

# PROIECTUL WISE · REZUMAT EXECUTIV

Angajarea femeilor în sectorul transportului public urban

[www.wise-project.net](http://www.wise-project.net)

WISE



Suștinut de Uniunea Europeană

# REZUMAT EXECUTIV

## 1) Proiectul Wise – istoric, obiective și metodologie



**Sectorul transportului public urban este unul puternic dominat de bărbați: procentajul mediu de angajați de gen masculin este de 82,5%. În conformitate cu obiectivul Uniunii Europene de ocupare a forței de muncă în proporție de 75 % până în 2020, cu o mai mare implicare a femeilor pe piața muncii, proiectul WISE (Angajarea femeilor în sectorul transportului public urban) al Partenerilor Sociali ai UE, menționat în Programul de lucru al Dialogului Social European și, prin urmare, finanțat de Uniunea Europeană, are ca scop analizarea situației angajării femeilor în sectorul transportului public urban în Europa, pentru a contribui la o mai bună reprezentare și integrare a femeilor în acest sector.**

Obiectivele proiectului variază de la un mai bun acces al femeilor la toate profesiile din transportul public, inclusiv la cele tehnice și la funcțiile de conducere, până la punerea integrală în aplicare a legislației europene relevante în domeniul egalității de șanse în sectorul transporturilor.

Pentru atingerea acestor obiective s-au adoptat diferite măsuri. Acestea includ un studiu cantitativ (efectuat prin intermediul chestionarelor trimise companiilor de transport, asociațiilor și sindicatelor din cele 27 de state membre UE), un studiu calitativ (efectuat prin interviuarea femeilor din orașele în care au avut loc reuniuni de lucru) și reuniuni de lucru în cinci orașe diferite: Anvers, Berlin, București, Helsinki și Sofia.

Pe lângă faptul că sprijină femeile să atingă independența economică, facilitându-le accesul la profesiile și carierele din acest sector, aspectele benefice pentru companii, ale creșterii numărului de femei angajate au fost evidențiate de la începutul proiectului:

- 👤 În fața evoluției demografice care duce la un număr tot mai mic de potențiali angajați tineri, recrutarea mai multor femei pare să fie o soluție care ar putea răspunde nevoilor viitoare de personal.
- 👤 Recrutarea femeilor, care sunt încă văzute de societate ca fiind cele care au grijă de copii și/sau de membrii vârstnici ai familiei, poate duce la strategii de îmbunătățire a echilibrului dintre viața profesională și cea personală în unele profesii și, astfel, la îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru ambele genuri.
- 👤 În sfârșit, calitățile recunoscute ale femeilor, de aplanare a conflictelor și comunicare, îmbunătățesc calitatea transportului public și duc la o mai bună satisfacere a cerințelor clienților (de gen feminin).

## 2) Angajarea femeilor în sectorul transportului public urban – situația actuală

**Până în prezent, datele colectate de la chestionarele completate în 14 state membre (14 din cele 27 state membre ale UE au returnat chestionarul) dezvăluie faptul că, deși companiile, sindicatele și asociațiile implicate în proiect cunosc beneficiile angajării femeilor și majoritatea au încercat pe diverse căi să sporească cota de femei angajate în sector, dezechilibrul continuă să existe. Procentajul de angajați de gen feminin din aceste companii variază între 5 și 31 %, media fiind de 17,5 %. În diviziile tehnice sau operaționale cum ar fi meseriile de șofer, numărul de femei este deosebit de scăzut – adesea sub 10 %.**

Pe parcursul proiectului ne-au fost dezvăluite diverse motive (estimate sau evaluate): Lipsa de inițiative la nivel corporativ pentru echilibrarea vieții profesionale cu cea personală a angajaților s-a remarcat ca una dintre principalele bariere în fața angajării femeilor, laolaltă cu aspecte culturale cum ar fi „cultura masculină a mediului de lucru” și stereotipurile de gen existente. De asemenea, trebuie să se țină cont și de un alt motiv - lipsa strategiilor politice de creștere a cotei de personal feminin.

Numărul de angajați de gen feminin nu doar că este constant scăzut, ci și stagnează de ceva vreme în toate țările vizitate în cadrul proiectului. Cu toate acestea, a reieșit faptul că angajarea femeilor în acest sector este ușor mai ridicată în țările din Europa de Est decât în cele din Europa de Vest. Lipsa diversității de gen în diviziile tehnice și operaționale (adeseori mai bine plătite) se încadrează, însă, în tiparul european general.

Datele colectate au mai arătat că femeile sunt sub-reprezentate în toate grupele de vârstă, dar mai ales în grupa angajaților de peste 60 de ani. De asemenea, are loc și o segregare vizibilă pe funcții. Mai ales în țările est-europene, femeile sunt mult mai bine reprezentate. De pildă, într-o companie de transport est-europeană vizitată, 44% dintre vatmani sunt femei. Alte departamente unde femeile sunt bine reprezentate în țările est-europene sunt administrația și serviciile pentru clienți (în care calitățile de aplanare a conflictelor și de comunicare ale femeilor sunt foarte apreciate). În aceste divizii, femeile sunt uneori clar majoritare, cu o cotă de până la 77,1 %.

Rezultatele companiilor din toate statele care au răspuns la chestionarul cantitativ arată că, la nivelul conducerii, diversitatea de gen este redusă: bărbații reprezintă majoritatea absolută în posturile de conducere din acest sector. Pare să existe tendința ca femeile să fie cu atât mai puțin reprezentate, cu cât poziția în ierarhia companiei este mai înaltă. Același lucru se aplică și consiliului director. Cu toate acestea, în comparație cu numărul redus de persoane de gen feminin angajate în sector, cota de femei în posturi de conducere – de 23,8% în medie – este relativ mare.

Numărul redus de femei în posturi tehnice a fost deja menționat, dar trebuie subliniat faptul că importanța posturilor tehnice în cadrul companiilor de transport public urban este în continuare considerată a fi mare. Lipsa de interes a femeilor pentru profesiile tehnice și uneori percepția că femeile nu au aptitudini în acest domeniu au fost stabilite ca puncte de vedere des întâlnite. Pe parcursul proiectului s-a arătat că acest stereotip este bine încetățenit și acceptat la nivel general și că, prin urmare, el poate reprezenta un obstacol major în calea angajării femeilor. Însă sectorul transportului public urban nu este singurul care trebuie să se confrunte cu această provocare. Ea afectează și multe alte sectoare care oferă locuri de muncă în domeniul tehnic.

Unul dintre rezultatele interesante ale proiectului a scos la iveală un tipar: De departe sunt mai multe femei care lucrează ca vatmani de tramvai sau conductorii de metrou decât ca șoferi de autobuz în cadrul companiilor care furnizează toate tipurile de servicii. Ca motive posibile au fost amintite absența nevoii de calificare (permis de conducere pentru autobuz) și problema nesiguranței percepute la locul de muncă.



### 3) Aspecte și instrumente cheie care influențează angajarea femeilor

S-au conturat următorii indicatori care par să aibă o importanță majoră în angajarea femeilor:

- ↑ reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie/socială: organizarea muncii
- ↑ reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie/socială: echilibrul dintre viața profesională și cea personală
- ↑ sănătatea și siguranța la locul de muncă
- ↑ cultura mediului de lucru
- ↑ salariile
- ↑ cariera, calificarea și formările profesionale
- ↑ recrutarea

Prin urmare, aceste aspecte cheie au fost analizate și descrise în detaliu în cadrul proiectului WISE și vor fi evidențiate în prezentul rezumat.

#### Reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie/socială: organizarea muncii

Managerii și cercetătorii explică absența femeilor în rândul angajaților prin insuficiența măsurilor de ocupare a forței de muncă feminine, de exemplu flexibilitatea insuficientă în ceea ce privește aranjamentele care permit femeilor să împace viața profesională cu viața de familie, cum ar fi, printre altele, posibilitatea de a lucra cu normă redusă.

S-a constatat adesea că organizarea muncii trebuie adaptată la noile cerințe, respectând în același timp nevoile operaționale și interne ale unei companii. Îmbunătățirea productivității are o importanță majoră pentru supraviețuirea unei afaceri (și a locurilor de muncă). Așadar atât companiile cât și angajații au nevoie de flexibilitate. Orarele de lucru și echilibrul dintre viața profesională și viața personală devin subiecte tot mai importante pe agenda UE. Pentru creșterea ocupării forței de muncă în rândul femeilor, o mai mare flexibilitate a programului de lucru pare a fi esențială. Din perspectiva angajatorilor, flexibilitatea orarelor de lucru oferă beneficii multiple: Un efect pozitiv este fidelizarea angajaților și creșterea siguranței locurilor de muncă – un criteriu important pentru noii angajați care aleg o meserie sau un angajator. Mai mult, îmbunătățirea atitudinii și a eticii angajatorilor, care duce la reducerea absentismului și a rulajului de personal și crește eficiența recrutării și productivitatea sunt alte consecințe dorite.

Multe dintre companiile chestionate sau vizitate pe parcursul acestui proiect (75%) oferă flexibilitate în ceea ce privește programul de lucru, fiind menționate favorabil lucrul cu normă redusă și programul de lucru flexibil. Alte măsuri amintite au fost tanderurile, conturile de muncă pe termen lung, planificarea la locul de muncă pe baza structurilor care înaintează în vârstă, graficele de sarcini individuale, normele reduse pentru manageri și lucrul de la distanță. Unele companii au inițiat programe de consiliere pentru femei. Cu toate acestea, în ciuda numărului relativ mare de companii care au pus în aplicare reglementări, nici măcar jumătate dintre companii (46,4%) nu consideră aceste măsuri ca fiind eficiente în stimularea egalității de șanse pentru angajați.

Orarele de lucru individuale au început să fie privite ca un aspect al flexibilității programului de lucru care duce la îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea personală a angajaților, sporind astfel motivarea și satisfacția legată de locul de muncă. Studiul a arătat că regulamentele privind orarele de lucru diferă mult de la o țară la alta, în timp ce mulți reprezentanți ai companiilor au fost de părere că programul de lucru al acestui sector este adesea incomod pentru femei.

Așadar, cererea de locuri de muncă cu normă redusă depinde de mai multe aspecte, cum ar fi mărimea companiei, cererile privind orarul de lucru (lucru în schimburi sau de noapte) sau mai ales numărul de persoane angajate de gen feminin, în condițiile în care acest număr este legat de cererile de concediu parental. Următoarea axiomă pare a fi valabilă: Cu cât cota de angajați de gen feminin crește într-o companie, cu atât crește cererea de locuri de muncă cu normă redusă.

86,2% dintre companiile supuse studiului au implementat deja măsuri privind normele reduse de muncă, dar numai 48,3% consideră că aceste reglementări sunt eficiente, deși ele sunt solicitate, mai ales de femei: Dacă se ține seama doar de numărul total de angajați femei și bărbați, cota de angajați femei care muncesc cu normă redusă o depășește pe cea de bărbați care muncesc cu normă redusă. Exemplul a două dintre orașele vizitate a arătat că pentru angajații vârstnici este atrăgătoare posibilitatea de a lucra cu normă redusă înainte de a se pensiona. Așadar, cererea în rândul acestui grup țintă este în creștere.

În plus, în cadrul studiului s-a constatat că în țările din Europa de Vest numărul de angajați cu normă redusă este mai mare decât în Europa de Est. Motivele ar putea include diferența de salarii, ceea ce înseamnă că în țările din Europa de Est angajații nu își permit cu ușurință să lucreze cu normă redusă. Salarizarea mai scăzută a muncii cu normă redusă a fost considerată și în țările vestice drept o barieră în calea acestei forme de program de lucru flexibil, mai ales pentru mamele singure, care se tem că nu vor câștiga suficient pentru a se întreține.



Munca în schimburi nu poate fi evitată în sectorul transportului public, dat fiind faptul că este o măsură necesară a acestui sector, pentru a asigura mobilitatea pasagerilor la diverse momente din zi și din noapte. Oricum, evoluția demografică afectează multe economii europene, motiv pentru care recrutarea și fidelizarea unui număr tot mai redus de potențiali angajați tineri devine tot mai importantă. Opinia comun împărtășită este că viitoarele nevoi de personal pot fi îndeplinite mai bine crescând numărul de persoane de gen feminin în rândul angajaților. Prin urmare, pare necesară o reajustare a condițiilor de muncă și a politicii de ocupare, care să includă strategii de echilibrare a vieții profesionale cu cea personală, un subiect important atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Sistemul de lucru în schimburi este menționat de mai bine de jumătate dintre companii (51,7%) și de majoritatea sindicatelor (78,6%) ca un obstacol în calea angajării femeilor. Este interesant faptul că multe dintre femeile intervievate având meseria de șofer nu sunt de aceeași părere. Dacă o considerăm a fi o problemă, ea pare să se manifeste mai ales când femeile au copii foarte mici.

În general, munca în schimburi este considerată atrăgătoare din motive financiare. Majoritatea contractelor colective de muncă încheiate între companii și sindicate include plăți suplimentare pentru orele lucrate noaptea, la sfârșit de săptămână și/sau în zile de sărbătoare. „Lucrul în schimburi alternante” a fost menționat în mai multe țări ca o alternativă pentru oferirea de condiții egale și corecte de muncă pentru fiecare angajat. Așa numitele schimburi alternante oferă angajaților ocazia de a lucra în schimbul preferat, dar rețin și obligația ca aceștia să preia și schimburi mai puțin avantajoase, ca să se asigure un echilibru în rândul tuturor angajaților.

În plus, capacitatea de a oferi angajaților posibilitatea de a schimba turele între ei prin mijloacele de comunicare interne ale companiei (de ex. intranet), sub supravegherea șefilor de echipă și/sau a conducerii poate duce la creșterea satisfacției angajaților. Definirea de ore individuale la cererea personală a unui angajat depinde însă de factori cum ar fi mărimea companiei și trebuie să fie analizată cu atenție și în funcție de nevoile acesteia.

### Reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie/socială: echilibrul dintre viața profesională și cea personală

Pentru a discuta despre echilibrul dintre viața profesională și cea personală, trebuie să ținem seama de aspectul concediului parental, care până în zilele noastre revine de cele mai multe ori femeilor și ale cărui reglementări diferă nu doar de la o țară la alta, ci reflectă deseori și politicile companiei. Aproape trei sferturi din companiile chestionate folosesc o combinație de concediu parental cu normă de muncă redusă, în timp ce alte măsuri sunt oarecum secundare. 40,7% dintre companii organizează înainte de concediul parental discuții privind perspectivele profesionale. Se menționează și ofertele referitoare la programe de instruire și/sau consultare după concediul parental.

În ceea ce privește îngrijirea copilului, în toate țările vizitate există posibilități legale de a obține scutiri de la serviciu sau concediu special, cu preaviz scurt, în cazul îmbolnăvirii copilului, precum și subvenționarea costurilor pentru îngrijirea sa. Cu toate acestea, reglementările privind îngrijirea copilului variază de la o țară la alta. Un exemplu deosebit prin varietate și caracterul sofisticat îl reprezintă Finlanda, care a creat reglementări foarte cuprinzătoare în ceea ce privește costurile de îngrijire a copilului subvenționate de stat. Reprezentanții au menționat obligația municipală de a oferi servicii de îngrijire pentru toți copiii până la începerea școlii primare și sprijinul acordat de stat municipalităților pentru serviciile de îngrijire cu program de dimineață sau după-amiază în primul și al doilea an de învățământ primar. Mai mult, dreptul la servicii de îngrijire pe tot parcursul zilei pentru copiii mai mici de 3 ani este obligatoriu.

La nivelul companiilor, măsurile cu privire la îngrijirea copiilor prezintă diferențe notabile. Acțiunile variază de la posibilități pentru părinți de a lucra cu normă redusă, la grădinițe ale companiilor, menționate în chestionare, și în timpul reuniunilor de lucru sau al interviurilor. Deși în toate orașele vizitate există grădinițe private sau de stat, orarul de funcționare este foarte diferit de la o grădiniță la alta. În unele țări, numărul de grădinițe și orarul de funcționare al acestora au fost considerate insuficiente pentru angajații cu normă întreagă și incompatibile cu lucrul în schimburi.

S-a menționat deja că niciuna dintre companiile vizitate nu are o grădiniță proprie sau un centru pentru copii propriu, din cauza faptului că statul subvenționează grădinițele de stat, dar nu și pe cele ale companiilor. Într-unul dintre orașele vizitate, instituțiile care existaseră cândva în trecut au fost închise, deoarece au existat puține cereri din partea angajaților. Cu toate acestea, la reuniuni s-a sugerat ca companiile să coopereze cu grădinițele locale pentru a îmbunătăți disponibilitatea și accesibilitatea financiară a serviciilor de îngrijire a copilului pentru angajați. Mai ales persoanele intervievate au declarat că infrastructura grădinițelor ar putea fi îmbunătățită în ceea ce privește numărul acestora și orarul de funcționare.

Pe lângă îngrijirea copilului, problema îngrijirii vârstnicilor devine tot mai importantă, dată fiind îmbătrânirea populației. Măsurile luate și subvenționarea costurilor variază de la un stat la altul și de la o companie la alta, dar trebuie să li se acorde atenția cuvenită.

### Sănătatea și siguranța la locul de muncă

Pe lângă flexibilitatea programului de lucru, sănătatea și siguranța la locul de muncă sunt considerate aspecte importate în sectorul transportului public. În trecut au fost implementate numeroase măsuri de asigurare a sănătății și siguranței la locul de muncă, majoritatea având un impact redus asupra egalității dintre bărbați și femei. Prin urmare, este firesc să se pună întrebarea dacă măsurile de contracarare sunt într-adevăr instrumente eficiente de îmbunătățire a egalității de gen.

Pentru a optimiza viitoarele măsuri și activități din punctul de vedere al eficienței, se consideră necesară o analiză aprofundată a acestui aspect.

Din perspectiva infrastructurii, starea vehiculelor este foarte importantă pentru conducătorii acestora. Calitatea infrastructurii și a vehiculelor diferă nu doar de la o țară la alta ci, adesea, și de la o companie la alta. De asemenea, lipsa și/sau starea grupurilor sanitare a fost evidențiată ca o problemă serioasă în multe orașe și companii, împreună cu numărul și starea sălilor de repaus, a vestiarelor, dulapurilor și cantinelor. Aceste facilități sunt adesea inexistente sau considerate nesatisfăcătoare, deși ele sunt foarte căutate. Chiar dacă este menționat de unele femei intervievate, companiile și sindicatele care au răspuns la chestionar nu consideră că acesta este un motiv pentru lipsa de personal de gen feminin din sector – spre deosebire de numeroasele femei intervievate.

Un alt motiv menționat este imaginea sectorului de transport public ca un loc de muncă nesigur în ceea ce privește violența față de angajați. Cazurile de violență au o influență negativă asupra imaginii companiei și asupra imaginii întregului sector. Această problemă crește atunci când cazurile se raportează și se discută pe larg în presă. În consecință, imaginea negativă poate avea efecte contraproductive asupra angajării femeilor. Studiile WISE arată că companiile iau într-adevăr în serios acest subiect și că activitățile de sporire a siguranței (din perspectiva sănătății la locul de muncă) și a securității (în sensul dispozițiilor împotriva agresiunilor) la locul de muncă sunt de înaltă prioritate. De fapt, 89,6% dintre toate companiile respondente și-au îmbunătățit deja condițiile de igienă la locul de muncă și 62,0% au introdus măsuri de protecție a angajaților împotriva violenței altor persoane.

Aspectul siguranței la locul de muncă în relație cu cazurile de violență este menționat adesea în legătură cu locul de muncă al șoferului și cu implicarea terților și/sau a pasagerilor. În consecință, s-au luat măsuri de contracarare. De exemplu, în unul dintre orașele vizitate, companiile de transport public ale capitalei au semnat în 2009 un acord de acțiune comună în sensul prevenirii hărțuirii și a violenței îndreptate împotriva femeilor la locul de muncă. Acest acord conține o serie de date, o analiză aprofundată și propuneri de măsuri, cum ar fi cursuri de auto-apărare pentru femei. În alte orașe, s-au ales măsuri diferite. Exemplele includ implementarea unui proiect al asistenților sociali și a unor proiecte școlare de sensibilizare a grupurilor țintă pentru o conduită mai bună față de personal și de echipamente. Unele companii oferă și cursuri de aplanare a conflictelor pentru angajați.

În plus, există soluții tehnice de prevenire a violenței împotriva șoferilor, cum ar fi butoane de urgență sau cabine închise în vehicule și telefoane mobile private sau de serviciu pentru angajați. De cele mai multe ori hărțuirile sexuale între colegi nu sunt percepute ca atare, deși există unele cazuri de glume proaste sau comportament inacceptabil – mai ales în ateliere. Majoritatea femeilor intervievate simt că trebuie să fie mai dure când se confruntă cu aceste situații, dar apreciază atmosfera de lucru din echipele mixte ca fiind mai relaxată decât cea dintr-un mediu în care lucrează numai femei.

Per total, hărțuirea sexuală nu a fost considerată o problemă majoră. Femeile s-au confruntat de mai multe ori cu o varietate de stereotipuri, cum ar fi părerea că femeile nu sunt capabile să facă față anumitor responsabilități. În rest, majoritatea femeilor au declarat că în general simt că sunt tratate bine. Pe parcursul proiectului, s-au menționat cazuri de hărțuire (sexuală) nu doar între colegi, dar și între conducătorii vehiculelor și pasageri, deși au fost doar câteva cazuri.

În lumina creșterii provocărilor muncii de zi cu zi, numirea unui organism sau a unei persoane unde să se raporteze cazurile de violență și/sau de hărțuire pare crucială, mai ales dat fiind faptul că numeroase persoane intervievate au menționat că teama de violență și agresiune se numără printre dezavantajele sau aspectele critice ale meseriei lor de șofer în acest sector.

Toate companiile și orașele vizitate au diverse organisme sau persoane de contact care pot fi contactate; procedurile diferă, însă. S-a afirmat opinia că este importantă poziția pe scara ierarhică a respectivului organism sau a respectivei persoane responsabile de aceste plângeri. S-a exprimat dorința ca companiile să evite crearea unei legături directe între departamentul de plângeri și cel responsabil de deciziile de angajare. În caz contrar, s-ar putea crea o barieră în calea depunerii plângerilor. Ca o estimare generală, s-a afirmat că cu cât accesul la persoana de contact este mai ușor, cu atât mai mică este bariera de a iniția contactul.

### Cultura mediului de lucru

Subiectele „cultura corporativă” și „cultura mediului de lucru” s-au dovedit de mare importanță în angajarea femeilor. În discuțiile privind cultura mediului de lucru, apare adesea problema stereotipurilor de gen; aceste subiecte sunt strâns legate între ele.

Diversitatea și toleranța față de persoane diferite și de istoricul lor individual sunt adesea considerate ca având un impact pozitiv asupra atractivității unei companii pentru femei. O așa-numită „cultură masculină a mediului de lucru” este adesea descrisă drept o cultură corporativă orientată spre atributele bărbaților și concentrată pe bărbați ca grup țintă intern și extern, astfel încât angajatele de gen feminin simt că trebuie să își arate latura masculină mai mult decât pe cea feminină și pentru a reuși în carieră. În general se spune că femeile simt că trebuie să lucreze mai bine decât bărbații pentru a fi acceptate la locul lor de muncă; la fel se întâmplă și în sectorul transportului public.

Studiul cantitativ arată că peste jumătate dintre reprezentanții companiilor (55,2%) estimează că o cultură masculină a mediului de lucru este un obstacol în fața egalității de gen, exprimată de numărul de femei angajate. Cu toate acestea, arareori se iau măsuri de îmbunătățire și diversificare a culturii mediului de lucru iar promovarea rețelelor de femei nu este deloc un lucru obișnuit.

În decursul studiului, termenul „cultură masculină a mediului de lucru” nu a putut fi niciodată clar definit, dar segregarea puternică pe criterii de gen provine adesea din evoluții istorice și din faptul că sectorul oferă mai multe locuri de muncă în domeniul operațional (de ex. postul de șofer orientat spre servicii și nu axat pe tehnică) și tehnic decât în cel comercial și administrativ.

Per total, problema culturii masculine a mediului de lucru și stereotipurile de gen trebuie analizate mai în profunzime pentru a propune măsuri adecvate de depășire a barierelor puse în calea angajării femeilor. General vorbind, sensibilizarea angajaților, a managerilor și a sindicatelor cu privire la această problemă este importantă, deși ar putea fi utilă și includerea acestui aspect în ofertele de instruire.

Pentru a aborda subiectul culturii mediului de lucru, trebuie menționate în continuare câteva aspecte exemplare recurente.

În ceea ce privește îmbrăcămintea de lucru, companiile au înregistrat experiențe pozitive atunci când le-au oferit ambelor genuri. Dacă uniforma companiei este oferită femeilor, acest lucru va avea un impact pozitiv asupra angajării lor, fiindcă îmbrăcămintea de lucru este de mare importanță pentru identificarea tuturor angajaților cu compania. Prin urmare, femeile nu vor mai trebui să menționeze în mod critic acest aspect al îmbrăcămintei de lucru inexistente sau inadecvate, așa cum au făcut-o unele respondente.



Problema atmosferei la locul de muncă rămâne una extrem de subiectivă și nu este tratată în altă manieră în acest raport. Totuși, majoritatea femeilor consideră atmosfera de lucru din compania lor ca fiind una pozitivă. Comentarii de genul „Sectorul transportului public este un loc excelent pentru femei.” au fost emise de mai multe ori și ele reflectă plăcerea generală a femeilor de a merge la serviciu: „Îmi place să conduc!”

Contactele sociale cu colegii și pasagerii au fost adesea considerate a fi pozitive și plăcute pentru femei și duc la percepția generală că „Femeile sunt potrivite pentru acest sector”. Femeile din acest sector prețuiesc independența meseriei lor și responsabilitatea pe care o au față de pasageri și estimează că șoferul oferă clientului un important serviciu de transport.

Stereotipurile sunt „percepții despre calitățile care disting grupuri sau categorii de oameni”<sup>1</sup> și ele există – chiar foarte puternic – și în sectorul transportului public; au fost confirmate în toate țările și companiile vizitate. În reuniunile de lucru, interviuri și studii s-a exprimat o gamă întreagă de declarații privind comportamentul prescriptiv și descriptiv al bărbaților și al femeilor. Există un oarecare consens între angajatori și sindicate cu privire la faptul că stereotipurile de gen și cultura masculină a mediului de lucru au o influență semnificativă asupra angajării femeilor în sectorul vizat. În ceea ce privește diferențele culturale, nu există dovezi clare dacă stereotipurile sunt mai puternice într-o țară sau în alta sau unde se manifestă mai mult sau mai puțin. Stereotipurile există la nivel descriptiv (Cum se comportă o persoană?) și prescriptiv (Cum trebuie acea persoană să se comporte?). Ele sunt un factor important pentru angajarea femeilor și sunt larg răspândite. Cele mai puternice stereotipuri sunt asemănătoare în diverse țări europene, dar prezența unor alte stereotipuri diferă în funcție de țară.

<sup>1</sup> Different Cultures, Similar Perceptions: Stereotyping of Western European Business Leaders; Martha Maznevski (Dr.), Karsten Jonsen, Institutul pentru Dezvoltarea Managementului (Institute for Management Development - IMD), Lousanne, Elveția; publicat de CATALYST, New York, 2006, p. 5-8.

### Salariile

În ceea ce privește conceptul de plată egală s-a spus că în cadrul sectorului de transport public urban – cel puțin în cadrul aceluiași grupe tarifare – principiul „plată egală pentru muncă egală” este valabil. Cu toate acestea trebuie subliniat faptul că studiul WISE în rândul companiilor a întrebât doar care sunt salariile de pornire și nu include întrebări despre promovarea profesională. Prin urmare, rezultatele nu ne ajută să aflăm cum evoluează salariile angajaților femei și bărbați. În plus, salariile angajaților care nu sunt incluse în grupele tarifare nu sunt acoperite de studiul nostru.

Ca întotdeauna, corectitudinea plății trebuie înțeleasă ca un factor extrem de subiectiv. De aceea, acest studiu pune accentul pe plățile suplimentare pentru lucrul la sfârșit de săptămână, noaptea și de sărbători, acordate în 61 % dintre companiile care au luat parte la studiu. De vreme ce, comparativ cu alte sectoare, salariul de bază al conducătorilor de vehicule din transportul public urban este relativ mic – cel puțin în unele state europene – plățile suplimentare sunt atrăgătoare și acești angajați sunt motivați să lucreze ore suplimentare. În ceea ce privește avantajele pentru angajați, în unele companii există diverse stimulente pentru motivarea acestora.



### Cariera, calificarea și formările profesionale

Angajații bine calificați sunt cheia succesului antreprenorial. În acest context, calificările trebuie actualizate, de exemplu pentru a cunoaște schimbarea atitudinilor clienților și a reacționa corespunzător. Din punctul de vedere al angajaților, este important să îți poți păstra „angajabilitatea” și să fii „capabil” pentru postul pe care îl ocupi.

În ceea ce privește calificarea continuă, în general se poate spune că companiile europene de transport public aplică formarea continuă pentru șoferii de autobuze pe baza Directivei europene 2003/59/CE privind calificarea inițială și formarea periodică. În majoritatea cazurilor, formarea este finanțată de angajatori; uneori șoferii trebuie să asigure co-finanțarea. Sunt puține cazurile în care există un sprijin financiar din partea autorităților centrale sau locale.

În Germania ucenicia este o posibilitate de a recruta personal nou, tânăr. Sistemul presupune urmarea unei școli profesionale timp de două zile pe săptămână pentru o perioadă de trei ani sau trei ani și jumătate, combinată cu învățarea la locul de muncă în celelalte zile ale săptămânii. Această combinație de educație teoretică și practică (pregătire profesională duală) ajută mulți tineri să învețe sarcini detaliate și să acumuleze informații și cunoștințe. Dacă ulterior sunt angajați, companiile economisesc banii și timpul care ar fi trebuit cheltuiți pentru familiarizarea ucenicului cu postul ocupat. Ucenicii din acest sector primesc educație profesională în trei domenii de activitate ale companiei: comercial, tehnic și servicii.

În ceea ce privește conducătorii de vehicule, se oferă atât formări inițiale, cât și alte instruirii în cooperare cu un institut extern de formare și dezvoltare. În Finlanda, formarea pentru calificarea profesională durează de obicei trei ani ca parte a educației tinerilor și doi până la trei ani ca perioadă de ucenicie. În ceea ce privește formarea profesională a șoferilor din Bulgaria, de obicei ei trebuie să urmeze o formare teoretică și practică de câte șase luni fiecare. După absolvirea cu succes a cursurilor de formare și a examenului, ei lucrează ca asistenți practicantți ai șoferilor. Numai după aceea au dreptul să conducă troleibuze sau tramvaie.

Analizate separat pe gen, diferențele în gradul de educare sunt în favoarea angajaților de gen masculin în categoriile „cu certificat de absolvire a școlii” și „educație profesională inițială”. Totuși diferențele sunt mici. Comparativ cu bărbații, trebuie subliniat faptul că, în rândul forței de muncă feminine, o proporție mai mare de angajate (10,5%) au diplomă universitară (bărbați: 5,8%). Așadar calificarea femeilor este deseori mai bună decât cea a bărbaților. Prin urmare, este chiar mai uimitor faptul că ele sunt atât de puțin reprezentate în posturi mai înalte sau în funcții de conducere. Acest aspect al calificării, pe de o parte și lipsa prezenței în anumite poziții, pe de altă parte, pot fi abordate mai în detaliu de companii, inclusiv prin implementarea de măsuri de contracarare, cum ar fi sprijin în carieră și promovare pentru femei.





În majoritatea companiilor, nu există o distincție specială între ofertele de formare pentru bărbați și cele pentru femei. În afară de o companie (BVG, Berlin) care oferă cursuri speciale pentru femei (limbi străine, instruire aplicativă), companiile nu oferă cursuri specifice de formare pentru personalul de gen feminin, fiindcă majoritatea nu fac distincția între genuri în ceea ce privește ofertele de formare. Astfel, majoritatea companiilor nu oferă cursuri sau instruirii funcționale pentru îmbunătățirea aptitudinilor personale sau abordarea problemelor de gen. Pentru angajații care doresc să își construiască o carieră în compania în care lucrează există mai multe posibilități. Totuși, cea mai frecventă rămâne cariera clasică verticală, orientată spre posturi de conducere. Îmbunătățirea șanselor egale pentru femei și bărbați înseamnă și să se ofere oportunități de avansare în carieră pentru femei, fie în managementul clasic, fie în cariere orizontale comparabile, cu responsabilități pentru personal, subiecte sau proiecte speciale.

Cu privire la posibilitățile oferite de companii și la dorințele angajaților de a avansa în carieră, există diferențe majore între companiile și femeile intervievate în cadrul proiectului. Dacă analizăm posibilitățile de dezvoltare a carierei pentru femei, nu există metode sau traiectorii speciale. De cele mai multe ori, nu există nicio traiectorie profesională fixată, ci doar instrumente similare, cum ar fi planurile de succesiune. Deși uneori femeile nu sunt reprezentate în aceste programe, se consideră că nu genul, ci doar calificarea este factorul decisiv pentru includere.

Reprezentanții companiilor estimează că o traiectorie profesională clară și oportunități adaptate special la nevoile femeilor ar putea inspira mai multe femei să se îndrepte spre companiile de transport public urban, astfel încât acest lucru să aibă o influență asupra recrutării.

În multe companii au loc cu regularitate discuții despre dezvoltare. Acestea se țin de obicei anual și sunt oferite întregului personal. În unele țări, o discuție personală periodică între angajat și superior este obligatorie. Numeroase angajate de gen feminin din toate companiile vizitate ar aprecia să primească o reacție periodică de la superior și un mijloc transparent de comunicare. Numeroase studii din alte sectoare au furnizat rezultate comparabile.

Un subiect foarte controversat de discuție este introducerea unei cote pentru femei. În interviurile cu angajatele, numărul susținătoarelor și al oponentelor este destul de echilibrat în cadrul companiei. Se pot contura tipare de opinii, cum ar fi aceea că susținătoarele cotei sunt mai degrabă femei cu mulți ani de experiență profesională. Femeile cu studii superioare tind să facă și ele parte din susținătoarele cotei. Printre șoferițele de autobuz, opiniile sunt împărțite echilibrat. Oponentele cotei pentru femei sunt relativ tinere și încrezătoare în propriile puteri.

Însă decizia introducerii cotelor în orice sector nu ține de legitimizarea partenerilor sociali. Activitățile acestora de facilitare a accesului femeilor la o carieră într-o companie cu eliminarea obstacolelor și pornind de la o bază obligatorie se pot exprima doar printr-un apel la acțiunea voluntară a factorilor vizați din cadrul companiilor. Trebuie avut în vedere faptul că fiecare decizie care duce la fixarea unor cote este de natură politică. În consecință, ea poate fi luată doar de organismele politice, în acest caz Parlamentul European și Consiliul European (eventual cu recomandarea Comisiei Europene). Dacă se adoptă o asemenea abordare, partenerii sociali vor conlucra la stabilirea mijloacelor de punere în aplicare. La nivel corporativ, pe baza politicilor și strategiilor companiei, stabilirea unor cifre țintă este posibilă – și fără o strategie politică europeană sau națională oficială. O precondiție pentru cifrele țintă la nivelul companiilor este ca ele să facă din egalitatea de gen un element cheie al misiunii lor și, astfel, să evidențieze acest angajament strategic.

### Recrutarea

Există multe motive pentru a recruta mai multe femei. Unul dintre cele mai importante, care ține seama de evoluțiile demografice, a fost deja menționat. Și în termeni de calitate există mult mai multe argumente pentru angajarea femeilor. Aspectul calificării femeilor în ceea ce privește conduita lor la volan, adesea percepută și evaluată ca fiind una mai bună (mai conștiincioasă, mai rațională și mai sensibilă) decât a bărbaților nu a fost în general inclusă până acum în sondajele adresate clienților. Dar aceasta ar putea fi o opțiune pentru viitor.

Companiile chestionate au răspuns că – până în prezent – ele nu fac distincție între instrumentele de recrutare a femeilor și a bărbaților. În plus, majoritatea instrumentelor se folosesc pentru toate nivelurile/profesiile. Sunt doar câteva companii care se adresează special cadrelor de conducere sau altor grupuri țintă speciale.

Interesant în acest context este faptul că 57,1% dintre companii au afirmat că doresc să încurajeze mai multe femei să lucreze în cadrul lor – dar numai 29,4% oferă instruiți specifice, de exemplu pentru ca cei care țin interviurile să fie conștienți de acest subiect și pentru managerii care iau decizii cu privire la personal. Deși în general nu există o strategie sau campanie de recrutare a mai multor femei, necesară pentru creșterea numărului acestora (independent de stereotipurile de gen), femeile deja angajate pot acționa ca multiplicatori pentru recrutarea de noi colege de gen feminin. Pentru numeroase companii faptul că un membru al familiei este deja angajatul lor reprezintă o sursă importantă de recrutare. Aceasta înseamnă că în familii angajatorul este adesea recomandat celorlalți membri ai familiei. Și femeile mai tinere sunt un potențial considerabil pentru recrutarea forței de muncă de gen feminin. Acest lucru se referă în special la tinerele care nu sunt sigure ce să facă după ce termină școala, de exemplu dacă vor să candideze pentru un stagiu de pregătire sau să își continue studiile. Dacă aceste femei sunt abordate la o vârstă timpurie, în școală, șansele de a le încuraja să lucreze în sectorul transportului public urban par mai mari.

S-a afirmat deja că imaginea sectorului transportului public urban este aceea a unui sector dominat de bărbați. Promovarea și comunicarea specifică, cu evidențierea aspectelor pozitive cum ar fi siguranța locului de muncă trebuie îmbunătățite, pentru a atrage femeile. Mai mult, acest sector are o imagine destul de învechită și conservatoare. Prin urmare, companiile deseori nici nu sunt prezente în mintea candidatului ca potențial angajator. În concepția tinerilor despre un viitor angajator, sectorul transportului public abia dacă joacă vreun rol. În plus, cel puțin în unele state, salariile din acest sector prezintă dezavantaje față de cele din alte industrii. Mai mult, multe dintre meseriile existente în acest sector le sunt necunoscute tinerilor. Realizarea unor campanii speciale ar putea fi de ajutor pentru a lupta strategic împotriva acestor dezavantaje.

În Germania, campaniile sau proiectele de atragere a potențialilor angajați tineri înspre sectorul tehnic se numesc „activități MINT” și au scopul de a promova domeniile matematicii, informaticii, științelor naturale și tehnicii pentru potențialii angajați. În plus, „Ziua fetelor” organizată anual în Germania, la care pot lua parte și companiile, are ca scop încurajarea fetelor sau tinerelor să învețe profesii tehnice. Aceste activități pot fi adăugate la problematica angajării de personal de gen feminin. Ca o măsură, „Schema de angajare a femeilor” pusă în aplicare într-o companie vizitată are ca scop atragerea mai multor femei pentru a candida pentru un loc de muncă în sector și creșterea procentajului de femei angajate. Această schemă se bazează pe o lege regională care include egalitatea de gen și definește obligația companiilor de a analiza structura de angajare și eventualele fluctuații de personal.

În interviurile cu personalul de gen feminin, în rândul femeilor a existat un consens asupra faptului că companiile trebuie să dezvolte mai multe măsuri de marketing și comunicare pentru recrutare. De pildă, s-a sugerat ca personalul de gen feminin să își prezinte activitatea în școli, pentru a elimina temerile și stereotipurile existente cu privire la acest sector și la meseriile sale.

Multe companii cooperează în recrutarea angajaților cu instituții externe cum sunt centrele de ocupare a forței de muncă sau școlile și universitățile. În unele orașe s-a menționat faptul că majoritatea femeilor nu solicită un loc de muncă în sectorul transportului public urban. Domeniul vânzărilor cu amănuntul, de exemplu, este foarte solicitat de femei și pare deseori să fie mai atrăgător pentru acestea.

În concluzie, există multe posibilități de a coopera cu agențiile locale sau regionale de ocupare a forței de muncă sau cu universitățile și școlile pentru a atrage tinerele să lucreze în sectorul transportului public. Alegerea metodei de cooperare depinde întotdeauna de structurile locale, de strategiile companiei și de potențialii candidați.

## 4) Perspective viitoare cu privire la angajarea femeilor

Pe lângă orașele și companiile vizitate în cadrul proiectului WISE, există exemple de companii care au implementat cu succes măsuri pentru angajarea femeilor.

Într-un oraș din Germania, compania de transport public urban care a răspuns și la chestionarul WISE din cadrul studiului cantitativ și-a crescut cota totală de femei angajate la 30,6%, având 33,05% șoferițe și peste 20% femei angajate în departamente tehnice cum sunt cele de întreținere și infrastructură (în decembrie 2010). Aici s-a inițiat și s-a realizat cu succes o abordare strategică voluntară a egalității de gen (inclusiv integrarea subiectului în misiunea corporativă și definirea de măsuri individuale).

Într-o altă companie din Franța, al cărui reprezentant a fost invitat la una dintre reuniunile comitetului director WISE, numărul de femei în poziții executive și de conducere a putut fi sporit. Mai mult, există un obiectiv de recrutare de 10% stabilit pentru departamentele care înregistrează valori sub acest prag. Acest obiectiv este însoțit de o campanie de creștere a diversității în recrutarea angajaților executivi și în funcții de conducere și de acțiuni de informare în școlile secundare, înainte de consilierea profesională. Alte măsuri corporative includ crearea unui observator pentru diversitate cu schimb de bune practici între departamente și lansarea unei rețele sociale a femeilor în sectorul întreținerii feroviare. Aceste exemple arată că companiile pot juca un rol activ în promovarea egalității de gen și reducerea barierelor din calea angajării femeilor. În cooperare cu partenerii sociali, se pot genera impulsuri pozitive pentru viitoarea dezvoltare la nivel european a companiilor din acest sector în ceea ce privește egalitatea de gen.



Ca o continuare a proiectului WISE, partenerii sociali UITP (Asociația Internațională pentru Transport Public) și ETF (Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi) recomandă folosirea rezultatelor proiectului pentru inițierea unui discurs mai amplu și mai intens între companiile de transport, asociațiile și sindicatele europene. Scopul este acela de a discuta împreună și de a valida măsurile propuse, precum și de a defini viitoare domenii de activitate care să ajute la creșterea continuă a numărului de femei angajate. Ca punct de plecare, UITP și ETF propun organizarea unei conferințe intitulate „Angajarea Femeilor și Politica de Gen în Companiile Europene de Transport Public” care va avea loc în primăvara anului 2013.

# CONTACTE/IMPRESSUM

## Organizare proiect



### VDV-Akademie e.V.

DI. Michael Weber-Wernz,  
Dna. Andrea Dinkelmann  
Kamekestr. 37 – 39  
50672 Köln  
Germania  
weber-wernz@vdv.de, dinkelmann@vdv.de

## Parteneri ai Dialogului Social European



### UITP – Asociația Internațională pentru Transport Public

DI. Jean Dekindt  
Rue Sainte-Marie 6  
B-1080 Bruxelles  
Belgia  
jean.dekindt@uitp.org

## Expertiză externă



Gesellschaft für betriebliche  
Zukunftsgestaltungen mbH

### Prospektiv – Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

DI. Gereon Stock  
Friedensplatz 6  
44135 Dortmund  
Germania  
stock@prospektiv-do.de



### ETF – Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi

Dna. Sabine Trier  
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11  
B-1000 Bruxelles  
Belgia  
s.trier@etf-europe.be



Sușținut de Uniunea Europeană