crește sensibilizarea la toate persoanele implicate și nivelurile. Măsurile inițiază discuții în rândul personalului și, ulterior, o eventuală schimbare a opiniilor
- Abordarea internațională facilitează comparațiile între țări și culturi și conduce la un consens general al comportamentului și comunicării

Contact

Linda Driouèche,
linda.driouèche@keolis.com



- Federația Lucrătorilor din Transporturi Europene
- Comunitatea Europeană a Căilor Ferate și a companiilor de infrastructură

WIR – Women in Rail (Femeile în transportul pe cale ferată). Ghid de bune practici și implementare

Obiective

Ghidul de bune practici și implementare al proiectului european WIR conține o privire de ansamblu cuprinzătoare a ariilor unde pot fi implementate măsuri sau strategii. Rezultatele pot servi ca linii directoare de asemenea pentru companiile de transport public urban.

Implementare

Recrutare

“Ce trebuie făcut” ...:

- Comunică că tehnologia înlocuiește puterea fizică
- Fă femeile vizibile/ prezintă modele de roluri pozitive
- Caută activ contactul cu potențiale femei candidate
- Preferă femeile când calificarea este aceeași
- Încearcă să admiți cel puțin 2 fete sau femei
- Împunernicește femeile și susține lobby-ul la muncă
- Încurajează fetele să urmeze o formare netradițională (tehnică)
- Pune subiectul „recrutează mai multe femei” pe agenda discuțiilor sociale

... și “Nu trebuie făcut”:

- ✗ Să aștepți că o singură șansă sau măsură va atrage femeile
- ✗ Să folosești canalele și metodele uzuale de recrutare
- ✗ Să aștepți că prima angajare a unei fete sau femei nu este un subiect pentru echipa ta

Reconcilierea muncii cu viața privată

“Ce trebuie făcut” ...:

- Reconcilierea este o sarcină a companiei
- Implică toți angajații în măsurile de reconciliere
- Implică întreaga echipă în munca de planificare
- Permite reducerea/flexibilitatea timpului de lucru când se dorește
- Planifică ieșiri (plecări și reintrări) și păstrează un contact strâns
- Susține conceptul de echilibru muncă-viață în dialogul social

... și “Nu trebuie făcut”:

- ✗ Oferă part-time doar pentru angajați mai puțin pricepuți sau în condiții precare
- ✗ Gândește la îngrijire ca o problemă doar pentru părinții cu copii mici

Carieră și salariu egal

“Ce trebuie făcut” ...:

- Desemnează obiective cantitative și monitorizează-le
- Fii deschis cu clasificarea, scopurile și căile carierei angajaților
- Oferă programe de mentorat și activități de susținere în rețea
- Planifică formare „inclusivă”
- Invită activ femei
- Aplică transparență împotriva diferenței de salarizare între sexe
- Pune pe agenda dialogului social dezvoltarea carierei și salarizarea egală

... și “Nu trebuie făcut”:

- ✗ să ai iluzia că „totul funcționează”
- ✗ să gândești că o bună conducere este subiect al disponibilității non-stop
- ✗ Să te aștepți ca negocierile individuale să ducă la o lasarizare corectă

Politica generală a egalității

“Ce trebuie făcut” ...:

- Egalitatea de gen este sarcina conducerii
- Desemnează obiective și monitorizează-le
- Comunică și susține egalitatea de gen (intern și în relațiile externe)
- Muncește continuu la o schimbare în cultură

... și “Nu trebuie făcut”:

- ✗ gândește pur și simplu la oportunități egale ca fiind tratament egal
- ✗ așteaptă ca o strategie de egalitate/diversitate să fie suficientă
- ✗ Așteaptă ca toate instrumentele sau măsurile aplicate să se dovedească utile

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

Contact

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



BVG

Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR
Germany

“Femei în spatele volanului” and “Femei Șofer”

Obiective

BVG speră să creeze un interes în rândul femeilor în profesia de șofer și pregătirea acestora pentru a deveni conducători auto. Inițiativa este de asemenea deschisă femeilor fără loc de muncă care doresc să revină pe piața forței de muncă. Femeile pot utiliza cursul de formare suplimentară pentru a extinde numărul de opțiuni de locuri de muncă deschise pentru ele.

Implementare

Inițiativa este organizată în parteneriat cu Centrul de locuri de muncă din Berlin-Mitte și este proiectată pentru a crește permanent proporția personalului BVG format din femei în toate departamentele BVG. Ideea de a menține legătura cu Centrul de locuri de muncă a venit de la Reprezentanta BVG pentru femei Ines Schmidt. Femeile care sunt în căutarea de muncă, sau înregistrate ca șomeri și sunt interesate să reintre pe piața forței de muncă, sunt eligibile pentru a aplica. Cele venite din alte sectoare sunt binevenite, fie vânzătoare, asistenți medicali sau mame singure. O condiție-cheie este că nu trebuie să se teamă să stea în spatele volanului unui metrou sau tramvai, sau să conducă un autobuz printr-un trafic urban agitat. Centrul de locuri de muncă emite un certificat de aptitudini ca un prim pas. Femeile interesate sunt invitate la o demonstrație de condus și să ia parte la o săptămână de probă. Costul de achiziție a permisului de conducere este suportat de către Centrul de locuri de muncă, costurile de întreținere de către BVG. Peste 400 de femei și-au arătat interesul lor de până acum, și cca. 70 solicitanți au trecut testele de aptitudini. Un număr mare

urmăresc în prezent cursuri la unul dintre centrele de formare.

Femeile Șofer: Acest curs de formare este, de asemenea, realizat în parteneriat cu Centrul de locuri de muncă din Berlin. Acesta se adresează femeilor care doresc să-și reia posturile plătite în linia lor inițială de muncă. Femeile trebuie să fie înregistrate ca șomeri la Centrul de locuri de muncă și să fie interesate să primească formare suplimentară ca șofer. Stagiarii de succes vor dobândi atât cu un permis de conducere Clasa D, precum și o licență pentru transportul de pasageri într-un autobuz. Centrul de locuri de muncă suportă costul cursului și cheltuielile cursanților.

Cursul este parte din pașii luați de BVG pentru a forma un număr egal de bărbați și femei ca șoferi.

Factori de succes

- De la ideea unică de colaborare între companie și Centrul de locuri de muncă pentru a recruta mai multe femei șoferi de autobuz, toți partenerii implicați beneficiază: Centrul de locuri de muncă poate oferi oportunități pentru locuri de muncă, companiile câștigă acces la mai mulți candidați și candidații experimentează posturi noi.
- Acumularea de experiență ca șofer face candidații să experimenteze modul în care se simte când ești în poziția respectivă. Ea poate diminua frica și prejudecățile. Femeile pot pune întrebări și dezvolta abilitățile lor

Kontakt

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



BVG

Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR
Germany

Ziua Fetelor

Obiective

Să încurajeze mai multe femei să aleagă o meserie tehnică
Să ajungi la o situație viitoare în care jumătate dintre poziții sunt ocupate de femei.

Implementare

În cazul Zilei Fetelor, fetele au șansa de a învăța un pic despre o meserie sau ocupație tehnică care nu este luată în calcul în mod normal de către femeile în căutarea unei oportunități de carieră sau de formare. La BVG acest lucru este valabil mai ales pentru meseriile tehnice și pozițiile de conducere. Fetele pot discuta cu personalul BVG și primesc o impresie despre ce înseamnă să fie o femeie care lucrează ca constructor al liniilor de cale ferată, un mecanic industrial, un tehnician în mecatronică, un inginer electronist și întreținere sau inginer de sisteme IT.

Factori de succes

- Câștigarea de experiență ca șofer și tehnician permite candidaților să experimenteze cum e să fii în această poziție. Poate scădea frica și prejudecățile.
- Femeile pot pune întrebări fără teama că se va rade la ele
- În timpul zilelor deschise nu doar candidații au avut de învățat, ci și managerii de HR au ascultat dorințele și așteptările lor care pot fi incluse în viitoarele campanii de recrutare

- Comunicații diferite țintite specific pe femei
- Contactul companiei cu candidați potențiali, întrebări la care se poate răspunde, posibilitatea aruncării unei priviri în interiorul descrierii postului
- Arată că posturile nu sunt solicitante fizic

Contact

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



Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR
Germany

Conferința pe egalitatea de gen

Obiective

Conferința este concepută să remedieze subreprezentarea femeilor în cadrul companiei

Implementare

Ca parte a planului de îmbunătățire a situației femeilor o conferință privind egalitatea de gen va avea loc o dată pe an. Se trimit invitații la zece angajați din fiecare braț organizațional respectiv al BVG. Reprezentanții femeilor vor fi implicați în selectarea delegaților, atenți la un număr egal de bărbați și femei. Selecția va reflecta o secțiune transversală a nivelurilor de salarizare, profesii și activități. Ordinea de zi se va concentra pe problemele femeilor în care acestea se referă la lumea muncii lor. Conferința despre egalitatea de gen are loc în plus față de Adunarea Generală a Femeilor stipulată în LGG. Pentru a se asigura că toate aspectele de gen privind egalitatea beneficiază de o atenție egală, un sistem de rotație va fi utilizat atunci când se referă la probleme punctate din zone individuale. Responsabilitatea

pentru organizarea, administrarea și conducerea conferinței revine departamentului de resurse umane și reprezentantului general al femeilor.

Factori de succes

- Aderarea nivelurilor superioare ale conducerii arată respect și apreciere
- Cunoașterea companiei despre nevoile femeilor va fi îmbunătățită
- O modificare culturală în beneficiul tuturor

Contact

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



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG
Germany

Cursuri de formare, comitete de femei și acorduri colective

Obiective

Cursul ajută femeile să-și dezvolte încrederea în sine și să participe mai deplin în politicile companiei. Comitetele de femei sprijină dezvoltarea ideilor și a cererilor. Contractele colective fixează cadre pentru condiții bune de lucru

Implementare

Seminarii speciale de formare pentru femei sunt conduse de EVG. Ele se adresează muncitorilor la locul de muncă și reprezentanților muncitorilor. Comitetele de femei lucrează pe subiecte diferite. Acordurile colective au fost semnate pe următoarele subiecte:

1. Acord colectiv - Demografice
1. Acord colectiv – Acord pe grupe de muncă despre compatibilitatea serviciului, familiei și biografiei
3. Acord colectiv – Acord pe grupe de muncă privind tratamentul egal și protecția împotriva discriminării

Factori de succes

- Împuternicirea femeilor
- Motivare și mobilizare
- Dezvoltare personală
- Networking
- Acorduri colective pentru o aderare largă a tuturor celor interesați, angajaților pensionați

Contact

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, Germania

Üstra rockt

Obiective

Scopul campaniei este să devii un angajator mai atractiv în ochii femeilor și să încurajezi mai multe femei să aplice pentru poziții ca șoferi de autobuz sau tramvai.

Implementare

Departamentul pentru Cultură și Comunicare Internă a lansat inițiativa în 2015 cu 2 filme („Üstra rocks” și „Noi facem vedete rock”), ambele cu sprijinul Consiliului și finanțare de la buget. Toți actorii sunt membri ai personalului. În filme bărbații poartă fuste (kilturi) pentru a întâmpina femeile la companie în calitate de co-lucrătorilor. „Noile sosiri sunt cel mai bun motiv ca să cânti rock.” Ideea este de a demonstra că femeile sunt angajate în ateliere de reparații și femeile, de asemenea, sunt capabile să manevreze vehicule de mari dimensiuni. Scopul este de a recruta femei ca șoferi, dar filmele au condus, de asemenea, la o creștere a numărului de cereri din partea bărbaților. Üstra a primit premiul de HR pentru campanie.

Campanie specială

Toți îmbrăcați: Üstra rockt (rock = cuvântul german pentru rochie)

Bărbații de la Üstra îmbrăcați în fuste nu au fost doar un subiect de discuție recent în Hanovra, de asemenea au atras atenția în întreaga lume, din Taiwan și până în Samoa. Campania de imagine extraordinară de la Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, cu scopul de a consolida branding-ul angajaților lor, a trimis într-adevăr un mesaj clar. Se văd zece șoferi Üstra de autobuz și tramvai din viața reală afișați pe ecrane XXL prin autobuze și tramvaie, precum și în clipuri virale de pe Internet și la monitoarele de televiziune din autobuz.

Găsirea de noi angajați, atât bărbați, cât și femei, va fi una dintre cele mai mari provocări pentru Üstra în următorii câțiva ani. Noua campanie „Üstra.de / rockt” a stabilit obiectivul de a face Üstra atractiv în mod particular ca angajator al femeilor. Üstra a ținut această campanie în primul rând spre femei, deoarece acesta este grupul țintă care este în mod clar slab reprezentat în rolurile de șofer și al profesiilor tehnice. Cei de la Üstra doresc să schimbe acest lucru. Acesta este motivul pentru sloganul: „Cel mai bun motiv pentru bărbați să poarte fuste? Femeile”. Baza pentru



toate acestea este faptul că Üstra va trebui să înlocuiască aproximativ 1000 de angajați până în 2022, ca urmare a plecărilor planificate ale angajaților. Până în acel moment, cu toate acestea, obiectivul este de a crește proporția femeilor de la 16% la 22%.

Interes din partea publicului și mass-media a fost mare; rareori a avut Üstra atât de mult succes în obținerea atenției și câștigarea fanilor cu o astfel de campanie. Un curs de taster oferit pentru femei a fost rezervat imediat. Cursuri suplimentare vor urma. De asemenea, a existat o creștere a interesului manifestat de profesiile tehnice în angajarea femeilor.

Rezultatul a fost un val de recunoaștere mass-media. Campania a trimis valuri prin canalele media naționale, incluzând Bild, Spiegel, Stern, Taz, SAT 1, ARD, NDR. Pretutindeni, oamenii au vorbit despre ea, pe social media, TV, în stradă și în industrie. Ecoul a ajuns chiar și în Taiwan. Cursuri de testare cu șoferițe de sex feminin sunt complet rezervate. Telefoanele nu s-au oprit din sunat. Au fost de patru ori mai multe aplicații, cu peste 55% venind de la femei. Mai mulți șoferi vor purta o fustă pentru a lucra în 2016, fiecare atrăgând atenția pasagerilor de sex feminin. Toate acestea le vor face și mai fericite să-și facă treaba.

Üstra a câștigat Premiul de Excelență pe Resurse Umane 2015 – cel mai bun manual de campanie de recrutare: http://www.hr-excellence-awards.de/wp-content/uploads/sites/6/2016/02/HR-Excellence-Awards_digitaales-Gewinnerbuch-1.pdf

Factori de succes

- Factorul de succes al acestei campanii este să joci cu așteptări și roluri-model
- Videourile sunt un bun mijloc de a ajunge la oameni, mai bun decât textul scris
- O credibilitate mare apare când folosești propriii angajați care comunică mesajul pe video, la târguri și evenimente

Kontakt

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



Franța

Împărtășirea de bune practici (disponibilă pentru o comunitate online)

Obiective

Keoshare este o platformă colaborativă pentru a partaja bune practici în rândul filiale în toată lumea

Implementare

Un spațiu de lucru a fost creat pe Keoshare pentru a partaja cele mai bune practici și a prezenta egalitatea de gen în cadrul companiei

Exemple

- Introducerea unei politici scrise a companiei despre șanse egale, care prevede angajamentul companiei de a oferi șanse egale în toate etapele raportului de muncă, precum și o abordare de toleranță zero la hărțuirea sexuală și discriminare
- Instrumente de comunicare pentru a atrage mai multe femei candidate în locuri de muncă ale sexului masculin, precum și candidații de sex masculin în locuri de muncă ale sexului feminin: postere, eroi, filme arătând angajați de sex feminin / de sex masculin în mediul lor de lucru
- Asigurați-vă că modul de redactare a anunțurilor de angajare specifică că atât bărbații, cât și femeile sunt bineveniți să aplice
- Îmbunătățirea facilităților pentru femei și bărbați: realizarea unui audit al toaletelor, zonelor comune,

uniformelor și altor facilități pe toate rutele și modernizarea instalațiilor care au nevoie de renovare

- Invitați angajații de sex feminin să vorbească la conferințe sau la târguri de locuri de muncă
- Adresați-vă angajaților dvs. pentru a încuraja femeile să aplice pentru un loc de muncă
- Aveți cel puțin un candidat de sex feminin în lista scurtă pentru un loc de muncă de top management
- Procedură de limitare a orelor suplimentare
- Adoptarea unei politici de echilibru muncă / viață
- Oferirea managerilor și angajaților ghiduri cu privire la rolul de părinte
- Lansarea unui sondaj pentru angajați cu întrebări despre satisfacția angajaților în ceea ce privește echilibrul muncă / viață

Factori de succes

- Succesul spațiului de muncă poate fi măsurat prin numărul de utilizatori și obiective îndeplinite, ex. numărul de înscrieri din partea femeilor
- Rezultatul sondajului și satisfacția angajaților cu privire la condițiile de lucru și cultura companiei

Contact

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



Franța

Keolis Pluriel

Obiective

Rețeaua Keolis Pluriel aduce împreună mai mult de 200 de femei și bărbați din tot Grupul în jurul a două obiective comune:

1. **Solidaritate: crearea oportunităților pentru cunoaștere, împărtășire și suport printre angajații Keolis via ateliere, conferințe, evenimente...**
2. **Co-creație: predarea de propuneri Comitetului Conducerei Executive prin intermediul organizării de grupuri de muncă pentru a produce studii și recomandări**

Implementare

Rețeaua Keolis Pluriel a fost implementată de femeile manager ale Grupului, în acord cu președintele, pentru a împuternici femeile și a le oferi încredere

Are buget pentru organizarea de ateliere, conferințe și grupuri de lucru

Toate femeile și toți bărbații dornici să contribuie la programul egalității de gen se pot alătura voluntar rețelei

Activitățile sunt desfășurate de-a lungul anului: roluri-model feminine, conferințe, mentorat, evenimente de networking etc.

Factori de succes

- Împuternicirea femeilor în poziții de lider
- Motivarea și mobilizarea femeilor pentru o carieră în afacere
- Dezvoltare personală individuală și promovare în carieră

Kontakt

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



Franța

Ziua Fetelor

Obiective

Stimularea interesului din partea studenților fete pentru a munci în sectorul transporturi

Implementare

O dată pe an, Keolis organizează în mai multe filiale o zi deschisă pentru studenți în parteneriat cu școlile locale pentru a stimula un interes din partea studenților de sex feminin pentru a lucra în sectorul transporturilor: vizită, contact de față-în-față cu personalul, întrebări cu privire la implicațiile de a lucra la Keolis fac parte din programul de acele zile. Accentul zilei fetelor sunt locurile de muncă operaționale care vizează elevii din licee tehnice selectate.

Factori de succes

- De la Zilele Fetelor femeile pot câștiga experiență și informații despre pozițiile din companiile de transport public urban
- În timpul zilelor deschise nu doar candidații învață, ci și managerii HR află despre interesele și așteptările lor. Acestea pot fi incluse în campaniile viitoare de recrutare
- O comunicare specifică este necesară pentru a se adresa femeilor, intereselor și nevoilor lor
- Contact al companiei cu potențiali candidați, se poate răspunde întrebărilor și este posibilă o vedere asupra descrierii postului
- Arată că posturile nu sunt solicitante fizic

Contact

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



Franța

Programul Keolis de absolvire

Obiective

Încurajează un echilibru corect de gen

Implementare

Programul Keolis Absolvenți oferă studenților oportunitatea unei cariere de dezvoltare accelerată, în scopul de a prelua rapid responsabilitățile de management în cadrul operațiunilor noastre. Programul va fi destinat operațiilor, întreținerii și marketing-ului.

Începând cu anul 2008, dintre cei 120 de angajați care au urmat programul de absolvent Keolis, 37% au fost de sex feminin.

Această inițiativă urmărește să asigure, pe termen lung, un echilibru de gen echitabil la nivelul superior al organizației, și în roluri de conducere

Factori de succes

- Împuternicirea femeilor în poziții de lider
- Motivarea și mobilizarea femeilor pentru o carieră în afacere
- Dezvoltare personală individuală și promovare în carieră

Contact

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



Franța

Programe de formare

Obiective

De a crește conștientizarea egalității de gen

Implementare

Pentru a sensibiliza și antrena este de oameni săi pe subiec-te-cheie legate de egalitatea de gen (beneficii ale egalității de gen pentru organizație, discriminarea de gen și hărțuirea, stereotipurile și prejudecățile), Keolis dedică sesiuni / workshop-uri pentru a explica responsabilitățile tuturor angajaților în menținerea unui mediu de lucru fără discriminare, hărțuire și represalii, precum și ca să prezinte angajamentul și inițiativele companiei

Putem folosi jocuri și concursuri pentru a adăuga o notă jucăușă în cadrul sesiunilor

Factori de succes

- Combaterea stereotipurilor la nivelul conducerii și printre angajați (femei și bărbați)
- Metodele interactive sunt utile pentru a face oamenii să se gândească la preconcepții și prejudecăți inconștiente
- Provocarea de discuții în cadrul personalului și subsecvent o posibilă schimbare de opinie. Educarea pe oportunități egale crește sensibilizarea tuturor persoanelor și nivelurilor implicate
- Atincerea unui consens de comportament și comunicare

Contact

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



Suedia

Ziua porților deschise pentru femei

Obiective

De a recruta mai multe femei șofer de autobuz

Implementare

Keolis și oficiul pentru angajări au invitat femeile la unul dintre garajele noastre. Au luat parte 80 de femei și au avut posibilitatea de a conduce un autobuz. Le-am explicat avantajele de a deveni un șofer de autobuz. Dacă au fost interesate să devină șofer de autobuz, au aplicat via oficiul de angajări. Inițiativa a dus la angajarea a 9 femei șofer de autobuz.

Factori de succes

- Câștigarea de experiență ca șofer și tehnician permite candidaților să experimenteze cum e să fii în această poziție. Poate scădea frica și prejudecățile.
- În timpul zilelor deschise nu doar candidații au avut de învățat, ci și managerii de HR au ascultat dorințele și așteptările lor care pot fi incluse în viitoarele campanii de recrutare
- Beneficiile sunt mai multe aplicații din partea femeilor pentru a deveni șofer

Contact

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



Régie autonome des transports Parisiens
Franța

Un procent egal de femei în comisiile de conducere legat de rata feminizării unităților de femei Stabilirea unei rețele pentru femei în RATP

Obiective

În orientările sale strategice prezentate în cadrul consiliului de administrație al RATP ținut pe 30 octombrie 2015, președintele Elisabeth Borne a sperat să pună în discuție pozițiile femeilor în cadrul RATP pentru inovarea socială și dezvoltarea Grupului.

Inițiativa promovează integrarea femeilor, ia măsuri pentru a demonta „plafonul de sticlă” și sprijină femeile dornice să preia funcții de răspundere.

Crearea Rețelei pentru Femei îndeplinește următoarele obiective:

- Contribuția la evoluția egalității profesionale B/F în cadrul grupului
 - Conștientizare
 - Împuternicire
 - Implicarea B și F
- Conștientizarea beneficiilor diversității (nivel de performanță)

- Prioritizarea asertivității profesionale a femeilor și abiliților lot (prin proiecte de business, mentorat ...)
- Înlăturarea obstacolelor pentru a încuraja femeile să urmărească profesii tehnice

Implementare

Pentru promovarea acestei politici asertive de feminizare și crearea de condiții pentru implementarea ei. Rețeaua feminină este structurată după cum urmează:

- O rețea centrală având următoarele misiuni:
 - Evenimente federale de amploare (conferințe, mese rotunde ...) Formare/antrenare/mentorat
 - Întâlniri și formare de legături între posturi
- Rețele „locale” Tradewise “Local” cu misiunea să:
 - Creeze rețele în cadrul serviciului
 - Lucreze la atractivitatea posturilor și acțiunilor „propuse” în afara companiei

Procentul femeilor în comitetele de conducere este monitorizată și evaluată în încercarea de a crește procentul femeilor în cadrul comisiilor. Evaluarea include o comparație a situației din diferite comitete, o înțelegere de ce există diferențe, precum și măsurile luate pentru a le reduce. Un grup de lucru va fi creat pentru a defini obiectivele operaționale ale rețelei și funcționarea acesteia.

Factori de succes

- Aderarea conducerii companiei la cel mai înalt nivel este esențială pentru a obține aderarea tuturor angajaților.
- Succesul rețelei va contribui la îndeplinirea angajamentelor asumate în cadrul acordului privind egalitatea profesională și salarială între femei și bărbați, inclusiv feminizarea structurilor de conducere (rata feminizării Codir cu cea mai apropiată rată de feminizare a executivilor departamentului în cauză) și, în general, feminizarea tuturor locurilor de muncă din grup (supervizare, inginerie, întreținere, ...).

- Succesul poate fi măsurat clar prin figurile țintă. Factorii de succes sunt înțelegerea obstacolelor și susținerea aplicațiilor.
- Responsabilitatea și munca grupurilor de lucru pentru atingerea scopului sunt cruciale. Susținerea de la nivelul conducerii este necesară pentru a avea aderarea întregului personal.

Contact

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



Marea Britanie

Femei în transport (primii 100 de ani în transport)

Transport pentru Londra și partenerii. Pan-Transport Industry, consusă de TfL și susținută de un număr de parteneri și sponsori, incluzând Crossrail, Network Rail, Departamentul pentru Transport, Societatea Femeilor din Inginerie și Seminarul Femeilor din Transport

Obiective:

Să inspire, angajeze și motiveze femeile aflate în prezent în forța de muncă din transport, și să se angajeze și să inspire tinerii care iau în calcul o carieră în industria de transport. De asemenea, să înțeleagă clienții și să reflecte orașul în care lucrează TfL.

Implementare

Programul „Femei în transport” a fost lansat de TfL în 2014. a fost o campanie pentru a aniversa 100 de ani de activitate a femeilor în transport. Inițiativa este condusă de TfL, deși este un program cât se poate de cuprinzător pentru industria respectivă. Cinci parteneri principali (Network Rail, Crossrail, Departamentul pentru transport, Societatea inginerilor femei și Seminarul femeilor din transport), susținuți de o întreagă gamă de companii externe, au susținut acest program. Toate activitățile întreprinse ca parte a programului sunt sponsorizate de un partener extern.

Activități:

- Sesiuni de înțelegere cu vorbitori inspirați, dezbateri despre industrie, discuții pe secțiuni și ateliere de networking
- Sesiuni rapide de mentorat pentru tineri și personalul actual din transport
- Zilele Adu-ți fata la lucru
- O dezbateri școlară națională
- O schemă „Inspirând viitorul” permițând angajaților să se ofere voluntari o oră pe an dedicată pentru inspirarea generației viitoare
- O încercare de Guinness World Record pentru a celebra femeile naționale în Ziua Ingineriei
- Inspirând o generație – un instrument angajator pentru școli pentru a comunica tinerilor, părinților și școlilor oportunitățile care există în transporturi (<http://inspirin-gageneration.tumblr.com/>)
- Profilele femeilor din transport distribuite extensiv în mediul online
- Coffee Roulette – o schemă informativă de networking
- Pagină de dicată „Femei în Transport” pe site-ul TfL și un cont activ twitter feed @transportwmn cu aproape 9400 de urmăritori



- Un buletin informativ lunar trimis la mai mult de 2000 de angajați interni și externi
- Filme despre istoria femeilor în transport, femeile în industria autobuzelor, femei în inginerie și campania YOWIT
- Recunoașterea personalului prin intrarea în Premiile Industriei, cum ar fi Fiecare femeie în Transport și Premiile Logistice

Toate activitățile au avut mult succes. Ele au atras o largă audiență feminină, deși bărbații sunt de asemenea încurajați să participe. TfL, împreună cu susținerea industriei mai largi a transporturilor, a primit în general un răspuns excelent la programul „WIT”.

Factori de succes

- o abordare profesionistă și cuprinzătoare cu diferite mijloace de angajament.
- aderarea nivelului de vârf managerial din cadrul TfL și al industriei mai largi a transporturilor.
- inspirarea, motivarea și angajarea femeilor care lucrează la momentul actual în cadrul industriei.
- crearea pe site-ul web al TfL a profilului femeii care muncește în cadrul industriei.
- schimb cultural în beneficiul tuturor

Contact

Kate Keane; KateKeane@tfl.gov.uk



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

Formarea de femei agenți de întreținere (electricieni)

Obiective

Obiectivul este angajarea mai multor femei tehnicieni

Implementare

Cursul de formare este un proiect pilot cu o școală tehnică. Un curs de formare de un an este planificat pentru un grup de 15 muncitori. La sfârșitul unui curs de reușit, scopul este de a-i recruta pentru STIB.

Formarea se adresează femeilor cu un interes în studiile tehnice. Agenții de întreținere de sex feminin trebuie să fie instruiți în colaborare cu o școală tehnică. Acest lucru va motiva mai multe femei pentru a alege un loc de muncă în acest domeniu de expertiză. Problema în Belgia este o diferențiere între școlile obișnuite și cele tehnice, acestea sunt instituții separate. Planul este de a reintegra studiile tehnice în școlile obișnuite, ca modalitate de a încuraja contacte mai strânse cu ceilalți și a nu separa studenții.

Factori de succes

- Factorii de succes ai acestei colaborări sunt extinderea masei de femei care aplică și formarea în acord cu nevoile companiei
- Beneficiul va fi mai multe femei aplicant pentru posturi tehnice

Kontakt

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



Marea Britanie

Femei în transportul pe șină ferată Inițiată prin Angel Trains dar acum o organizație caritabilă cu suport sindical

Obiective

Fondată în 2012, "Femeile în transportul feroviar" este o organizație caritabilă creată pentru a îmbunătăți echilibrul de gen și a ajuta la scăderea diferenței de calificare în sectorul feroviar al Marii Britanii prin susținerea femeilor care lucrează în industrie, promovarea transportului feroviar ca o alegere atractivă pentru carieră pentru tinerele generații și influențarea părților interesate pentru a susține inițiative legate de diversitate, atât la nivel național cât și regional.

Implementare

- "Femeile în transportul feroviar" își atinge obiectivele prin:
- Evenimente regulate de networking în toată Marea Britanie, permițând femeilor din transportul feroviar să-și mărească propria lor rețea de relații
 - Ateliere pentru abordarea unora dintre elementele cheie identificate de femei ca obstacole în calea succesului
 - Un foarte de succes program de mentorat care le dă tinerilor profesioniști și femeilor oportunitatea de a primi îndrumare de la profesioniștii experimentați și de la colegi
 - Întâlniri la nivelul școlilor, colegiilor sau universităților pentru a promova beneficiile carierei în transportul feroviar
 - Colaborarea cu părțile cheie interesate și diverse studii pe diferența de calificare și îndreptate spre celebrarea modelelor feminine în industria feroviară britanică.

Comunitatea "Femeilor în transportul feroviar" include reprezentanți și părți interesate dintr-o gamă largă de organizații din întreaga industrie feroviară britanică.

De la crearea sa, grupul a câștigat mulți susținători influenți din industria feroviară britanică, din mediul de afaceri și cel politic și a primit acoperire extensivă în presa și media națională.

Factori de succes:

- Susținerea și dezvoltarea carierelor femeilor în transportul feroviar britanic cu intenția de a le crește spre poziții de top
- Crearea unei percepții mai deschise a industriei feroviare și demonstrarea gamei largi de beneficii pe care o carieră în transportul feroviar o poate aduce
- Crearea de parteneriate cu părți cheie interesate din industrie precum angajatori, angajați, syndicate și publicul, creînd dialog și discuții despre elemente cheie precum calificarea și încurajând o abordare pro-activă a diversității.

Kontakt

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



Irlanda

Ziua Porților Deschise pentru Femeile Șoferi

Obiective

Obiectivul a fost creșterea numărului de aplicații din partea femeilor pentru poziția de șofer de autobuz în cadrul Dublin Bus.

Implementarea

Un număr de Zilele porților deschise pentru șoferi femei au fost organizate de către Dublin Bus, ca parte a campaniei lor cele mai recente de recrutare de șofer de autobuz. Femeile au avut posibilitatea de a conduce un autobuz școală, supravegheate de către instructorii de formare, în jurul unui scurt traseu în curtea garajului. Au primit de asemenea un tur la Controlul Central și au primit informații cu privire la procesul de recrutare pentru șoferii de autobuz și la beneficiile de a lucra pentru companie. Actualii șoferii de autobuz de sex feminin și inspectorii au acționat în calitate de ghizi pe parcursul zilei, pentru a răspunde la orice întrebări pe care participanții le-au avut cu privire la lucrul pentru Dublin Bus.

Răspunsul la zilele deschise a fost atât de bun încât compania a trebuit să țină două zile suplimentare. Aproape 100 de femei au participat la zilele deschise. Cererile de la femei pentru pozițiile de conducere de autobuz reprezintă acum 10% din cereri comparativ cu mai puțin de 1% înainte ca cerințele pentru categoria „D” completă să fie schimbate.

Zilele Doar pentru Femei, beneficiile companiei și realizarea lor că pot conduce un autobuz a stârnit interes în rândul femeilor. Înainte acestea nu erau 100% sigure, dar după zilele deschise au avut o impresie mai bună asupra politicii

companiei. Este mai ușor pentru femei să pună întrebări. Percepția că este dificil să conduci un autobuz s-a schimbat.

Campaniile și relațiile cu publicul se adresează per ansamblu mai mult grupurilor țintă formate din femei. Textele și imaginile reclamelor ar putea neintenționat să îndepărteze femeile, de ex. dacă imaginea este de modă veche.

Factori de succes

- Câștigarea experienței ca șofer și cum se simte să fii în această poziție poate diminua frica și prejudecățile
- Femeile pot vorbi despre subiectele de care sunt interesate
- În timpul Zilelor deschise nu doar candidații au avut de învățat, ci și managerii HR le-au auzit dorințele și așteptările care pot fi incluse în viitoarele campanii de recrutare
- Compania are posibilitatea să intre în contact cu potențialii candidați, se poate răspunde întrebărilor, este posibilă aruncarea unei priviri la descrierea postului
- Compania are posibilitatea să arate că posturile nu cer multă forță fizică

Contact

Vivienne Kavanagh, Director executiv pe dezvoltarea și egalitatea angajaților; vivienne.kavanagh@dublinbus.ie



Irlanda

Schimbarea criteriilor de aplicare pentru permisul de conducere

Obiective

Obiectivul a fost creșterea numărului de aplicații din partea femeilor pentru poziția de șofer de autobuz la Dublin Bus.

Implementare

Dublin Bus a modificat criteriile pentru solicitanții de posturi de șofer de autobuz de la a avea un permis complet categoria „D” (licență de autobuz) la a avea un permis de categoria „D” de conducător auto începător. Cerința ca solicitanții să aibă un permis complet categoria „D” este o barieră cunoscută pentru recrutarea mai multor femei în roluri de șoferi de autobuz. Această modificare înseamnă acum că societatea va instrui noi șoferi până la un permis complet categoria „D”. Acest lucru necesită o investiție uriașă din partea companiei.

Instruirea necesară se face pe plan intern. Aceasta constă dintr-un program de formare de 6 săptămâni, 3 săptămâni și jumătate de formare pentru condus și 2 săptămâni de formare pe bază de clasă. Instruirea teoretică este despre mașinile de emisie a biletelor, politicile companiei, serviciul clienți, starea de bine, beneficii, aspecte legate de siguranță, standarde de conducere etc. Apoi stagiarul se întorc la condus, mai întâi în schimburi târzii ca să se obișnuiască cu condusul în timpul nopții. Apoi sunt alocați unui depozit și obțin un mentor pentru a-i sprijini în timpul primei săptămâni. Managementul îi susține răspunzând la întrebări și

solicitări. O evaluare este efectuată de trei ori în primul an. Dublin Bus este singura companie de transport în Irlanda care antrenează ea însăși șoferii de autobuz, cu avantajul că participanții ajung să cunoască companie. Ei nu sunt obligați să rămână pentru o perioadă de timp, dar cei mai mulți dintre ei rămân în mod voluntar.

Factori de succes

- Cu schimbarea criteriilor de înscriere este mult mai ușor pentru femei să aplice pentru un post de șofer. Compensanțele și abilitățile necesare sunt predate de către companie.
- Beneficiul pentru companie este mai multe înscrieri din partea femeilor ca șofer de autobuz.

Contact

Vivienne Kavanagh, Director Executiv pentru Dezvoltarea și Egalitatea Angajaților; vivienne.kavanagh@dublinbus.ie



Sindicatul conductorilor de tren ASLEF
Marea Britanie

Pe drum – raport privind diversitatea

Obiective

Recrutarea de femei la metroul londonez

Implementare

În 2012, ASLEF a produs raportul Pe drum cu Diversitate, care a analizat lipsa de recrutare a persoanelor de sex feminin în cadrul industriei feroviare. Unul dintre studiile de caz din acest raport a fost cel al metroului din Londra, principalul sistem de transport urban în Marea Britanie, în cadrul căruia suntem organizați.

Ca sindicat, ASLEF continuă să lucreze cu companiile feroviare promovând cariera de conductor de tren femeilor și o mare parte din acest lucru este condus de Comitetul Național al Femeilor.

London Underground este principalul sistem de transport urban din Marea Britanie. Compania recrutează în principal operatorii feroviari din personalul existent, ceea ce înseamnă că ei sunt selectați dintr-o masă de angajați care este deja diversă. În timpul campaniilor de recrutare externe din

trecut compania a folosit publicitate care se adresează femeilor, cu reclame înfățișând femei și, de asemenea, plasate în publicații pentru femei.

Factori de succes

- Recrutarea internă de personal minimizează informația pentru compania însăși. Femeile aderă la obiectivele companiei
- Folosirea unei formulări diferite pentru a ajunge la femei garantează că ele simt că le este adresată

Contact

Deborah Reay;
deborahreay@sky.com



Dublin Bus



Irlanda

Program de mentorat

Obiective

Susținerea avansării în carieră pentru femei

Implementare

Un program de mentorat pentru nou numiții executivi și manageri a fost introdus în cele patru companii ale grupului CIÉ în vederea susținerii femeilor și altor grupuri minoritare. Mentorii sunt membri ai echipei de manageri cu vechime din fiecare companie care pot transmite cunoaștere, sfaturi și suport învățăcelilor lor.

Factori de succes

- Un factor de succes al programului de mentorat este includerea de femei instructor și cunoașterea lor despre post.
- Este întărită atmosfera și colaborarea între membrii personalului și sunt inițiate relații.

- Cu acest program femeile angajate au un mai bun acces la poziții mai înalte, ele sunt motivate și mobilizate iar dezvoltarea lor personală este crescută.

Contact

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



Irlanda

Campanii și comunicare

Obiective

Mai multe cereri din partea femeilor și o mai bună conștientizare în cadrul companiei a problemelor de gen

Implementare

Campanii media

Ambele companii au crescut utilizarea de șoferii de autobuz de sex feminin / angajați în campaniile lor de publicitate, comunicații și campanii media, astfel încât să se creeze modele mai vizibile feminine. Exemplele includ campania Bus Átha Cliath 'Mad Dash Home' (a se vedea canalul Dublin Bus YouTube), un interviu radio cu șoferi de sex feminin ai Bus Átha Cliath, ca parte a campaniei de recrutare, și publicitatea de recrutare Bus Éireann / Bus Átha Cliath.

Conferința Ziua Internațională a Femeii

Grupul Cie de firme (Bus Átha Cliath - Dublin Bus, Bus Éireann, Iarnród Éireann și Holding Company Cie) au organizat o conferință comună Ziua Internațională a Femeii anual începând cu 2013. Conferința oferă femeilor din toate domeniile și nivelurile din cele patru companii ocazia să creeze legături, să asculte atât vorbitori femei interni cât și externi, și să ia parte la ateliere de lucru interactive destinate să ofere participanților unele instrumente și abilități pe care le pot încorpora în viața lor de zi cu zi de lucru, îmbunătățind încrederea și ajutându-i să identifice propriile scopuri și o cale de atingere a lor. Feedback-ul de la toate conferințele de până în prezent a fost extrem de pozitiv.

Recrutarea de ucenic mecanic pentru vehicule grele de transport bunuri (heavy goods vehicle - HGV)

Bus Éireann și Bus Átha Cliath recrutează în comun ucenici mecanici anual. Pentru a atrage mai multe femei candidate la ceea ce a fost mult timp perceput în mod tradițional ca un rol numai pentru bărbați, am re-concentrat campania noastră de recrutare pentru 2016 pe femei și anunțul nostru are vizibilă o imagine a unui angajat de sex feminin și unul masculin la locul de muncă în cabina unui vehicul. Campania s-a desfășurat în zările naționale, pe site-urile web ale Bus Éireann și Dublin Bus, Facebook și twitter.

Factori de succes

- Prezentarea femeilor ca șoferi și mecanici schimbă prejudecățile și stereotipurile. Un indicator pentru succesul campaniilor media este creșterea înscrierilor din partea femeilor. În același timp compania și sectorul devin o imagine modernă.
- Conferința Ziua Femeii crește percepția subiectului în rândul angajaților companiei, crește cunoașterea despre nevoile femeilor și dezvoltă încrederea și cunoașterea personalului feminin.

Contact

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



Irlanda

Monitorizarea dezvoltării și constituirii unui grup de coordonare între femei și bărbați

Obiective

Identificarea obstacolelor pentru angajarea femeilor și avansarea lor

Implementare

Un grup de coordonare de gen

Un grup de coordonare de gen a fost înființat în 2015, la Bus Átha Cliath, pentru a determina obstacolele la angajare și la progresie ale femeilor în companie și pentru a identifica ce măsuri ar putea fi luate pentru a aborda aceste obstacole. Acest grup este format dintr-o secțiune transversală a femeilor și a bărbaților din diferite niveluri și din diferite domenii ale companiei. Grupul este împărțit în sub-grupuri care să găsească obstacolele la angajare pentru femei (în mod special în conducerea autobuzelor), și obstacolele din calea evoluției în cadrul companiei. O cercetare calitativă a fost realizată pe plan intern, care a identificat o serie de domenii și probleme pe care compania le poate aborda pentru a ajuta femeile să avanseze în carieră. Acest lucru a fost prezentat echipei de conducere pentru ca o decizie finală să fie făcută cu privire la ce inițiative pot fi continuate.

Statistici de monitorizare

Odată pe an sunt adunate statistici ale angajaților pe sexe (și, de asemenea, pe handicap, vârstă și țara de origine) și raportate conducerii de vârf a Bus Átha Cliath și Bus Éireann. Acest lucru permite companiilor să monitorizeze orice modificări demografice ale forței de muncă.

Statistici promoționale

Bus Éireann și Dublin Bus monitorizează anual sexul aplicanților și candidaților reușiți pentru poziții promoționale în cadrul companiei.

Factori de succes

- Obiective măsurabile care pot fi evaluate în timpul dat
- Aderarea nivelurilor superioare ale conducerii arată respect și apreciere
- Minimalizarea plecărilor
- Cunoașterea nevoilor femeilor
- Abordare profesională și cuprinzătoare
- Schimbare culturală pentru beneficiul tuturor

Contact

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



Irlanda

Modele ale timpului de lucru

Obiective

Îmbunătățirea echilibrului muncă-viață

Implementare

Lucru flexibil

Atât Bus Éireann cât și Dublin Bus oferă angajaților lor o gamă de aranjamente pentru lucru flexibil. Acestea sunt toate dependente de cerințele operative ale fiecărei companii la momentul cererii.

Dublin Bus

- Împărțirea activității - angajați de birou
- Împărțirea activității - șoferii de autobuz
- Reducerea săptămânii de lucru - angajați de birou
- Flexitime - angajați de birou
- Registre pentru săptămâna de 4 zile - șoferii de autobuz
- Concediul pentru creșterea copilului
- Concediul pentru îngrijitor
- Pauze pentru carieră
- Concediul de paternitate - concediu de 3 zile plătit oferit angajaților de sex feminin și de sex masculin și care nu se califică pentru maternitate sau concediu de adopție (de exemplu, o persoană într-un parteneriat de același sex al cărui partener a dat naștere sau a adoptat un copil)

Bus Éireann

- Împărțirea activității - angajați de birou
- Săptămâna redusă de lucru - angajați de birou
- Flexitime - angajați de birou
- Concediu parental sub forma a una sau două zile pe săptămână cu cerințe operative
- Concediu pentru carieră
- Pauze pentru carieră

Factori de succes

- Includerea nevoilor individuale ale angajaților în timp ce sunt îndeplinite dorințele clienților
- Îmbunătățirea condițiilor de lucru luând în calcul nevoile individuale
- Abandonul, conceiul de boală și absenteismul pot fi reduse

Contact

Vivienne Kavanagh, Dublin Bus:

vivienne.kavanagh@dublinbus.ie

Suzanne McGilloway, Bus Éireann:

Suzanne.McGilloway@buseireann.ie



Marea Britanie

Auditul remunerării egale

Obiective

Scopul este asigurarea de progrese vizibile și mai rapide către egalitatea salariilor

Implementare

TfL angajează un audit pe salariu egal la fiecare doi ani. Acesta compară salariul personalului care face aceeași muncă și se uită la sex, etnie și dacă angajații muncesc integral sau part-time. El consideră, de asemenea, plata în funcție de performanță și recompense pentru manageri seniori. Diferențele salariale sunt determinate în mare măsură de caracteristicile demografice generale și subreprezentarea atât a femeilor cât și a minorităților etnice în forța de muncă. În cazul în care există potențiale probleme de discriminare a remunerării, managerul pe angajare și echipa de recompensare și recrutare a TfL lucrează împreună pentru a le identifica și a le rezolva. Aceste discuții includ revizuirea ratelor interne salariale existente pentru roluri similare, precum și ratele de plată de pe piața externă. TfL urmează modelul Comisiei pentru Egalitate și Drepturile Omului Comisiei pentru Egalitate și Drepturile Omului pentru efectuarea unui audit pe plată egală.

TfL este de părere că o remunerație echitabilă aduce beneficii semnificative pentru organizație: angajații se simt mai apreciați, au încredere în organizație și în schimb sunt mai angajați în munca lor. Egalitatea de remunerare este integrată în cultura de afaceri ca valoare de bază și funcție de afaceri. Este considerată ca făcând parte dintr-un „set de instrumente” al managerului și este respectată atunci când managerii de linie recrutează personal nou, stabilesc salarii și acordă promovări.

Factori de succes

- Valoare egală a muncii egale face angajații să se simtă tratați corect
- Măsură de păstrare și motivare

Contact

Kate Keane

KateKeane@tfl.gov.uk



Regia Autonomă de Transport București
Rumâniien

Echilibrul muncă-viață

Obiective

RATB ținește să mențină un echilibru adecvat între viața personală și muncă. Este evident prin drepturile și facilitățile cuprinse în Contractul Colectiv de Muncă, încheiat între angajator și partenerii de dialog social / reprezentanții sindicatului reprezentativ la nivelul organizației.

Implementare

Toți angajații, indiferent de sex, se bucură de tratament egal. Orice formă de discriminare este interzisă.

Contractul Colectiv de Muncă stipulează următoarele: Art. 27

1. Relațiile de muncă din cadrul R.A.T.B se bazează pe principiul bunei credințe respectând prevederile Art.8 alin. 1 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii republicat și cele ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei.
2. Fiecare angajat al Regiei indiferent de caracteristicile sale sau apartenența la un grup, este respectat, tratat în mod egal în relațiile de muncă și în relațiile dintre colegi.
3. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opinie politică, origine socială, handicap,

situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

4. Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (3), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
5. Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.
6. Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin Regulamentul Intern RATB, vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.
7. Definiția hărțuirii sexuale este cea reglementată de lege.

În privința femeilor, Contractul Colectiv de Muncă prevede drepturi și beneficii precum:

Art. 36. În cadrul RATB, femeile beneficiază de toate înlesniri-le și drepturile prevăzute de legislație. Art. 37

1. În baza recomandărilor medicului de Medicina Muncii femeile gravide, cele care au născut recent (până la 6 luni de la data la care au născut) cât și cele care alăptează beneficiază de toate prevederile OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25 din martie 2004.
2. Salariile gravide precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.
3. Angajatorul are obligația de a acorda salariaților gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale. Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

Art. 38. Femeile care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani pot lucra cu Contract Individual de Muncă cu timp parțial, beneficiind de toate drepturile ce decurg din acesta, proporțional cu timpul lucrat.

Art. 44 (l) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite și/sau la concedii fără plată, astfel:

- h) 8 Martie Ziua Femeii - zi liberă pentru femei Art. 55
4. La cererea întemeiată a salariaților gravide, Regia va permite efectuarea de controale medicale în timpul

programului de lucru, conform recomandării medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale, numai dacă investigațiile medicale respective se pot efectua numai în timpul programului de lucru. Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

Cheltuieli speciale:

5. Pentru consultații prenatale garantate de Art. 37 compania este obligată legal să plătească maximum 16 ore pe lună la salariul de bază.

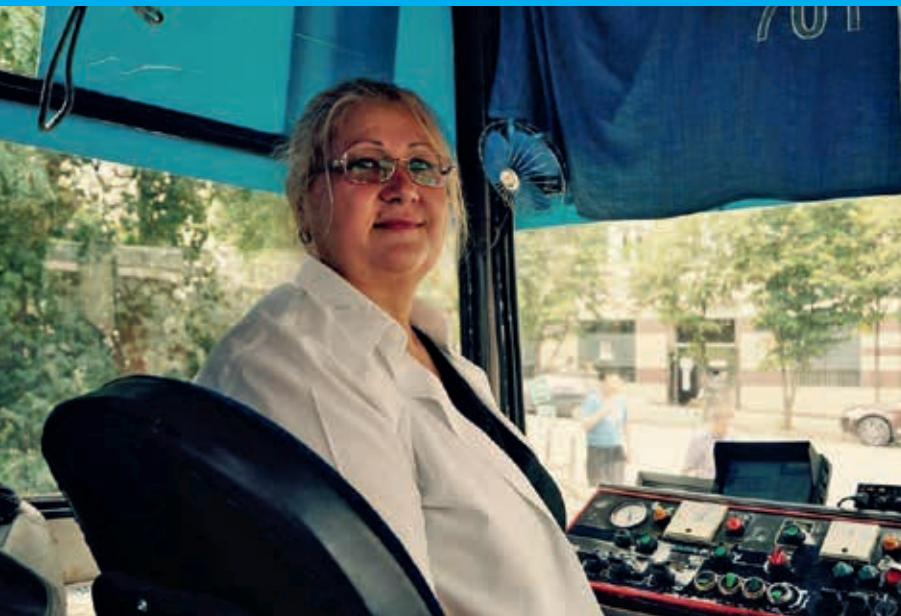
Celelalte drepturi și beneficii stipulate de Contractul Colectiv de Muncă se aplică tuturor angajaților.

Factori de succes

- Acordurile colective produc o largă aderare a tuturor celor interesați
- Acordul asupra echilibrului muncă-viață susține păstrarea angajaților

Contact

Gabriela Dinica Teodora



Bulgarien

De la campanii la acorduri colective

Obiective

Îmbunătățirea sănătății și siguranței și condițiilor de muncă prin scăderea violenței legate de locul de muncă

Implementare

La data de 25 noiembrie 2009 FTTUB a inițiat o campanie cu privire la a 10-a aniversare a Zilei internaționale pentru eliminarea violenței împotriva femeilor. Campania a debutat cu o masă rotundă, urmată de un acord pentru acțiuni comune privind prevenirea hărțuirii și violenței asupra femeilor legate de locul de muncă în companiile de transport public urban din Sofia, semnat de primarul Sofiei, Iordanka Fandakova și președintele FTTUB Ekaterina Yordanova.

Primul pas a fost colectarea de informații despre existența și natura violenței cu care se confruntă femeile la locul de muncă al acestora. Un chestionar anonim a fost extins la toate unitățile companiilor de transport public urban din Sofia. În anul 2010, ca un pas următor, au fost elaborate și prezentate Recomandări pentru companii aceluiasi grup de oficiali. Recomandările cuprind:

- Să se creeze și să se mențină o bază de date pentru a înregistra orice forme de violență împotriva lucrătorilor în funcție de gen
- Să se elaboreze proceduri clare care trebuie urmate în cazurile de violență
- Să se discute problema cu sindicatele și să se elaboreze

soluții comune

- Să se efectueze analize și să se pună în aplicare „cele mai bune practici” de combatere a violenței
- Să se elaboreze planuri și programe de formare
- Să se organizeze campanii de „toleranță zero”
- Să se organizeze diverse forumuri și întâlniri regulate pentru a discuta următorii pași în combaterea violenței și a violenței mai specifice bazate pe gen la locul de muncă

Campania initiala a fost extinsă și a fost transformată într-una dintre cele mai importante politici ale FTTUB. Acorduri pentru acțiuni comune pentru prevenirea și eliminarea violenței împotriva femeilor legate de locul de muncă au fost semnate în alte patru orașe, precum și cu operatorul bulgar național feroviar de călători / BDZ transport de pasageri / și aeroportul din Sofia.

În cadrul acordului, primarul din Sofia a inițiat cursuri de auto-apărare pentru femei. Acestea au fost lansate în mai 2010 cu scopul de a oferi femeilor în posturi cu risc ridicat / cum ar fi șoferițe / un model de reacție având în vedere o situație particulară de atac.

Au fost implementate de către FTTUB multe alte activități de prevenire a violenței împotriva femeilor, cum ar fi:

- Evenimente anuale pentru a marca 25 noiembrie - Ziua internațională pentru eliminarea violenței împotriva femeilor și pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la problemă.

- O broșură „NU violenței împotriva femeilor la locul de muncă! Partenerii sociali împreună pentru lupta cu violența legată de locul de muncă împotriva femeilor în transportul public urban din Sofia”. Scopul a fost de a oferi o scurtă descriere a activităților de campanie, precum și pentru a explica natura violenței, și, prin urmare, de a încuraja activitățile proactive și preventive de către toți cei implicați.
- Seminarii cu privire la prevenirea hărțuirii la locul de muncă și a violenței împotriva femeilor și introducerea subiectului în dialogul social și negocierea colectivă.
- Producția de autocolante „Oprăți violența împotriva femeilor”, care au fost distribuite flotei UPT din Sofia
- Instruire în munca la proiect pentru sindicaliști cu teme de proiect concentrate asupra violenței împotriva femeilor.

După includerea acestora în ACB sectorială, în 2010, textele propuse au fost negociate în contractele colective a opt companii, incluzând un capitol privind egalitatea și politica împotriva violenței de gen. Cu capitolul privind Prevenirea violenței legate de locul de muncă, angajatorii sunt de acord să stabilească:

- Măsuri eficiente apărare a lucrătorilor împotriva oricărei forme de abuz fizic și psiho-social.
- Condiții care să apere lucrătorii de stresul legat de muncă, dizabilități fizice și mentale.
- Politică de toleranță zero față de violența la locul de muncă, în diferitele sale manifestări - fizice, mentale și sexuale.
- Instruirea managerilor și angajaților, în scopul de a crește gradul de conștientizare a, și pentru a fi capabil să

identifice semnele de abuz și violență la locul de muncă, precum și pentru a iniția acțiuni preventive sau corective.

- Proceduri care urmează să fie stabilite în cazurile de violență, printre care se numără:
- Investigație internă imediată și corectă;
- Statistici;
- Urmărirea în continuare a situației;
- Măsuri adecvate împotriva infractorilor în cazul în care ei sunt angajați în aceeași organizație;
- Îngrijirea ulterioară – suport pentru victime / suport financiar, psihologic, re integrare.

Factori de succes

- Acorduri colective produc o largă aderare din partea tuturor celor interesați
- Sensibilizarea publică asupra subiectului este susținută de campanii de acompaniere
- Acordul asupra sănătății și siguranței la muncă susține păstrarea angajaților

Contact

Daniela Zlatkova FTTUB,
d.zlatkova@stsb.bg



Bulgaria

Acord pentru mai bune condiții pentru femei în transportul public

Obiective

Atragerea și păstrarea femeilor în transportul public urban

Implementare

Pe data de 4 martie 2014, președintele FTTUB și primarul Sofiei au semnat un acord de cooperare în promovarea și crearea unor condiții mai bune pentru o mai mare ocupare a forței de muncă de sex feminin în transportul public urban. Acordul reafirmă efortul real comun al ambelor părți, în limitele competențelor lor, de a pune în aplicare în cel mai bun mod politicile privind egalitatea de gen. Inițiativa reflectă înțelegerea partenerilor sociali că urmărirea unor servicii publice de calitate necesită, în mod inevitabil, crearea de locuri de muncă de înaltă calitate și atractive. Ambele părți au fost de acord:

- Pentru a consolida cooperarea lor privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați;
- Pentru a analiza politicile de atragere și motivare a personalului din transportul în comun și pentru a sprijini dezvoltarea carierei femeilor;
- Pentru a lucra pentru calificare mai mare a femeilor;
- Să dezvolte și să implementeze politici pentru concilierea vieții profesionale și a vieții private;
- Pentru a lua măsuri pentru a crește capacitatea femeilor de a îndeplini cerințele pieței forței de muncă, după o lungă absență din cauza concediului de maternitate;

- Pentru a lucra pentru sănătate și securitate în condiții mai bune la locul de muncă;
- Pentru a aborda diferența de remunerare între femei și bărbați;
- Pentru a încuraja femeile să ia „noi” locuri de muncă în meserii emergente și așa-numitele „locuri de muncă ecologice” etc.

Cu acest acord partenerii sociali au arătat că atribuie o mare importanță obținerii de oportunități egale pentru bărbați și femei.

Factori de succes

- Angajamentul la nivelul conducerii de vârf arată respect și apreciere
- Acordul poate ajuta la minimizarea abandonului
- Elaborarea acordului a crescut cunoștințele companiei despre nevoile femeilor
- O abordare profesională și cuprinzătoare
- O schimbare culturală va fi în beneficiul tuturor

Contact

Daniela Zlatkova, d.zlatkova@stsb.bg

Stolichen Electrotransport EAD
Bulgaria

Îngrijirea sănătății pentru femeile muncitor

Obiective

Detectarea timpurie și tratamentul bolilor grave. Păstrarea sănătății și capacității de muncă a femeilor muncitor.

Implementare

STOLICHEN Electrotransport DEE a organizat și finanțat examenele medicale anuale gratuite pentru lucrătorii de sex feminin în cadrul companiei din anul 2009. Obiectivele examinărilor preventive sunt în mod specific bolile care afectează femeile. Examinările au inclus vizite la ginecolog, specialist în mamografii (examinare pentru cancerul de sân) și un specialist în osteoporoză.

Factori de succes

- Femeile primesc suport pentru îngrijirea sănătății
- Bunăstarea individuală susține performanța la locul de muncă

Contact

Orlin Prandjev, Stolichen Elektrotransport EAD,
orlin.prandjev@gmail.com

9 Anexe

Lista companiilor care au contribuit la această publicație

ALT – Autoliikenteen Työntäjaliitto ry, Finland; Federația angajatorilor în Transportul Rutier Transport

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Germany; instituție publică de drept, societate de transport public urban din Berlin și zona metropolitană externă operare de metrou, tramvai și autobuze

Bremer Straßenbahn AG (BSAG), Germany; companie de transport municipal în orașul Bremen, tramvaie și autobuze Bus Éireann, Ireland; Operatorul de autobuz irlandez oferind o mare parte a transportului public interregional în Republica Irlanda și Irlanda de Nord

Dublin Bus, Ireland; operatorul de autobuz irlandez cu sediul la Dublin, care conduce rețeaua de autobuze din Dublin și județele limitrofe

IGKM – Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej, Poland; Camera Economică a transportului urban în Polonia

Keolis Sverige, Sweden; filială a Keolis S.A. în Suedia. Keolis, filială a Companiei Naționale a Căilor Ferate Franceze SNCF operează transportul internațional de călători cu metroul, tramvaiul și autobuze

Metropolitan EAD Sofia, Bulgaria; operatorul de metrou din Sofia

Metrorex SA – Societatea Comercială de Transport cu Metroul București, Romania; Compania de Metrou București care operează rețeaua de metrou din București

Prague Public Transit Company / Dopravní podnik hl. m. Prahy, Czech Republic; operează rețeaua publică de transport de metrou, tramvai și autobuz în Praga

RATB – Regia Autonomă de Transport București, Romania; compania de transport local de călători aflată în proprietate publică din București și județul Ilfov responsabilă pentru autobuze, troleibuze, tramvaie și metrou

RATP – Régie autonome des transports Parisiens, France; operatorul național de transport public din Paris și zona înconjurătoare, care operează metrou, trenuri suburbane, tramvaie și autobuze

Stadtverkehr Lübeck GmbH / Urban Public Transport Company in Lübeck, Germany; deținută 50,1 % public, operează autobuze și feriboturi în Lübeck

Stolichen Elektrotransport EAD, Bulgaria; Compania de Transport Electric din Sofia, operează tramvaie și troleibuze

STIB-MIV - Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles / Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel, Belgium; operatorul de transport municipal al celor 19 municipalități din regiunea Bruxe-

lles-Capitale care operează metrou, tramvai și autobuze

Stolichen Avtotransport Sofia, Bulgaria; societate pe acțiuni pentru transportul cu autobuzul din Sofia

Tallin Urban Transport / Tallinna Linnatranspordi AS, Estonia; compania de transport deținută de orașul Tallinn oferind servicii de autobuz, troleibuz și tramvai la Tallinn

Transdev, France; grup privat operând transport public la nivel internațional

Transport for London, UK; este organizația umbrelă, care a coordonat sistemul de trafic din Londra, din 2001, împărțită în trei directorate principale, metroul din Londra, Căile ferate londoneze, Transport de suprafață

üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Germany;

o companie de transport pe acțiuni care operează trenuri suburbane și rețeaua de autobuze din Hanovra și municipalitățile din jur

Wiener Linien GmbH & Co KG, Austria; companie de transport urban din Viena, și o parte din Wiener Stadtwerke Holding AG, operează metrou, tramvai, autobuze, trenuri și căi ferate suburbane

Wiener Lokalbahnen, Austria; o filială a Wiener Stadtwerke Holding AG, linia de cale ferată Viena-Baden, autobuze și transport de marfă

Lista sindicatelor care au contribuit la această publicație

ASLEF the train drivers' union (Sindicatul Mecanicilor de Locomotivă), Marea Britanie

ATU – Federația Sindicatelor din Transporturi, Transloc și Servicii Publice ATU Romania

FTTUB – Federația Sindicatelor din Transport din Bulgaria

Kommunal – Sindicatul Lucrătorilor Municipali din Suedia

EVG - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft / Sindicatul de căi ferate și transport, Germania

Sindicatul Unite Marea Britanie

Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Germania

Parteneri sociali în sectorul transportului public local UITP și ETF¹

Recomandări comune: întărirea ocupării forței de muncă de către femei în transportul public

Introducere

Partenerii sociali europeni din sectorul transportului public urban (UPT), UITP și ETF sunt de acord că întărirea ocupării forței de muncă de către femei în sectorul lor este în beneficiul întregului sector, al companiilor și angajaților acestora.

- Mai multe femei înseamnă mai multe talente integrate în companie, o privire mai largă în materie de inovare, mai multe competențe suplimentare și complementare precum orientarea bărbaților sau abilitățile comunicative ale femeilor;
- Mai multe femei care lucrează în sectoare tipice dominate de sex masculin de obicei, îmbunătățesc condițiile de muncă pentru toți: contribuie la un mediu mai bun de lucru și sentimentul de respect și, prin urmare, o îmbunătățire a atractivității locurilor de muncă;
- Schimbarea demografică creează o problemă pentru companii și ele nu își pot permite să funcționeze fără femei;
- Și ultimul, dar nu în ultimul rând, este o chestiune de oportunități egale: mai multe femei în transportul public contribuie la îmbunătățirea imaginii companiilor de transport public și a sectorului.

Este interesul atât al companiilor cât și al muncitorilor să atragă mai multe femei și să le rețină în acest sector.

Rezultatul general al proiectului UITP / ETF WISE

În 2011/2012 partenerii sociali europeni din sectorul transportului public local au realizat proiectul comun denumit WISE - Ocuparea forței de muncă de către femei în sectorul transportului public urban.

- Proportia femeilor angajate în transportul public urban este relativ scăzută de vreme ce este doar 17, 5% în medie în firmele analizate (variind între 5% și 30% în companii individuale).
- "Dominația masculină" este evident pentru două categorii de muncă: în poziții de conducere de top și în "profesiile tehnice"; mai puțin de 10% din șoferi sunt femei (un pic mai mult în Europa de Est decât în Europa de Vest) și mai puțin de 6% din angajații din alte funcții tehnice sunt femei (Europa de Vest) sau 11,1% (Europa de Est);

¹ Așa numiți în documentul de mai jos ca parteneri sociali UPT (Urban Public Transport – Transport Public Urban)

- În două categorii de angajare femeile sunt mai mult sau mai puțin reprezentate în mod egal sau chiar suprareprezentate:
 - în profesiile administrative (administrarea afacerilor, resurse umane, marketing sau comunicare), care pot oferi locuri de muncă bune și oportunități de carieră pentru femei în acest sector;
 - în "meserii cu grad scăzut de calificare" (ghișeu de bilete / casier, serviciu de curățenie, portar...) care sunt potențial locuri de muncă precare, locuri de muncă care fie dispar din cauza evoluțiilor tehnologice sau pentru că sunt externalizate.
- Transportul public este un sector care este dominat în mare măsură de o cultură de lucru de tip masculin de vreme ce profesiile tehnice sau operaționale constituie cea mai mare categorie de muncă în companiile de transport public.

Proiectul WISE a încercat să identifice principalele bariere pentru femei pentru accesul în sectorul de transport public urban și pentru rămânerea în acest sector. În principiu, femeile trebuie să facă față la trei grupe de obstacole / bariere:

1. „Bariere contextuale” legate de formele specifice de muncă implicate pe teren. Caracteristicile specifice ale producției și ale organizării muncii în transportul public urban par să constituie o barieră mai mare pentru femei decât pentru bărbați: munca în schimburi (rulare), ore de lucru dimineata devreme / noaptea târziu, lucrul în week-end; neluarea în calcul a echilibrului muncă-viață sau cerințele reconcilierii muncii și vieții private.
2. "Bariere de inadvertență" sau lipsa de atenție în legătură cu o penurie de echipamente și, mai general, legate de absența unei politici de ajustări la afacere și la realitatea de lucru în cazul femeilor. Asta înseamnă în mod specific o lipsă de facilități și cerințe de igienă în atelierelor de întreținere și depozite și lipsa de toalete de-a lungul și de la sfârșitul liniilor, care este de multe ori în responsabilitatea municipalităților în calitate de proprietar al terenului. Aceste elemente ar îmbunătăți condițiile de lucru, de asemenea, pentru bărbați.
3. "Bariere de discriminare", care par a fi persistente, în ciuda modificărilor legislației și moravurile sociale. Discriminarea se bazează de obicei pe stereotipuri în ceea ce privește „starea naturală” a femeilor și a diferenței dintre bărbați și femei. Aceste stereotipuri sunt adesea înrădăcinate în mentalitățile atât ale bărbaților, cât și ale femeilor, și sunt considerate drept norme care contribuie la discriminarea socială. Aceasta înseamnă în mod specific o lipsă de recunoaștere și de sprijin a colegilor lucrători și a autorităților de supraveghere, situația de a fi singura femeie într-un atelier de lucru ajunge să deschidă și conducă discriminarea directă de gen (de exemplu, lipsă de respect verbal și discriminare).

În plus fenomenele în creștere ale violenței verbale și fizice de către terțe părți în mijloacele de transport publice urbane strică imaginea sectorului ca angajator în special pentru femei.

Recomandările comune ale partenerilor sociali pentru promovarea ocupării forței de muncă de către femei în sectorul transportului public urban

Pe baza cadrului juridic al UE privind egalitatea de șanse și în baza strategiei de ocupare a locurilor de muncă Europa 2020 incluzând o creștere a ratei de ocupare a populației în vârstă de 20 - 64 de ani de la 69% atins în 2009 la 76% în 2020, cu o mai mare implicare a femeilor, ponderea femeilor angajate în companiile urbane europene de transport public ar trebui să crească de la valoarea medie actuală de 17,5% până la cel puțin 25% până în anul 2020, cu obiectivul de a ajunge la cel puțin 40% în 2035. Partenerii sociali UPT împărtășesc opinia că necesara reînnoire ca urmare a schimbărilor demografice ar trebui să favorizeze creșterea ponderii femeilor în UPT.

O mai bună reprezentare și integrare a femeilor în sectorul urban de transport public și companiile sale necesită un pachet de activități și măsuri așa cum au fost exprimate în paragrafele de mai jos pentru a atrage femeile spre sector și profesiile sale și pentru ca să le păstreze.

Măsurile și activitățile necesare pentru atingerea acestui obiectiv nu sunt numai în beneficiul angajaților de sex feminin. În conformitate cu noțiunea de egalitate de gen, atât femeile cât și bărbații pot profita de pe urma acestor activități.

Politica de recrutare

Companiile au nevoie de o politică de recrutare care se adresează în mod direct femeilor și le urează bun venit în companie. Prezentarea diferitelor profesii și, în special, profesiile tehnice și oportunitățile de carieră trebuie să includă femeile și nevoile lor.

Este necesar să se revizuiască și să se elaboreze în comun cu reprezentanții sindicatelor și ai lucrătorilor din comerț "procedurile de recrutare și criteriile de selecție, în scopul de a aprecia o varietate largă de competențe și abilități, pentru a asigura accesul egal la toate profesiile și nivelurile ierarhice și pentru a asigura că din interiorul procesului femeile sunt încurajate și nu descurajate.

Calificare, formare și oportunități de carieră

Un învățământ profesional calificat este fundamentul pentru competențele necesare și performanțe bune de lucru. Deoarece formarea profesională inițială și formarea vocațională sunt fundamentul pentru planificarea carierei angajaților și dezvoltarea carierei.

Este nevoie să fie recrutate mai multe femei tinere pentru o educație profesională și companiile ar trebui să dezvolte oferte corespunzătoare în special în profesiile tehnice.

Sectorul formării vocaționale include abordări multiple și oferte pentru diferite grupuri-țintă. Obiectivul declarat este acela de a se asigura că angajații de sex feminin au acces egal la instruire vocațională interne și externe. Conținutul formării, metodele de formare

și calendarul cursurilor de formare trebuie să ia în considerare cerințele specifice pentru a încuraja femeile.

Companiile ar trebui să fie pe deplin conștiente de faptul că posibilitățile corporative de învățare pe tot parcursul vieții reprezintă un factor important pentru atașarea angajaților femei (dar și bărbați) la companiile din acest sector.

Partenerii sociali UPT apelează la persoane responsabile, factorii de decizie și directorii companiilor să investească mai mult în politici și punerea în aplicare a acestora spre dezvoltarea carierelor femeilor în toate domeniile, managementul și operațiunile din cadrul companiilor (de ex. timpul și mijloacele financiare)

Pentru a se evita așa-numitul "efect de plafon de sticlă", o politică corporativă decisivă în favoarea integrării femeilor în companie și o abordare de sus în jos, bazată pe o varietate de instrumente este extrem de recomandată.

Astfel de politici de formare și de dezvoltare a carierei profesionale sunt convenite în procesul dialogului social și dezvoltate în cooperare cu sindicatele și reprezentanții lucrătorilor.

Echilibrul muncă-viață / reconcilierea muncii și vieții sociale

companiile de transport public urban au nevoie de o politică privind organizarea timpului de lucru, care permite tuturor angajaților o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața socială / familie. O astfel de politică activă nu numai că atrage și reține femeile în sectorul de transport public urban, ci și lucrătorii tineri.

În special în societățile de transport public urban în care munca în schimburi este indispensabilă pentru a îndeplini cerințele de mobilitate ale cetățenilor europeni, o astfel de politică ar trebui să includă mai multe componente și variațiuni flexibile și individuale, ceea ce nu este cazul încă astăzi.

Posibilitățile de muncă cu fracțiuni de normă pentru toate grupurile de angajați, atunci când dorite, de asemenea pe o bază temporară, luându-se în considerare diferite faze de viață cu nevoi diferite pentru îngrijirea persoanelor în vârstă sau a copilului, poate fi un instrument pentru realizarea timpului de lucru flexibil în funcție de nevoile angajaților.

Politicile de reconciliere trebuie să fie dezvoltate în cooperare cu sindicatele și reprezentanții lucrătorilor și includ instrumente care să permită integrarea dorințelor și nevoilor individuale.

Recomandăm companiilor de transport public urban să ofere sau să ajute la găsirea posibilităților de îngrijire a copiilor pentru angajații de sex feminin și masculin.

Sănătatea și siguranța la muncă

Pentru a integra mai multe femei în special în profesiile operative și tehnice, sănătatea și siguranța ocupațională, ergonomia locului de muncă și securitatea sa trebuie să fie adaptate. Aceasta include de exemplu designul locului de muncă al șoferilor sau investirea în ustensile pentru atelierele de reparații care facilitează munca grea.

Partenerii sociali UTP punctează importanța unor facilități sociale pentru angajați în companiile de transport public urban și pentru realizarea unei culturi corporatiste orientate spre gen. Consecutiv, companiile trebuie să furnizeze, de exemplu, haine de lucru pentru femei și bărbați, un număr suficient de toalete curate, camere și cantine pentru pauză moderne și plăcute, vestiare adecvate (separate). Pentru toaletele de-a lungul și la sfârșitul liniilor soluții ar trebui găsite cu municipalitățile în calitate de proprietar al terenului.

Pentru protejarea angajaților în operațiunile de șofat și a altor profesii legate de clienți de cazurile de violență din partea a terțe părți, companiile trebuie să creeze noi măsuri adecvate. Aceasta și dezvoltarea și realizarea constantă a acestor măsuri va fi o provocare majoră în anii viitori.

UITP și ETF subliniază faptul că toți angajații beneficiază de astfel de măsuri.

Egalitatea de salarii

Companiile de transport public urban ar trebui să asigure principiul egalității salariale, analizând în cadrul companiei gradul de "decalaj de remunerare între femei și bărbați" și dezvoltând politici să-l elimine.

Cu toate că în sectorul public de transport principiul "același salariu pentru aceeași muncă" este valabil în câteva grupuri de plată tarifare pentru diferitele profesii negociate prin contracte colective de muncă, discriminarea salarială apare de obicei într-un mod subtil, de ex. prin evaluarea diferitelor abilități. În particular diferențierea salariilor la nivel de management este destul de comună.

Cultura muncii și stereotipurile de gen

Cultura corporativă a companiilor reprezintă o problemă majoră pentru atractivitatea lor. Sectoare și companii, în care majoritatea angajaților sunt de sex masculin, au tendința de a crea treptat o „cultură masculină de lucru” tipică. Acest lucru se aplică și în sectorul companiilor de transport public. Aceste „culturi masculine de lucru” cu toate implicațiile lor, cum ar fi stereotipurile de gen (de exemplu, "tehnica nu este pentru femei") sau hărțuirea sexuală încă reprezintă un obstacol considerabil în calea creșterii atractivității acestor sectoare pentru femei și cota lor de muncă. Mai mult decât atât, schimbarea unei culturi stabilite este o muncă grea și necesită o mulțime de eforturi din partea companiilor, asociațiilor, sindicatelor și consiliilor de muncă. Ele au nevoie să sensibilizeze pentru această lucrare în primul rând managementul la toate nivelurile, de la nivelul superior la șefii de linie / de echipă dar și toți angajații.

Stereotipurile de gen sunt barierele cele mai persistente pentru crearea unei culturi prietenoase de lucru pentru femei, de asemenea, în viața profesională de zi cu zi. Stereotipurile sunt bazate pe concepții greșite cu privire la diferențele naturale între bărbați și femei. Diferențele naturale sunt schimbate prin intermediul stereotipurilor în diferențe culturale și sociale ca justificare a faptelor discriminatorii, dar ascunzând aceste fapte discriminatorii în spatele referirilor la natură. Un astfel de cerc vicios de la natură la cultură și de la cultură la natură poate fi combătut prin:

Recunoașterea și denunțarea acțiunii discriminatorii a stereotipului;

Lipsa de realitate a diferențelor naturale în relațiile de muncă ca relații sociale;

Trimiteri la contra-exemple, luate din relațiile de muncă și sociale, în cazul faptelor descrise de stereotip, în scopul de a păstra stereotipului în domeniul cultural și nu în cel natural.

Pregătirea specifică pentru toate nivelurile de management, inclusiv managerii echipei, în scopul de a fi sensibilizați, fiind capabili să identifice un comportament stereotip și să introducă contra măsuri.

Politica corporativă

Atragerea mai multor femei pentru companiile de transport public urban și câștigarea imaginii unei companii prietenoase cu femeile este posibilă numai în cazul în care managementul de vârf însuși este convins.

Partenerii sociali europeni recomandă o abordare de sus în jos, în care managementul de vârf stabilește obiective clare pentru ocuparea forței de muncă din femei și dezvoltarea carierei în diferite domenii și dezvoltă instrumente pentru a realiza aceste obiective. Sunt preferabile ținte măsurabile cu obiective clare de timp, care sunt monitorizate și publicate în mod regulat. Aceste obiective ar trebui să devină o parte a obiectivelor strategice ale companiei. Această politică corporativă ar trebui să fie ghidată de principiul egalității de șanse și „curent principal de gen”. O abordare de sus în jos este necesară deoarece managementul de mijloc și jos trebuie să realizeze aceste obiective, ceea ce nu este posibil atunci când nu este convins (a se vedea cultura muncii și a stereotipurilor de gen).

Urmări

Partenerii sociali europeni UTP vor promova aceste recomandări comune și se angajează să monitorizeze implementarea lor în mod regulat

UITP și ETF vor folosi rezultatele proiectului WISE pentru a iniția un discurs mai larg și mult mai intens între companiile de transport europene, asociații lor și sindicatele. Obiectivul este de a discuta în comun și de a valida măsurile propuse precum și de a defini alte domenii de activitate, ceea ce ajută la creșterea suplimentară a cotelor de angajați femei.

La trei ani după semnare, partenerii sociali europeni UTP vor organiza un proiect de urmărire pentru a evalua progresul implementării acestor recomandări și pentru a le consolida dacă este necesar.

Semnat în Bruxelles pe 8 aprilie 2014

Din partea ETF:

Alain Sutour, Președinte al Comitetului de transport public urban al ETF

Sabine Trier, Secretar General Adjunct

Din partea UITP

Nicolas Blain, Președinte al comitetului UITP pentru EU

Brigitte Ollier, Director al departamentului European al UITP

Federația Europeană a Lucrătorilor din Transport (ETF) este o organizație pan-europeană sindicală care cuprinde 243 de sindicate de transport din Uniunea Europeană, Spațiul Economic European și țările Europei Centrale și de Est. ETF este partener social recunoscut în șapte comitete europene sectoriale de dialog social și reprezintă interesele a mai mult de 2,5 milioane de lucrători în transporturi din 41 de țări europene vizavi de instituțiile europene.

Galerie AGORA, Rue du Marché aux Herbes 105, Boite 11 B - 1000 Bruxelles

+32 2 28546 60

etf@etf-europe.org

UITP este organizația internațională a transportului public, cu sediul la Bruxelles. În Uniunea Europeană, UITP reprezintă punctele de vedere ale întreprinderilor de transport public din cele 28 de țări membre. Este urmărește îndeaproape și participă la elaborarea diferitelor politici și inițiative europene, care au un impact asupra transportului public de călători urban, suburban și regional.

Rue Sainte-Marie 6 B - 1080 Bruxelles

+ 32 2 673 61 00

info@uitp.org

10 Surse

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

Comisia Europeană: Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>

Comisia Europeană: Directiva 2006/54 / CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de ocupare

Comisia Europeană: Directiva 79/7 din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de securitate socială

Comisia Europeană: Directiva 92/85 din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează

Comisia Europeană: Directiva 2004/113 f13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în accesul la și furnizarea de bunuri și servicii

Comisia Europeană: Directiva 2010/18 din 8 martie 2010 de punere în aplicare a acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESS-EUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei din 3 iunie 1996

Comisia Europeană: Directiva 2010/41 din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei Consiliului din 11 decembrie 1986

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

Parteneri sociali europeni UITP și ETF: proiectul WISE. <http://www.wise-project.net/pages/index1.html>

Parteneri sociali europeni UITP și ETF: Recomandările comune ale Partenerilor sociali europeni UITP and ETF. <http://www.etf-europe.org/etf-3916.cfm> or <http://www.uitp.org/sites/default/files/documents/Strengthening%20women%20employment%20in%20urban%20public%20transport.pdf>

Krüger, Wilfried (2009): Exceleța în Schimbare. Wege zur strategischen Erneuerung. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, S.68 ff

Landesgleichstellungsgesetz (LGG) în versiunea datată 6 septembrie 2002 (GVBl. p. 280), ultima dată amendată de Articolul 6 Berlin E-Government Act din 30 mai 2016 (GVBl. p. 282) §4 (2).

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) (2016): Este dorită Puterea Femeilor! Frauenförderplan 2016-2022. p. 5.

Transport for London (2016): Acțiune pe egalitate <http://content.tfl.gov.uk/action-on-equality-tfls-commitments-to-2020.pdf>

Transport for London: Raportul anual de monitorizare a forței de muncă al TfL 2014/2015. <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