

I

(Rezolucje, zalecenia i opinie)

OPINIE

EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

525. SESJA PLENARNA EKES-U W DNIACH 26 I 27 KWIETNIA 2017 R.

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Kobiety a transport – platforma na rzecz zmian”

(opinia rozpoznawcza na wniosek Komisji)

(2017/C 246/01)

Sprawozdawczyni: **Madi SHARMA**

Wniosek o konsultację	Komisja Europejska, 13.10.2016
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Transportu, Energii, Infrastruktury i Społeczeństwa Informacyjnego
Data przyjęcia przez sekcję	11.4.2017
Data przyjęcia na sesji plenarnej	26.4.2017
Sesja plenarna nr	525
Wynik głosowania	148/0/2
(za/przeciw/wstrzymało się)	

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) ma duże doświadczenie w działaniach na rzecz polityki transportowej i rozważał niedawno aspekt płci w tym tradycyjnie zdominowanym przez mężczyzn sektorze (zob. opinia TEN/573 „Kobiety a transport”) (1). Jako instytucja UE reprezentująca społeczeństwo obywatelskie, ma również doświadczenie w dialogu zainteresowanych stron i konsultacjach dotyczących działań legislacyjnych.

1.2. Zdaniem EKES-u platformy skupiające zainteresowane strony to skuteczne fora wymiany pod warunkiem że:

- umożliwiają wymianę sprawdzonych rozwiązań między różnymi instytucjami, przedsiębiorstwami i stowarzyszeniami, które stoją przed podobnymi wyzwaniami,
- zachęcają zainteresowane podmioty do podjęcia odpowiedzialności i stawienia czoła wyzwaniom,
- uwzględniają źródłowe przyczyny wyzwań,

(1) Dz.U. C 383 z 17.11.2015, s. 1.

- dążą do osiągnięcia tzw. celów SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-bound* – konkretnych, mierzalnych, osiągalnych, realistycznych, z określonym terminem realizacji),
- umożliwiają prowadzenie opartych na dowodach działań, które można upowszechniać,
- opracowują narzędzia i zasoby, z których mogą korzystać inni,
- powielają platformy szczebla europejskiego na poziomie krajowym, a nawet regionalnym, z myślą o reagowaniu na podobne wyzwania w różnych państwach członkowskich,
- otrzymują informacje na temat inicjatyw w innych sektorach borykających się z podobnymi problemami.

1.3. EKES proponuje utworzenie unijnej platformy na rzecz zmian („platformy”) mającej na celu **równouprawienie płci w transporcie**, początkowo skupiającej się na **zwiększeniu szans zatrudnienia kobiet w tym sektorze**. Ten początkowy cel można by następnie uzupełnić celem „kobiety jako użytkownicy”. Sektor, o którym mowa, obejmuje transport powietrzny, morski, drogowy, kolejowy, żeglugę śródlądową i logistykę. Członkami mogłyby być między innymi, lecz nie wyłącznie, unijne i krajowe przedstawicielskie organa polityczne, przemysł transportowy, związki zawodowe, media, stowarzyszenia pasażerów i organizacje pozarządowe skłonne zaangażować się w konkretne działania na rzecz rozwiązywania problemu nierówności płci w transporcie.

1.4. EKES pragnie wspierać wdrażanie działań na rzecz równości płci poprzez ustanowienie jasnych celów: ustalenie zadań i określenie zakresu, w tym wskaźników, które zostaną opracowane przez członków w trakcie tworzenia platformy. Mogłyby to stanowić wzór partnerskiej współpracy i skoordynowanych działań zainteresowanych stron z sektora podejmowanych, by realizować nowe inicjatywy w całej Europie.

1.5. EKES zaleca, by w ramach platformy zachowano elastyczność oraz zdolność do dostosowania w odniesieniu do wszystkich wymiarów sektora i na poziomie polityki. Platforma powinna kłaść nacisk na przejrzystość i rozliczalność swych członków oraz swojego funkcjonowania. Przeglądy roczne, monitorowanie i ocena są podstawowymi narzędziami zapewniającymi wiarygodność i powodzenie platformy.

1.6. Platforma może być skuteczna jedynie, jeśli jej członkowie przejmą za nią pełną odpowiedzialność. W związku z tym EKES proponuje stworzenie portalu internetowego zawierającego wykaz członków i ich działań oraz bazę danych na temat działań, zaleceń, monitorowania i oceny wykorzystywaną do powielania lub jako źródło informacji.

2. Kontekst

2.1. Odsetek zatrudnienia kobiet w sektorze transportu jest szczególnie niski. W 2013 r. 78 % pracowników sektora transportu w UE było płci męskiej. Przyciągnięcie do sektora transportu większej liczby kobiet ma zasadnicze znaczenie dla jego równowagi i uczynienia go bardziej przyjaznym dla użytkowników, a jednocześnie dla zaradzenia niedoborom siły roboczej i innym wyzwaniom (jedna trzecia wszystkich pracowników transportu ma ponad 50 lat).

2.2. W dniu 1 lipca 2015 r. EKES przyjął opinię rozpoznawczą w sprawie: „Kobiety a transport” i uczestniczył w imprezie zorganizowanej przez komisarzy Bulc i Jurovą w kwietniu 2016 r. Następnie DG MOVE przeprowadziła szereg konsultacji z grupami ekspertów, w trakcie których omówiono bieżące wyzwania i zalecenia. Przedstawiciel EKES-u zgłosił projekt „platformy na rzecz zmian”, który został zatwierdzony przez Komisję Europejską jako dobry sposób na wzmocnienie konkretnych i widocznych działań na rzecz równouprawnienia płci w transporcie. W piśmie z 13 października 2016 r. wiceprzewodniczący Komisji Europejskiej Frans Timmermans stwierdził, że „taka platforma mogłaby zostać uruchomiona w drugiej połowie 2017 r. przy okazji wydarzenia współorganizowanego przez EKES i Komisję”.

3. Platforma na rzecz zmian

3.1. Komisja Europejska ma do dyspozycji liczne narzędzia i działania służące konsultacji z zainteresowanymi stronami. Platforma na rzecz zmian mogłaby się skupiać na dobrowolnych, konkretnych i wymiernych działaniach prowadzących do realizacji jej celów. Punktem odniesienia jest tutaj platforma UE ds. żywienia, aktywności fizycznej i zdrowia DG SANCO.

3.2. W związku z tym EKES pragnie zaproponować DG MOVE utworzenie platformy zainteresowanych stron na szczeblu UE, która mogłaby realizować zobowiązania do działań na rzecz **większych możliwości zatrudnienia dla kobiet oraz równouprawnienia płci w sektorze transportu**, z myślą o szerszym włączeniu kobiet oraz większym i zrównoważonym wzroście gospodarczym i społecznym. Założenia dotyczące platformy są następujące:

- jej członkowie zobowiązują się do przestrzegania określonych kryteriów dotyczących przyjmowania członków i postępowania,
- jej działania są określane zgodnie z celami i zakresem ustanowionym przez członków w chwili uruchamiania platformy,
- podjęte zobowiązania będą monitorowane, oceniane i podawane do wiadomości publicznej, co umożliwi upowszechnianie wymiany informacji.

3.3. EKES sugeruje DG MOVE, by przy tworzeniu platformy rozważyła następujące etapy i elementy (przedstawione szczegółowo poniżej):

- I. Etap I – Czynności przygotowawcze – identyfikacja zainteresowanych stron gotowych do zaangażowania się w działania platformy i rozpoczęcie dialogu w celu określenia zainteresowań, głównych celów, zadań i zakresu.
- II. Etap II – Tworzenie – opracowanie z udziałem zainteresowanych stron projektów do zatwierdzenia: karty zobowiązań, zadań, zakresu i celów. Dodatkowo określić należy terminy, potencjalne finansowanie, sekretariat i niezbędne narzędzia informatyczne.
- III. Etap III – Realizacja – wydarzenie inauguracyjne z udziałem komisarza odpowiedzialnego za platformę, w trakcie którego członkowie uzgadniają definicje, zadania i zakres oraz wydają konkretne zalecenia dotyczące działań. Dyskusja na temat celów SMART, wskaźników, komunikacji uwzględniającej równość płci, monitorowania, oceny, publikacji i rozpowszechniania.
- IV. Etap IV – Ciągłość działania – określenie wskaźników, celów, bieżących środków, rocznego przeglądu i mechanizmów gromadzenia informacji zwrotnych. Określić należy również sposoby zachowania ciągłości zobowiązań i angażowania nowych partnerów.

4. Rola instytucji UE

4.1. Oprócz dążeń do przyspieszenia wzrostu i zwiększenia zatrudnienia wskazanych przez przewodniczącego Jeana-Claude'a Junckera, jednym z priorytetów prezydencji maltańskiej jest równouprawnienie płci. Platforma mogłaby stanowić uzupełniający tradycyjną politykę mechanizm tworzenia „europejskiej wartości dodanej”, który skupia się na pojedynczym wyzwaniu UE: **„szanse dzięki równości płci w europejskim sektorze transportu”**. Takie ukierunkowanie pozwala na zaangażowanie zainteresowanych podmiotów, które w przeciwnym wypadku mogłyby nie nawiązać kontaktu z Komisją Europejską. Platforma mogłaby zatem uzupełniać prace instytucji UE.

4.2. Bardzo ważne jest, aby DG MOVE prowadziła tę inicjatywę odgórnie i by odpowiedzialny za platformę komisarz wspierał jej funkcjonowanie, na przykład poprzez osobisty udział w jej inauguracji i w jej kolejnych spotkaniach. Dzięki temu członkowie platformy, choć podjęte przez nich zobowiązania będą dobrowolne, uznają taką rolę za przywilej. W związku z tym kluczowe znaczenie ma dostępność kierownictwa wyższego szczebla DG MOVE i kontakty z nim. Równie ważne jest to, by w przypadkach, kiedy o członkostwo w platformie ubiegałyby się instytucje UE, również je zobowiązać do zaproponowania ukierunkowanych działań.

4.3. Instytucje UE oraz przedstawiciele ministerstw transportu (państw członkowskich) odgrywają kluczową rolę w rozpowszechnianiu najważniejszych ustaleń na szczeblu państw członkowskich. W związku z tym EKES zaleca utworzenie grupy wysokiego szczebla, która będzie udostępniać rządowi i decydentom politycznym ogólny ogląd sytuacji, tworzyć mechanizm rozpowszechniania najlepszych praktyk, wzmacniać partnerską współpracę i doskonalić kontakty między decydentami politycznymi a platformą. Jeżeli tego rodzaju zainteresowane podmioty wyrażą chęć zostania członkami platformy, powinny również zobowiązać się do przeprowadzenia konkretnych działań.

4.4. EKES uważa, że DG MOVE mogłaby być odpowiedzialna za obsługę platformy. DG MOVE przydzielałaby budżet, sekretariat i niektóre inne zasoby. Inne instytucje UE mogłyby przekazywać zalecenia zainteresowanych stron z własnych sieci; mogą również udostępniać sale posiedzeń oraz usługi w zakresie tłumaczeń pisemnych i ustnych. Alternatywną możliwością finansowania byłyby zasoby członków platformy.

4.5. Kosztowne będzie główne narzędzie komunikacji, a więc strona internetowa i baza danych wraz z obsługą techniczną. Różne organy UE opracowały tego rodzaju zasoby internetowe, więc DG MOVE powinna mieć możliwość dostosowania już funkcjonującego modelu.

5. Członkostwo

5.1. Platforma nie powinna być forum dyskusyjnym tylko procesem, w ramach którego zainteresowane strony spotykają się, by przedyskutować wyzwania i szanse dla kobiet w sektorze transportu, by następnie zobowiązać się do działań, które byłyby poddawane kontroli. Zrozumienie, do jakiej kategorii należą poszczególni członkowie platformy, pomoże określić ich potencjalny poziom zainteresowania oraz wpływ. Najbardziej zainteresowanymi podmiotami będą strony bezpośrednio dotknięte wyzwaniami, przed jakimi stoi obecnie ten sektor.

5.2. Skład platformy mógłby obejmować następujące podmioty na szczeblu europejskim i krajowym: przemysł, stowarzyszenia MŚP, związki zawodowe (partnerzy społeczni), w tym organizacje przedstawicielskie kobiet, organy administracji publicznej, w tym podmioty mające wpływ na zakupy i przetargi (np. EBOR), organizacje pozarządowe, w tym organizacje patronackie broniące praw kobiet i równości płci, media, ośrodki analityczne, środowiska akademickie i instytuty badawcze.

5.3. Należy ponadto rozważyć okazjonalne włączenie: 1) osób zaangażowanych w opracowanie zobowiązań, które mogą nie być członkami platformy; 2) decydentów i środowisk opiniotwórczych, w tym instytucji UE oraz przedstawicieli lub władz publicznych państw członkowskich.

5.4. Członkostwo w platformie powinno być bezpłatne po zaakceptowaniu kryteriów i zakresu zadań. Początkowo nie przewiduje się zwrotu kosztów za działania prowadzone przez członków ani kosztów poniesionych z tytułu udziału w platformie.

5.5. Członkostwo powinno opierać się na:

- inkluzywnym udziale,
- przejrzystości, otwartości i rozliczalności,
- akceptowaniu różnic i poszanowaniu zasady proporcjonalności,
- dążeniu do celów SMART, w trosce o spójność.

6. Zarys celu i zakresu platformy

6.1. Ogólnym celem tej platformy mogłoby być zwiększenie udziału kobiet i większe równouprawnienie płci w sektorze transportu dzięki lepszym możliwościom dla kobiet, dla przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety i dla kobiet na stanowiskach kierowniczych, a także dzięki poprawie warunków pracy dla wszystkich pracowników w sektorze, gdyż mają one wpływ na zatrudnienie, pluralizm, innowacje, zrównoważony rozwój i wzrost. Należy położyć nacisk na równość płci, a tym samym promowanie zatrudnienia i likwidowanie braków w tym sektorze. Cele te można osiągnąć m.in. poprzez poprawę jakości miejsc pracy i warunków pracy dla wszystkich pracowników, walkę z molestowaniem oraz przemocą ze względu na płeć, większą równowagę między życiem zawodowym, prywatnym i rodzinnym, zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach decyzyjnych, a także poprawę wizerunku sektora, z myślą o przyciągnięciu większej liczby pracowników, kobiet prowadzących działalność gospodarczą i działających w środowiskach akademickich oraz wprowadzających innowacje. Zakres działania platformy mógłby następnie zostać rozszerzony na inne kwestie, takie jak poprawa doświadczeń użytkowników i skupienie się na działaniach, które dotyczą kobiet jako użytkowników.

6.2. EKES zaleca wdrożenie strategii politycznych uwzględniających kwestie płci oraz sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci jako kluczowego narzędzia osiągnięcia wyżej omówionych celów. Ta ostatnia nowatorska koncepcja jest często źle rozumiana; nie oznacza ona zwiększenia ogólnej kwoty wydatków, lecz raczej ustanowienie nowych priorytetów i inne ukierunkowanie wydatków w ramach programów, departamentów i służb. Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci sprzyja jasności i tworzy mechanizmy umożliwiające globalne i międzysektorowe podejście do promowania większej równości płci.

6.3. EKES zaleca, by zakres i priorytety, jakimi należy się zająć, były zgodnie z polityką i prawodawstwem UE przy jednoczesnym poszanowaniu dialogu z partnerami społecznymi. Platforma powinna łączyć podejście odgórne z oddolnym w celu wsparcia strategii sektora prywatnego i publicznego, co pozwoli uniknąć konieczności zmiany prawodawstwa. Wszyscy powinni postrzegać platformę jako konieczną i pozytywną inwestycję.

6.4. EKES podkreśla, że korzyści płynące z udziału zainteresowanych stron są następujące:

- umożliwienie zainteresowanym podmiotom wymiany poglądów i wiedzy oraz omówienia potrzeb,
- znalezienie wspólnych dróg do osiągnięcia wspólnych celów,
- umożliwienie uczestnikom wywarcia wpływu na wyniki poprzez włączenie ich w proces kształtowania, rozwijania, określania i realizacji działań,
- zwiększenie zrozumienia między grupami zainteresowanych stron, a tym samym zredukowanie potencjalnych konfliktów lub rozbieżności poglądów, a także upowszechnianie skutecznej współpracy,
- budowanie zaangażowania zainteresowanych stron oraz ich poczucia odpowiedzialności i własności,
- zapewnienie trwałego charakteru planów i związanych z nimi decyzji,
- umożliwienie niezależności i elastyczności podczas podejmowania decyzji i ich wdrażania.

6.5. Zdaniem EKES-u zakres działania platformy mógłby obejmować następujące kluczowe działania:

- zbieranie danych i ustanawianie kluczowych wskaźników służących określaniu i usuwaniu przeszkód i stereotypów,
- zapewnienie widoczności i aktywności kobiet w polityce, procesie podejmowania decyzji i planowaniu, a nie tylko w ramach obowiązków administracyjnych,
- aktywne angażowanie obu płci w tworzenie lepszego środowiska pracy: udogodnienia, równe wynagrodzenia za taką samą pracę, szkolenia, godzenia pracy z życiem osobistym i rodzinnym itp.,
- podjęcie działań służących zwiększeniu atrakcyjności ofert zatrudnienia dla kobiet za pomocą środków mających na celu poprawę jakości i liczby miejsc pracy, zwłaszcza poprzez przegląd procedur rekrutacyjnych,
- przegląd barier prawnych, które mogą uniemożliwiać kobietom dostęp do wszystkich rodzajów stanowisk,
- większe zaangażowanie uczelni wyższych i biur doradztwa zawodowego w propagowanie większego zakresu możliwości w tym sektorze, w tym w dziedzinie technologii, inżynierii oraz badań i rozwoju; uwzględnienie również większych możliwości kształcenia dla osób o najniższych kwalifikacjach,
- aktywne propagowanie roli kobiet w biznesie,
- wzmocnienie pozycji kobiet oraz zmiana specyfiki sektora, by był bardziej otwarty dla wszystkich,
- upowszechnianie nacisku na edukację i szkolenia zawodowe kobiet przez całe życie,
- zapobieganie przemocy, molestowaniu i dyskryminacji w miejscu pracy.

6.6. W miarę poszerzania się platformy może ona dążyć do koncentrowania się na kluczowych obszarach, w które nie muszą być zaangażowani wszyscy członkowie. Sprzyjać może temu zróżnicowanie sektora transportu. W związku z tym ustanawiane mogą być podkomitety skupiające się na kluczowych obszarach zainteresowań.

7. Wytyczne co do priorytetów i gwarantowanie zgodności działań z wyznaczonymi priorytetami

7.1. EKES uznaje, że ustanowienie priorytetów platformy należy do jej członków. Zainteresowane strony mogą mieć własne partykularne interesy, a zatem ich wspólne zaangażowanie z myślą o stawianiu czoła wspólnym wyzwaniom powinno pozostać dla wszystkich sprawą nadrzędną. Zobowiązanie się do działania na rzecz wspierania i wprowadzania zmian to zadanie, które zachęci zainteresowane strony do współodpowiedzialności, zarówno w ramach własnych organizacji, jak i platformy.

7.2. EKES sugeruje, by zobowiązania były ambitne, kwestionowały status quo, a także wymagały od członków zainwestowania zasobów własnych. Jasna komunikacja i przejrzyste informowanie o działaniach na stronie internetowej mają znaczenie nie tylko z punktu widzenia zaangażowania się zainteresowanych podmiotów, lecz również kontroli z ich strony. Dobra komunikacja i dialog członków platformy ma również zasadnicze znaczenie dla zapewnienia stałego zaangażowania i uniknięcia rozbieżności oczekiwań. Należy również zachęcać do wspólnych działań.

7.3. EKES zaleca, by mogły być ustalane dodatkowe cele i wskaźniki, by wzmocnić oddziaływanie platformy. Te cele i wskaźniki powinny pomóc wdrożyć i ocenić kroki podejmowane na rzecz zatrudnienia, równouprawnienia oraz wzmocnienia pozycji kobiet, w tym w odniesieniu do sposobów, w jaki mężczyźni i kobiety są traktowani na równych warunkach, bez względu na zastosowane technologie. Wskaźniki rozwoju będące narzędziami oceny wzmacniają wpływ i uwzględnianie wyników w sprawozdaniu z postępu prac oraz ułatwiają wywieranie wpływu na planowanie polityczne i strategiczne dzięki przeglądowi postępów.

7.4. Ogólne dane statystyczne są dostępne w Eurostacie. DG MOVE mogłaby współpracować z Eurostatem i członkami platformy na rzecz usprawnienia gromadzenia danych odnoszących się do płci, tak aby uzyskać pełniejszy obraz.

7.5. Dane, cele i wskaźniki powinny przyczynić się do refleksji na temat równości płci oraz stereotypów i dyskryminacji. Nie chodzi tu o ustalanie norm, ale o zachęcenie organizacji do przełożenia zagadnienia płci na przejrzyste i zrozumiałe informacje dla organizacji i obywateli, przy jednoczesnym umożliwieniu analizy wewnętrznej własnej polityki i praktyk.

7.6. Wskaźniki bazowe można by opracować w następujących dziedzinach:

- platforma może wytyczyć ukierunkowane dążenia z myślą o osiągnięciu realistycznych celów,
- określenie odsetka kobiet na poszczególnych stanowiskach, w tym w zarządach, a także jako właścicieli, menedżerów, członków związków zawodowych, administracji, obsługi technicznej itp.,
- okresowe przeglądy i sprawozdawczość dotycząca przyjętych środków mających na celu zapewnienie równowagi płci na szczeblach decyzyjnych,
- skuteczne strategie ukierunkowane na równość wynagrodzeń i stopniowe zmniejszanie różnic w wynagrodzeniach i emeryturach kobiet i mężczyzn,
- strategie i środki przyjmowane z myślą o usunięciu wszelkich przeszkód stojących na drodze równości szans oraz propagowanie pracy kobiet (zorganizowana opieka nad dzieckiem, godzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym, przejrzyste ramy itp.),
- specjalny budżet przydzielany na rzecz wsparcia równych szans,
- okresowy przegląd warunków rekrutacji, także tych stosowanych przez agencje rekrutacyjne lub placówki oświatowe – przejrzystość, dostępność, komunikacja uwzględniająca aspekt płci,
- opracowanie wskaźników dotyczących zakresu, częstotliwości i wpływu występowania przemocy, mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy,
- doroczny przegląd celów zawartych w budżecie uchwalanym z uwzględnieniem kwestii płci.

8. Monitorowanie i ocena

8.1. Aby wzmocnić partnerską współpracę, EKES proponuje, by członkowie mogli podejmować zobowiązania i działania, o których dyskutować będą z innymi członkami platformy przed ich realizacją. Na zakończenie działania przygotowane zostanie sprawozdanie z monitorowania zawierające wykaz działań, harmonogramy, uzyskane dane i główne wnioski, które zostaną przeanalizowane i ocenione przez platformę. Przeglądy te należy przedstawiać w sposób obiektywny i bezstronny, z wykorzystaniem dowodów i ocen jakościowych odzwierciedlających związku z celami platformy. W tym celu można by się zwracać do konsultantów zewnętrznych, o ile pozwalają na to zasoby, jak ma to miejsce w przypadku oceny platformy DG SANTE (zob. roczne sprawozdanie monitorujące za 2016 r.).

8.2. EKES sugeruje, by zobowiązania były rzetelnie określone już na wstępnym etapie i by były ściśle związane z założonymi celami. Członkowie powinni rozważyć przyjęcie zobowiązań SMART wymagających dogłębnych przygotowań, związanych z terminami, celami i dążeniami, co umożliwi skuteczną sprawozdawczość, łatwe monitorowanie i informowanie o wynikach.

8.3. Zobowiązania będą wymagały znacznego nakładu pracy i zaangażowania ze strony członków wykraczającego poza ich normalne obowiązki. Zaangażowanie to powinno jednak stanowić wartość dodaną z punktu widzenia ich własnej pracy i wykraczać poza koncepcję społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw; członkowie mogą je przedstawiać jako wolę wspierania poprawy równowagi płci w miejscu pracy. Ich działania powinny być dostępne dla innych w celu powielania.

8.4. Przegląd działalności platformy powinien zacieśniać sieć kontaktów między jej członkami oraz stanowić impuls do współpracy ukierunkowanej na cele. Przyczyni się to do zwiększenia liczby wspólnych zobowiązań dzięki:

- zacieśnionej współpracy decydentów politycznych, grupy wysokiego szczebla oraz członków platformy i ich stowarzyszeń oraz wzmocnienia synergii na rzecz długoterminowych więzi i działań z możliwością opracowania, w razie potrzeby, nowych strategii i udziału w ich realizacji,
- prowadzeniu intensywniejszych działań w sposób mniej formalny poza strukturą platformy, w tym angażowaniu się w stosunki z podmiotami, które nie spełniają kryteriów członkostwa,
- zwiększeniu widoczności tego sektora i jego wysiłków zmierzających do zapewnienia większej równości przy ulepszonych warunkach dla wszystkich,
- organizowanie wydarzeń zewnętrznych mających na celu zaprezentowanie działań i przyciągnięcie nowych pracowników, innowacji lub wkładu w sektor transportu,
- uczeniu się na podstawie ciągłego i wspólnego ulepszania oraz wdrażaniu nowych metod pracy i promowania tego sektora.

Bruksela, dnia 26 kwietnia 2017 r.

Georges DASSIS
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
