KARTA NA RZECZ KOBIET W TRANSPORCIE DROGOWYM

Branża zarobkowego transportu drogowego dąży do wzmocnienia atrakcyjności pracy poprzez poprawę efektywności, atrakcyjności i profesjonalizmu w całym sektorze.

Kluczowym elementem tych działań jest zwiększanie udziału kobiet w przedsiębiorstwach z branży mobilności i logistyki – jako pracownic, kierowczyń i menedżerek – poprzez aktywne promowanie branży i oferowanych przez nią możliwości zawodowych, przy jednoczesnym przeciwdziałaniu barierom praktycznym, społecznym i kulturowym, które utrudniają kobietom podejmowanie pracy w sektorze i rozwijanie kariery.

1. Rekrutacja bez uprzedzeń

Stosuj przejrzyste metody rekrutacji i precyzyjne opisy stanowisk pracy, które w naturalny sposób przyciągają wykwalifikowanych kandydatów – zarówno kobiety, jak i mężczyzn – uwzględniając przy tym ukierunkowane działania informacyjne oraz inicjatywy służące wczesnemu zainteresowaniu kobiet branżą i przybliżeniu im możliwości rozwoju zawodowego w transporcie drogowym. W ogłoszeniach o pracę, materiałach promocyjnych i podczas rozmów kwalifikacyjnych unikaj języka, który dyskryminuje lub wyraża uprzedzenia, nawet w subtelny sposób.

2. Wspieranie rozwoju zawodowego

Zapewnij kobietom i mężczyznom równe możliwości zdobywania wiedzy i umiejętności. Oferuj szkolenia, mentoring oraz programy rozwoju zawodowego na początkowych etapach kariery, w tym praktyczną naukę zawodu dla młodych kobiet, aby wspierać kobiety w kontynuowaniu pracy w branży i tworzyć jasne ścieżki kariery dla osób aspirujących do stanowisk kierowniczych.

3. Równe wynagrodzenia

Wynagradzaj kobiety i mężczyzn na równych zasadach, kierując się zajmowanym stanowiskiem, doświadczeniem i umiejętnościami, a nie płcią, zgodnie z zasadami konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia. Wspieraj realizację tej zasady poprzez przejrzystą politykę i procedury wynagradzania pracowników.

4. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Promuj zdrową równowagę między obowiązkami zawodowymi a życiem prywatnym, uwzględniając również wsparcie w powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim. Wspieraj długofalowe zaangażowanie w pracę zawodową, oferując elastyczne rozwiązania w zakresie organizacji pracy, które uwzględniają potrzeby rodzinne.

5. Rozwiązywanie konfliktów

Opracuj otwartą i przejrzystą procedurę umożliwiającą pracownikom zgłaszanie problemów związanych z płcią, takich jak nękanie. Pokaż, że każda zgłoszona sprawa jest niezwłocznie i bezstronnie rozpatrywana, a problem – rozwiązywany.

6. Promowanie warunków pracy zapewniających bezpieczeństwo, ochronę i poszanowanie godności oraz dostęp do odpowiednich parkingów, zaplecza sanitarnego i miejsc odpoczynku

Aktywnie wspieraj inwestycje w poprawę jakości parkingów, baz transportowych i terminali dla kierowców zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb kobiet, dbając przy tym o dostępność tych obiektów oraz o zapewnienie odpowiedniej liczby toalet, pryszniców i miejsc odpoczynku, dostosowanej do liczby korzystających z nich samochodów ciężarowych, autokarów, autobusów i kierowców. W miarę możliwości promuj sieci kontaktów i wzajemnego wsparcia kobiet oraz twórz środowisko pracy, w którym kobiety nie są odizolowane

"Niniejsza Karta została oficjalnie przyjęta przez wszystkich członków IRU podczas Zgromadzenia Ogólnego IRU w dniu 29 maja 2026 r".