

Udruga žena TRANSFEM

OKRUGLI STOL

u sklopu projekta

„Ž.U.T.I. ZNAK! ŽENE U TRANSPORTU INSPIRIRAJU“

protiv rodne diskriminacije

Žene u prometnom sektoru

- postotak žena zaposlenih u transportnom sektoru varira ovisno o državi članici i prometnom podsektoru.
- Prema **rezoluciji Europskog parlamenta o osiguravanju europskog prometa koji je prilagođen potrebama žena (3. listopada 2023. - Strasbourg)**, prosječni postotak žena zaposlenih **u prometnom sektoru u EU-u iznosi oko 22 %**, pri čemu se te vrijednosti znatno razlikuju među prometnim podsektorima (kopneni, zračni, pomorski) i državama članicama.
- U kopnenom prometu, žene čine samo 14 % zaposlenih u cestovnom prometu i **17,5 % zaposlenih u željezničkom prometu.**
- U zračnom prometu, žene čine 42 % zaposlenih u zračnim prijevoznicima i 28 % zaposlenih u zračnim lukama.
- U pomorskom prometu, žene čine samo 2 % zaposlenih u pomorskim prijevoznicima i 18 % zaposlenih u lukama.
- **U usporedbi s drugim sektorima, prometni sektor ima jedan od najnižih udjela žena u radnoj snazi, što ukazuje na postojanje rodne segregacije i diskriminacije u tom području**

Glavne kategorije izazova

Socijalni izazovi: Žene u transportnom sektoru često se suočavaju s diskriminacijom, stereotipima, predrasudama i nedostatkom podrške od strane kolega, poslodavaca, klijenata i društva u cjelini.

- Žene se smatraju manje sposobnima, manje profesionalnima i manje zainteresiranima za rad u transportu, što **utječe na njihovo zapošljavanje, napredovanje, plaću i zadovoljstvo poslom.**
- Žene također imaju manje prilika za obrazovanje, usavršavanje i mentorstvo u transportnom sektoru, što **ograničava njihov razvoj i karijeru.**
- Žene također imaju veće poteškoće u **usklađivanju poslovnih i obiteljskih obveza**, posebno ako rade u prometnim podsektorima koji zahtijevaju dugo i nepravilno radno vrijeme, putovanja i odvajanje od doma.

Glavne kategorije izazova

Ekonomski izazovi: Žene u transportnom sektoru često su slabije plaćene, manje zastupljene i manje vrednovane od muškaraca.

- Žene su **koncentrirane u niže plaćenim, manje kvalificiranim i manje sigurnim poslovima**, dok su muškarci dominantni u više plaćenim, više kvalificiranim i više prestižnim poslovima.
- Žene također imaju **manje pristupa resursima, financijama, tehnologiji i infrastrukturi**, što utječe na njihovu produktivnost i konkurentnost.
- Žene također imaju **manje koristi od socijalne zaštite, mirovinskog osiguranja** i drugih prava i pogodnosti koje se odnose na rad u transportnom sektoru.

Glavne kategorije izazova

Sigurnosni izazovi: Žene u transportnom sektoru često su izložene većem riziku od **nesreća, ozljeda, bolesti i nasilja** na radnom mjestu i izvan njega.

- Žene se suočavaju s opasnostima koje proizlaze iz **loših radnih uvjeta, nedostatka zaštite, neadekvatne opreme i vozila, te nedovoljne obuke i informiranja o sigurnosnim mjerama.**
- Žene također trpe **različite oblike nasilja, uznemiravanja, zlostavljanja i ugrožavanja, kako od strane kolega, poslodavaca, klijenata, tako i od strane trećih osoba, posebno ako rade u izoliranim, nesigurnim i konfliktnim područjima.**

Ovi izazovi zahtijevaju hitnu i **sveobuhvatnu akciju** od strane svih relevantnih dionika, **uključujući vladine, međunarodne, privatne i civilne sektore**, kako bi se poboljšao položaj i priznao doprinos žena u transportnom sektoru, te kako bi se osigurala ravnopravnost spolova, održivost i inkluzivnost u tom području.

ŽENE U ŽELJEZNICI

WIR AUTONOMNI SPORAZUM (članak 155. UFEU-a)

Ugovor o funkcioniranju Europske unije

"DA! - VIŠE ŽENA U TRANSPORTU"



Početak: Pregovaračka delegacija ETF-a, 2019.

Početna točka ETF-a:

- 2004-5: Studija za utvrđivanje **zastupljenosti žena** u raznim željezničkim zanimanjima
 - 2007.: izrada i potpisivanje **Zajedničkih preporuka (ZP)**
 - 2008-9: srednjoročno **praćenje provedbe** Zajedničkih preporuka
 - 2011.-12.: Projekt WIR/Women in rail: izrađen je **vodič za dobru praksu i provedbu** koji se odnosi na 4 tematska područja (zapošljavanje, usklađivanje poslovnog i privatnog života, karijera i jednaka plaća, opća politika jednakosti)
 - 2013.-18.: Distribucija upitnika željezničkim prijevoznicima za **izradu godišnjeg izvješća o provedbi ZP-** as kvantitativnim pokazateljima.
 - 2017.-18.: pokretanje **procesa pretvaranja ZP- a u obvezujući sporazum**, što je provela radna skupina CER-ETF
 - 2019.: Socijalni partneri ovlastili su Radnu skupinu da obavi pripremni rad za **Autonomni sporazum**.
- **pretvoriti neobvezujuće CER-ETF “Zajedničke preporuke o boljoj zastupljenosti i integraciji žena u željezničkom sektoru” u obvezujuću obvezu**
 - **godišnje izvješće (WIR izvješća: <https://www.etf-europe.org/rail-social-partners-launch-6th-annual-report-on-women-in-rail/>) nije pokazalo napredak od potpisivanja ZP-a .**



Ciljevi i obveze

Cilj

- privući više žena u željeznički sektor,
- dati ženama veću zaštitu
- jamčiti jednak tretman na radnom mjestu
- više raznolikosti u zanimanjima i bolju kulturu rada

Obveza tvrtki definirati i provesti politiku rodne ravnopravnosti i različitosti u roku 24 mjeseca

- **Obje su se strane složile ponovno pregovarati o kritičnijim temama dvije godine nakon potpisa (ravnoteža između posla i privatnog života; jednaka plaća, ciljevi)**

SADRŽAJ

Obvezne mjere u 8 područja politike:

Područje politike 1: Sveukupna politika ravnopravnosti spolova

Područje politike 2: Ciljevi za rodno uravnoteženu zastupljenost

Područje politike 3: Zapošljavanje

Područje politike 4: Usklađivanje poslovnog i privatnog života

Područje politike 5: Razvoj karijere

Područje politike 6: Jednake plaće i rodne razlike u plaćama

Područje politike 7: Zaštita zdravlja i sigurnosti na radu i radno okruženje

Područje politike 8: Sprječavanje seksualnog uznemiravanja i seksizma

Dodatak 1: dodatne, visoko preporučene ili moguće mjere po područjima politike

Dodatak 2: Definicije i koncepti kao smjernice za tvrtke i socijalne partnere



Vremenska Crta

**Prosinac 2018.: Načelna odluka o pregovorima o
Autonomnom sporazumu o ženama na željeznici (Čl. 155)**

2019: Pripremni rad WIR Radne grupe (Task Force)

Lipanj 2019.: Odluka o mandatu Željezničke sekcije ETF-a i Pregovaračke delegacije ETF-a

Srpanj 2019.: Odluka socijalnih partnera o pristupanju pregovorima

Listopad 2019.: početak pregovora (listopad + prosinac 2019., veljača 2020.; 1. blokada)

Svibanj 2020.: Deblokada i kompromis

Listopad 2020.: virtualno ponovno pokretanje i 2. blokada

Ožujak 2021.: Odluka o novom načinu (npr. sastanci 2+2)

Svibanj – lipanj 2021.: 7 virtualnih rundi pregovora

Srpanj – rujan 2021.: radna skupina za izradu nacрта

20. rujna 2021.: potvrđeno odobrenje CER-a

27. listopada (planirano) Potvrđivanje željezničke sekcije ETF-a

5. studenog 2021.: planirani potpis



5. studeni 2023. rok za planiranu realizaciju u poduzećima ???



Što smo postigli?

- Imamo obvezujući sporazum
- Dobili smo u svim političkim područjima barem jednu obvezujuću mjeru, u nekoliko više
- Bavili smo se svim relevantnim temama važnim za rodnu ravnopravnost, također jednake plaće ili seksizam
- Imamo jasnu predanost CER-a za rodnu ravnopravnost i važno: promijeniti radnu kulturu kao cilj
- Dogovorili smo se ponovno pregovarati o kritičnijim temama dvije godine nakon potpisa (ravnoteža između posla i privatnog života; jednaka plaća, ciljevi)
- Uspjeli smo uvesti relevantan jezik i koncepte u sporazum
- Sporazum će očitno imati dodanu vrijednost za žene i naše članice u zemljama koje ne žele ravnopravnost spolova



HVALA VAM!

Imate li pitanje?

[EMPL-2021-01875-00-00-00-HR-TRA-00.DOCX \(etf-europe.org\)](#)