



Business case to increase female employment in Transport

Executive Summary

Written by:

Ioannis Giannelos, Geert Smit, Rianne Lakamp, Ana-Rosa Gonzalez Martinez (Ecorys)

Lucia Meija Dorantes, Claus Doll (ISI-Fraunhofer)

Jasper Tanis, Paul Vroonhof (Panteia)

Federico Perciaccante (PWC)

Specific Contract n° MOVE.B.5 2017/2017-343 under the Framework Service Contract

MOVE/ENER/SRD/498-2016 Lot 5

December – 2018



EUROPEAN COMMISSION

Directorate-General for Transport

Directorate B — Investment, Innovative & Sustainable Transport

Unit B.5 — Social Aspects & Passenger Rights

Contact: Sophie MARIN-COMBEAUD

E-mail: Sophie.Marin-Combeaud@ec.europa.eu

*European Commission
B-1049 Brussels*

Business case to increase female employment in Transport

Executive Summary

***Europe Direct is a service to help you find answers
to your questions about the European Union.***

Freephone number (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) The information given is free, as are most calls (though some operators, phone boxes or hotels may charge you).

LEGAL NOTICE

This document has been prepared for the European Commission however it reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

More information on the European Union is available on the Internet (<http://www.europa.eu>).

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019

ISBN 978-92-76-00268-0

doi:10.2832/272806

© European Union, 2019

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

TABLE OF CONTENTS

ABSTRACT	6
Status of female employment in transport	8
Barriers for female employment	8
Measures to increase female employment.....	10
Business case for attracting women to transport	11
Recommendations	13
DOCUMENT DE SYNTHÈSE	15
La situation de l'emploi féminin dans le transport	15
Les obstacles à l'emploi féminin	16
Les mesures pour améliorer l'emploi féminin.....	18
L'étude de cas pour attirer les femmes dans le secteur du transport	18
Recommandations	21

ABSTRACT

Employment in transport is by far male dominated compared to the rest of the economy. The share of women working in the EU transport sector is only 22% while the share of women working in the entire European Union is 46%. Despite a rich literature explaining the mechanisms and barriers that lead to this imbalance, there is less structured information available concerning the measures companies can implement to overcome these barriers. Besides, there are only anecdotal evidence highlighting the benefits of a more balanced working environment for employers and employees. This raises a key question: how to attract more women to the transport careers and, in particular, to the more technical professions of the sector?

In this study, a number of case studies are performed with companies that are advanced in implementing gender equality policies and measures across all transport modes.¹ These measures are examined in terms of costs and benefits. Their transferability to smaller, not yet gender balanced, companies is also assessed.

1 with the exception of IWT.

RÉSUMÉ

Comparé au reste de l'économie, l'emploi dans le transport est dominé de loin par les hommes. La part des femmes travaillant dans le secteur du transport de l'UE est de 22% seulement alors que 46% des femmes ont un emploi dans l'ensemble de l'Union européenne. Malgré la richesse des ouvrages expliquant les mécanismes et les obstacles à la source de ce déséquilibre, il existe moins d'informations structurées concernant les mesures que les entreprises peuvent mettre en œuvre pour surmonter ces obstacles. Du reste, il n'existe que des preuves anecdotiques pour souligner les avantages apportés par un environnement de travail plus équilibré pour les employeurs et les employé(e)s. Se pose ici une question essentielle: comment attirer plus de femmes aux carrières dans le transport et, plus particulièrement, aux professions plus techniques du secteur ?

Dans ce document, plusieurs études de cas ont été menées auprès d'entreprises avancées sur le plan de la mise en œuvre de politiques et de mesures d'égalité entre les sexes à travers tous les modes de transport.² Ces mesures sont examinées en termes de coûts et d'avantages apportés. Leur transférabilité aux sociétés plus petites, pas encore équilibrées au niveau des sexes, est également évaluée.

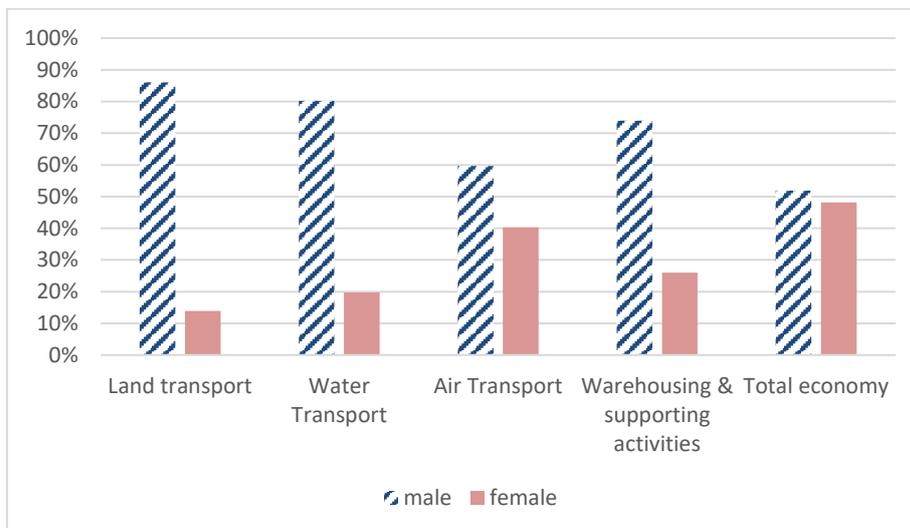
² à l'exception de la navigation intérieure.

EXECUTIVE SUMMARY

Status of female employment in transport

Employment in transport is by far male dominated compared to the rest of the economy. The share of women working in the EU transport sector is only 22% while the share of women working in the entire European Union is 46%. This segregation is both horizontal (specific industries or sectors of the labour market are mostly made up of one gender) and vertical (opportunities for career progression for a particular gender are limited and narrow).

Figure 0.1 Gender structure of employment in the EU (2016) (in %)



Source: Panteia, based on EUROSTAT's Labour Force Survey.

From Figure 0.1 it can be concluded that the share of women working in all transport subsectors is lower than the relevant figure for the total EU economy. To be specific, there are 6.2 males for every female employee in land transport, the same figure is 4.1 for water transport, 1.5 for air transport, and 2.8 for warehousing & supporting activities, whereas this ratio is only 1.1 for the total economy. Overall, it appears that transport falls behind the economy average in being inclusive to women while the situation doesn't seem to be changing significantly since 2010. Moreover, countries with higher work equality ethics tend to be more receptive to women working in transport compared to those with average or low work equality.

Women are underrepresented in technical jobs (e.g. drivers or pilots) as these figures become even more imbalanced should the mobile transport occupations be examined in isolation. On the contrary, women are about equally represented in administrative professions, which offer good career opportunities. However, it seems that women cannot fully exploit these career opportunities since in top leadership positions women are still underrepresented. From this, the conclusion is that the key questions are how to attract more women to the technical professions and how to ensure that women do not face the glass ceiling in their career?

Barriers for female employment

A distinction can be made between barriers for transport sector employers to hire more female employees and barriers for employees to apply for a job in transport. This distinction is particularly relevant when considering the measures that can be taken to increase female employment in transport sectors, and the costs related to

such measures or to barriers as such (e.g. pregnancy leave legislation). To reduce barriers for employers to hire more women, measures have to be taken at a national or at a sectoral level. Overcoming the barriers for women to apply for a job in transport, measures can be taken at a national or sectoral level, or even by individual companies. Table 0.1 presents the diverse set of barriers identified.

Table 0.1 Barriers from the employees perspective

Barriers from the employees perspective		
Discrimination and stereotyping		
1.1.1	Gender stereotypes	Social belief that females are less suitable to perform the tasks demanded by the specific transport profession.
1.1.2	Gender discrimination	Expectation that female candidates are less likely to getting hired because of the company perception that women are less suitable to perform the tasks demanded by the specific transport profession.
1.1.3	Company/Working culture	Women's belief that they would not fit into a male-dominated company environment.
Labour conditions		
1.2.1	Work-life balance	Working conditions that hinder balancing work and family/social life obligations. These can be inflexible working times, little schedule control, atypical shifts or changing working locations that prevent women with child or elder caring responsibilities from performing their obligations.
1.2.2	Safety	Safety concerns arise in transport modes where workers are vulnerable to violent behaviour.
1.2.3	Sexual harassment	Sexual violence against women by colleagues, clients or managers as well as not desired physical contact, sexist "jokes" or repeated sexual invitations threatening the retention of female employees.
1.2.4	Health and hygiene	Lack of segregated dressing rooms, appropriate medical and toilet facilities as well as expected low the level of hygiene at these facilities.
1.2.5	Wage gap	Gender discrimination in terms of wages at the workplace, also resulting from unequal career prospects. Another driver for the wage gap is the fact that often women are employed in different positions than men which can be in less paid jobs or part time positions.
1.2.6	Training	Lack of (visibility of) training opportunities for women to gain the relevant skills needed for the specific professions. This can also consist a barrier for further career development and retention in the sector for women already in transport professions.
1.2.7	A-typical contractual relations	The use of self-employment or third-party contracts reduces employees' rights, job security and can bring in worsened working conditions that can deter women from entering specific professions. Also,

Barriers from the employees perspective		
		specifically when significant money investments are required to enter a profession reduced job security can be a significant deterring factor.
Job perception		
1.3.1	Job perception	Negative perception of the job either true or driven by social prejudices that associates the specific job with a lower quality of life, the perception of poor career growth, the expectation that experience is expected for certain jobs in the sector or other unappealing characteristics. This is a barrier for both genders, however the expectation of poor career prospects [see also point 1.5.1 below], discourages especially newcomer employee groups (such as women) from pursuing transport professions.
Corporate/Public policies		
1.4.1	Lack of corporate gender policies	Lack of corporate policies for gender-balance recruitment or to facilitate women in the workplace. Also the absence of support mechanisms for women in male-dominated professions and the absence of role models.
Career prospects		
1.5.1	Career prospects	Career prospects that can be perceived as leaving limited room for career advancement for women. This is aggravated for part-time workers.
Shortages of competences		
1.6.1	Physical demands	Jobs being too physically demanding for women.
1.6.2	Investment needs for education and training	The need to finance one's education or training to acquire the relevant skills, especially when combined with other barriers (e.g. career prospects, atypical contracts etc.) deters women from pursuing specific professions.

Measures to increase female employment

This study concentrated at measures that can be taken at a company level to increase female employment and the attractiveness of the transport sector to women. Through a series of case studies with companies that have been implementing gender policies, a number of company-level measures have been identified, analysed regarding their implementation details, costs and impacts and categorised into the following 4 main groups each of which contains a number of measure types as presented in Chapter 4 of this report:

1. Recruitment, training and career development measures;
2. Gender awareness³ measures;

³ Gender awareness, according to the definition provided by the EIGE, is the ability to view society from the perspective of gender roles and understand how this has affected women's needs in comparison to the needs of men.

3. Work-life balance measures;
4. Health and safety measures.

Examining the specific measures it can be concluded that most of the measures come at relatively low costs for their design and implementation as the case study companies would often declare they perceive a number of them as zero-cost measures (see Annex 6: Case studies) indicating the low perceived effort in implementing them. Naturally, more expensive measures that require money investments have also been identified, while the time of employees devoted in designing and implementing and participating in measures should also be accounted for. A counterfactual case study has been performed for each of the transport sub-sectors to assess the transferability of results across the EU while an adequate number of SMEs participating in the case studies showcased that simplified versions of most measures can be implemented even at smaller scales. When assessing the use of specific measures for new cases, it should be also considered that their implementation effectiveness is improved when combined with other supplementing measures and as such, measures should hardly be viewed in isolation.

Business case for attracting women to transport

The following table shows the key benefits for female employment that were concretely identified during the case studies as well as a suggestion for collecting data that will facilitate companies in measuring and monitoring their impact

Table 0.2 Benefits of employing more women

Benefit	Explanation	Measurement
Improving vacancy coverage	By attracting women as well as men, the chance of (quickly) filling a vacancy increases. Especially for professions with a shortage of skilled candidates, this can be an important benefit.	HR statistics on time for covering vacancies. Statistics on % of vacancies filled in by female applicants.
Better talent attraction	By being an attractive employer for women (in addition to men) the potential talent pool is doubled. Thus there is more talent for the company to choose from making more probable the identification of suitable candidates. Moreover, an increase in applicants (also driven by an increase in female applicants) ensures also that better applicants are available	Number of applications (from women) per position. In cases where scoring of applicants is a common practices, statistics on average scores (of successful candidates) can be used as an indicator of recruitment quality.
Increased retention	Improvements in the	HR data on employee

Benefit	Explanation	Measurement
rate	working environment can lead to longer commitments to the company, increasing the turnaround time of staff (in some cases specifically women).	retention rate or turnaround time.
Improved public image	Employing more women results in a more positive image of the transport company, as it better reflects societies' consistency.	Public image index through survey or amount of positive publicity in media.
Increased client satisfaction	Employing more women, considered better in handling client relationships results in friendlier image and happier customers.	Customer satisfaction index from survey.
Improved decision making, creativity and innovation	Increasing diversity within teams and organisations leads to improvements within the working processes, resulting in improved decision making, creativity and innovation.	Experience of employees or managers within the company.
Improved workplace	Having a mixed-gender working environment promotes team spirit and improves relationships and behaviour within a group.	Experience of employees or managers within the company.
Increased employee satisfaction	Creating an open and inclusive working environment contributes to employee satisfaction with the company.	Employee satisfaction survey or experience of employees within the company.
Improved employee engagement	Having an open, mixed-gender working environment improves employee engagement, as people feel more included.	Employee engagement statistics or experience of employees within the company.
Improved safety	Employing more women can result in safer driving, less accidents and less incidents of violence.	Number of incidents reported or experience of employees
More efficient vehicle operation (fuel and	There is a wide perception that women are efficient	Fuel consumption statistics, experience of

Benefit	Explanation	Measurement
maintenance)	drivers. This results in fuel efficiencies, but also in reduced maintenance costs.	employees
Reduced sick leave	Measures to reduce physical workload can make a job more accessible for women, while also reducing sick leave due to injuries.	Sick leave statistics

Recommendations

A number of recommendations have been derived on how to support further action in improving female employment in the transport sector:

- *Awareness on measuring the benefits*: The collection of harmonised or at least comparable statistics or quantitative indicators from transport companies in order to create a statistical analysis of their performance has proven to be extremely difficult. This is not only because companies have different reporting systems and metrics, but also because there is, in many cases, a lack of understanding of what can be measured in relation to gender equality and how this can connect to tangible benefits;
- To facilitate this measuring, easy to collect, *gender-specific, indicators* can be promoted as a useful monitoring tool for a company's performance:
 - Measuring the **number of vacancy and the number of applications per gender**; these can be used to estimate the impact of actions on attracting talent via monitoring the impact of measures (overall and for female employees);
 - **Time needed to fill in vacancies**; this can be used to understand the impact of measures in attracting talent;
 - In cases where **scoring of applicants** is an industry practice, monitoring the average scoring of successful employees can indicate a potential increase in talent quality due to the measures introduced;
 - **Retention (especially post-maternity) or turnaround rate** for female and male employees; this is an indicator of the success of the policies to keep talent on board the company;
 - **Employee engagement index** (per gender); this can be estimated via a survey with questions on quality of employment or rating of the employee. Increased female presence may cause an increase in engagement also for male employees;
 - Measurement of **absenteeism** for all employees is an alternative measure for assessing employee engagement but also indicates the capacity of flexible arrangements and improved roster control to support employees in dealing with personal obligations;
 - **Positive media publications**; this is yet another area where the public image impact of projecting a more socially sensitive corporate profile can be measured;
 - Alternative to the above is the measuring of **public image index** and especially the **client satisfaction with personnel**, this can be complemented by the measurement of the **number of complaints received** also per gender of employee;
 - Driving performance data such as **fuel consumption, or accidents per employee** can assist in monitoring the performance of employees after the introduction of specific measures.
- *Improving the job offer*; Transport companies need to step up in improving their working conditions and environment. Taking measures to create flexibility for employees, reduce atypical working hours and contracts and to improve the job perception, beyond attracting women to the sector, improves also the ability of companies to attract and retain talent overall, especially in periods where there is a shortage of qualified personnel;
- *Political initiative* and push can bring change as seen by examples of cases where the introduction of an equality committee and equality plan requirement has brought momentum for improvement measures;

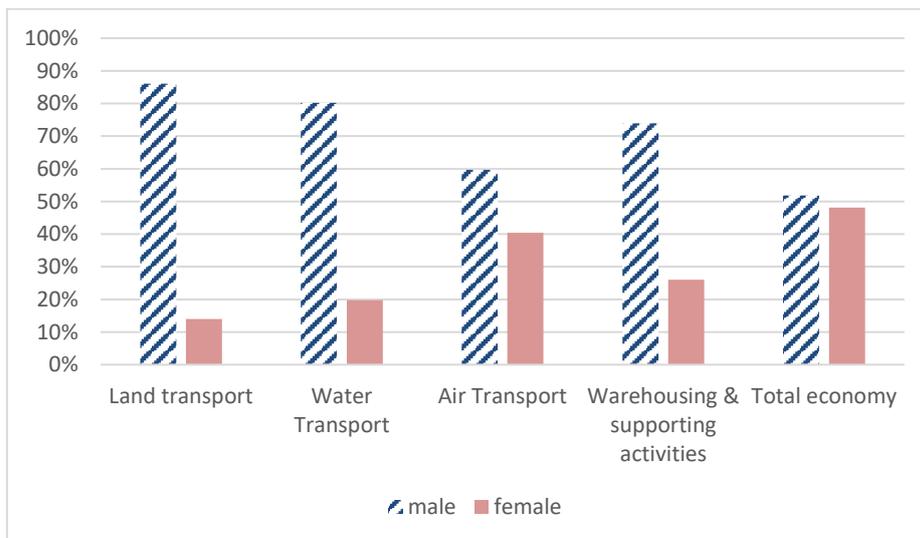
- *Reporting obligations* have proven to be a powerful tool to sensitize companies in seriously dealing with the topic and including it in their Corporate Social Responsibility actions as can be seen by the example of reporting on the gender pay gap for England;
- *Commitment on top* of the hierarchy can be a catalyst for changes in the way a company perceives the need for measures for female participation. Women, or committed men at senior key positions are key to making such a strategy a success. For public organisations there is room to influence this decision, while reporting on board members composition can be an additional lever for change;
- Measures driven by an *expected company benefit* (e.g. need to attract and retain skills and talent) can be effective since they are treated as operational targets. It is thus important to make clear to companies what this benefit is (and how it can be measured);
- In male-dominated professions, especially those involving *higher training requirements*, the only way to bring in women is to aim early in the process and specifically target youth in education organisations. This is most effective by coordinated sector or industry/government action. Regardless, any impact can only be gradual and slow.

DOCUMENT DE SYNTHÈSE

La situation de l'emploi féminin dans le transport

Comparé au reste de l'économie, l'emploi dans le transport est dominé de loin par les hommes. La part des femmes travaillant dans le secteur du transport de l'UE est de 22% seulement alors que 46% des femmes ont un emploi dans l'ensemble de l'Union européenne. Cette ségrégation est aussi bien horizontale (certaines industries ou certains secteurs spécifiques du marché du travail sont essentiellement l'apanage d'un sexe) que verticale (les occasions d'évolution de carrière pour un sexe particulier sont étroites et limitées).

Figure 0.1 Structure sur le plan des sexes de l'emploi au sein de l'UE (2016) (en %)



Source: Panteia, basé sur l'Enquête d'EUROSTAT sur les forces de travail.

L'Figure 0.1 enquête nous montre que la part des femmes actives dans tous les sous-secteurs du transport est inférieure au chiffre correspondant pour le total de l'économie de l'UE. Pour être précis, il y a 6,2 hommes pour chaque femme employée dans le transport terrestre, et ce même chiffre est de 4,1 pour le transport par voie navigable, 1,5 pour le transport aérien et 2,8 pour les activités d'entrepôt et les services auxiliaires, alors que ce taux est de 1,1 seulement pour le total de l'économie. Globalement, il apparaît que le transport affiche un retard par rapport à la moyenne de l'économie en termes d'inclusion des femmes, alors que la situation ne semble pas changer de manière significative depuis 2010. De plus, les pays présentant une éthique du travail plus égalitaire ont tendance à être plus ouverts au travail des femmes dans le transport comparé à ceux où l'éthique du travail est moyennement ou moins égalitaire.

Les femmes sont sous-représentées dans les métiers techniques (les chauffeurs ou pilotes, par exemple) alors que le déséquilibre s'accroît encore davantage si l'on examine les professions du transport mobile de manière isolée. Par contre, les femmes sont représentées de manière égale dans les professions administratives qui offrent de bonnes occasions de carrière. Cependant, il semblerait que les femmes soient incapables d'exploiter pleinement ces occasions, puisque dans les postes de direction, elles restent sous-représentées. Force est donc de conclure que les questions essentielles sont les suivantes: comment attirer plus de femmes vers les professions techniques et comment s'assurer que les femmes ne soient pas confrontées au plafond de verre dans leur carrière?

Les obstacles à l'emploi féminin

Nous pouvons distinguer les obstacles rencontrés par les employeurs du secteur du transport à embaucher plus de femmes de ceux auxquels font face les employées qui postulent pour un emploi dans le transport. Cette distinction est particulièrement pertinente lorsqu'on envisage les mesures qui peuvent être prises pour améliorer l'emploi féminin dans les secteurs du transport et les coûts liés à de telles mesures ou aux obstacles en tant que tels (législation de congé de maternité, par exemple). Pour réduire les obstacles à l'embauche de femmes par les employeurs, il faut prendre des mesures au niveau national ou au niveau sectoriel. Afin de surmonter les obstacles pour les femmes qui postulent dans le secteur du transport, des mesures peuvent être prises au niveau national ou au niveau sectoriel, voire même par des entreprises individuelles. Table 0.1 présente la variété d'obstacles identifiés.

Tableau 0.1 Les obstacles du point de vue des employées

Les obstacles du point de vue des employées		
La discrimination et les stéréotypes		
1.1.1	Les stéréotypes de genre	Selon ces stéréotypes, la croyance sociale dicte que les femmes sont moins aptes à réaliser les tâches exigées par la profession de transport spécifique.
1.1.2	La discrimination de genre	Conformément à cette forme de discrimination, on s'attend à ce que les femmes soient moins susceptibles d'être embauchées en raison de la perception de l'entreprise selon laquelle les femmes sont moins aptes à réaliser les tâches exigées par la profession de transport spécifique.
1.1.3	La culture de l'entreprise / du travail	Il s'agit ici de la croyance des femmes selon laquelle elles seraient incapables de s'intégrer à un environnement de travail dominé par les hommes.
Conditions de travail		
1.2.1	L'équilibre travail-vie	Les conditions de travail qui empêchent de trouver un équilibre entre les obligations de travail et de la famille / la vie sociale. Il peut s'agir d'heures de travail rigides, d'un manque de contrôle des horaires, de services atypiques ou de lieux de travail variables qui empêchent les femmes ayant des responsabilités de soins vis-à-vis d'enfants ou de personnes âgées de répondre à leurs obligations.
1.2.2	La sécurité	Les questions de sécurité se posent dans les modes de transport où les travailleurs sont vulnérables faces aux comportements violents.
1.2.3	Le harcèlement sexuel	La violence sexuelle contre les femmes par les collègues, les clients ou les directeurs, ainsi que le contact physique non souhaité, les « blagues » sexistes ou les invitations sexuelles répétées qui menacent le maintien des employées.
1.2.4	La santé et l'hygiène	L'absence de vestiaires distincts, d'équipements médicaux et de toilettes appropriés, ainsi qu'un niveau d'hygiène plus faible prévu dans ces installations.
1.2.5	L'écart salarial	La discrimination entre les sexes en termes de salaire sur le lieu de travail qui résulte également de perspectives de carrières inégales. Citons comme autre

Les obstacles du point de vue des employées		
		moteur de l'écart salarial le fait que souvent, les femmes sont embauchées à des postes différents des hommes, susceptibles d'être moins bien payés ou à temps partiel.
1.2.6	La formation	Le manque (de visibilité) d'occasions de formation pour les femmes à acquérir les compétences utiles nécessaires aux professions spécifiques. Cette situation peut également constituer un obstacle à l'évolution de carrière pour les femmes qui occupent déjà des postes dans le transport.
1.2.7	Les relations contractuelles atypiques	Le recours aux contrats de travailleur indépendant ou de tierce partie réduit les droits des employées, la sécurité de l'emploi et crée des conditions de travail moins bonnes susceptibles de dissuader les femmes à intégrer certaines professions. Ajoutons que lorsque des investissements financiers considérables sont requis pour intégrer une profession, la sécurité réduite de l'emploi peut constituer un facteur de dissuasion significatif.
La perception de l'emploi		
1.3.1	La perception de l'emploi	La perception négative de l'emploi, qu'elle soit véridique ou motivée par des préjugés sociaux associant le poste spécifique à une moindre qualité de vie, la perception d'une piètre évolution de carrière, la conviction qu'une expérience est prévue pour certains emplois du secteur ou d'autres caractéristiques peu attrayantes. Il s'agit d'un obstacle pour les deux sexes, toutefois, la conviction de mauvaises perspectives de carrière [voir également le point 1.5.1 ci-dessous], décourage particulièrement les groupes de nouveaux arrivants (comme les employées) d'opter pour les professions dans le transport.
Les politiques d'entreprise / publiques		
1.4.1	Le manque de politiques d'entreprise en termes d'égalité des sexes	Le manque de politiques d'entreprise au niveau du recrutement équilibré entre hommes et femmes ou d'encouragement à l'égard des femmes sur le lieu de travail. Citons également l'absence de mécanismes de soutien pour les femmes dans les professions dominées par les hommes et l'absence de modèles de référence.
Les perspectives de carrière		
1.5.1	Les perspectives de carrière	Les perspectives de carrière peuvent être perçues comme laissant peu de place à l'évolution de carrière pour les femmes. Cette situation est pire pour les employées à temps partiel.
Les pénuries de compétences		
1.6.1	Les exigences physiques	Les emplois trop exigeants physiquement pour les femmes.
1.6.2	Les investissements	Le besoin de financer son éducation ou sa formation afin d'acquérir les compétences nécessaires, surtout

Les obstacles du point de vue des employées

nécessaires à l'éducation et à la formation	à combiné aux autres obstacles (perspectives de carrière, par exemple, contrats atypiques, etc.) dissuadent les femmes de poursuivre certaines professions.
---	---

Les mesures pour améliorer l'emploi féminin

Cette étude s'est focalisée sur les mesures qui peuvent être prises au niveau des entreprises pour améliorer l'emploi des femmes et l'attractivité du secteur du transport pour les femmes. Grâce à une série d'études de cas auprès d'entreprises qui ont mis en œuvre des politiques d'égalité entre les sexes, plusieurs mesures ont été identifiées au niveau des entreprises, elles ont été analysées en termes de détails, de coûts et d'impacts de mise en œuvre, puis catégorisées suivant les quatre groupes principaux, contenant chacun plusieurs types de mesures telles que présentées au Chapitre 4 de ce rapport:

1. Mesures de développement de recrutement, de formation et de carrière;
2. Mesures de⁴ sensibilisation à l'égalité entre les sexes;
3. Mesure pour encourager l'équilibre travail-vie;
4. Mesures de santé et de sécurité.

L'examen des mesures spécifiques permet de conclure que la majorité des mesures sont relativement peu coûteuses en termes de conception et de mise en œuvre, puisque les entreprises des études de cas indiquaient souvent percevoir certaines de ces mesures comme ne coûtant rien (voir Annexe 6: Études de cas) ce qui indique le peu d'effort perçu pour leur mise en œuvre. Bien entendu, des mesures plus coûteuses nécessitant des investissements d'argent ont également été identifiées, alors que le temps des employé(e)s consacré à la conception, la mise en œuvre de et à la participation aux mesures doit également être pris en compte. Une étude de cas contradictoire a été menée pour chacun des sous-secteurs du transport afin d'évaluer la transférabilité des résultats à travers l'UE alors qu'un nombre adéquat de PME participantes aux études de cas a démontré que des versions simplifiées de la plupart des mesures peuvent être mises en œuvre même à des échelles plus modestes. Lors de l'évaluation du recours aux mesures spécifiques pour les nouveaux cas, il faut également tenir compte du fait que l'efficacité de leur mise en œuvre est améliorée lorsqu'elles sont combinées à d'autres mesures de mise en œuvre et en tant que telles, les mesures ne doivent certainement pas être envisagées de manière isolée.

L'étude de cas pour attirer les femmes dans le secteur du transport

Le tableau suivant présente les avantages principaux de l'emploi féminin identifiés concrètement dans les études de cas, ainsi qu'une proposition en vue de recueillir des données qui aideront les entreprises à mesurer et suivre leur impact.

⁴ Selon la définition fournie par l'institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), la sensibilisation à l'égalité entre les sexes est la capacité à percevoir la société du point de vue des rôles de genre et d'en comprendre l'impact sur les besoins des femmes comparés aux besoins des hommes.

Tableau 0.2 Les avantages apportés par l'emploi de plus de femmes

Avantage	Explication	Mesure
La pourvoyance améliorée de postes vacants	En attirant des femmes aussi bien que des hommes, on augmente les chances de pourvoir (rapidement) les postes vacants. Surtout pour les professions affichant une pénurie de candidats compétents, ceci peut constituer un atout important.	Les statistiques RH sur la durée de pourvoyance de postes. Les statistiques de % de postes vacants pourvus par des candidates.
Un meilleur recrutement des talents	Le fait d'être un employeur attrayant pour les femmes (en plus des hommes) permet de doubler le potentiel de talents. Il y a donc plus de talents parmi lesquels l'entreprise peut choisir, ce qui rend l'identification de candidats appropriés plus probables. De plus, une hausse des candidats (également due à une augmentation des candidates) garantit également la disponibilité de meilleurs candidats.	Nombre de candidatures (pour les femmes) par position. Dans les cas où l'évaluation des postulants est une pratique courante, les statistiques sur les moyennes de résultats (de candidats ayant réussi) peuvent servir d'indicateur de la qualité du recrutement.
Un meilleur taux de maintien	Les améliorations de l'environnement de travail peuvent donner lieu à des engagements de plus longue durée à l'égard des entreprises, augmentant le temps de rotation du personnel (dans certains cas les femmes spécifiquement).	Les données RH sur le taux de maintien des employé(e)s ou le temps de rotation.
Une meilleure image de marque	L'emploi de plus de femmes crée une image de l'entreprise de transport plus positive, car elle reflète mieux la cohérence des sociétés.	L'indice de l'image de marque par une enquête ou la quantité de publicité positive dans les médias.
Une meilleure satisfaction clientèle	L'emploi de plus de femmes qui sont considérées comme meilleure dans la gestion des relations clients crée	L'indice de la satisfaction clientèle à partir d'enquêtes.

Avantage	Explication	Mesure
	une image plus agréable et des clients plus satisfaits.	
Une prise de décisions, une créativité et une innovation améliorées	L'amélioration de la diversité au sein des équipes et des organisations donne lieu à des améliorations au sein des processus de travail, entraînant une prise de décisions, une créativité et une innovation meilleures.	L'expérience des employé(e)s ou des directeurs(-trices) au sein de l'entreprise.
Un meilleur lieu de travail	Le fait d'avoir un environnement de travail caractérisé par la mixité favorise l'esprit d'équipe et améliore les relations et les comportements au sein d'un groupe.	L'expérience des employé(e)s ou des directeurs(-trices) au sein de l'entreprise.
Une meilleure satisfaction des employé(e)s	La création d'un environnement de travail ouvert et inclusif contribue à la satisfaction des employé(e)s par rapport à l'entreprise.	Enquête de satisfaction des employé(e)s ou expérience des employé(e)s au sein de l'entreprise.
Un meilleur engagement des employé(e)s	Le fait d'avoir un environnement de travail caractérisé par la mixité favorise l'engagement des employé(e)s, puisqu'ils se sentent plus inclus.	Statistiques d'engagement des employé(e)s ou expérience des employé(e)s au sein de l'entreprise.
Une meilleure sécurité	L'emploi de plus de femmes peut donner lieu à une conduite plus sûre, moins d'accidents et moins d'incidents de violence.	Nombre d'incidents signalés ou expérience des employé(e)s.
Une exploitation plus efficace des véhicules (carburant et maintenance)	Selon une perception très répandue, les femmes seraient des conductrices plus efficaces. Il en résulte des économies de carburant, mais également une réduction des coûts de maintenance.	Statistiques de consommation de carburant, expérience des employé(e)s.
Un absentéisme réduit	Les mesures pour réduire la charge physique de travail peuvent rendre un poste plus accessible aux femmes, tout en réduisant l'absentéisme pour cause	Statistiques d'absentéisme

Avantage	Explication	Mesure
	de blessures.	

Recommandations

Plusieurs recommandations ont été déduites concernant la manière d'encourager les mesures supplémentaires pour améliorer l'emploi féminin dans le secteur du transport:

- *La sensibilisation à l'évaluation des avantages:* Le recueil de statistiques harmonisées ou du moins comparables ou d'indicateurs quantitatifs des entreprises de transport, afin de créer une analyse statistique de leurs performances, s'est avéré extrêmement difficile. Non seulement parce que les entreprises disposent de systèmes et de mesures de signalement différents, mais également car il existe, dans de nombreux cas, un manque de compréhension de ce qui peut être mesuré en termes d'égalité entre hommes et femmes et du lien éventuel par rapport aux atouts tangibles;
- Pour simplifier ces mesures, les rendre plus simples à recueillir, des *indicateurs spécifiques au genre* peuvent être encouragés comme outils de suivi utiles afin d'évaluer les performances des entreprises:
 - La mesure du **nombre de postes vacants et du nombre de candidatures par sexe**; ces chiffres peuvent servir à évaluer l'impact de mesures pour recruter les talents en suivant l'impact des mesures (dans l'ensemble et pour les employées);
 - **La durée nécessaire à pourvoir les postes vacants**; cette donnée peut servir à comprendre l'impact des mesures sur le recrutement de talents;
 - Dans les cas où **l'évaluation des candidats** est une pratique du secteur, le suivi des résultats moyens des employé(e)s qui réussissent peut indiquer une hausse potentielle de la qualité des talents due aux mesures introduites;
 - **Le taux de maintien (post-maternité surtout) ou de rotation** pour les employés hommes et femmes; ce chiffre est un indicateur de la réussite des politiques destinées à maintenir les talents au sein de l'entreprise;
 - **L'indice d'engagement des employé(e)s** (par sexe); ce taux peut être évalué par une enquête de questions sur la qualité de l'emploi ou l'évaluation de l'employé(e). La présence de plus de femmes peut également entraîner un meilleur engagement de la part des employés hommes;
 - La mesure de l'**absentéisme** pour tous les employés est une mesure alternative d'évaluation de l'engagement des employés, mais indique également la capacité en termes de flexibilité des arrangements et de contrôle amélioré des horaires pour aider les employés à répondre à leurs obligations personnelles;
 - **Des publications positives dans les médias**; il s'agit d'un domaine de plus où l'impact de l'image d'un profil d'entreprise plus sensible socialement peut être évalué;
 - Citons comme alternative aux propositions ci-dessus l'évaluation de **l'indice de l'image** et surtout de la **satisfaction client par rapport au personnel**, ce qui peut se compléter par l'évaluation du **nombre de réclamations reçues** y compris par sexe de l'employé(e);
 - Les données de performances de conduite telles que la **consommation de carburant, ou les accidents par employé(e)** peuvent aider à suivre les performances des employés après l'introduction de mesures spécifiques.
- *L'amélioration de l'offre de postes:* Les entreprises de transport doivent intensifier l'amélioration de leurs conditions et de leur environnement de travail. La prise de mesures pour créer de la flexibilité au bénéfice des employé(e)s, la réduction des heures et des contrats de travail atypiques et l'amélioration de la perception des postes, outre le fait d'attirer les femmes vers le secteur, améliore également la capacité des entreprises à recruter et à maintenir les talents dans l'ensemble, surtout pendant les périodes de pénurie de personnel qualifié;
- *Les initiatives et les impulsions politiques* peuvent apporter le changement comme l'indiquent les exemples de cas où l'exigence de l'introduction d'un comité d'égalité et d'un plan d'égalité a donné un élan aux mesures d'amélioration;
- *Les obligations de signalement* se sont avérées constituer un outil puissant de sensibilisation des entreprises à traiter sérieusement le sujet et à l'inclure dans leurs mesures de Responsabilité sociale des entreprises comme en témoigne l'exemple du signalement de l'écart salarial entre les sexes pour l'Angleterre;
- *L'engagement au sommet* de la hiérarchie peut servir de catalyseur pour modifier la façon dont une entreprise perçoit le besoin de mesures en faveur de la participation des femmes.

Les femmes ou des hommes engagés occupant des postes senior sont essentiels pour assurer la réussite d'une telle stratégie. Pour les entreprises publiques, il y a moyen d'influencer une telle décision, alors que le signalement concernant la composition des membres de la direction peut constituer un levier de changement supplémentaire;

- Les mesures motivées par un *avantage prévu pour l'entreprise* (le besoin de recruter et de maintenir les compétences et les talents, par exemple) peuvent être efficaces, car elles sont traitées comme des cibles d'exploitation. Il est donc essentiel de clarifier aux entreprises la nature de l'avantage en question (et comment il peut être mesuré);
- Dans les professions dominées par les hommes, surtout celles impliquant des *exigences de formation supérieures*, la seule manière d'attirer les femmes est de cibler le stade précoce du processus et plus précisément la jeunesse dans les institutions éducatives. Cette méthode est particulièrement efficace par secteur coordonné ou par campagne industrielle ou des pouvoirs publics. Malgré tout, un impact quelconque ne peut être que lent et progressif.

HOW TO OBTAIN EU PUBLICATIONS

Free publications:

- one copy:
via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- more than one copy or posters/maps:
from the European Union's representations (http://ec.europa.eu/represent_en.htm);
from the delegations in non-EU countries
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_en.htm);
by contacting the Europe Direct service (http://europa.eu/europedirect/index_en.htm)
or calling 00 800 6 7 8 9 10 11 (freephone number from anywhere in the EU) (*).

(*). The information given is free, as are most calls (though some operators, phone boxes or hotels may charge you).

Priced publications:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Priced subscriptions:

- via one of the sales agents of the Publications Office of the European Union
(http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm).

