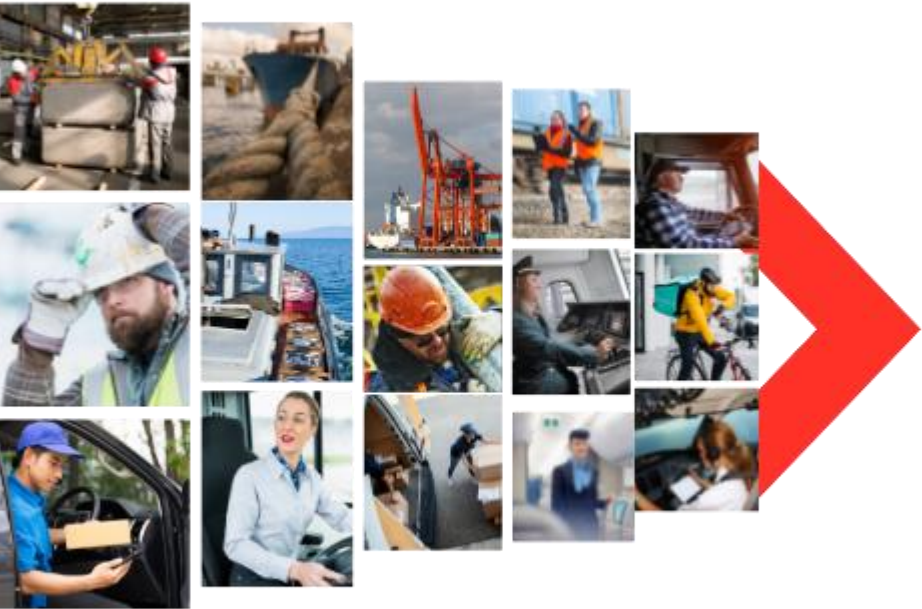




LES FEMMES DE L'ETF TRAVAILLENT À LA MOBILITÉ DE DEMAIN
Sabine Trier, ETF

LA MOBILITÉ DE DEMAIN EST...



DURABLE ET RESPECTUEUSE DU CLIMAT

FAVORABLE AUX FEMMES ET INCLUSIVE



Les sept principes clés de l'ETF pour un système de transport durable



La transition vers la neutralité carbone dans les transports...

- 1.** est équitable et repose sur des principes de transition justes (*just transition*) ainsi que sur l'égalité de genre pour les travailleuses et travailleurs du secteur des transports;
- 2.** se fonde sur la coopération et l'intermodalité: chaque secteur de transport a sa place dans le système de transport et contribue à la transformation verte;
- 3.** assure l'accès à des services de transport public **inclusifs** et abordables de haute qualité pour toutes les personnes et marchandises;



Les sept principes clés de l'ETF pour un système de transport durable



... basée sur des conditions sociales

4. qui garantissent une rémunération équitable et des conditions de travail de qualité pour les travailleuses et travailleurs du secteur des transports;
5. qui intègrent les **femmes**, les jeunes et les personnes de toutes tendances au regard de l'égalité des droits;
6. qui sont sûres et **exemptes de violence et de harcèlement**;
7. qui garantissent la reconnaissance syndicale, la négociation collective et le dialogue social.



SEPT DOMAINES D'ACTION POLITIQUE POUR LE SYSTÈME DE TRANSPORT DE DEMAIN



1. Gouvernance pour une transformation écologique et sociale des transports et de la mobilité
2. Cadre de transition équitable pour les travailleuses et travailleurs du secteur des transports
3. Transfert modal au profit de solutions respectueuses de l'environnement dans un système de transport multimodal durable
4. Politiques d'investissement et d'infrastructure équitables
5. Tarification juste et partage des coûts
6. Qualifications, formation, exigences en matière de santé et de sécurité au travail
7. Adaptation au changement climatique et résilience



Parité femmes-hommes: exemples concrets...



Assurer la cohérence globale des politiques et des mesures relatives à la mobilité en général et aux différents modes de transport, **dans une perspective d'intégration des genres**

Imposer une étude de l'impact social au niveau de l'entreprise – pour anticiper les répercussions sur l'emploi, **l'égalité des sexes**, les compétences et les besoins en formation ainsi que sur la santé et la sécurité au travail

Investir massivement dans des infrastructures de transport public accessibles et abordables, ainsi que dans des moyens et modes de transport durables **tout en tenant compte de l'égalité des sexes**



Parité femmes-hommes: exemples concrets...



Investir dans des infrastructures appropriées qui garantissent la sécurité des travailleuses et travailleurs du secteur des transports ainsi que des conditions de travail de qualité (p. ex. places de stationnement sûres, stations de recharge sûres, accès à des installations sanitaires)

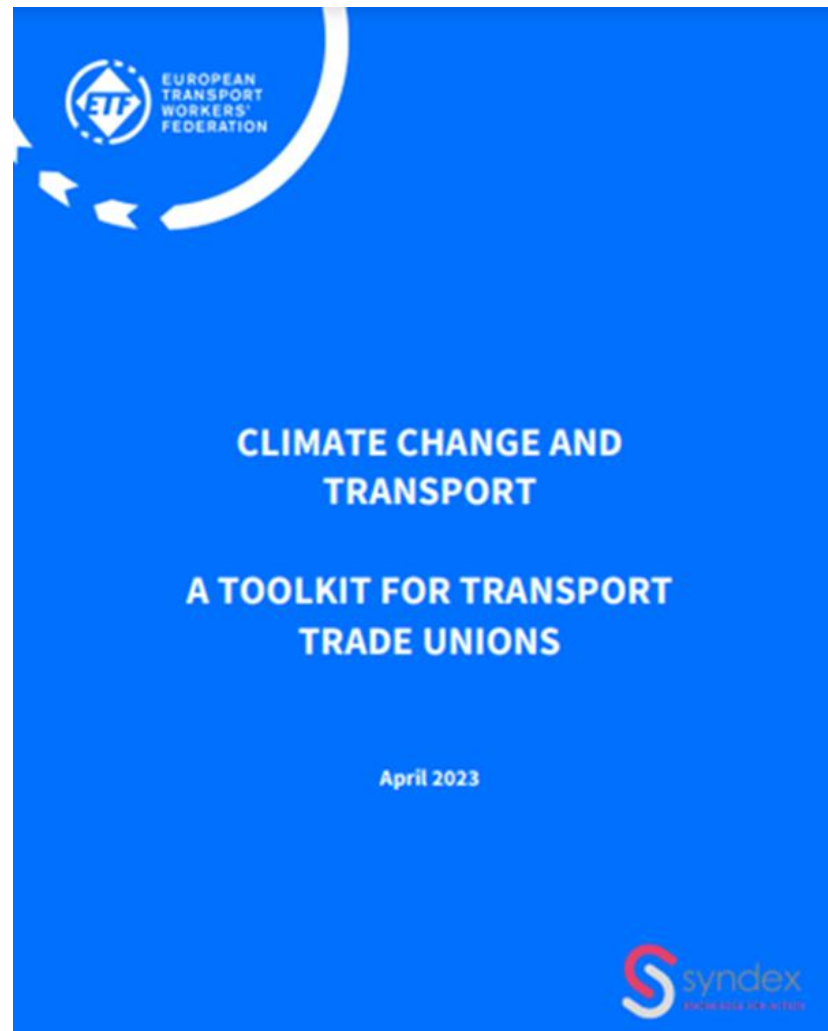
Garantir une rémunération équitable aux travailleuses et travailleurs du secteur des transports (p. ex. ... en supprimant l'écart de rémunération entre femmes et hommes ainsi que la disparité au niveau du travail dit de «care»)

Document disponible en français, en anglais et en allemand:

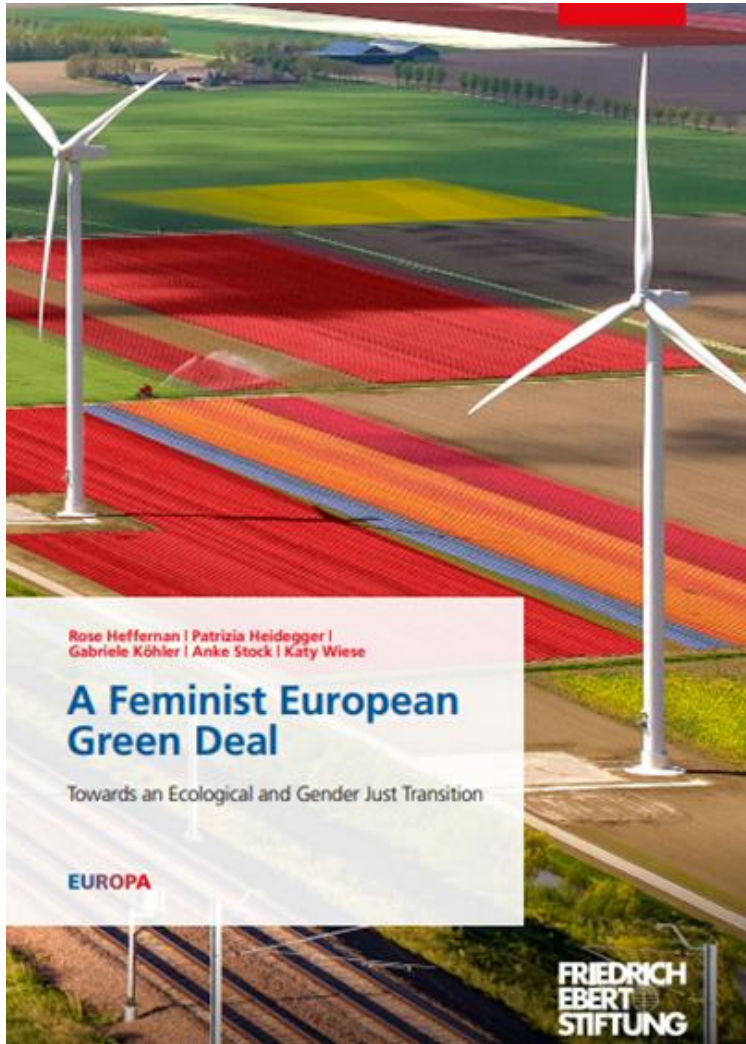
<https://www.etf-europe.org/resource/etf-vision-for-sustainable-transport-position-paper/>



ACTIVITÉS DE L'ETF POUR DES TRANSPORTS RESPECTUEUX DU CLIMAT



SYSTÈME DE TRANSPORT DURABLE + ÉGALITÉ DES FEMMES



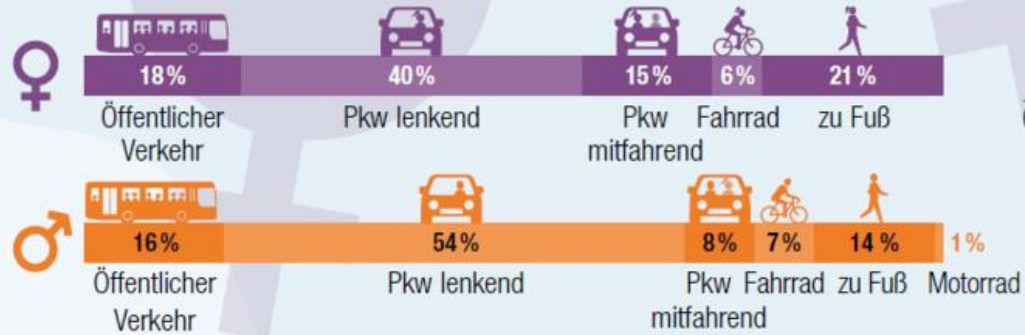
POURQUOI CETTE ASSOCIATION?

- La mobilité des femmes est différente de celle des hommes.
- Il existe un lien entre le travail de care et l'utilisation des transports: les femmes assument aujourd'hui encore la plus grande part des tâches liées aux soins et aux aspects domestiques.
- La pauvreté en matière de mobilité concerne souvent les femmes.
- Instaurer un changement de mobilité durable et inclusif implique de s'adapter aux besoins de mobilité des femmes: il y a lieu de développer l'offre de TP en plus de remplacer les voitures diesel par des voitures électriques.
- L'espace public, y compris l'espace de circulation, doit être adapté aux besoins (de sécurité) des femmes, usagères comme travailleuses.

Die Mobilität von Frauen ist vielfältiger

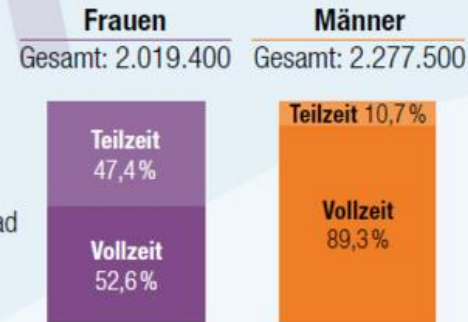
Frauen legen deutlich mehr Wege zu Fuß zurück

Verkehrsmittelwahl an Werktagen in Österreich

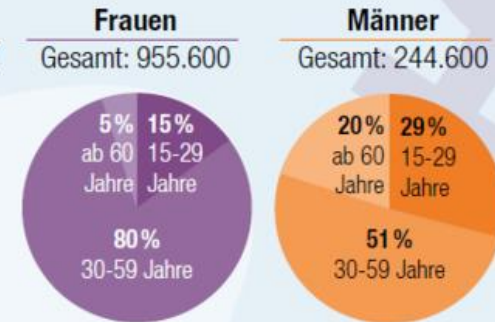


In Teilzeit arbeiten vier Mal so viele Frauen wie Männer

Beschäftigte in Österreich im Jahr 2020



Teilzeitbeschäftigte in Österreich im Jahr 2020

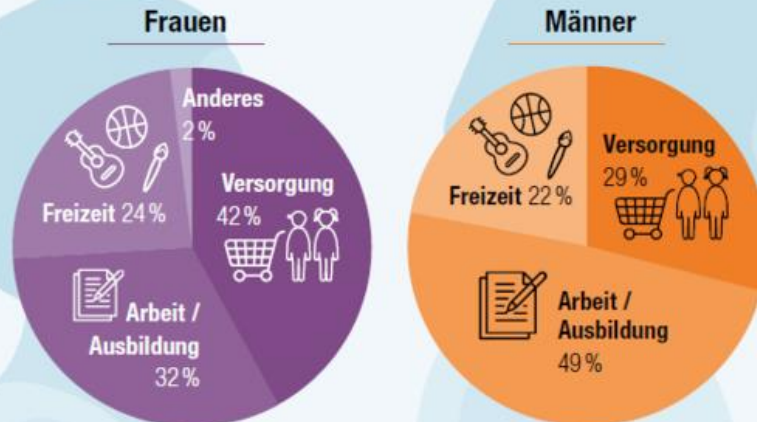


Wichtigster Grund für Teilzeitarbeit
Jahr 2020

Frauen: 39 Prozent Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen
Männer: 24 Prozent keine Vollzeitarbeit gewünscht

Frauen übernehmen immer noch mehr Versorgungswege

Anteil an Wegen je Wegzweck in Prozent



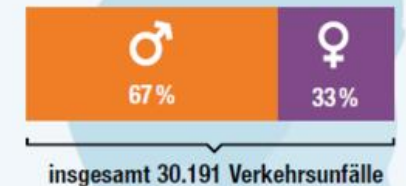
Mehr Männer sterben bei Verkehrsunfällen als Frauen

In Österreich kamen im Jahr 2020 im Straßenverkehr 260 Männer und 84 Frauen ums Leben.



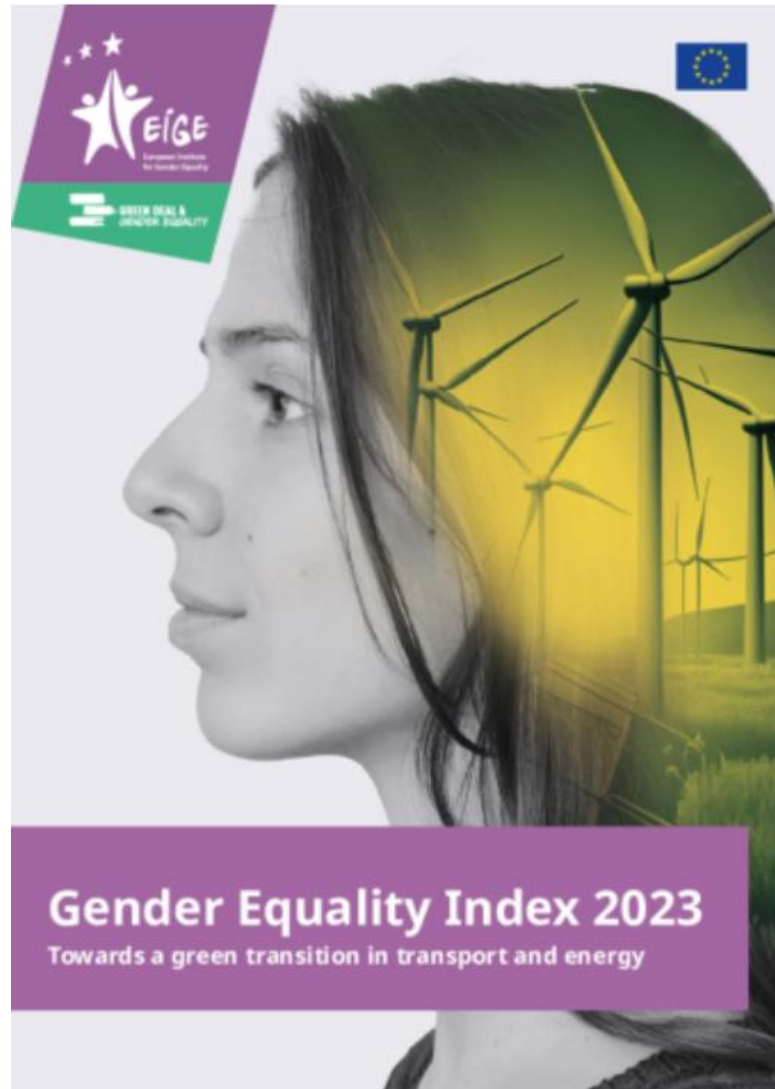
Männer verursachen häufiger Unfälle

Hauptverursachende von Unfällen mit Personenschaden in Österreich im Jahr 2020



Mobile Frauen legen im Schnitt 3,4 Wege pro Werktag zurück, mobile Männer 3,3.

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)



Contenu: la diapo sera complété après le 7 novembre (webinaire de l'EIGE sur la transformation verte du secteur des transports et l'égalité des femmes)





LES FEMMES DE L'ETF

1. Campagne «Oui à la féminisation des transports – Adapter le secteur au travail des femmes»
2. Tirer parti de la numérisation et de l'automatisation pour favoriser l'emploi des femmes
3. Lutter contre les violences envers les femmes dans le secteur des transports



OUI À LA FÉMINISATION DES TRANSPORTS



Seuls 22% des personnes employées dans les transports sont des femmes (contre 18,5% en 2010).

La proportion de femmes dans les transports terrestres s'établit à 15 % (route, chemin de fer, pipelines).

On compte 40% de femmes dans l'aviation civile (6% de femmes pilotes).

Dans le secteur maritime, la proportion de femmes s'élève à 22%.



Rendre le secteur des transports apte à employer des femmes!

- Comment tirer parti de la transformation verte et numérique pour favoriser l'emploi des femmes dans les transports en encourageant la parité des genres? Quelles sont les politiques à mettre en place?

LES CINQ PRINCIPAUX OBSTACLES À L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES TRANSPORTS



- Culture masculine et stéréotypes sur les femmes
- Discrimination et inégalité de traitement sur le lieu de travail
- Manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et «piège du care».
- Absence de protection de la santé et du travail spécifique au genre et défaut d'installations sanitaires acceptables
- Niveau élevé de violence et de harcèlement sur le lieu de travail

LES CINQ PRINCIPAUX DÉFIS DE L'ETF



- Mettre en œuvre une approche transformatrice de la conception des genres (parité femmes-hommes ou *mainstreaming*) dans la politique des transports
- Renforcer le dialogue social
- Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité de traitement et l'égalité salariale (à travail équivalent)
- Promouvoir une approche non sexiste de la santé et de la sécurité au travail
- Mettre fin au climat de violence et de harcèlement des femmes dans le secteur des transports

PRIORITÉ 2023: CAMPAGNE «RENTREZ CHEZ SOI EN TOUTE SÉCURITÉ» (*GET ME HOME SAFELY*)

Get ME Home Safely: Safe Commuting to and from Work for Transport Workers



Shift work and late-night start or end times are widespread throughout all modes of transport. Thousands of transport workers, particularly women who work night shifts, feel increasingly worried about their safety when traveling to and from work. Violence and sexual harassment are increasing across Europe, with alarming figures on femicides in many countries.

Women in transport in numbers



ACCORDING TO AN ETF STUDY,

1 IN 2

WOMEN TRANSPORT WORKERS HAVE EXPERIENCED VERBAL OR PHYSICAL ABUSE.

A 2020 ETF STUDY REVEALED:

ALMOST 1/2

THINK THAT THEIR WORKPLACE DOES NOT PRIORITISE A SAFE AND ADEQUATE WORK ENVIRONMENT FOR WOMEN.

WOMEN MAKE UP

ONLY 22%

OF THE TRANSPORT WORKFORCE IN EUROPE.

Governments, employers and local communities all have their part to play:

For most employers, the obligation to care about health and safety at work ends when employees leave the company premises because current European OSH (Occupational Safety and Health) legislation does not include commuting to work.

Local communities can ensure safe public spaces for women on their way to parking spaces and at bus, tram, and metro stations, and prioritise more safe public transport solutions for late-night shift workers, particularly for women.

For this to happen, the ETF is campaigning for safe commuting to become a:

- ▶ A political obligation
- ▶ An employer's obligation
- ▶ A local community obligation

RATIFY ILO C190

Governments can solve this by ratifying ILO (International Labour Organization) Convention C190 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, which applies when commuting to and from work. They can also create laws and provide funding for safe infrastructure and public transport.

Safe commuting to work as a political, employer, and local community obligation means:

GOVERNMENTS MUST:

- ▶ Ratify ILO C190 concerning Violence and Harassment in the World of Work which covers commuting and implement the provisions in national law.
- ▶ Make gender-based workplace risk assessments compulsory for commuting to work.

EMPLOYERS MUST:

- ▶ Include commuting to work in the workplace risk assessment.
- ▶ Apply a gender-based risk assessment, including individual journeys to work and "inner company commuting" - for example, in rail transport, there is often a significant distance between sanitation, changing rooms and the actual workplace.
- ▶ Monitor violence and aggression at the workplace, including during commuting, and provide gender-segregated data.
- ▶ Provide safe solutions in the absence of public transport negotiated with the trade unions.

LOCAL COMMUNITIES MUST:

- ▶ Provide safe, accessible, affordable public transport for commuting workers at night.
- ▶ Negotiate solutions between employers, trade unions, and the community.
- ▶ Apply a gender perspective in the planning and design of the city.
- ▶ Include women workers' concerns in the infrastructure design and planning of open space, public transport infrastructure, safe parking areas, public lighting, and technical support.



Safe Commuting **SHOULD** matter to everyone
It's a matter of women's rights
It's a matter of providing a safe and inclusive working environment for all
It's a matter of making transport fit for women to work in





Get Me Home Safely ARC & ETF Webinar



Watch later



Share



Challenges and best practices for safe mobility in airport regions

A joint webinar of:



WEBINAR



19th of October
15:00-16:30

Watch on YouTube

ACCORD ENTRE LA CER ET L'ETF SUR LES FEMMES DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE

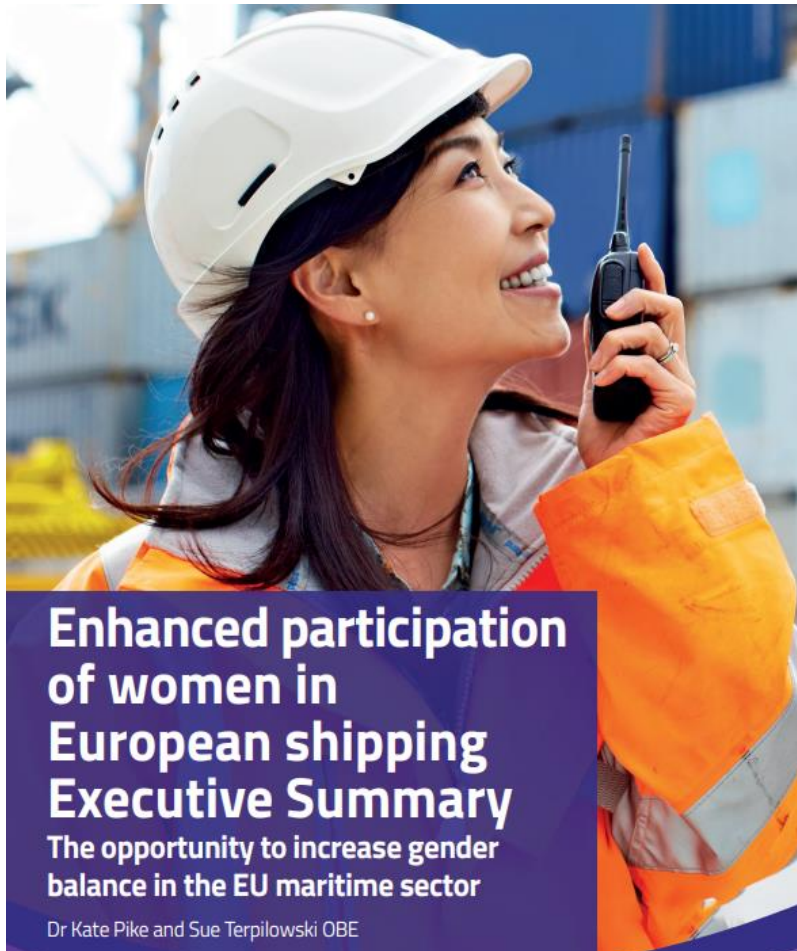
European Social Partner Agreement on
WOMEN IN RAIL




Between CER and ETF

- Besoin d'intervention largement concrétisé par les huit domaines d'action
- Caractère obligatoire pour les compagnies ferroviaires affiliées à la CER
- Mesures contraignantes + longue liste de champs d'action en annexe
- Annexe avec concepts d'égalité utile comme base de négociations

SECTION TRANSPORT MARITIME DE L'ETF



Enhanced participation of women in European shipping
Executive Summary
The opportunity to increase gender balance in the EU maritime sector
Dr Kate Pike and Sue Terpilowski OBE



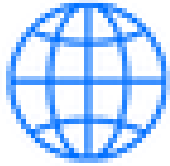
Women stand up to sexual harassment in ultra-macho world of merchant navy

By Marie-Béatrice Baudet and Julien Bouissou

YASMINE GATEAU



MERCI DE VOTRE ATTENTION



<https://www.etf-europe.org/>



ETF_Europe



ETF.Europe



<https://www.linkedin.com/company/european-transport-workers'-federation/>

