

Защо повече жени?

Секторът е изправен пред структурен недостиг на шофьори. Това представлява сериозна заплаха за мрежите за мобилност и веригите за доставки в световен мащаб. Проблемът обаче не се свежда само до недостатъчния брой работници; той отразява и трудностите на сектора при привличането на млади хора и жени – два от най-големите неизползвани източници на таланти на съвременния пазар на труда.

Привличането на повече жени в професията не е просто въпрос на запълване на свободни работни места.

Професията на шофьора, която отразява многообразието на работната сила като цяло, е по-силна и по-устойчива. Тя черпи от по-широк кръг умения и гледни точки, укрепва културата на безопасност и е по-добре подготвена да обслужва все по-разнообразна клиентска база.

Въпреки това жените остават малцинство зад волана.

В Бразилия жените съставляват около 4% от водачите на товарни автомобили – един от най-високите дялове сред проучените пазари в световен мащаб. В Канада числото е сходно. Това сочи към тенденция, наблюдавана на повечето пазари: професията все още не е отворила напълно вратите си за половината от потенциалната работна сила.

Опасенията за безопасността остават основна пречка, възпираща жените да навлязат в професията – от нощувките на изолирани паркинги за товарни автомобили до липсата на жени инструктори, които биха могли да подкрепят и насърчат жените да се присъединят и да останат в сектора.

Двете предизвикателства се подсилват взаимно: необходими са повече жени инструктори, за да се привлекат повече жени шофьори, но са нужни повече жени шофьори, за да се подготвят повече жени инструктори. Прекъсването на този цикъл изисква целенасочени и последователни действия.

Фокусът обаче не трябва да се ограничава само до ролите на водачи. За да се постигне реална промяна, е необходимо да се увеличи участието на жените в целия сектор, включително на висши и ръководни позиции.

Как може да се постигне това?

Към Хартата за жените в автомобилния транспорт са приложени инструментариум за изпълнение и контролен списък, предназначени както за малките и средните предприятия, така и за големите транспортни компании, с цел стимулиране на промяната.

Инструментариум за изпълнение

Конкретни препоръки за привличане и задържане на жени в сектора на автомобилния транспорт

Принцип 1 – Наемайте неутрално



Целта е да се създаде подход за подбор на персонала, който по естествен начин привлича квалифицирани жени и ги разглежда наравно с останалите кандидати. Чрез описателни текстове за длъжността и работната среда компаниите представят себе си и профила на търсения служител. Проучванията показват, че дори фини нюанси в подбора на думи могат да повлияят на това кой ще кандидатства. Описанията трябва да бъдат привлекателни за широк кръг от хора, вместо неволно да отказват жените от участие в подбора.

Работодателите следва да насърчат всички, участващи в процеса на подбор, да възприемат подход, свободен от предразсъдъци и дискриминация. Това включва преглед на всеки етап – от изготвянето и популяризирането на обявите за работа до провеждането на интервюта с кандидатите – с цел премахване на критерии или формулировки, свързани с бременност, майчинство, възраст, семейно положение, външен вид или други лични характеристики, които нямат отношение към изпълнението на служебните задължения.

Бързи резултати

- Въвеждайте **справедливи, приобщаващи практики за набиране на персонал и подбор**, които премахват бариерите за жените на всеки етап. Това включва изготвяне на неутрални по отношение на пола длъжностни характеристики, провеждане на интервюта, фокусирани върху умения, а не върху стереотипи. Анонимизирането на автобиографиите може да изобрази положителен тласък за проактивно достигане до квалифицирани жени кандидатки, минимизиране на несъзнателните предразсъдъци, свързани с пола, етническата принадлежност или възрастта, и създаване на по-справедлив процес на наемане.
- Обявите за работа трябва изрично да споменават всички **налични гъвкави условия на работа** (напр. гъвкаво работно време, възможности

за дистанционна работа, работа на непълно работно време), подкрепящи мерки за баланс между професионалния и личния живот и политики за родителски отпуск, които могат да подобрят привлекателността на професията за жените.

- Когато кандидатстват еднакво квалифицирани кандидати, организациите се насърчават да дават **предимство на жените**, за да се коригират структурните дисбаланси в традиционно доминираният от мъже области на автомобилния транспорт. За да се засили този ангажимент и да се осигури взаимна подкрепа, се препоръчва едновременното наемане на поне две жени, практика, демонстрирана от някои членове на IRU, за да се засили чувството им за принадлежност и да се подобри дългосрочното задържане. Такъв подход, понякога наричан утвърдителни действия, остава твърдо основан на заслугите. Използва се само когато квалификацията и опитът на кандидатите са демонстративно еквивалентни и е най-добре да се приложи на последния етап от набирането на персонал, за да се преодолеят дълбоко вкоренени бариери и да се насърчи по-разнообразна работна сила.
- Активно **представяйте жените като модели за подражание**, като представяте техните постижения в комуникациите на компанията, събития или серии от лектори, както и програми за менторство.
- Организирайте, където е уместно, **събития за представяне на работни места в компанията на млади жени и момичета**, както и за ангажиране на родителите, тъй като те често влияят върху професионалния избор на децата си.
- Създаването на **специални социални и мрежови събития за жени** – като например неформални „мрежи за жени в транспорта“ или срещи след работа – може значително да подобри задържането на жените.

По-нататъшно развитие

- Предлагайте **редовно, целенасочено обучение за всички мениджъри, специалисти по подбор на персонал и колеги** – особено за тези, които ще работят в тясно сътрудничество с новоназначени служители от малцинствени групи, обхващащо осведоменост за половите предразсъдъци, проактивно управление на многообразието, уважителна комуникация и приобщаващи практики за наемане на работа.
- Въведете **програми за връщане на работа и менторство**, за да помогнете на жените да се върнат в сектора и да развият кариерата си гладко. Освен това, чрез включване на незадължителен въпрос за пола в стандартните процеси на анкети при напускане, работодателите могат да анализират напусканията през призмата на пола. Това помага да се идентифицират евентуални неравенства и да се събере информация за целенасочени подобрения, без да се отделят жени за отделни интервюта.

- Провеждайте информационни кампании, насърчаващи положителното въздействие на сектора върху обществото.

Принцип 2 - Насърчавайте кариерното развитие



Работодателите осъзнават, че непрекъснатото обучение и преквалификацията са от решаващо значение за постигането на баланс между половете и за кариерното развитие на жените в целия сектор. Равният достъп до възможности за обучение – било то при въвеждане на нова инфраструктура, при промяна на работните функции вследствие на технологични нововъведения или по време на прекъсвания в кариерата – помага за задържането на квалифицирани жени и открива пътища към ръководни позиции.

Бързи резултати

- Гарантирайте, че **жените, връщащи се от отпуск по майчинство или други почивки, запазват достигнатия си статус** и имат лесен достъп до опреснителни курсове за актуализиране на уменията си, когато е необходимо.
- Свържете завръщането в професията с вече съществуващите задължения за обучение, където има такива, като съобразите времето му със завръщането на служителя от отпуск, така че да служи и като опреснителен курс за повторно влизане, вместо да се възлага отделна програма. Когато не се прилага такава схема, проведе кратка, неформална проверка на уменията, обхващаща всички промени в превозните средства, маршрутите, разпоредбите или процедурите по време на отсъствието.

По-нататъшно развитие

- Гарантирайте, че всички работници – независимо от пол, възраст или произход – имат **еднакви възможности** за участие, утвърждаване и напредък чрез професионално и техническо обучение, където е необходимо.
- Включете **задължителен сегмент за полова осведоменост и несъзнателни предразсъдъци** във всяка програма за обучение, със специални сесии за висши ръководители. Тези модули трябва да оспорват стереотипите, да стимулират дискусии и да изградят приобщаваща култура. Всяко обучение трябва да е насочено към специфични за пола нужди, където е необходимо да се гарантира, че и двата пола имат равен достъп до обучение.

- Когато е възможно, предлагайте **платени стажове, обучение на работното място и семинари за изграждане на умения чрез „положителни действия“**, специално насочени към жени техници.
- Създайте **мрежи от ментори и мрежи за взаимна подкрепа** за засилване на формалното обучение, споделяне на кариерно ориентиране и разширяване на професионалните връзки.
- Предлагайте **целенасочени инициативи за лидерство и менторство** – като интензивни лидерски курсове, кръгове за менторство между равни и партньорства със старши спонсори – които да предоставят на жените стратегически умения, организационни разбирания и професионални мрежи, необходими за напредък към по-високо ниво, по-добре платени позиции, като същевременно се справят със структурните бариери пред напредъка.
- Поддържайте **балансирано представителство по пол в комисиите за обучение**.
- Споделете **успешни казуси и/или курсове**, за да вдъхновите по-широко приемане в сектора.

Принцип 3 - Изравнете заплащането



Осигурявайте равно заплащане на жените и мъжете въз основа на тяхната роля, опит и умения, в съответствие с принципите на Конвенцията на Международната организация на труда относно равното възнаграждение. Подкрепете това чрез прозрачни политики и процедури за възнаграждение.

Бързи резултати

- Работодателите **не трябва да допускат дискриминация въз основа на пола** по отношение на възнагражденията, увеличенията на заплатите и бонусите. Затова работодателите следва:
 - Да преразгледат политиката си за възнагражденията и да включат в този процес аспекти, свързани с недопускането на дискриминация и осигуряването на равнопоставеност.
 - Да оценяват и сравняват стойността на труда въз основа на обективни критерии – като образователна и професионална квалификация, необходимо обучение, умения и отговорности, присъщи за длъжността, естество и сложност на работата, както и външни сравнителни данни за сходни позиции и задачи – с цел предотвратяване, установяване и отстраняване на евентуална дискриминация в заплащането, произтичаща от скали за възнаграждение, основани на пола.

- Да намалят въздействието на отпуските по майчинство и бащинство върху променливата част от заплатата.
- Да намалят значението на критерия за присъствие на работното място при изчисляването на годишните бонуси или бонусите, обвързани с резултатите (т.е. променливите части от възнаграждението).
- Да предоставят на служителите достъп до правилата и критериите (напр. национално законодателство, колективни трудови договори, както и секторни или фирмени правила), използвани за определяне на променливите компоненти на възнаграждението, като например плащания в натура и бонуси. В случай на дискриминация всички тези мерки подобряват шансовете за успех на евентуални искове от страна на служителите. Подобна прозрачност би помогнала на компаниите да избягват дискриминацията при заплащането.
- Да осигурят възможност на **служителите да получават информация за нивата на заплащане, приложими за тяхната категория работници** (напр. професии), за еднакъв труд или труд с равна стойност, с разбивка по пол.
- Да осигурят на служителите **механизми за защита на правата или за подаване на жалби**.
- Да информират служителите **как могат да оспорят дадена ситуация**, ако имат опасения, че е налице дискриминация (напр. към кое лице или отдел да се обърнат).
- Да оповестяват **диапазоните на заплащане в обявите за работа или при поискване**, така че възнаграждението да не се определя чрез непрозрачни индивидуални преговори.

По-нататъшно развитие

- Включете **принципите на равно заплащане и недискриминация** във всички обучения за управление на персонала.
 - Това може да се постигне чрез включване на модули относно правните и бизнес аргументи за равнопоставеност в заплащането и как имплицитните пристрастия могат да изкривят решенията за набиране на персонал, за оценка на представянето и повишение.
 - Осигурете HR експертите, специалистите по подбор на персонал и линейните мениджъри да преминават това обучение редовно (напр. ежегодно), с опреснителни сесии при актуализиране на политиките или рамките за заплащане.
- Въведете **структурирани, основани на заслуги рамки за решения**, като дефинирате ясни, специфични за ролята критерии за подбор и оценка (умения, опит, компетенции) преди всяко набиране на персонал, повишение или преглед на заплатите.
- Използването на **стандартизирани карти за оценка**, анонимен подбор и/или автоматизирани инструменти за препоръки за генериране на „кратки списъци“ или предложения за заплащане, стриктно базирани на тези критерии, може да помогне за минимизиране на ситуативните преценки на мениджърите.

- Периодично одитирайте решенията (напр. на тримесечие), за да проверите дали резултатите съответстват на предварително зададените критерии и да идентифицирате евентуални необяснени несъответствия.
- Допълнете обучението с **целенасочени кампании за повишаване на осведомеността**.
- Провеждайте **периодични вътрешни комуникации** (плакати, интранет материали, обедни обучения), за да поддържате интереса към целите за равно заплащане и приобщаващото лидерство.
- Споделяйте анонимни казуси, показващи как структурираните процеси са смекчили предразсъдъците и са подобрили резултатите по отношение на многообразието.

Принцип 4 - Баланс между професионалния и личния живот



Постигането на здравословен баланс между професионалните задължения и личния живот е от съществено значение за привличането и задържането на жени. Освен това, то е от полза за всички служители.

Работодателите се насърчават да се съобразяват със семейните нужди и да подкрепят дългосрочната ангажираност в кариерата, като предлагат гъвкави условия на труд.

Бързи резултати

- Въведете **грижата за децата и подкрепата за семейството като универсална придобивка**, която не се ограничава само до родители на съвсем малки деца, като се отчете, че нуждите от полагане на грижи се променят с времето и могат да включват грижи за по-големи деца или други зависими от служителя лица.
- **Включете служителите в планирането на гъвкави графици и корекции на натоварването**, за да отговорите на личните им нужди, като същевременно гарантирате достъпността на тези възможности за всеки служител и за всички длъжности, доколкото това е практически възможно.

По-нататъшно развитие

- Когато е възможно, осигурете **детски заведения на място или в близост** или предлагайте субсидии или възстановяване на разходи за грижи за деца. Тези придобивки трябва да са достъпни за всички

служители – независимо от пола – за да се насърчат споделените отговорности за полагане на грижи.

- Въведете **опции за работа на смени**, схеми за споделяне на работа, работа на непълно работно време и договори с намалено работно време, за да се съобразите с индивидуалните предпочитания.
- Силно се препоръчва да предлагате приобщаващи **пакети за родителски отпуск** като отпуск по майчинство, бащинство, споделен родителски отпуск и отпуск за лица, полагащи грижи, както и договаряне на допълнителни семейни клаузи, подходящи във вашия национален контекст. Гъвкави опции, като поетапно връщане или удължен неплатен отпуск, могат да бъдат ценни допълнения.
- Създайте официални **програми при прекъсване на кариерата или повторно връщане**, за да подпомогнете служителите, които се връщат на работа след продължителен отпуск.
- Възползвайте се **от форуми за социален диалог**, за да се застъпвате за подобрения в баланса между работата и личния живот и да ги съобразите с очакванията на служителите.

Принцип 5 - Разрешавайте конфликти



Културата на уважение е от решаващо значение за здравето, мотивацията и ефективността на всеки служител на работното място. Неподходящото поведение, сексуалният тормоз и проявите на сексизъм подкопават личното достойнство, намаляват ангажираността и водят до по-високи нива на отсъствия и текучество на кадри. Дори в най-сплотените екипи могат да възникнат разногласия; най-важното е как се подхожда към тях.

Силно се препоръчва работодателите да насърчават служителите си да се отнасят един към друг с добронамереност и професионализъм, като ясно заявят, че всякаква форма на дискриминация или тормоз е недопустима. Откритият диалог, редовните разговори и обученията за уважително поведение, съчетани с политика на нулева толерантност към неподходящо отношение, помагат за създаването на подкрепяща работна среда, в която всеки може да се развива успешно. Тази култура на уважение трябва да бъде подкрепена от прозрачен и добре разяснен механизъм за сигнализиране за проблеми – особено свързани с тормоз – така че всеки сигнал да се разглежда сериозно и да се решава своевременно. Ако останат нерешени, конфликтите на работното място подкопават екипната сплотеност и намаляват продуктивността, а в крайна сметка могат да доведат до напускане на ценни служители, което вреди както на работната атмосфера, така и на репутацията на организацията.

Затова работодателите трябва да създават среда, в която хората се чувстват сигурни да споделят проблемите си, уверени, че ще бъдат изслушани безпристрастно, и спокойни, че ще се търсят справедливи решения в полза както на отделните служители, така и на компанията.

Бързи резултати

- Изисквайте от хората на ръководни позиции винаги да дават **личен пример за уважително поведение**.
- Осигурете **различни канали за подаване на сигнали** (напр. гореща линия, имейл, доверени лица от отдел „Човешки ресурси“), където това е възможно. Работодателите трябва да реагират бързо и справедливо на инцидентите, като разследват всеки сигнал неотложно и безпристрастно.
- Гарантирайте **поверителност и защита от ответни действия за всеки**, който подаде сигнал. Създаването на безопасна среда, в която служителите могат да споделят опита си, изгражда подкрепяща общност и утвърждава култура на приобщаване.

По-нататъшно развитие

Приемете ясна и приложима **политика срещу тормоза**.

- **Дефинирайте** конкретно **неприемливото поведение** (напр. нежелани предложения, унижителни шеги, сексистки забележки).
- Разяснете, че **определени действия могат да нарушават** националното или регионалното законодателство.
- Потвърдете принципа на **нулева толерантност**: всички инциденти ще бъдат докладвани, разследвани и – когато е уместно – ще последват дисциплинарни мерки.
- **Опишете** подробно **последователните дисциплинарни стъпки** – от предупреждение до прекратяване на трудовото правоотношение – за да гарантирате последователност и справедливост.
- **Популяризирайте широко политиката** (чрез наръчници за служители, интранет, плакати) и, когато е подходящо, информирайте клиентите и партньорите за нея, за да демонстрират ангажираността си.
- **Обучете мениджърите да разпознават, разглеждат и разрешават жалбите своевременно и безпристрастно**, с цел предотвратяване на неподходящо поведение, сексуален тормоз и сексистки прояви.
- Предложете **услуги за подкрепа** – като консултиране или правна помощ – на всеки, който е засегнат.
- При възникване на инцидент работодателите трябва да предприемат **временни мерки** (напр. временно преназначаване), за да гарантират безопасността и спокойствието на засегнатите лица, както и да предприемат съответните коригиращи действия и да информират заинтересованите страни за резултатите.
- **Събирайте данни за докладваните инциденти, сроковете за разследване и начините на разрешаване**. Добра практика е да се оповестяват обобщени резултати и предприети подобрения с цел поддържане на прозрачност и доверие, както и редовно да се оценява

ефективността на политиките и процедурите чрез анкети, фокус групи или одити.

- Провеждайте обучения или семинари за всички служители относно разпознаването и предотвратяването на тормоза и дискриминацията, включващи специфични модули за намеса на странични наблюдатели и за несъзнателните предразсъдъци.
- **Утвърдете писмено**, че всяка форма на сексуален тормоз или сексистко поведение ще доведе до дисциплинарни мерки, включително до уволнение. Това може да се постигне чрез включване в корпоративните ценности, в процедурите за оценка на представянето и/или целите на ръководството.

Принцип 6 - Застъпвайте се за безопасна, сигурна и достойна работна среда, като осигурявате достъп до подходящи места за паркиране, санитарни възли и съоръжения за почивка.



Съоръжения за почивка на спирки и терминали

Въпреки че жените съставляват над 50% от потребителите на обществен транспорт, те остават недостатъчно представени – и често недостатъчно обслужвани – в работната сила на градския транспорт. Половите стереотипи, неприобщаващите практики за набиране на персонал, неподходящото оборудване и липсата на частни съоръжения и мерки за безопасност създават значителни пречки пред жените да навлязат, да останат и да се развиват в сектора. Поради това работодателите и органите на градския транспорт се призовават да приемат проактивни, отчитащи пола политики в областта на набирането на персонал, проектирането на работните места, обучението и съоръженията.

Това включва гарантиране, че всички работни материали и информационни кампании включват жени в различни роли, предоставяне на ергономично проектирани униформи, инструменти и превозни средства; гарантиране на сигурни, частни зони за почивка и санитария по маршрута и в депата; прилагане на ясни протоколи против тормоз и одити за безопасност; и предлагане на гъвкави условия на работа, наред с програми за менторство и кариерно развитие.

Безопасни и сигурни зони за паркиране на товарни автомобили

По протежение на повечето основни транспортни коридори – все още има остър недостиг на наистина удобни и съобразени със специфичните нужди на жените съоръжения за почивка на терминалите и автогарите, както и на сигурни зони за паркиране.

Това не е регионален проблем. Проучвания от Европа, Северна Америка и други региони неизменно показват, че голяма част от жените водачи съобщават за сблъсък с опасни ситуации на местата за нощуване и паркиране. Често в зоните за почивка и паркиране липсват подходящи удобства като тоалетни, душове, адекватно осветление, чисти санитарни възли и основни възможности за почивка и хранене. Твърде често специфичните нужди, свързани с пола, се пренебрегват, което създава допълнителни пречки пред безопасността и приобщаването – проблеми, които продължават да съществуват в различен регулаторен и културен контекст.

Работодателите силно се насърчават да разпознават тези специфични нужди и да реагират на тях – било то като сами осигуряват такива съоръжения, или като привличат съответните външни доставчици на услуги (общини, оператори на паркинги и други заинтересовани страни) да ги предложат. Това не е просто въпрос на удобство, а принос към безопасността на движението и дългосрочната стабилност на работната сила. Висококачествените съоръжения за почивка са от съществено значение за справяне с умората, независимо къде работи водачът.

Бързи резултати

- Осигурете **лични предпазни средства** (ЛПС) в широк спектър от размери и модели, подходящи за всички типове телосложение, като гарантирате безопасност и комфорт за всеки.
- Осигурете **санитарни помещения**, които отговарят на стандартите за поверителност и сигурност, като вземате предвид нуждите както на мъжете, така и на жените.
- Поддържайте **ясни канали за докладване** на инциденти и реагирайте своевременно, като оказвате подкрепа и предприемате коригиращи действия.

По-нататъшно развитие

- Извършете **оценки на риска за здравето и безопасността от гледна точка на пола**, анализирайте резултатите и приемерте необходимите мерки.
- Организирайте **смесени екипи** от двата пола за нощни смени или зони с висок риск, за да се подобри сигурността и безопасността на работното място.
- Въведе пилотно запазени, **добре осветени зони за паркиране** в близост до терминали за жени (включително бременни служители), работещи до късно или през нощта.
- Картографирайте маршрути и депа с **определени горещи точки на насилие**; анкетирайте жените служители за доклади от първа ръка за рисковете.

- Осигурявайте **обучение по сигурност** за всички служители – особено за жените – и повишете осведомеността вътрешно и сред обществеността относно опасенията за безопасност на персонала.
- Разширете **медицинските прегледи и услугите по трудова медицина**, за да се отчетат половите различия в здравното поведение, прогресията на симптомите и реакциите на лечение.
- Приемете **оценка на риска** за бременни жени и подходящи алтернативни задължения по време на бременност.
- Осигурявайте на жените шофьори (на таксите, автобуси, товарни автомобили) **сигурни точки за достъп**, комуникационни устройства и протоколи за спешни случаи, особено в късните часове. Това трябва да надхвърля стандартните мерки за здравословни и безопасни условия на труд.
- Поддържайте ясни **канали за докладване** за всеки инцидент и бърза реакция с подкрепа и коригиращи действия.

Съоръжения за почивка на спирките и терминалите

Бързи резултати

- Използвайте в цялостната комуникация **визуални материали, език и примери за подражание**, които представят жени на позиции, свързани с управление на превозни средства, техническа дейност и ръководни функции.

По-нататъшно развитие

- Осигурете подходящо за женската физика **лично предпазно оборудване и елементи за управление на превозните средства**, проектирани въз основа на проучвания за антропометричните характеристики на тялото.
- Осигурете **ясни и поверителни канали за подаване на сигнали** при тормоз, основан на пола, както и екипи за бързо разследване на подобни случаи.
- Обучете целия персонал, включително ръководителите, относно превенцията на насилието и техниките за деескалация на напрежението; монтирайте паник-бутони или радиостанции в превозните средства.

Безопасни и сигурни паркинги за товарни автомобили

Бързи резултати

- Обозначете и запазете група от паркоместа, разположени най-близо до поста за охрана и санитарните възли, за водачи от женски пол.

По-нататъшно развитие

- Уверете се, че всички пътеки между товарните автомобили, тоалетните, местата за хранене и охранителните пунктове са **ярко осветени и покрити от камери**.

- Осигурете **заклучващи се тоалетни само за жени**, снабдени със санитарни принадлежности, огледала, места за сядане и точки за зареждане.
- Създайте **отделни „тихи стаи“ или салони**, където шофьорите могат да си починат, да подремнат или да се отпуснат от стреса, с опции неутрални по пол и само за жени.
- Използвайте **видима табела** („Безопасна зона за жени“) и осигурете наблюдение в реално време (напр. известия от приложението, когато местата се освободят).
- Поставете обучен **охранителен персонал** (мъже и жени) да патрулира, като извършва редовни обиколки пеша и с превозни средства на всички паркоместа.
- Осигурете на разположение на шофьорите **„приятел по безопасността в късна смяна“**, които от съображения за сигурност желаят придружител, когато ходят до превозното си средство след работно време.
- Поставете стикери с QR код в женските тоалетни и салони, приканващи за **анонимни предложения** относно безопасността и удобствата.
- Интегрирайте **канални за обратна връзка** с вашия екип по човешки ресурси или съоръжения за бързо проследяване и видими актуализации от типа „вие казахте/ние направихме“.
- Провеждайте периодични **фокус групи** с асоциации на жени шофьори, за да проектирате съвместно подобрения, преди да ги внедрите широко.
- Спонсорирайте **менторство или дни за „наблюдение на работното място“**, където потенциалните жени шофьори посещават добре оборудвани паркинги.
- **Изисквайте от всички превозвачи партньори да използват само безопасни и сигурни паркинги** за товарни автомобили, които отговарят на вашите критерии за включване на половете, или предоставяйте по-високи такси за заплащане/преминаване, когато го правят.
- Предлагайте **бонуси**, когато настоящи жени шофьори препоръчат колега, който подписва договор с вас, обвързан с използването на тези съоръжения.
- Уверете се, че диспечерите са **запознати с предпочитанията на жените шофьори** и винаги ги насочват към оборудвани безопасни и сигурни паркинги за товарни автомобили.
- Включете **обучение за безопасност на сигурните паркинги** в програмата на въвеждащото обучение на шофьорите.