



ENCUESTA DE LA ITF SOBRE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR FERROVIARIO

MARZO DE 2023



ITF

LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE (ITF) ES UNA FEDERACIÓN MUNDIAL DEMOCRÁTICA ENCABEZADA POR LAS AFILIADAS QUE REPRESENTA A MÁS DE 18 MILLONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE 670 SINDICATOS DE 147 PAÍSES EN TODOS LOS SECTORES DEL TRANSPORTE. LA ITF LUCHA FERVIENTEMENTE PARA DEFENDER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, LA IGUALDAD Y LA JUSTICIA.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

ÍNDICE

ANTECEDENTES Y OBJETIVOS	4
METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA	6
DATOS DEMOGRÁFICOS Y TIEMPO DE TRABAJO	7
RESULTADOS CLAVE	10
CONCLUSIONES	22
APÉNDICE	24
APOSTILLAS	37

ANTECEDENTES Y OBJETIVOS

El papel que desempeñan las trabajadoras en el sector ferroviario mundial es esencial.

La proporción de mujeres que trabajan en el sector ha aumentado estos últimos años, aunque continúan estando infrarrepresentadas en todas las regiones y países, además de en determinados puestos. En el sector ferroviario existe un importante sesgo de género; se trata de una industria concebida para los hombres que continúa estando dominada por ellos.

Las trabajadoras del transporte ferroviario se topan a menudo con barreras que les impiden entrar y permanecer en el sector. Entre estas barreras, se incluyen estereotipos de género sobre las capacidades de las mujeres; prácticas de contratación discriminatorias; entornos de trabajo hostiles; una cultura laboral en la que predominan los hombres; desigualdades salariales; falta de atención a las necesidades de las mujeres en relación con la organización del trabajo; falta de acceso a instalaciones sanitarias o uniformes adecuados; menos oportunidades de formación, educación y ascenso; contratos más precarios y externalización de los empleos mayormente ocupados por mujeres. En algunos países existen barreras jurídicas que restringen el empleo de las mujeres en el transporte ferroviario.

Como consecuencia de estas barreras, las mujeres desempeñan con frecuencia trabajos administrativos, venta de boletos, servicios en las estaciones, *catering* y limpieza, todos ellos puestos más precarios y con salarios más bajos. El número de mujeres que trabajan como maquinistas de tren o personal de mantenimiento o maniobras suele ser mucho más inferior¹.

La pandemia de COVID-19 afectó gravemente al sector ferroviario y a su personal. No obstante, y según señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT)², la crisis afectó en mayor medida a las mujeres. Además, los retos que surjan a raíz de la crisis podrían agravar la actual desigualdad de género.

Para poder entender mejor la realidad de los lugares de trabajo para las trabajadoras del transporte ferroviario, la Sección Ferroviaria de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) llevó a cabo una encuesta en línea. Esta se realizó y evaluó en colaboración con el equipo de investigación de la ITF.

La encuesta estuvo disponible entre el 27 de marzo y el 26 de julio de 2022 e iba dirigida específicamente a trabajadoras del transporte ferroviario en todos los ámbitos del sector, que incluye el transporte tanto de pasajeros como de cargas y los trenes de pasajeros urbanos, interurbanos y transfronterizos.

La encuesta se proponía identificar:

- qué puestos ocupan las trabajadoras;
- en qué ámbitos están empleadas;
- qué tipo de contratos tienen;
- qué problemas y obstáculos encuentran en el lugar de trabajo; y
- qué cambios se necesitan para que el sector ferroviario sea más favorable para las trabajadoras.

La encuesta obtuvo un alto índice de respuestas provenientes de todo el mundo. Se recibieron un total de 4600 respuestas válidas, de las cuales 3522 estaban completas.

Este informe resume los resultados clave extraídas de la encuesta de la ITF sobre las trabajadoras del sector ferroviario.

RESUMEN DE LOS RESULTADOS CLAVE

01. A las trabajadoras del transporte ferroviario, su trabajo les resulta relevante y gratificante, aunque a menudo se encuentran expuestas a condiciones difíciles que debilitan su seguridad y protección laborales y complican todavía más el llevar a cabo una labor que valoran. De acuerdo con la encuesta, la dotación de personal insuficiente sería la causa principal de estos problemas.
02. Las trabajadoras del transporte ferroviario siguen encontrando importantes obstáculos por el hecho de ser mujeres, como la asignación de tareas determinadas en función del género, oportunidades de desarrollo profesional desiguales y la ausencia de mujeres en los puestos de dirección.
03. La coerción, el acoso y la violencia sexuales en el mundo del trabajo tienen un gran impacto entre las trabajadoras ferroviarias. Padecer acoso sexual y violencia disminuye significativamente la sensación de seguridad de las mujeres en el trabajo.
04. La discriminación de género está presente en la prestación de las condiciones laborales más básicas, como los uniformes de trabajo y los equipos de protección individual o el acceso a instalaciones sanitarias o para los descansos.
05. La falta de seguridad que sufren las trabajadoras ferroviarias afecta también a los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
06. Las trabajadoras del transporte ferroviario jóvenes encuentran los mismos problemas, a los que se suman otras cuestiones específicas relacionadas con las oportunidades profesionales y de desarrollo o el acceso a programas de aprendizaje formativo.

METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA

La encuesta estuvo disponible en 17 idiomas: alemán, árabe, búlgaro, coreano, español, francés, hindi, húngaro, indonesio, inglés, italiano, japonés, mongol, portugués, ruso, tailandés y tamil.

El enlace para acceder a la encuesta en línea tuvo una gran difusión. Se publicó en el sitio web y en las redes sociales de la ITF. También se hizo llegar a todos los sindicatos ferroviarios afiliados a la ITF, quienes lo enviaron a su vez a sus miembros mujeres y compartieron en sus distintos canales de comunicación (como sitios web, redes sociales, revistas o aplicaciones). En la India, el sindicato NFIR distribuyó la encuesta en papel entre las trabajadoras del transporte ferroviario. La sede de la ITF en Delhi se encargó después de procesar y enviar las respuestas en línea.

La encuesta tenía carácter confidencial y no se pedía a las participantes que facilitaran sus datos personales.



DATOS DEMOGRÁFICOS Y TIEMPO DE TRABAJO

Participaron en la encuesta trabajadoras del transporte ferroviario de 56 países. La inmensa mayoría de las encuestadas (el 67,4 %) son del Sur Global (África, Asia y Latinoamérica).

Casi nueve de cada diez encuestadas (el 87 %) confirmaron ser miembros de un sindicato. Se preveía una cifra así dado que la encuesta la habían difundido sindicatos ferroviarios afiliados a la ITF entre sus miembros mujeres.

En relación con la edad, el 71 % de las encuestadas tenía entre 35 y 64 años. Casi una de cada cuatro (el 28 %) tenía menos de 35 años. El resto de las respuestas provenían de trabajadoras del transporte ferroviario mayores de 65 años.

En cuanto a las respuestas según los subsectores, el mayor número se obtuvo de las trabajadoras del transporte de pasajeros urbano (28 %), seguido del interurbano (21 %), el transporte de mercancías de larga distancia (13 %) y el de corta distancia (11 %). No obstante, el 42 % de las encuestadas seleccionó "otro", que se encontraría en alguna de las otras categorías de subsectores.

Cuadro 1: Respuestas por subsector³

Transporte de pasajeros (metro, tren ligero/tranvía/trolebús, servicios de cercanías)	27,8 %
Transporte de pasajeros interurbano	21,1 %
Transporte de mercancías de larga distancia	13,1 %
Transporte de mercancías de corta distancia	10,8 %
Transporte de pasajeros transfronterizo	8,0 %
Transporte de mercancías transfronterizo	6,6 %
Otro	41,5 %

Las encuestadas ejercían trabajos de distintos tipos en el sector. Una de cada cinco declaró trabajar como personal administrativo (el 22 %), seguido de personal de estación y equipo de mantenimiento de trenes. Cabe destacar que muchas de las respuestas incluidas en “otro” (el 29 %) podrían corresponder a otras categorías laborales.

Cuadro 2: Respuestas por tipo de trabajo

Administración	21,8 %
Personal de estación	7,5 %
Personal de mantenimiento de trenes	7,2 %
Personal de revisión (revisora/guarda)	6,3 %
Personal de boletería	5,9 %
Conducción	5,4 %
Personal de señalización	4,5 %
Personal de limpieza	3,1 %
Personal de mantenimiento de la infraestructura	3,0 %
Personal de ventas y marketing	2,2 %
Otro personal de a bordo	1,6 %
<i>Catering</i>	1,2 %
Personal de maniobras	0,8 %
Aprendiz	0,5 %
Otro	28,8 %

La mayoría de las respuestas (el 87 %) provenía de trabajadoras del transporte ferroviario con contratos fijos a tiempo completo. Entre el resto de las encuestadas:

- El 6 % tenía contrato fijo, aunque trabajaba a tiempo parcial.
- El 1 % tenía contrato temporal a tiempo completo.
- El 1 % trabajaba como aprendiz o con otro tipo de programa de formación.
- El 1 % no tenía contrato ni empleo formal.

Más de una de cada seis encuestadas (el 65 %) trabajaba para una empresa de operaciones ferroviarias pública. El 9 % trabajaba en empresas de operaciones ferroviarias privadas y el 7 % lo hacía en una empresa propietaria de infraestructura ferroviaria. Solo el 1 % de las participantes trabajaba para una empresa subcontratista y otro 1 % afirmaba trabajar como trabajadoras temporales por agencia.

En lo que se refiere a contratos y tipos de empleador, estos resultados no representan necesariamente al conjunto del sector, donde han proliferado en los últimos años la externalización, la subcontratación y las formas atípicas de empleo⁴. Más bien se deben al hecho de que los sindicatos ferroviarios distribuyeron la encuesta entre sus miembros mujeres.

En lo referente a la antigüedad laboral de las encuestadas, casi una de cada seis afirma haber trabajado en el sector durante más de diez años. Entre el resto de las encuestadas:

- El 18 % había trabajado entre seis y diez años en el sector.
- El 14 % había trabajado entre tres y cinco años en el sector.
- El 7 % había trabajado entre uno y dos años en el sector.
- El 3 % había trabajado menos de un año en el sector.

Este es el desglose de las horas contratadas que afirman trabajar las encuestadas por semana.

Cuadro 3: Horas contratadas	
35-40 horas a la semana	46,7 %
41-50 horas a la semana	39,4 %
Más de 50 horas a la semana	7,4 %
21-35 horas a la semana	4,3 %
20 o menos horas a la semana	2,1 %

El 36 % de las encuestadas afirma haber trabajado horas extra. En el siguiente cuadro se resumen las horas extra que se hacen de media al mes.

Cuadro 4: Horas extraordinarias	
6-10 horas	30,5 %
1-5 horas	30,1 %
11-15 horas	15,6 %
16-20 horas	11,4 %
21-30 horas	6,8 %
Más de 30 horas	5,6 %

Mientras que el 37 % de las encuestadas indica que las horas extra se les remuneran a la misma tarifa que sus horas normales, el 49 % afirma que no se le pagan las horas extra a esa tarifa. El 14 % dice que no lo sabe.

Una de cada seis encuestadas indica no trabajar con un sistema de turnos, frente al 38 % que sí lo hace.

RESULTADOS CLAVE

RESULTADO CLAVE 1

A las trabajadoras del transporte ferroviario, su trabajo les resulta relevante y gratificante, aunque a menudo se encuentran expuestas a condiciones difíciles que debilitan su seguridad y protección laborales y complican todavía más el llevar a cabo una labor que valoran. De acuerdo con la encuesta, la dotación de personal insuficiente sería la causa principal de estos problemas.

Más de siete de cada diez encuestadas (el 73 %) se declaraban muy satisfechas o relativamente satisfechas con sus trabajos y se registró una media de grado de satisfacción de 3,9 de 5 (en el que 5 equivale a muy satisfecha y 1, a muy insatisfecha). Una amplia mayoría (el 91 %) considera que su trabajo es relevante, y tres de cada cuatro (el 75 %) lo califican de enriquecedor. Son menos las encuestadas (aun así, más del 50 %) que opinan que se aprovechan sus aptitudes. **El 62 % reconoció que recomendaría a otras mujeres trabajar en el sector ferroviario.**

¿Está satisfecha en su trabajo?

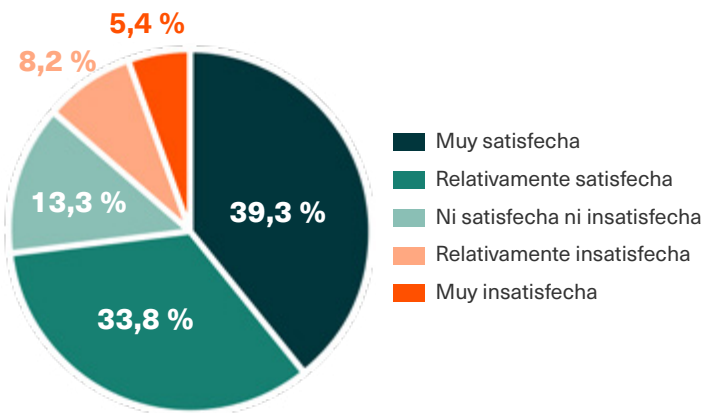


Figura 1: En general, ¿está satisfecha en su trabajo? N = 4131

Considera que su trabajo es...



Figura 2: ¿Considera que su trabajo es relevante? ¿Considera que su trabajo es enriquecedor? ¿Considera que en su trabajo puede hacer pleno uso de sus aptitudes y destrezas? N = 4130

Al mismo tiempo, solo la mitad de las encuestadas afirmó sentirse segura en el trabajo, con un grado de seguridad medio situado en 3,2 de 5 (en el que 5 es muy segura y 1 es muy insegura). Casi la mitad (el 47 %) asegura sentirse estresada en el trabajo, mientras que un 38 % ha sentido fatiga y un 27 % ha padecido ansiedad.

Más de cuatro de cada diez encuestadas (el 44 %) consideraban que la dotación de personal insuficiente era un problema importante en el trabajo.

¿Se siente segura en el trabajo?

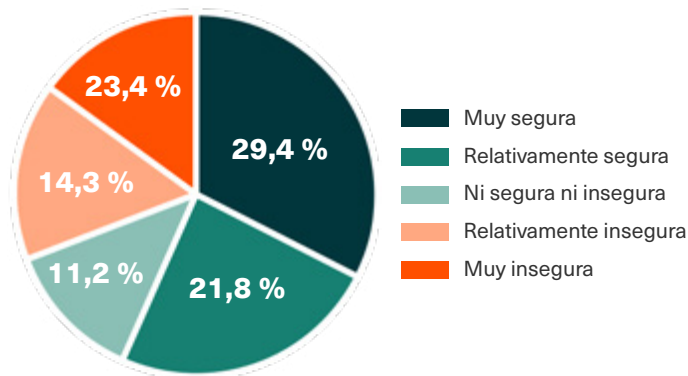


Figura 3: En general, ¿se siente segura en el trabajo? N = 3880

¿Cuáles son los principales problemas de salud y seguridad que enfrenta en el trabajo?

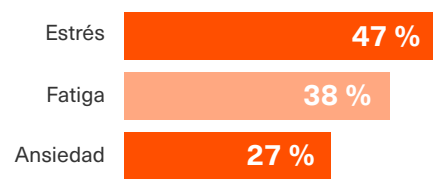


Figura 4: ¿Cuáles son los principales problemas de salud y seguridad que enfrenta en el trabajo? N = 4600

Más de una de cada cinco afirmaba lidiar con otras cuestiones clave en el trabajo, como una remuneración y prestaciones deficientes, falta de conciliación de la vida laboral y personal, falta de instalaciones de descanso o sanitarias o falta de oportunidades de progresión profesional y ascenso. Otros problemas a los que se enfrentaban las encuestadas en el trabajo incluían horarios de trabajo irregulares (17 %), desigualdad salarial (14 %), discriminación de género (12 %), largas jornadas de trabajo (11 %), la introducción de nuevas tecnologías y datos (10 %) y el acceso a la formación (9 %).

Un dato preocupante es que casi una de cada diez encuestadas (el 9 %) denunciaba discriminación motivada por su afiliación sindical.

“Ser maquinista de tren en un sector dominado por los hombres ha demostrado a muchas mujeres que ellas también pueden y sirve además para acabar con el estigma de que el lugar de las mujeres es la cocina. Recomiendo a otras mujeres sin dudar que se unan a nosotras y formen parte del cambio”.

Trabajadora ferroviaria, Sudáfrica

“Me encanta mi trabajo. Me encanta lo que hago y la gente a la que conozco. Aunque no recomendaría este trabajo a ninguna mujer con ambición profesional o que quiera formar una familia”.

Trabajadora ferroviaria, Reino Unido

“Tenemos buenos contratos de empleo y la igualdad salarial está garantizada. La dificultad reside en conciliar la vida familiar y los turnos de trabajo”.

Trabajadora ferroviaria, Suiza



RESULTADO CLAVE 2

Las trabajadoras del transporte ferroviario siguen encontrando importantes obstáculos por el hecho de ser mujeres, como la asignación de tareas determinadas en función del género, oportunidades de desarrollo profesional desiguales y la ausencia de mujeres en los puestos de dirección.

Casi dos tercios de las encuestadas (el 65 %) afirmaban que algunos trabajos en sus empresas ferroviarias los ejercían sobre todo hombres. Más de la mitad (el 56 %) declaraba que el trabajo de maquinista de tren, que suele recibir una mejor remuneración y condiciones, lo acostumbra a realizar principalmente los hombres. Otros trabajos que las encuestadas afirman estar realizados principalmente por hombres incluyen los técnicos, como personal de mantenimiento y de reparación (43 %), de maniobras (42 %), de mantenimiento de la infraestructura (35 %) y de control/señalización (28 %).

Por otro lado, **un número considerable de encuestadas (el 56 %) indicaba que hay otros trabajos más orientados a los servicios que ejercen principalmente las mujeres.** Un cuarto de las encuestadas (el 25 %) afirmaba que los puestos de personal de limpieza los ocupan casi siempre mujeres, mientras que un quinto (el 19 %) señalaba que las mujeres son mayoría entre el personal administrativo y de sistemas informáticos.

Cuando se les pregunta si en su empresa las mujeres y los hombres reciben el mismo salario por realizar un trabajo de igual valor, alrededor de dos tercios de las encuestadas (el 67 %) responden que sí, un 13 % selecciona “en teoría sí, pero no en la práctica”, un 13 % selecciona “no lo sé” y un 8 % contesta que no.

En torno a un cuarto de las encuestadas opinaba que las mujeres no tienen el mismo acceso que los hombres a la formación (un 24 % respondió “no” o “en teoría sí, pero no en la práctica”) o ascensos (un 28 % respondió “no” o “en teoría sí, pero no en la práctica”).

Sorprende que el 15 % de las encuestadas manifestara que sus responsables revisan su estética y aspecto físico antes de empezar a desempeñar sus obligaciones.

“Estaría absolutamente satisfecha si las mujeres pudieran obtener más ascensos. La empresa podría hacer más para ayudar a las mujeres, prepararlas y fomentar su desarrollo para que puedan ocupar puestos directivos en el futuro”.

Trabajadora ferroviaria, Namibia

“Aunque se trata del mismo lugar de trabajo, el entorno laboral de los trabajadores y las trabajadoras es completamente distinto cuando hay un número reducido de mujeres”.

Trabajadora ferroviaria, Corea del Sur

“Sigue habiendo ámbitos prohibidos para las trabajadoras”.

Trabajadora ferroviaria, Argentina

“Yo sí considero que todas las mujeres, independientemente de su raza y sus habilidades, deberían recibir un trato igualitario por parte de sus compañeros de trabajo, y no se las debería someter al relato según el que las mujeres solo deberían desempeñar ciertos trabajos”.

Trabajadora ferroviaria, Namibia





RESULTADO CLAVE 3

La coerción, el acoso y la violencia sexuales en el mundo del trabajo tienen un gran impacto entre las trabajadoras ferroviarias. Padecer acoso sexual y violencia disminuye significativamente la sensación de seguridad de las mujeres en el trabajo.

Violencia y acoso sexuales en el trabajo

Un cuarto de las encuestadas (el 25 %) afirmaba tener constancia de incidentes de acoso sexual o violencia de género en el trabajo (un 6 % prefirió no responder). Resulta escalofriante asimismo que un 15 % afirmara haber sufrido acoso sexual o violencia en el trabajo (a lo que un 9 % prefirió no responder).

Entre las que afirmaban tener constancia de incidentes de acoso sexual o haberlos sufrido, las formas de acoso más habituales fueron bromas inapropiadas (un 74 % tenía constancia, frente al 54 % que las habían sufrido), comentarios no deseados sobre su vestimenta o apariencia (un 70 % frente al 63 %), comentarios provocativos (un 68 % frente al 62 %) y miradas lascivas (un 58 % frente al 46 %).

Una de cada veinte encuestadas (el 7 %) que afirmaron tener constancia de casos de acoso sexual, y una cifra similar entre las que indicaron haber sufrido acoso sexual, denunciaban haber sido ellas mismas víctimas de agresiones sexuales.

Entre las víctimas de acoso sexual, dos tercios (el 67 %) afirmaban que les había provocado sentimiento de humillación, desconfianza y enojo y la mitad (el 50 %) mencionaba que estos hechos habían tenido un impacto en su salud mental y física. Según las respuestas de las mujeres que habían sufrido acoso sexual, otras de las repercusiones derivadas de este incluían la necesidad de ausentarse del trabajo (22 %), menores ingresos (15 %), traspaso a un nuevo empleo o departamento (13 %), interrupción de la carrera profesional (12 %), pensamientos suicidas (9 %) y abandono del trabajo (9 %). Casi una de cada veinte (el 4,9 %) afirmaba que el incidente o incidentes le había provocado un trastorno por estrés postraumático (TEPT).

Es poco frecuente que los episodios de acoso sexual y violencia en el trabajo ocurran una sola vez. Las víctimas de acoso sexual o violencia afirman haber sufrido incidentes de este tipo:

- más de una vez, pero de forma infrecuente (49 %);
- más de una vez, de forma frecuente (22 %);
- con tal frecuencia que forma parte del trabajo (15 %);
- una vez (13 %).

Según esta encuesta, en la mayoría de los casos los agresores fueron compañeros de trabajo (el 44 %) y gerentes (el 35 %). Más de una de cada diez encuestadas (el 13 %) afirmaba que el agresor había sido un pasajero o un cliente. El 7 % prefirió no responder.

Ante la pregunta de si denunciaron el incidente, poco más de la mitad de las encuestadas víctimas de acoso sexual (el 55 %) respondieron que no, mientras que el 45 % respondieron que sí. La encuesta también pretendía averiguar si los empleadores adoptan con rapidez medidas apropiadas ante los casos de acoso. Solo un tercio (el 32 %) señaló que se adoptan medidas con rapidez; el 45 % respondió que no sabe y el 20 % contestó que no se adoptan.

Se observan respuestas similares cuando se les pregunta por directrices por escrito sobre los procedimientos de quejas y denuncias del empleador. Una de cada cinco encuestadas indicó que su empleador no dispone de directrices por escrito, solo un 34 % afirmó que su empleador sí dispone de tales directrices y un 43 % respondió que no lo sabe.

Coerción sexual en el trabajo

Tres de cada veinte encuestadas (el 15 %) afirmaban tener constancia de incidentes de coerción sexual, y una de cada veinte (el 5 %) declaraba haber sufrido algún incidente de este tipo (el 10 % prefirió no responder). Entre las que afirmaban tener constancia de casos de coerción sexual, casi la mitad (el 48 %) señalaba que se usa casi siempre como método para ejercer presión a las mujeres con la amenaza de que de lo contrario perderán sus empleos y un tercio (el 32 %) indicaba que se usa como chantaje para conseguir una mejora en las condiciones laborales. Otras encuestadas señalaron que se empleaba la coerción sexual para ejercer presión sobre las mujeres si querían conseguir mejores turnos, horarios o ubicaciones (29 %), conseguir un trabajo (20 %) o recibir su salario (10 %).

Se explota y coacciona sexualmente a las mujeres con la amenaza de que de otro modo no podrán...



Figura 5: Cuando se ejerció coerción sexual en el lugar de trabajo, ¿cuáles de los siguientes ejemplos se utilizaron para explotar a las trabajadoras? N = 401

Como ocurre con la violencia y el acoso en el trabajo, es poco frecuente que la coerción sexual sea un caso aislado. Las encuestadas que habían sufrido coerción sexual afirmaban que les había ocurrido:

- más de una vez, pero de forma infrecuente (64 %);
- con tal frecuencia que forma parte del trabajo (18 %);
- una vez (12 %);
- más de una vez, de forma frecuente (5 %).

El 59 % de las encuestadas que habían sufrido coerción sexual señalaban a sus superiores como los principales agresores. Casi una de cada tres (el 32 %) dijo que se trató de un compañero, un 4 % prefirió no responder y un 3 % afirmó que había sido un pasajero o un cliente.

Con respecto de las tácticas que habían usado los agresores, la mitad de las encuestadas que habían sido víctimas de coerción sexual mencionaron la intimidación. Otras de las tácticas denunciadas fueron amenazas (46 %) y manipulación emocional (35 %).

Más de dos tercios de las encuestadas que habían padecido coerción sexual afirmaron haberlo denunciado.

“El abuso sexual, físico, verbal y mental que perpetran los hombres se asume como ‘parte del trabajo’ y se ignora. A las mujeres que manifiestan su inquietud se las tilda de mentirosas y se las amenaza con amonestaciones por causar problemas en el lugar de trabajo”.

Trabajadora ferroviaria, Australia

“El simple hecho de disponer de una política para acabar con el acoso sexual no significa que funcione, ni siquiera que se tenga en cuenta en algunos casos”.

Trabajadora ferroviaria, Reino Unido



RESULTADO CLAVE 4

La discriminación de género está presente en las condiciones laborales más básicas, como el suministro de uniformes de trabajo y equipos de protección individual o el acceso a instalaciones sanitarias o para los descansos.

Instalaciones sanitarias

Tan solo seis de cada diez (el 61 %) de las encuestadas que respondieron a esta pregunta afirmaban que se facilitan instalaciones sanitarias suficientes tanto para mujeres como para hombres que se pueden usar sin tener que esperar. El 32 %, por el contrario, contestó que no se facilitaban. Más de un tercio (el 35 %) opinaba que las instalaciones sanitarias no estaban debidamente diseñadas para las personas y el 30 % indicaba que no había instalaciones divididas entre mujeres y hombres.

La encuesta preguntaba a las trabajadoras si podían retirarse de su área/lugar de trabajo los minutos suficientes para ir al baño sin recibir sanciones por tiempo/objetivos o sin tener que buscar alguien que las cubriese. Siete de cada diez encuestadas (el 70 %) respondieron "Sí"; el 17 % respondió "No".

En torno a un cuarto de las encuestadas alertaba de que la falta de instalaciones sanitarias dignas es un problema de salud y seguridad en el trabajo. Muchas encuestadas se mostraban preocupadas por el acceso a agua potable, en concreto en el caso del personal ferroviario móvil.

“Los trenes deberían estar diseñados de modo que pudieran colocarse instalaciones sanitarias en esos días del mes. Es una pesadilla subir al tren porque ahora tenemos que llevar encima eso (es decir, los productos para la menstruación) porque no hay instalaciones para que podamos desecharlos”.

Trabajadora ferroviaria, Sudáfrica

“En muchos turnos no me da tiempo a ir a la estación; tengo que hacer cola en el baño para pasajeros del tren”.

Trabajadora ferroviaria, Italia

“Resulta necesario construir baños limpios y seguros para las mujeres en nuestras estaciones ferroviarias”.

Trabajadora ferroviaria, India

Cuadro 5: Instalaciones sanitarias		
Los baños en su lugar de trabajo...	Sí	No
¿ofrecen seguridad y privacidad?	77 %	23 %
¿están bien iluminados?	77 %	23 %
¿cuentan con agua limpia para asearse?	76 %	24 %
¿están cerca de su área de trabajo?	76 %	24 %
¿están diseñados y ubicados de forma que pueda accederse a ellos con facilidad?	76 %	24 %
¿se limpian con frecuencia?	76 %	24 %
¿están divididos entre mujeres y hombres?	69 %	31 %
¿están bien ventilados?	67 %	33 %
¿están diseñados específicamente para mujeres o hombres?	65 %	35 %
¿están adecuadamente equipados (por ejemplo, con recipientes para la eliminación de desechos sanitarios)?	63 %	37 %

Espacios para dormir

Una de cada cinco encuestadas que respondieron a esta pregunta (el 20 %) indicaba que su empleo requiere hacer turnos partidos o trabajo en horario nocturno que la obliga a dormir en el lugar de trabajo. La mitad de las que necesitan estos espacios (el 51 %) afirmó que hay suficientes, mientras que el 34 % declaró que no hay suficientes.

Cuadro 6: Espacios para dormir		
Los espacios para dormir...	Sí	No
¿se limpian y desinfectan periódicamente?	32 %	68 %
¿están divididos entre mujeres y hombres?	28 %	72 %
¿son de fácil acceso cuando se necesitan?	25 %	75 %
¿ofrecen seguridad y privacidad?	21 %	79 %
¿están provistos de suficiente ropa de cama?	20 %	80 %

Uniformes de trabajo

Alrededor de la mitad de las encuestadas (el 54 %) respondieron que tienen que usar uniforme en el trabajo. **Solo la mitad de ellas afirmaba que sus uniformes son prácticos y se ajustan bien.** Una de cada cinco (el 22 %) declaraba que los uniformes son restrictivos o no se ajustaban bien, mientras que el 16 % afirmaba que están diseñados para hombres. Casi una de cada diez (el 9 %) indicaba que los uniformes no resultan cómodos durante el embarazo.

Más de una de cada diez encuestadas (el 12 %) identificaba la falta de uniformes adecuados y apropiados como un problema de salud y seguridad en el trabajo.

Resulta chocante que el 12 % de las encuestadas respondieran que deben confeccionar sus propios uniformes. Fue en los países africanos donde se registraron los índices más elevados en este respecto.

“Me gustaría que me dejaran llevar pantalones en invierno, que abrigan más que una falda”.

Trabajadora ferroviaria, Kazajistán

Efectos de la pandemia de COVID-19

La encuesta no ahondó en los efectos de la pandemia del COVID-19 para las trabajadoras del transporte ferroviario. Aun así, un 36 % de las encuestadas indicaron que la pandemia había afectado negativamente sus condiciones de trabajo. Más de una de cada diez apuntaba a la falta de equipos de protección individual (EPI) como uno de los principales problemas de salud y seguridad en el trabajo.

“Las mujeres necesitan trabajar duro para conseguir sus derechos porque el sistema ferroviario no está diseñado para las trabajadoras. Así que es hora de cambiar infraestructuras básicas para las mujeres”.

Trabajadora ferroviaria, India

“Tener unos EPI diseñados para las mujeres de modo que no tengan que esperar meses por un equipo adecuado, mientras que los hombres solo esperan unos días o semanas”.

Trabajadora ferroviaria, Reino Unido



RESULTADO CLAVE 5

La falta de seguridad que sufren las trabajadoras ferroviarias afecta también a los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Para las encuestadas, el principal medio para efectuar los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo era el transporte público (39 %). Los otros medios seleccionados incluían el automóvil particular (22 %), caminar (19 %), la motocicleta (9 %), el taxi (6 %) y la bicicleta (3 %). **Sin embargo, casi una de cada tres encuestadas (el 32 %) hacía referencia a la falta de transporte público por los turnos de trabajo a horas intempestivas, lo cual contribuía a la inseguridad en los desplazamientos.**

Solo la mitad de las encuestadas aseguraba sentirse segura en los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Una de cada cinco (el 19 %) decía sentirse muy insegura en estos desplazamientos y un 17 % se sentía relativamente insegura.

En lo que respecta a problemas sufridos en los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo, las encuestadas admitían haberse sentido vulnerables (17 %), haber sufrido acoso verbal (16 %), haber sido perseguidas o haber sentido que las perseguían (9 %) y haber padecido violencia física o sexual (3 %).

Preocupa que una de cada tres encuestadas (el 32 %) señalara que su empleador no ve la seguridad en estos desplazamientos como un problema del lugar de trabajo.

“Como trabajadora del transporte público, es necesario tener en cuenta el tipo de clientes que frecuentan la línea. Creo que es necesario que no se nos perciba como vulnerables, por lo que los turnos deberían incluir a mujeres y a hombres. Con frecuencia en la estación, incluso cuando acabamos por la noche, solo somos mujeres”.

Trabajadora ferroviaria, Italia



RESULTADO CLAVE 6

Las trabajadoras del transporte ferroviario jóvenes encuentran los mismos problemas, pero a ellos se suman cuestiones concretas relacionadas con las oportunidades profesionales y de desarrollo o el acceso a programas de aprendizaje.

Tal y como ya se ha indicado, un gran número de trabajadoras del transporte ferroviario jóvenes participaron en la encuesta (el 28 %). Las respuestas de las trabajadoras jóvenes coinciden en gran medida con las respuestas generales. Existe un amplio consenso en relación a los problemas: muchas encuestadas mostraban su preocupación con respecto al acceso a instalaciones sanitarias, licencia parental o cuidado infantil, discriminación en el entorno laboral, uniformes y edad de jubilación.

También recibimos comentarios significativos acerca de asuntos más “relevantes para la juventud”, como las oportunidades laborales y de crecimiento profesional, el desarrollo de aptitudes, la progresión profesional y el acoso. Más concretamente, se reconoció la necesidad de unos mejores programas de aprendizaje profesional para mujeres jóvenes.

Otra discrepancia que parecía observarse fue que entre las trabajadoras del transporte ferroviario jóvenes se identificaban más casos de estrés laboral. Esto podría deberse en parte a la diferencia generacional en la disposición a hablar claramente sobre estrés y ansiedad en el trabajo.

“Acabar con la cultura tóxica del ‘trabajo de hombres’. He sufrido acoso, me han hecho sentir como una criada y me lo han dicho a la cara, me han endosado tareas de electricista, aunque mi formación es mecánica. ¡Ya basta!”.

Mujer joven aprendiz en el sistema ferroviario, Australia

CONCLUSIONES



Esta encuesta a gran escala de la ITF, que incluye las respuestas de 4600 trabajadoras del sector ferroviario en 56 países, ofrece pruebas y testimonios valiosos y de primera mano que reflejan los lugares y condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras del transporte en todo el mundo. Muchas encuestadas califican su trabajo de enriquecedor, aunque también admiten encontrar en el sector ferroviario múltiples barreras, a menudo interrelacionadas.

En términos generales, las conclusiones apuntan a que existen más puntos en común que diferencias entre las respuestas de los distintos subsectores ferroviarios, países y grupos de edad de las participantes. Más bien ponen de manifiesto que independientemente del país en el que se desempeñen las trabajadoras del transporte ferroviario, el subsector, la edad o en qué circunstancias, todas se enfrentan a problemas considerablemente similares en el trabajo. Son estos problemas los que provocan la segregación de género en la fuerza laboral y la exclusión sistémica de las trabajadoras de los empleos decentes en el sector.

“Para que no se infrinjan los derechos de las mujeres, queremos que estos estén a la altura de los de los hombres”.

Trabajadora ferroviaria, Kazajistán

“En una sociedad moderna como la de hoy, NO debería haber diferencias entre hombres y mujeres en ninguna empresa o entorno laboral”.

Trabajadora ferroviaria, Reino Unido

“El sector ferroviario sigue estando dominado por los hombres y necesita más mujeres. Atraer y retener a más mujeres en el sector ferroviario resulta fundamental por varios motivos. Si lo conseguimos, se corregirán las desventajas de las mujeres y resultará beneficioso tanto para la economía como para las empresas”.

Trabajadora ferroviaria, Bulgaria

Las conclusiones de la encuesta dan una idea de cuáles son los factores que impiden a las mujeres incorporarse al sector o permanecer en él. Aunque muchas encuestadas califican su trabajo de enriquecedor y relevante y recomendarían trabajar en el sector a otras mujeres, también señalan inquietudes de diversa índole.

Entre ellas, se incluyen estereotipos y discriminación de género; infrarrepresentación de las mujeres en determinados puestos; desigualdad salarial; acceso restringido a capacitaciones, ascensos y progresión profesional; instalaciones sanitarias y otras instalaciones de bienestar inadecuadas; inseguridad en los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo; dotación de personal insuficiente; falta de conciliación de la vida laboral y personal; y violencia, acoso o coerción sexual por parte de colegas, de la gerencia o de pasajeros/as en el trabajo.

Los testimonios de las trabajadoras del transporte ferroviario que participaron en la encuesta también subrayan los cambios que se necesitan para mejorar los lugares de trabajo y lograr la igualdad de género en el sector.

Para hacer frente a la escasa participación de trabajadoras en el sector ferroviario y facilitar su acceso a empleos decentes y seguridad en el trabajo, se necesitan cambios importantes con carácter urgente. El elevado número de trabajadoras del transporte ferroviario que respondió a la encuesta y la completó recalca la importancia de este tema. Indica claramente que existe un respaldo decisivo de las trabajadoras del transporte ferroviario para que sean ellas quienes se movilicen y lideren el cambio.

En la ITF defendemos el papel que desempeñan las trabajadoras del sector ferroviario. Este informe aporta pruebas significativas que sirven a la Sección Ferroviaria de la ITF para elaborar un plan de acción en defensa de la igualdad de género en el transporte ferroviario. Para abordar todas estas cuestiones y facilitar un cambio que mejorará la vida laboral de las trabajadoras del transporte ferroviario y reforzará su integración y sus derechos en el lugar de trabajo, la ITF debe colaborar con los sindicatos ferroviarios afiliados para promover juntos los cambios entre los empleadores y líderes del sector.

Un subconjunto significativo de respuestas provenían de mujeres trabajadoras del transporte ferroviario de pasajeros urbano. Los problemas que planteaban estas mujeres coincidían en gran medida con los de las trabajadoras de otros subsectores y con el capítulo sobre género de la política popular de transporte público de la ITF. La Sección Ferroviaria de la ITF y el equipo de transporte urbano planean una colaboración estrecha para abordar las conclusiones de esta encuesta.

APÉNDICE

ENCUESTA DE LA ITF SOBRE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR FERROVIARIO

Introducción

Le damos la bienvenida a la encuesta sobre las trabajadoras del sector ferroviario que realiza la Sección de Transporte Ferroviario de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte.

Las mujeres desempeñan un papel crucial en el sector ferroviario, y cada día son más las que se suman a la fuerza de trabajo. Sin embargo, el sector sigue estando dominado por los hombres, y las mujeres suelen trabajar en tareas administrativas, venta de boletos, servicios en las estaciones, *catering* y limpieza. A menudo afrontan obstáculos a la hora de ingresar a esta industria y tienen más probabilidades de terminar en formas de empleo atípicas y precarias.

Propósito de la encuesta y grupo objetivo

Esta encuesta pretende identificar en qué ámbitos, en qué puestos y con qué tipo de contratos están empleadas las trabajadoras ferroviarias, cuáles son los problemas y los obstáculos con los que deben lidiar en el lugar de trabajo y qué cambios considerarían importantes para hacer del sector ferroviario un lugar más favorable para ellas.

La encuesta indaga sobre los problemas que las mujeres enfrentan al trabajar en el sector e incluye preguntas sobre salud y seguridad, actitudes y prácticas vinculadas a la igualdad de género, desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo, instalaciones sanitarias y de descanso, violencia y acoso, y coerción. Asimismo, contiene preguntas sobre el nivel de satisfacción laboral y qué medidas podrían mejorar la integración y la participación de las mujeres en esta industria.

La encuesta está dirigida a mujeres que trabajen en cualquier ámbito del sector ferroviario. Responder a la encuesta lleva unos 15 minutos y debe hacerse en una sola sesión. No pueden guardarse las respuestas y seguir más tarde. Le agradeceríamos que contestara tantas preguntas como le fuera posible.

La encuesta estará abierta desde el 31 de marzo hasta el 26 de julio de 2022.

Uso de los datos recopilados

Los datos recopilados a través de esta encuesta se utilizarán únicamente para fines de investigación. Con las conclusiones obtenidas a partir de la encuesta se elaborará un informe que se presentará durante un evento de la ITF para trabajadoras ferroviarias en el otoño boreal de 2022.

Confidencialidad

Todos los datos recopilados a través de esta encuesta serán anónimos. Se guardará la confidencialidad de toda información personal.

Si tiene alguna pregunta sobre el uso de sus datos personales por parte de la ITF o alguna duda o comentario acerca de la encuesta, póngase en contacto con Inga-Lena Heinisch (Auxiliar Superior de las Secciones de Transporte Interior) escribiendo a la dirección heinisch_inga-lena@itf.org.uk.

Encontrará más información sobre la labor de la Sección de Transporte Ferroviario de la ITF en el sitio web <https://www.itfglobal.org/es/sector/transporte-ferroviario>.

Indique aquí su dirección de correo electrónico si desea que la mantengamos al tanto de los resultados de la encuesta e iniciativas ulteriores.

1. ACERCA DE USTED

¿De qué país procede?

- *Lista de países*

¿En qué país está empleada?

- *Lista de países*

¿Qué edad tiene?

- 16-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65-75
- Más de 75 años

¿Es usted miembro de un sindicato?

- Sí
- No

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sector ferroviario?

- Menos de 1 año
- De 1 a 2 años
- De 3 a 5 años
- De 6 a 10 años

2. SU TRABAJO

¿En qué cargo se desempeña?

- Personal de conducción (maquinista o ayudante de maquinista)
- Personal de revisión (revisora/guarda)
- Personal de a bordo con otras funciones
- Personal de control/señalización
- Personal de maniobras
- Personal de mantenimiento de la infraestructura
- Personal de mantenimiento y reparación de trenes
- Personal de estación
- Personal de limpieza
- Personal de *catering*
- Personal de ventas y marketing
- Personal administrativo y de sistemas informáticos
- Aprendiz
- Personal de boletería
- Otro (especificar)

¿En qué ámbito del sector ferroviario trabaja? Seleccione todas las opciones que correspondan.

- Transporte de pasajeros (metro, tren ligero/ tranvía/trolebús, servicios de cercanías)
- Transporte de pasajeros interurbano
- Transporte de pasajeros transfronterizo
- Transporte de mercancías de corta distancia
- Transporte de mercancías de larga distancia
- Transporte de mercancías transfronterizo
- Otro (especificar)

¿Qué tipo de contrato tiene?

- Contrato directo fijo a tiempo completo
- Contrato directo fijo a tiempo parcial
- Contrato directo temporal a tiempo completo
- Contrato directo temporal a tiempo parcial
- Contrato indirecto (mediante empresa subcontratista) a tiempo completo
- Contrato indirecto (mediante empresa subcontratista) a tiempo parcial
- Contrato indirecto (mediante agencia de empleo temporal) a tiempo completo
- Contrato indirecto (mediante agencia de empleo temporal) a tiempo parcial
- Aprendizaje u otro tipo de formación
- En suspensión de empleo
- Sin contrato/en empleo informal
- Otro (especificar)

¿Cuál es el nombre de su empresa?

¿A qué categoría pertenece su empresa?

- Empresa de operaciones ferroviarias (pública)
- Empresa de operaciones ferroviarias (privada)
- Empresa propietaria de infraestructura ferroviaria
- Empresa subcontratista
- Agencia de empleo temporal (proveedora de mano de obra)
- Otra (especificar)

¿Cuántas horas de trabajo a la semana contempla su contrato?

- Más de 50 horas a la semana
- 41-50 horas a la semana
- 35-40 horas a la semana
- 21-35 horas a la semana
- 20 o menos horas a la semana

¿Desearía trabajar más horas?

- Sí
- No

¿Hace horas extras de forma periódica?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿cuántas horas extra hace de media al mes?

- 1-5 horas
- 6-10 horas
- 11-15 horas
- 16-20 horas
- 21-30 horas
- Más de 30 horas

En caso afirmativo, ¿se pagan a una tarifa superior a la normal?

- Sí
- No
- No lo sé

¿Trabaja según un sistema de turnos?

- Sí
- No
- No lo sé

En caso afirmativo, describa su turno.

En general, ¿cuáles son los principales problemas que enfrenta en el trabajo? Seleccione todas las opciones que correspondan.

- Dotación de personal insuficiente
- Remuneración y prestaciones deficientes
- Desigualdad salarial
- Falta de acceso a protecciones sociales (seguro de salud, seguro por desempleo, etc.)
- Formas de empleo precarias/atípicas (especialmente externalización o subcontratación)
- Introducción o nuevo uso de tecnologías y datos (o cambios en la tecnología existente)
- Largas jornadas laborales
- Horarios de trabajo irregulares (por ejemplo, debido al trabajo por turnos)
- Falta de conciliación de la vida laboral y personal
- Falta de instalaciones sanitarias
- Falta de instalaciones de descanso
- Falta de derechos vinculados a la familia (por ejemplo, licencia por paternidad/maternidad, licencia parental, licencia asistencial, modalidades flexibles de trabajo, servicios de guardería asequibles) que permitan a todos los trabajadores y trabajadoras compaginar sus responsabilidades familiares y de cuidado con las laborales
- Acceso a oportunidades de empleo

- Acceso a oportunidades de formación y reconversión profesional
- Falta de oportunidades de progresión profesional y ascenso/promoción
- Regreso al trabajo después de periodos de descanso de la actividad profesional
- Acceso a prestaciones de jubilación y pensiones
- Discriminación de género
- Racismo
- Discriminación por afiliación sindical
- Otro (especificar)

3. SATISFACCIÓN LABORAL

En general, ¿está satisfecha en su trabajo?

- 1 Muy satisfecha
- 2 Relativamente satisfecha
- 3 Ni satisfecha ni insatisfecha
- 4 Relativamente insatisfecha
- 5 Muy insatisfecha

¿Considera que...

- ... su trabajo es relevante? Sí/No
- ... su trabajo es enriquecedor? Sí/No
- ... se valoran sus aportaciones? Sí/No
- ... su supervisor(a) la valora? Sí/No
- ... la empresa le ofrece oportunidades relevantes de ascenso/promoción y desarrollo profesional? Sí/No
- ... la empresa le proporciona la tecnología y las herramientas que necesita para hacer bien su trabajo? Sí/No
- ... están claramente definidas sus responsabilidades laborales? Sí/No
- ... en su trabajo puede hacer pleno uso de sus aptitudes y destrezas? Sí/No

¿Recomendaría a otras mujeres trabajar en el sector ferroviario?

- Sí
- No
- No lo sé

En caso afirmativo, explique por qué.

4. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En general, ¿se siente segura en el trabajo?

- 1 Muy insegura
- 2 Relativamente insegura
- 3 Ni segura ni insegura
- 4 Relativamente segura
- 5 Muy segura

¿Cuáles son los principales problemas de salud y seguridad que enfrenta en el trabajo? Seleccione todas las opciones que correspondan.

- Falta de uniformes adecuados y apropiados
- Falta de equipos de protección individual/personal
- Falta de instalaciones sanitarias decentes
- Ergonomía deficiente en el lugar de trabajo
- Exposición a materiales tóxicos
- Fatiga
- Ansiedad
- Estrés
- Violencia o acoso por parte de sus colegas
- Violencia o acoso por parte de la gerencia
- Violencia o acoso por parte de pasajeros/as
- Otro (especificar)

¿La pandemia de COVID-19 ha afectado negativamente sus condiciones de trabajo?

- Sí
- No

En caso afirmativo, explique por qué y cómo.

¿Viste uniforme mientras desempeña sus tareas?

- Sí
- No

En caso afirmativo, seleccione todas las opciones que correspondan en relación con su uniforme.

- Es práctico y se ajusta bien
- Es limitante o no se ajusta bien
- Está diseñado para hombres
- Está sobresexualizado
- No resulta cómodo estando embarazada
- Las mujeres deben confeccionarse sus propios uniformes
- Es obligatorio llevar zapatos con tacón
- Solo los hombres están autorizados a llevar pantalones

5. IGUALDAD Y DERECHOS EN EL TRABAJO

En su empresa, ¿reciben las mujeres y los hombres el mismo salario por realizar un trabajo de igual valor? (Por ej., se trata de si se recibe el mismo salario por el mismo trabajo, así como de si se valoran de manera similar los trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres que requieren niveles de competencia/educación/experiencia comparables a aquellos desempeñados principalmente por hombres).

- Sí
- No
- En teoría sí, pero no en la práctica
- No lo sé

¿Hay algún trabajo en su empresa realizado principalmente por hombres?

- Sí
- No
- No lo sé

En caso afirmativo, ¿qué puestos están ocupados principalmente por hombres? Seleccione todas las opciones que correspondan.

- Personal de conducción (maquinista o ayudante de maquinista)
- Personal de revisión (revisora/guarda)
- Personal de a bordo con otras funciones
- Personal de control/señalización
- Personal de maniobras
- Personal de mantenimiento de la infraestructura

- Personal de mantenimiento y reparación de trenes
- Personal de estación
- Personal de limpieza
- Personal de *catering*
- Personal de ventas y marketing
- Personal administrativo y de sistemas informáticos
- Aprendiz
- Personal de boletería Otro (especificar)

¿Hay algún trabajo en su empresa realizado principalmente por mujeres?

- Sí
- No
- No lo sé

En caso afirmativo, ¿qué puestos están ocupados principalmente por mujeres? Seleccione todas las opciones que correspondan.

- Personal de conducción (maquinista o ayudante de maquinista)
- Personal de revisión (revisora/guarda)
- Personal de a bordo con otras funciones
- Personal de control/señalización
- Personal de maniobras
- Personal de mantenimiento de la infraestructura
- Personal de mantenimiento y reparación de trenes
- Personal de estación
- Personal de limpieza
- Personal de *catering*
- Personal de ventas y marketing
- Personal administrativo y de sistemas informáticos
- Aprendiz
- Personal de boletería
- Otro (especificar)

¿Se proporciona a mujeres y hombres el mismo acceso a oportunidades de formación o desarrollo personal?

- Sí
- No
- En teoría sí, pero no en la práctica
- No lo sé

¿Se proporciona a mujeres y hombres el mismo acceso a oportunidades de ascenso/promoción?

- Sí
- No
- En teoría sí, pero no en la práctica
- No lo sé

¿Comprueba la empresa la estética o el aspecto general de las trabajadoras antes de que empiecen a desempeñar sus obligaciones?

- Sí
- No
- No lo sé

¿Cuáles son otras áreas de posible desigualdad en su trabajo?

6. ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

a) En esta encuesta se entienden por acoso sexual los actos de violencia y acoso en sentido amplio (según lo establecido en el Convenio 190 de la OIT), es decir, la violencia y el acoso

dirigidos a determinadas personas —o que afectan de manera desproporcionada a estas personas— por razón de su sexo o género. Puede ocurrir una sola vez o repetidamente o manifestarse en forma de amenazas. El daño resultante puede ser de carácter físico, psicológico, sexual o económico. Entre los ejemplos de acoso figuran los insultos o bromas sexistas y el contacto físico y las insinuaciones sexuales no deseados.

Se define un perpetrador como alguien que abusa de su poder utilizando la violencia, el acoso o la amenaza de violencia. Puede tratarse de un compañero de trabajo, un gerente/supervisor o un pasajero/cliente.

¿Tiene constancia de algún incidente de coerción sexual en su lugar de trabajo?

- Sí
- No
- No lo sé
- Prefiero no responder

¿De qué forma se manifestó? Seleccione todas las opciones que correspondan.

- Comentarios provocativos
- Bromas inapropiadas
- Comentarios no deseados sobre su vestimenta o apariencia

- Abuso verbal de carácter sexual
- Miradas lascivas
- Exposición de imágenes pornográficas o *pin-ups*
- Propositiones sexuales
- Tocamientos inapropiados
- Agresión sexual
- Otra (especificar)
- Prefiero no responder

¿Ha sido víctima de acoso sexual en el trabajo?

- Sí
- No
- Prefiero no responder

¿De qué forma se manifestó? Seleccione todas las opciones que correspondan.

- Comentarios provocativos
- Bromas inapropiadas
- Comentarios no deseados sobre su vestimenta o apariencia
- Abuso verbal de carácter sexual
- Miradas lascivas
- Exposición de imágenes pornográficas o *pin-ups*
- Propositiones sexuales
- Tocamientos inapropiados
- Agresión sexual
- Otra (especificar)
- Prefiero no responder

¿Quién lo perpetró?

- Gerente/supervisor
- Pasajero/cliente/tercero
- Compañero
- Otro (especificar)

- Prefiero no responder

En caso afirmativo, ¿con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una vez
- Más de una vez, pero de forma infrecuente
- Más de una vez, de forma frecuente
- Es parte del trabajo

En caso afirmativo, ¿de qué forma se vio afectada por este/estos incidente(s)? Seleccione todas las opciones que correspondan.

- Repercusiones en la salud mental y física, como ansiedad, dificultades para dormir, pesadillas, pérdida de apetito, cefaleas, agotamiento o náuseas
- Sentimientos de humillación, desconfianza, enojo, temor o tristeza
- Necesidad de ausentarse del trabajo
- Menores ingresos
- Interrupción de la carrera profesional
- Traspaso a un nuevo empleo/departamento
- Trastorno por estrés postraumático (TEPT)
- Pensamientos suicidas
- Abandono del trabajo
- Otra (especificar)

En caso afirmativo, ¿denunció este/estos incidente(s)?

- Sí
- No

En caso negativo, ¿por qué no denunció este/estos incidente(s)?

¿Existen en su lugar de trabajo procedimientos, políticas o acuerdos para enfrentar de forma eficaz el acoso sexual?

- Sí
- No
- No lo sé

Si tiene un empleador, ¿adopta con rapidez medidas apropiadas ante casos de acoso sexual?

- Sí
- No
- No lo sé
- No tengo empleador

Si tiene un empleador, ¿proporciona directrices por escrito sobre los procedimientos a seguir y los derechos de las personas denunciantes?

- Sí
- No
- No lo sé
- No tengo empleador

b) En esta encuesta, la coerción sexual se define como cualquier situación en la que una persona abusa de su poder para explotar sexualmente a otra a cambio de un beneficio.

¿Tiene constancia de algún incidente de coerción sexual en su lugar de trabajo?

- Sí
- No
- No lo sé

En caso afirmativo, ¿cuáles de los siguientes ejemplos se utilizaron para explotar a las trabajadoras? Seleccione todas las opciones que correspondan.

- Obtener un empleo
- Conservar el empleo
- Mejorar las condiciones de trabajo
- Recibir una remuneración
- Conseguir mejores turnos/horarios/ ubicaciones
- Otro (especificar)

En caso afirmativo, ¿qué táctica de coerción se usó?

- Intimidación
- Amenazas
- Manipulación emocional
- Otra (especificar)

¿Ha sido víctima de coerción sexual en el trabajo?

- Sí
- No
- Prefiero no responder

En caso afirmativo, ¿quién la perpetró?

- Gerente/supervisor
- Pasajero/cliente/tercero
- Compañero
- Otro (especificar)
- Prefiero no responder

En caso afirmativo, ¿con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una vez
- Más de una vez, pero de forma infrecuente
- Más de una vez, de forma frecuente
- Es parte del trabajo

En caso afirmativo, ¿denunció este/estos incidente(s)?

- Sí
- No

En caso negativo, ¿por qué no denunció este/estos incidente(s)?

7. DESPLAZAMIENTOS ENTRE EL DOMICILIO Y EL LUGAR DE TRABAJO

¿Cómo se desplaza entre su domicilio y su lugar de trabajo? Seleccione todas las opciones que correspondan.

- En coche/carro particular
- En transporte público
- A pie
- En motocicleta
- En bicicleta
- En taxi
- Otro medio (especificar)

En general, ¿se siente segura en estos desplazamientos?

- 1 Muy insegura
- 2 Relativamente insegura
- 3 Ni segura ni insegura
- 4 Relativamente segura
- 5 Muy segura

¿Ha sufrido alguna vez alguno de los siguientes problemas durante los desplazamientos entre su domicilio y su lugar de trabajo? Seleccione todas las opciones que correspondan.

- Violencia física o sexual
- Acoso verbal
- Persecución/sensación de ser perseguida
- Sensación de vulnerabilidad/peligro
- Falta de transporte público (al hacer turnos de trabajo a horas intempestivas)
- Otro (especificar)

¿Qué medidas podría tomar la empresa para aumentar la seguridad de los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo?

- Mi empresa no lo ve como un problema en mi lugar de trabajo
- Reducir el tiempo en que se trabaja a solas, en especial de noche
- Proporcionar servicios de transporte para el personal que se desplaza a horas intempestivas
- Proporcionar alojamiento al personal que termina su jornada laboral en un lugar diferente al habitual
- Otra (especificar)

8. ACCESO A INSTALACIONES SANITARIAS Y DE BIENESTAR ADECUADAS EN EL TRABAJO

a) En esta encuesta, el concepto de “instalaciones sanitarias y de bienestar” incluye espacios para comer, descansar y dormir, zonas de esparcimiento, instalaciones de aseo y baños. Abogamos por que las mujeres cuenten con instalaciones sanitarias y áreas de descanso separadas, aunque podrán compartir los demás espacios con los hombres.

En su lugar de trabajo, ¿los hombres tienen acceso a zonas de esparcimiento y espacios para comer o tomarse un descanso?

- Sí
- No
- No lo sé

En caso afirmativo, ¿hay igualdad de acceso seguro a estos espacios para hombres y mujeres?

- Sí
- No
- No lo sé

¿Su empleo requiere un sistema de turnos partidos o trabajo en horario nocturno por el que usted deba dormir en el lugar de trabajo?

- Sí
- No
- No lo sé

En caso afirmativo, ¿existen en su lugar de trabajo suficientes espacios para dormir que tanto las mujeres como los hombres puedan usar cuando los necesitan?

- Sí
- No
- No lo sé

En caso afirmativo, los espacios para dormir...

- ¿se limpian y desinfectan periódicamente?
- ¿son de fácil acceso cuando se necesitan?
- ¿están provistos de suficiente ropa de cama?
- ¿ofrecen seguridad y privacidad?
- ¿están bien ventilados?
- ¿están divididos entre mujeres y hombres?

b) En esta encuesta, “baño” significa un lugar limpio, seguro y de fácil acceso con uno o más inodoros con sistema de descarga, lavabos con grifos de agua caliente y fría, jabón y elementos para el secado de manos.

¿Existen en su lugar de trabajo suficientes baños que tanto los hombres como las mujeres puedan utilizar sin tener que esperar?

- Sí
- No
- No lo sé
- En caso negativo, explique qué problemas hay

¿Puede retirarse de su área/lugar de trabajo los minutos suficientes para ir al baño sin recibir sanciones por tiempo/objetivos o sin tener que buscar alguien que la cubra?

- Sí
- No
- No lo sé
- En caso negativo, explique su respuesta

Los baños en su lugar de trabajo...

- ¿se limpian con frecuencia? Sí/No
- ¿están cerca de su área de trabajo? Sí/No
- ¿están situados en una zona segura? Sí/No
- ¿están diseñados y ubicados de forma que pueda accederse a ellos con facilidad? Sí/No
- ¿ofrecen seguridad y privacidad? Sí/No
- ¿están bien iluminados? Sí/No
- ¿están bien ventilados? Sí/No
- ¿cuentan con agua limpia para asearse? Sí/No
- ¿están divididos entre mujeres y hombres? Sí/No
- ¿están diseñados específicamente para mujeres o hombres? Sí/No
- ¿están adecuadamente equipados (por ejemplo, con recipientes para la eliminación de desechos sanitarios)? Sí/No

9. SU OPINIÓN

En la ITF defendemos el papel que desempeñan las trabajadoras del transporte. Sabemos que las mujeres merecen los mismos derechos que los hombres en el lugar de trabajo. Lamentablemente, esto dista de ser una realidad para muchas. Ayúdenos a luchar por la igualdad: ¿cómo podría ofrecer el sector ferroviario lugares de trabajo mejores a las mujeres? Puede compartir aquí cualquier otra idea que le haya venido a la mente al rellenar esta encuesta.

¡Gracias por su participación!

Le agradecemos sinceramente que haya participado en esta encuesta y haya compartido sus experiencias en el lugar de trabajo.

Si tiene alguna duda o comentario, póngase en contacto con Inga-Lena Heinish (Auxiliar Superior de las Secciones de Transporte Interior) escribiendo a la dirección heinish_inga-lena@itf.org.uk.

Esté atenta a las novedades sobre esta encuesta en el sitio web de la ITF.

APOSTILLAS

01. Para más información, véase la investigación ferroviaria mundial elaborada por Anna Baum, Sian Byrne y Verónica Vélez para la ITF en junio de 2021.
02. Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf y https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_824865.pdf
03. En esta pregunta en cuestión, las encuestadas podían marcar más de una respuesta, por lo que el total no suma el 100 %.
04. Para más información, véase la investigación ferroviaria mundial elaborada por Anna Baum, Sian Byrne y Verónica Vélez para la ITF en junio de 2021.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

· MOVEMOS EL MUNDO ·

**FEDERACIÓN
INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE**

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733