



PESQUISA DAS MULHERES FERROVIÁRIAS DA ITF

MARÇO DE 2023



ITF

A FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES (ITF) É UMA FEDERAÇÃO MUNDIAL, DEMOCRÁTICA E LIDERADA PELOS AFILIADOS, REUNINDO 670 SINDICATOS DE 147 PAÍSES, REPRESENTANDO MAIS DE 18 MILHÕES DE HOMENS E MULHERES TRABALHADORES EM TODOS OS SETORES DE TRANSPORTES. A ITF FERVOROSAMENTE FAZ CAMPANHAS PELOS DIREITOS DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES, PELA IGUALDADE E PELA JUSTIÇA.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

ÍNDICE

ANTECEDENTES E OBJETIVOS	4
METODOLOGIA DA PESQUISA	6
DADOS DEMOGRÁFICOS E TEMPO DE TRABALHO	7
PRINCIPAIS DESCOBERTAS	10
CONCLUSÕES	22
APÊNDICE	24
NOTAS FINAIS	37

ANTECEDENTES E OBJETIVOS

O papel das mulheres trabalhadoras na indústria ferroviária mundial é crucial.

A proporção de mulheres empregadas na indústria aumentou nos últimos anos, mas elas continuam sub-representadas em todas as regiões e países, e em certas ocupações. O setor ferroviário é altamente sexista – é uma indústria construída com homens em mente e continua dominada por eles.

As trabalhadoras ferroviárias quase sempre enfrentam obstáculos para entrar e permanecer na indústria. Esses obstáculos incluem estereótipos de gênero sobre a capacidade das mulheres, práticas de contratação discriminatórias, ambientes de trabalho hostis e uma cultura masculina dominante no local de trabalho, desigualdade salarial, negligenciamento das necessidades femininas em termos de organização do trabalho, falta de acesso a instalações sanitárias ou uniformes adequados, menos oportunidade de treinamento, educação e promoção, e contratos mais precários ou terceirização de empregos onde as mulheres são maioria. Alguns países mantêm barreiras jurídicas que limitam o emprego feminino no setor ferroviário.

Devido a essas barreiras, as mulheres tendem a trabalhar em funções administrativas, venda de passagens, serviços nas estações, catering e limpeza, que quase sempre pagam menos e são mais precários. O número de mulheres condutoras de trens, em funções de manutenção ou operação de manobras tende a ser muito menor.¹

A pandemia de Covid-19 afetou gravemente o setor ferroviário e seus trabalhadores e trabalhadoras. Porém, conforme destacado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)², a crise atingiu mais às mulheres e os desafios decorrentes da crise têm o potencial de exacerbar as desigualdades de gênero existentes.

Para entender melhor a realidade do local de trabalho das mulheres ferroviárias, a seção ferroviária da Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF) conduziu uma pesquisa online. Foi realizada e avaliada em cooperação com a equipe de pesquisa da ITF.

A pesquisa esteve aberta de 27 de março a 26 de julho de 2022 e o público alvo foi especificamente as mulheres trabalhadoras ferroviárias de todas as partes da indústria ferroviária, incluindo aquelas que trabalham em transporte de passageiros e de carga, assim como passageiros de trens urbanos, intermunicipais e transfronteiriços.

O objetivo da pesquisa foi identificar:

- em quais funções as mulheres estão empregadas;
- onde estão empregadas;
- com quais tipos de contratos estão empregadas;
- quais são as questões e obstáculos que enfrentam no local de trabalho; e
- quais são as mudanças necessárias no setor ferroviário para que ele se torne mais acolhedor para as trabalhadoras.

A pesquisa recebeu um alto índice de resposta no mundo inteiro. No total, a pesquisa recebeu 4.600 respostas úteis, das quais 3.522 estavam completas.

Este relatório resume as principais descobertas da pesquisa das Mulheres Ferroviárias da ITF.

RESUMO DAS PRINCIPAIS DESCOBERTAS:

01. As mulheres ferroviárias acham seu trabalho significativo e satisfatório, mas quase sempre são expostas a condições difíceis que enfraquecem sua segurança e proteção no trabalho e que tornam mais difícil realizar o trabalho que elas valorizam. A escassez de pessoal foi relatada como o fator número um desse problema.
02. As trabalhadoras ferroviárias continuam a enfrentar grandes obstáculos devido ao gênero, com funções sexistas, desigualdade no progresso da carreira e falta de mulheres em posições de liderança.
03. Coerção sexual, assédio e violência no mundo do trabalho têm um profundo impacto nas mulheres ferroviárias. Vivenciar assédio sexual e violência diminui muito a sensação de segurança das mulheres no trabalho.
04. A discriminação de gênero está presente no oferecimento das condições de trabalho mais básicas, tais como uniformes e equipamentos de proteção individual ou acesso a instalações sanitárias e de descanso.
05. A falta de segurança das mulheres ferroviárias também está presente durante o deslocamento para o trabalho.
06. Jovens trabalhadoras ferroviárias enfrentam as mesmas questões, mas também são confrontadas com questões específicas relacionadas a oportunidades na carreira e de desenvolvimento, e o acesso à programas de aprendizagem.

METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa está disponível em 17 idiomas: Árabe, bahasa, búlgaro, inglês, francês, alemão, hindu, húngaro, italiano, japonês, coreano, mongol, português, espanhol, russo, tamil e tailandês.

O link para a pesquisa online foi bem disseminado. Foi publicado no website da ITF e em suas páginas de mídia social. Foi enviado para todos os sindicatos afiliados à ITF do setor ferroviário, que encaminharam para os membros femininos e compartilharam através de vários canais de comunicação (sites, mídia social, revistas, apps). Na Índia, o sindicato NFIR distribuiu a pesquisa para as mulheres ferroviárias em versão impressa. As respostas foram processadas e enviadas online para o escritório da ITF em Delhi.

A pesquisa foi confidencial e não solicitamos dados pessoais às entrevistadas.



DADOS DEMOGRÁFICOS E TEMPO DE TRABALHO

Mulheres trabalhadoras ferroviárias de 56 países responderam à pesquisa. A grande maioria das entrevistadas (67,4%) são do Sul Global (África, Ásia e América Latina).

Quase nove entre dez entrevistadas (87%) relataram que são membros de um sindicato. Este número já era esperado, já que a pesquisa foi disseminada pelos sindicatos ferroviários afiliados da ITF para seus membros femininos.

Em termos de idade, 71% das entrevistadas informaram que têm entre 35 e 64 anos. Quase uma em cada quatro (28%) tem menos de 35 anos. As demais respostas vieram de trabalhadoras ferroviárias com mais de 65 anos.

Em termos de resposta, por subsetor, o maior número de respostas veio de mulheres que trabalham no transporte ferroviário urbano (28%), seguido de transporte ferroviário de passageiros intermunicipal (21%), transporte de carga de longa distância (13%) e de curta distância (11%). Porém, 42% das entrevistadas selecionaram a opção “outro”, podendo estar em outra subcategoria.

Tabela 1: Respostas por subsetor³

Transporte ferroviário urbano de passageiros (metrô, veículo leve sobre trilho/ bonde/trolleybus, trens urbanos)	27,8%
Transporte ferroviário intermunicipal	21,1%
Frete de longa distância	13,1%
Frete de curta distância	10,8%
Passageiros transfronteiriços	8,0%
Frete transfronteiriço	6,6%
Outro	41,5%

As entrevistadas vêm de uma extensa variedade de tipos de emprego no setor. Uma em cinco indicaram que trabalham em administração (22%), seguido de pessoal da estação e de manutenção de trens. Várias respostas “outro” (29%) podem se encaixar em outras categorias de emprego.

Tabela 2: Respostas por tipo de emprego

Administração	21,8%
Pessoal da estação	7,5%
Manutenção de trens	7,2%
Condutora/guarda	6,3%
Vendedora de bilhetes	5,9%
Motorista	5,4%
Sinalização	4,5%
Limpeza	3,1%
Manutenção de infraestrutura	3,0%
Vendas e marketing	2,2%
Outra função a bordo	1,6%
Catering	1,2%
Auxiliar de ferrovias	0,8%
Aprendiz	0,5%
Outro	28,8%

O maior número de respostas (87%) veio de mulheres ferroviárias com contratos permanentes, em tempo integral. O restante das entrevistadas:

- 6% tinham contratos permanentes, mas de meio-expediente.
- 1% tinham contratos temporários, em tempo integral.
- 1% eram aprendizes ou empregadas através de outros programas de treinamento.
- 1% não tinha contrato ou emprego formal.

Mais de uma em seis (65%) entrevistadas trabalhavam em uma operadora de transporte ferroviário pública. 9% trabalhava em operadoras de transporte ferroviário privadas e 7% trabalhavam para uma proprietária da infraestrutura ferroviária. Apenas 1% das entrevistadas trabalhava para uma empresa subcontratante e 1% disse que trabalhavam em caráter temporário por uma agência.

Essas descobertas em termos de contratos e tipo de empregador não representam necessariamente todo o setor, onde a terceirização, subcontratação e formas de emprego não convencionais têm proliferado nos últimos anos⁴. Em vez disso, elas se devem à forma como a pesquisa foi distribuída pelos sindicatos ferroviários a seus membros femininos.

Sobre o tempo de serviço das entrevistadas, quase uma em seis disseram que trabalhavam no setor há mais de 10 anos. Sobre as outras entrevistadas:

- 18% trabalhavam há 6-10 anos no setor.
- 14% trabalhavam há 3-5 anos no setor.
- 7% trabalhavam há 1-2 anos no setor.
- 3% trabalhavam há menos de um ano no setor.

Em termos de horas contratadas por semana relatadas pelas entrevistadas, veja os detalhes a seguir.

35 - 40 horas/semana	46,7%
41 - 50 horas/semana	39,4%
Mais de 50 horas/semana	7,4%
21 - 35 horas/semana	4,3%
20 horas/semana ou menos	2,1%

Em termos de horas-extras, 36% das entrevistadas relataram que fizeram hora-extra. A tabela a seguir dá uma visão geral das horas-extras médias trabalhadas por mês.

6 - 10 horas/mês	30,5%
1 - 5 horas/mês	30,1%
11 - 15 horas/mês	15,6%
16 - 20 horas/mês	11,4%
21 - 30 horas/mês	6,8%
mais de 30 horas/mês	5,6%

37% das entrevistadas relataram que as horas extras eram pagas o preço da hora normal de trabalho e 49% disseram que as horas extras não eram pagas a esse preço. E 14% disseram que não sabiam.

Uma em cada seis entrevistadas relataram que não trabalhavam em escala de turnos, enquanto 38% disseram que trabalham em escalas de turno.

PRINCIPAIS DESCOBERTAS

PRINCIPAL DESCOBERTA 1

As mulheres ferroviárias acham seu trabalho significativo e satisfatório, mas quase sempre são expostas a condições difíceis que enfraquecem sua segurança e proteção no trabalho e tornam mais difícil realizar o trabalho que elas valorizam. A escassez de pessoal foi relatada como o fator número um desse problema.

Mais de sete em cada dez (73%) entrevistadas estavam muito satisfeitas ou satisfeitas com seu emprego, com um índice médio de satisfação de 3,9 de 5 (onde 5 é muito satisfeita e 1 muito insatisfeita). A grande maioria (91%) acha seu trabalho significativo e três quartos (75%) acha seu trabalho recompensador. Menos, mas ainda mais de metade das entrevistadas, disseram que usavam suas aptidões. **62% disseram que recomendariam o trabalho no setor ferroviário para outras mulheres.**

Você está satisfeita com o seu emprego?

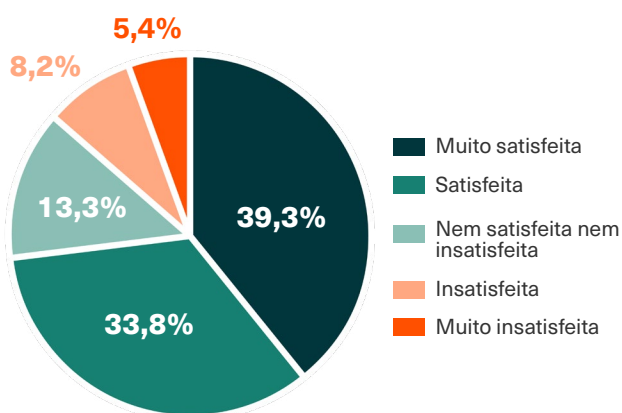


Figura 1. Em geral, você está satisfeita com o seu emprego? N=4131

Você acha seu emprego...

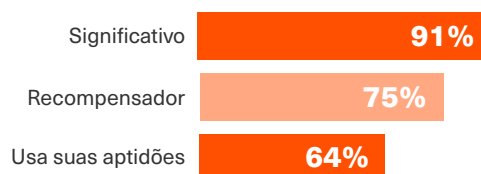


Figura 2. Você acha seu trabalho significativo? Você acha seu trabalho recompensante? Você acha que o seu emprego aproveita suas qualificações e habilidades ao máximo? N=4130

Ao mesmo tempo, apenas metade das entrevistadas disseram que se sentem seguras no trabalho, com um índice médio de segurança de 3,2 de 5 (onde 5 é muito segura e 1 muito insegura). Quase metade (47%) relataram que se sentem estressadas no trabalho, enquanto 38% já sentiram fadiga e 27% ansiedade.

Mais de quatro em dez entrevistadas (44%) relataram que pessoal insuficiente é um grande problema no trabalho.

O quanto você se sente segura no trabalho?

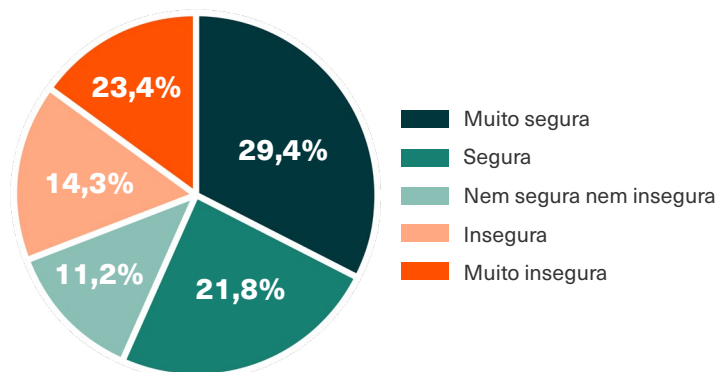


Figura 3. Em geral, o quanto você se sente segura no trabalho? N=3880

Quais são os principais problemas de saúde e segurança que você enfrenta no trabalho?

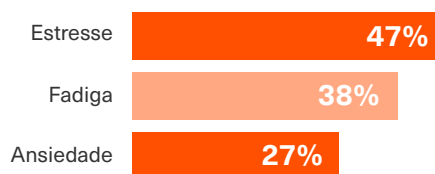


Figura 4. Quais são os principais problemas de saúde e segurança que você enfrenta no trabalho? N=4600

Mais de uma em cinco relataram que enfrentam outras questões importantes no trabalho – como pagamento e benefícios insuficientes, falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, falta de descanso e/ou instalações sanitárias ou falta de progressão e promoção na carreira. Outros problemas vivenciados pelas entrevistadas no trabalho são os padrões irregulares de trabalho (17%), (des) igualdade salarial (14%), discriminação de gênero (12%), longas horas de trabalho (11%), introdução de novas tecnologias e dados (10%) e acesso a treinamento (9%).

É preocupante que quase uma em 10 entrevistadas (9%) relataram discriminação por serem membros de um sindicato.

“Ser condutora de trem em uma indústria dominada por homens provou para muitas mulheres que elas também são capazes e ajuda também a acabar com o estigma de que lugar de mulher é na cozinha. Eu com certeza recomendarei que outras mulheres se juntem a nós para fazer parte da mudança.”

Trabalhadora ferroviária, África do Sul

“Eu adoro meu emprego, adoro o que eu faço e as pessoas que encontro. Mas, não recomendaria meu emprego a nenhuma mulher que queira progredir na carreira ou começar uma família.”

Trabalhadora ferroviária, Reino Unido

“Nós temos bons contratos de trabalho e a igualdade salarial é garantida. A dificuldade é reconciliar vida familiar e turno de trabalho.”

Trabalhadora ferroviária, Suíça



PRINCIPAL DESCOBERTA 2

As trabalhadoras ferroviárias continuam a enfrentar grandes obstáculos devido ao gênero, com funções sexistas, desigualdade no progresso da carreira e falta de mulheres em posições de liderança.

Quase dois terços (65%) das entrevistadas disseram que, em sua empresa ferroviária, há funções desempenhadas principalmente por homens. Mais da metade (56%) relatou que condutor de trem, um emprego que quase sempre paga mais e tem condições melhores, é uma posição ocupada principalmente por homens. Outras funções ocupadas principalmente por homens, segundo os relatos, são funções técnicas, como pessoal de manutenção e reparos de trens (43%), auxiliar de ferrovias (42%), pessoal de manutenção de infraestrutura (35%) e pessoal de controle/sinalização de trens (28%).

Por outro lado, **um número significativo de entrevistadas (56%) relataram que outras funções, mais direcionadas a serviços, eram principalmente realizadas pro mulheres.** Um quarto (25%) disse que nas equipes de limpeza as mulheres são maioria e quase um quinto (19%) disse que nas equipes de administração e TI a maioria também são mulheres.

Ao serem perguntadas se as mulheres e homens da sua empresa recebiam remuneração igual para trabalhos do mesmo valor, cerca de dois terços (67%) responderam “sim”, 13% responderam “em teoria sim, mas não na prática”, 13% disseram que não sabiam e 8% responderam que “não”.

Cerca de um quarto das entrevistadas relataram que as mulheres não têm o mesmo acesso a treinamento que os homens (24% responderam “não” ou “em teoria sim, mas não na prática”) ou promoções (28% responderam “não” ou “em teoria sim, mas não na prática”).

Chocantemente, 15% das entrevistadas relataram que seus gerentes verificaram sua aparência cosmética e física antes de começarem no serviço.

“Eu ficaria totalmente satisfeita se mais promoções fossem dadas a mulheres, e a empresa poderia fazer mais para ajudar as mulheres, equipando-as e desenvolvendo-as para futuras posições de gerência.”

Trabalhadora ferroviária, Namíbia

“Embora seja o mesmo local de trabalho, há uma grande diferença no ambiente de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores, já que há um número pequeno de mulheres.”

Trabalhadora ferroviária, Coreia do Sul

“Ainda existem áreas onde mulheres não podem trabalhar.”

Trabalhadora ferroviária, Argentina

“Eu acredito que todas as mulheres, independentemente de raça ou capacidade, deveriam ser tratadas igualmente pelos male counterparts e não deveriam estar sujeitas à narrativa de que somente determinadas funções devem ser realizadas por mulheres.”

Trabalhadora ferroviária, Namíbia





PRINCIPAL DESCOBERTA 3

Coerção sexual, assédio e violência no mundo do trabalho têm um profundo impacto nas mulheres ferroviárias. Vivenciar assédio sexual e violência diminui muito a sensação de segurança das mulheres no trabalho.

Violência e assédio sexual no trabalho

Um quarto das entrevistadas (25%) relataram ter conhecimento de incidentes de assédio sexual com base no gênero e violência no trabalho (com 6% preferindo não dizer) e preocupantes 15% disseram que elas próprias haviam sofrido assédio sexual ou violência no trabalho (com 9% preferindo não dizer).

Entre aquelas que relataram ter conhecimento ou ter sofrido assédio sexual, as formas mais comuns de assédio eram piadas inapropriadas (74% tinham conhecimento, 54% sofreram), comentários indesejados sobre roupa ou aparência (70% tinham conhecimento, 63% sofreram), observações sugestivas (68%, 62%) e olhares maliciosos (58%, 46%).

Uma em cada 20 (7%) que relataram ter conhecimento de assédio sexual, e um número semelhante que relataram sofrer assédio sexual, disse que tinham sido sofrido abuso sexual.

Entre as que sofreram assédio sexual, dois terços (67%) disseram que isso causou sentimentos de humilhação, desconfiança e raiva, enquanto a metade (50%) relatou impactos na saúde mental e física. Outros efeitos relatados foram resultantes de assédio sexual onde faltar ao trabalho (22% das entrevistadas), redução nos (15%), transferência para um novo emprego ou departamento (13%), interrupção na carreira (12%), pensamentos suicidas (9%) e saída do emprego (9%). Quase uma em 20 (4,9%) disseram que a(s) incidência(s) as deixaram com transtorno de estresse pós-traumático (TEPT).

Assédio sexual e violência no trabalho raramente acontecem só uma vez. As que sofreram assédio sexual ou violência disseram que ocorreu:

- mais de uma vez, mas não frequentemente (49%)
- mais de uma vez e frequentemente (22%)
- com tanta frequência que já fazia parte do trabalho (15%)
- uma vez (13%)

Os perpetradores mais comuns eram colegas (44%) e gerentes (35%). Mais de um em 10 (13%) das entrevistadas disseram que o perpetrador foi um passageiro ou cliente e 7% disseram que preferiam não dizer.

Em termos de denúncia de incidentes, um pouco mais da metade das entrevistadas (55%) que sofreu assédio sexual não denunciou, enquanto 45% denunciaram. A pesquisa também perguntou se os empregadores tomavam providências rápidas e adequadas diante da ocorrência de assédio. Apenas um terço (32%) disse que foram tomadas providências rapidamente, 45% responderam que não sabiam e 20% responderam “não”.

Descobertas semelhantes podem ser observadas em termos de orientação escrita dos empregadores sobre queixas e procedimentos de denúncia. Uma em cinco entrevistadas disse que os empregadores não forneciam orientações escritas, apenas 34% disseram que os empregadores forneciam e 43% disseram que não sabiam.

Coerção sexual no trabalho

Três em cada 20 (15%) das entrevistadas disseram que tinham conhecimento de incidentes de coerção sexual e uma em cada 20 (5%) disse ter sofrido coerção sexual (outros 10% preferiram não dizer). Dentre aquelas que tinham conhecimento de coerção sexual, quase metade (48%) disse que a coerção seria usada para pressionar as mulheres em troca de simplesmente mantê-las no emprego; outro um terço (32%) disse que era usada em troca de melhores condições de trabalho. Outras entrevistadas disseram que a coerção sexual era usada em troca de melhores turnos de trabalho, escalas ou locais (29%), para conseguir emprego (20%) ou receber pagamento (10%).

Ameaças usadas para coerção sexual e exploração de mulheres:

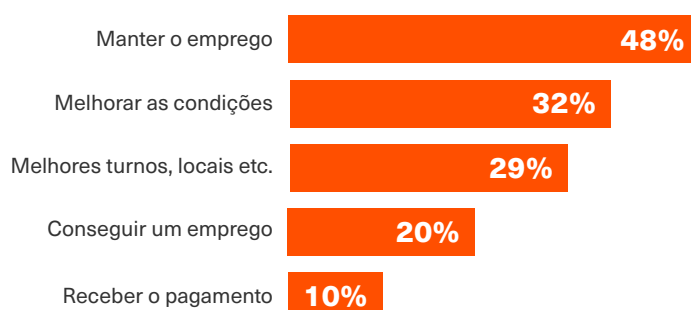


Figura 5. Onde ocorreu coerção sexual no local de trabalho: Quais dos seguintes exemplos foram usados para explorar as trabalhadoras mulheres? N=401

A exemplo da violência e assédio no trabalho, a coerção sexual raramente é um evento isolado. As entrevistadas que sofreram coerção sexual relataram que ocorreu:

- Mais de uma vez, mas não frequentemente (64%)
- Faz parte do trabalho (18%)
- Uma vez (12%)
- Mais de uma vez e frequentemente (7%)

59% das entrevistadas que sofreram coerção sexual relataram que os gerentes são os perpetradores mais frequentes. Quase um em três (32%) disse que foi um colega, enquanto 4% disseram que preferem não dizer e 3% disseram que foi um passageiro ou cliente.

Quando perguntaram quais táticas tinham sido usadas pelos perpetradores, metade das entrevistadas que sofreram coerção sexual falaram de intimidação. Outras táticas relatadas foram ameaças (46%) e manipulação emocional (35%).

Mais de dois em cada três entrevistadas que sofreram coerção sexual disseram que denunciaram.

“Abuso sexual, físico, verbal e mental por parte dos homens é ignorado como ‘parte do trabalho’. As mulheres que levantam preocupações são tratadas como mentirosas e repreendidas por causar interrupção no local de trabalho.”

Trabalhadora ferroviária, Austrália

“Só porque temos uma política para impedir assédio sexual, isso não significa que funcione ou que seja considerada em alguns casos.”

Trabalhadora ferroviária, Reino Unido



PRINCIPAL DESCOBERTA 4

A discriminação de gênero está presente nas condições de trabalho mais básicas, tais como o fornecimento de uniformes e equipamentos de proteção individual ou acesso a instalações sanitárias e de descanso.

Instalações sanitárias

Seis em cada 10 (61%) entrevistadas que responderam a esta pergunta disseram que instalações sanitárias eram fornecidas em número suficiente para uso imediato de mulheres e homens, enquanto 32% responderam que não. Mais de um terço (35%) **disseram que as instalações sanitárias não eram adequadamente projetadas para pessoas, enquanto 30% relataram que não eram separadas para mulheres e homens.**

A pesquisa perguntou se as entrevistadas podiam se ausentar do seu posto de trabalho/local de trabalho por tempo suficiente durante uma pausa para ir ao banheiro, sem penalidades de tempo/metabolis ou sem providenciar alguém para lhe cobrir? Sete em cada 10 (70%) responderam “sim” e 17% disseram que “não”.

Cerca de um quarto das entrevistadas assinaram falta de instalações sanitárias decentes como uma questão de saúde e segurança no trabalho. Várias entrevistadas levantaram preocupações relacionadas ao acesso à água potável, principalmente para o pessoal ferroviário móvel.

“Os trens deveriam ser projetados com banheiros adequados às necessidades femininas para aquela época do mês. É um pesadelo entrar no trem porque agora você deve levar seus próprios produtos higiênicos com você (isto é, absorventes) já que não há lixeiras para descartá-los.”

Trabalhadora ferroviária, África do Sul

“Eu não tenho tempo de ir até a estação em muitos turnos, tenho que entrar na fila do banheiro de passageiros no trem.”

Trabalhadora ferroviária, Itália

“É necessário construir banheiros seguros e limpos para mulheres nas nossas estações ferroviárias.”

Trabalhadora ferroviária, Índia

Tabela 5: Instalações sanitárias

As instalações sanitárias são...	Sim	Não
Seguras e privadas?	77%	23%
Bem iluminadas?	77%	23%
Equipadas com água limpa para higiene?	76%	24%
Perto do seu posto de trabalho?	76%	24%
Projetadas e localizadas para acesso fácil?	76%	24%
Limpas regularmente?	76%	24%
Separados para mulheres e homens?	69%	31%
Ventiladas?	67%	33%
Apropriadamente projetadas para mulheres e homens?	65%	35%
Apropriadamente equipadas, por exemplo, com lixeiras sanitárias?	63%	37%

Dormitórios

Uma em cada cinco entrevistadas que responderam a esta pergunta (20%) relataram que seu emprego envolvia turnos divididos ou trabalho noturno, obrigando-as a dormir no local de trabalho. Metade (51%) daquelas que precisam de dormitórios disseram que são oferecidos dormitórios em número suficiente, enquanto 34% disseram que não.

Tabela 6: Dormitórios

Os dormitórios são...	Sim	Não
Limpos e desinfetados regularmente	32%	68%
Separados para mulheres e homens?	28%	72%
Facilmente acessíveis quando necessários	25%	75%
Seguros e privados?	21%	79%
Abastecidos com roupas de cama suficientes	20%	80%

Uniformes

Cerca de metade (54%) das entrevistadas relataram que precisam usar uniforme para trabalhar. **Somente metade delas relataram que seus uniformes eram práticos e vestiam bem** Uma em cinco (22%) disseram que os uniformes são restritivos e/ou vestem mal, enquanto 16% disseram que os uniformes eram desenhados para homens. Quase uma em 10 (9%) relataram que os uniformes não eram confortáveis durante a gestação.

Mais de uma em 10 entrevistadas (12%) mencionaram falta de uniformes adequados e apropriados como uma questão de saúde e segurança do trabalho.

Lamentavelmente, 12% das entrevistadas disseram que tinham que fazer seus próprios uniformes, com os maiores percentuais entre as mulheres trabalhadoras dos países africanos.

“Eu gostaria de poder usar calças no inverno, já que aquecem mais do que uma saia.”

Trabalhadora ferroviária, Cazaquistão

Impactos da pandemia de Covid-19

A pesquisa não investigou com profundidade os impactos da pandemia de Covid-19 sobre as trabalhadoras ferroviárias. Porém, 36% das entrevistadas relatou que a pandemia afetou negativamente suas condições de trabalho. Mais de uma em cada 10 apontou falta de equipamentos de proteção individual (EPI) como uma das principais questões de saúde e segurança no trabalho.

“As mulheres precisam trabalhar arduamente por seus direitos porque o setor ferroviário não é projetado para trabalhadoras mulheres. Assim, é hora de mudar a infraestrutura básica para as mulheres.”

Trabalhadora ferroviária, Índia

“EPIs criados para mulheres para que elas não tenham que esperar meses por EPIs adequados comparado a dias ou semanas que os homens têm que esperar.”

Trabalhadora ferroviária, Reino Unido



PRINCIPAL DESCOBERTA 5

A falta de segurança das mulheres ferroviárias também está presente durante o deslocamento para o trabalho.

O transporte público é o principal modo de deslocamento de 39% das entrevistadas. Outros modos incluíram carro pessoal (22%), caminhada (19%), motocicleta (9%), táxi (6%) e bicicleta (3%). **Entretanto, quase uma em cada três entrevistadas (32%) disse que o transporte público não estava disponível devido a turnos muito tarde ou muito cedo, acrescentando a falta de segurança no deslocamento para o trabalho.**

Somente a metade das entrevistadas disseram que se sentem seguras ao se deslocarem para o trabalho. Um quinto (19%) declarou se sentir muito insegura durante o deslocamento e 17% declarou se sentir insegura.

Em termos de problemas vivenciados durante o deslocamento para o trabalho, as entrevistadas relataram que se sentem vulneráveis (17%), sofrem assédio verbal (16%), são seguidas ou perseguidas (9%) e sofrem violência física ou sexual (3%)

De forma preocupante, uma em três (32%) entrevistadas disseram que seu empregador não vê segurança durante o deslocamento para o trabalho como uma questão do local de trabalho.

“Trabalhando em transporte público, você tem que pensar no tipo de clientela que frequenta a linha. Acho que não precisamos ser vistas como vulneráveis, assim os turnos deveriam incluir tanto homens quanto mulheres. Quase sempre na estação, quando fechamos à noite, só há mulheres.”

Trabalhadora ferroviária, Itália



PRINCIPAL DESCOBERTA 6

Jovens trabalhadoras ferroviárias enfrentam as mesmas questões, mas são confrontadas com questões particulares relacionadas a oportunidades na carreira e de desenvolvimento, assim como acesso a aprendizagem.

Conforme indicado anteriormente, houve grande participação de jovens mulheres ferroviárias (28%) na pesquisa. As respostas das jovens trabalhadoras mostra um alto nível de coerência nas respostas em geral. Há forte consenso sobre as questões e muitas entrevistadas falaram sobre suas preocupações com relação ao acesso a instalações sanitárias, licença paternidade/maternidade e/ou creches, discriminação no ambiente de trabalho, uniformes e idade da aposentadoria.

Ao mesmo tempo, houve comentários notáveis com relação a questões mais “focadas nos jovens”, como oportunidades de carreira e desenvolvimento, desenvolvimento de aptidões, progresso na carreira e bullying. Em particular, foi identificada a necessidade de melhores programas de aprendizagem para jovens mulheres.

Outra divergência é que as jovens trabalhadoras ferroviárias identificaram um nível mais alto de estresse no trabalho. Isto pode ser devido em parte a uma diferença geracional em torno da vontade de falar sobre questões de estresse e ansiedade no trabalho.

“Eliminando a cultura tóxica de empregos masculinos”. Eu sofri bullying, disseram na minha cara que eu sou uma criada, eu fui empurrada para serviços elétricos, embora meu aprendizado fosse em mecânica. Basta! Jovem aprendiz ferroviária, Austrália

CONCLUSÕES



Esta pesquisa em grande escala da ITF, que abrange respostas de 4.600 mulheres ferroviárias em 56 países, fornece provas valiosas e em primeira mão, além de depoimentos sobre os locais e condições de trabalho encontrados pelas mulheres ferroviárias em todo o mundo. Muitas entrevistadas indicaram que achavam seu trabalho recompensador, mas ao mesmo tempo, revelaram vários obstáculos quase sempre interrelacionados que enfrentam na indústria ferroviária.

Em geral, as descobertas sugerem que existem mais pontos em comum do que diferenças entre as respostas dos sub-setores ferroviários, países e a faixa etária das entrevistadas. Elas claramente destacam que independentemente do país, sub-setor, idade ou circunstâncias de onde as trabalhadoras ferroviárias trabalham, elas enfrentam questões notavelmente semelhantes no trabalho. Questões que levam à segregação de gênero na força de trabalho e a exclusão sistêmica de trabalhadoras de trabalho decente no setor.

“Queremos que os direitos das mulheres estejam no mesmo nível que os dos homens para que as mulheres não tenham seus direitos violados.”

Trabalhadora ferroviária, Cazaquistão

“Na nossa sociedade moderna NÃO deveria haver disparidades entre homens e mulheres em qualquer negócio e ambiente de trabalho.”

Trabalhadora ferroviária, Reino Unido

“O setor ferroviário ainda dominado pelos homens precisa de mais mulheres. Atrair mais mulheres para o setor ferroviário e retê-las é importante por muitos motivos, para abordar o desequilíbrio de desvantagens das mulheres e beneficiar a economia e as empresas.”

Trabalhadora ferroviária, Bulgária

As descobertas da pesquisa fornecem um entendimento dos fatores que impedem as mulheres de entrar e/ou permanecer na indústria. Embora muitas entrevistadas achem seu trabalho recompensador e significativo e recomendariam o trabalho no setor ferroviário para outras mulheres, elas apontam uma enorme série de preocupações,

Incluindo discriminação e estereótipos de gênero; subrepresentação de mulheres em determinadas funções; desigualdade salarial; menos acesso a treinamento, promoções e progresso na carreira; instalações sanitárias e outras instalações sociais inadequadas; falta de segurança no deslocamento para o trabalho; escassez de pessoal; desequilíbrio entre vida pessoal e profissional e violência, assédio ou coerção sexual de colegas, gerentes e passageiros no trabalho.

Os depoimentos de mulheres ferroviárias que responderam à pesquisa também destacaram as mudanças necessárias para melhorar os locais de trabalho e conquistar igualdade de gênero no setor.

Para abordar o baixo índice de participação de trabalhadoras na indústria ferroviária e para fortalecer seu acesso a trabalho decente e segurança no trabalho, são necessárias mudanças urgentes e substanciais. O alto número de mulheres ferroviárias que responderam e concluíram a pesquisa demonstra a importância do assunto. É uma indicação clara de que há forte apoio das trabalhadoras ferroviárias para atuar e liderar esta mudança.

Na ITF, acreditamos na defesa do papel que as mulheres trabalhadoras ferroviárias desempenham. Este relatório fornece provas importantes para que a seção de Transporte Ferroviário da ITF desenvolva um plano de ação para promover a igualdade de gênero no setor ferroviário. Abordar todas essas questões e provocar mudanças, que melhorariam a vida profissional das trabalhadoras ferroviárias e fortaleceriam sua inclusão e direitos no local de trabalho, envolverá o trabalho da ITF com os sindicatos ferroviários afiliados, e juntos defenderem as mudanças junto aos empregadores e líderes da indústria.

Um grande subconjunto de respostas à pesquisa veio das mulheres que trabalham no transporte ferroviário urbano. As questões levantadas por essas mulheres corresponderam em grande parte às levantadas pelas mulheres que trabalham em outros sub-setores, e ao capítulo sobre gênero da Política Popular de Transporte Público da ITF. As equipes da seção de transporte ferroviário e transporte urbano da ITF planejam uma colaboração estreita para responder às descobertas da pesquisa.

APÊNDICE

PESQUISA DAS MULHERES FERROVIÁRIAS DA ITF

Introdução

Bem-vinda à pesquisa das mulheres ferroviárias realizada pela Seção dos Trabalhadores Ferroviários da Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes.

O papel das mulheres na indústria ferroviária é crucial e o número de mulheres na força de trabalho está aumentando a cada dia. Porém, a indústria ferroviária continua sendo dominada pelos homens e elas tendem a trabalhar em funções administrativas, serviços nas estações, catering e limpeza. As mulheres quase sempre enfrentam vários obstáculos ao ingressarem na indústria ferroviária e estão mais suscetíveis a formas de emprego não convencionais precárias.

Objetivo da pesquisa e grupo-alvo

O objetivo da pesquisa é identificar onde e em quais funções as mulheres trabalhadoras ferroviárias estão empregadas e como são seus contratos, os problemas e obstáculos que elas enfrentam no local de trabalho e quais mudanças elas consideram importantes para tornar o setor ferroviário mais acolhedor.

A pesquisa pergunta sobre os problemas que você enfrenta ao trabalhar na indústria ferroviária, incluindo perguntas sobre saúde e segurança, atitudes e práticas de igualdade de gênero, deslocamento para o local de trabalho, instalações sanitárias e de descanso, violência e assédio ou coerção. A pesquisa indaga também sobre satisfação no emprego e o que você faria para aumentar a integração e participação das mulheres na indústria ferroviária.

O público-alvo da pesquisa são as trabalhadoras ferroviárias de todas as partes da indústria ferroviária. Deve levar em torno de 15 minutos para ser respondida e deve ser concluída em uma única sessão. Você não poderá salvar as respostas para continuar mais tarde. Pedimos que responda ao maior número possível de perguntas.

A pesquisa estará aberta de 31 de março até 26 de julho de 2022.

Como os dados serão utilizados

Os dados coletados nesta pesquisa serão usados somente para fins de pesquisa. Os resultados serão compilados no relatório da pesquisa, que será apresentado em um evento das mulheres ferroviárias da ITF, no outono boreal de 2022.

Confidencialidade

Todos os dados coletados nesta pesquisa serão mantidos no anonimato. Todas as informações pessoais serão mantidas em sigilo.

Caso tenha alguma dúvida sobre como seus dados pessoais serão usados pela ITF ou qualquer outra pergunta ou comentário sobre a pesquisa, contate Inga-Lena Heinisch (Assistente Sênior das Seções de Transporte Interior) em heinisch_inga-lena@itf.org.uk.

Para mais informações sobre o trabalho da Seção dos Trabalhadores Ferroviários da ITF, visite nosso site: <https://www.itfglobal.org/pt/sector/ferrovias>.

Se você quiser ser informada sobre os resultados da pesquisa e iniciativas posteriores, adicione aqui seu endereço de e-mail.

1. SOBRE VOCÊ

De onde você é?

- *Lista de países*

Em que país você está empregada?

- *Lista de países*

Qual é a sua faixa etária?

- 16-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65-75
- 75+

Você é filiada a algum sindicato?

- Sim
- Não

Há quanto tempo trabalha no setor ferroviário?

- Menos de 1 ano
- 1 a 2 anos
- 3 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- Mais de 10 anos

2 SEU EMPREGO

Qual o seu trabalho no setor ferroviário?

- Condutora de trem/condutora assistente
- Condutora/guarda de trem
- Outra função de tripulação de bordo
- Controle de trens/sinalização
- Auxiliar de ferrovias/operadora de manobras
- Função de manutenção de infraestrutura
- Oficina/função de manutenção e reparação de trens
- Pessoal da estação
- Equipe de limpeza
- Equipe de catering
- Vendas e marketing
- Pessoal de administração e TI
- Aprendiz
- Vendedora de bilhetes
- Outro (especifique)

Em que parte do setor ferroviário você trabalha? Selecione todas as aplicáveis.

- Transporte ferroviário urbano de passageiros (metrô, veículo leve sobre trilho/bonde/trolleybus, trens urbanos)
- Transporte ferroviário intermunicipal
- Passageiros transfronteiriços
- Frete de curta distância
- Frete de longa distância
- Frete transfronteiriço
- Outro (especifique)

Que tipo de contrato de trabalho você tem?

- Permanente/empregada diretamente – tempo integral
- Permanente/empregada diretamente – meio-expediente
- Temporário/empregada diretamente – tempo integral
- Temporário/empregada diretamente – meio-expediente
- Empregada indiretamente (empresa subcontratante) – tempo integral
- Empregada indiretamente (empresa subcontratante) – meio-expediente
- Empregada indiretamente (agência de empregos temporários) – tempo integral
- Empregada indiretamente (agência de empregos temporários) – meio-expediente
- Programa de aprendizagem ou outro programa de estágio
- De licença
- Sem contrato/informal
- Outro (especifique)

Qual é o nome do seu empregador?

Quem é o seu empregador?

- Operadora de transporte ferroviário (pública)
- Operadora de transporte ferroviário (privada)
- Proprietária da infraestrutura ferroviária
- Empresa subcontratante
- Agência de empregos temporários (fornecedora de mão de obra)
- Outro (especifique)

Quantas horas por semana você foi contratada para trabalhar?

- Mais de 50 horas/semana
- 41 - 50 horas/semana
- 35 - 40 horas/semana
- 21 a 35 horas/semana
- 20 horas/semana ou menos

Você quer trabalhar mais horas?

- Sim
- Não

Você faz horas extras por mês?

- Sim
- Não

Se sim, quantas horas extras, em média, você faz por mês?

- 1 - 5 horas/mês
- 6 - 10 horas/mês
- 11 - 15 horas/mês
- 16 - 20 horas/mês
- 21 - 30 horas/mês
- mais de 30 horas/mês

Se sim, é remunerada com adicional sobre a hora de trabalho habitual?

- Sim
- Não
- Não sei

Você trabalha em turno rotativo?

- Sim
- Não
- Não sei

Se sim, explique seu turno rotativo

Em geral, quais são os principais problemas que você enfrenta no trabalho? Selecione todas as aplicáveis.

- Pessoal insuficiente
- Pagamento e benefícios insuficientes
- (Des)igualdade salarial
- Falta de acesso a proteções sociais (seguro-saúde, seguro-desemprego etc.)
- Formas de emprego precárias/ atípicas (principalmente terceirização ou subcontratação)
- Introdução ou uso novo de tecnologia e dados, ou mudanças na tecnologia existente
- Longas horas de trabalho
- Padrão de trabalho irregular (por exemplo, devido a turno rotativo)
- Falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal
- Falta de instalações sanitárias
- Falta de instalações de descanso
- Falta de direitos da família (como licença paternidade/maternidade, licença para cuidar dos filhos, licença para cuidadoras, arranjos de trabalho flexíveis, creches acessíveis) que permitam a integração da família e das responsabilidades de cuidados para todos os trabalhadores
- Acesso a oportunidades de emprego
- Acesso à (re)qualificação
- Falta de progressão e promoção na carreira
- Retorno ao trabalho após intervalos na carreira
- Acesso à aposentadoria e pensão
- Discriminação de gênero
- Racismo
- Discriminação por afiliação sindical
- Outro (especifique)

3. SUA SATISFAÇÃO NO EMPREGO

Em geral, você está satisfeita com o seu emprego?

- 1 muito satisfeita
- 2 satisfeita
- 3 nem satisfeita nem insatisfeita
- 4 insatisfeita
- 5 muito insatisfeita

Você:

- acha seu trabalho significativo? Sim/Não
- acha seu trabalho recompensante? Sim/Não
- se sente valorizada por suas contribuições? Sim/Não
- se sente valorizada pelo seu superior? Sim/Não
- acha que sua empresa oferece oportunidades adequadas de promoções e desenvolvimento de carreira? Sim/Não
- acha que sua empresa lhe dá as ferramentas e tecnologias necessárias para fazer bem o seu trabalho? Sim/Não
- acha que as suas responsabilidades no trabalho estão claramente definidas? Sim/Não
- acha que o seu emprego aproveita suas qualificações e habilidades ao máximo? Sim/Não

Você recomendaria a outras mulheres que trabalhassem no setor ferroviário?

- Sim
- Não
- Não sei

Se sim, explique por quê.

4. SUA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Em geral, o quanto você se sente segura no trabalho?

- 1 muito insegura
- 2 insegura
- 3 nem segura nem insegura
- 4 segura
- 5 muito segura

Quais são os principais problemas de saúde e segurança que você enfrenta no trabalho? Selecione todas as aplicáveis

- Falta de uniformes adequados e apropriados
- Falta de equipamentos de proteção individual
- Falta de instalações sanitárias decentes
- Ergonomia inadequada do local de trabalho
- Exposição a materiais tóxicos
- Fadiga
- Ansiedade
- Estresse
- Violência e/ou assédio por parte dos colegas
- Violência e/ou assédio por parte da administração
- Violência e/ou assédio por parte dos passageiros
- Outro (especifique)

A pandemia de covid-19 afetou negativamente as suas condições de trabalho?

- Sim
- Não

Se sim, explique o porquê e como.

Você usa uniforme na sua função?

- Sim
- Não

Se sim, selecione todas as que se aplicam ao seu uniforme. [only if answered Y above]

- É prático e veste bem
- É limitante/não veste bem
- Foi criado para homens
- É sexualizado demais
- Não é confortável durante a gravidez
- As mulheres têm que fazer seus próprios uniformes
- O salto alto é obrigatório
- As calças são uma opção somente para os homens

5. IGUALDADE E SEUS DIREITOS NO TRABALHO

Na sua empresa, as mulheres e os homens são pagos da mesma maneira para trabalho com o mesmo valor? (Isto é, é uma questão de receber o mesmo salário por realizar o mesmo trabalho, mas também de valorizar empregos que exigem níveis semelhantes de habilidade/educação/experiência e são feitos predominantemente por mulheres, da mesma forma que aqueles predominantemente feitos por homens.)

- Sim
- Não
- Em teoria sim, mas não na prática
- Não sei

Há cargos na sua empresa que são principalmente ocupados por homens?

- Sim
- Não
- Não sei

Se sim, quais posições são principalmente ocupadas por homens? Selecione todas as aplicáveis.

- Conductor de trem/conductor assistente
- Agente/inspetor de trem
- Outra função de tripulação de bordo
- Controle de trens/sinalização
- Auxiliar de ferrovias/operadora de manobras
- Pessoal de manutenção de infraestrutura
- Pessoal de oficina/manutenção e reparação de trens
- Pessoal da estação

- Pessoal de limpeza
- Pessoal de catering
- Vendas e marketing
- Pessoal de administração e TI
- Aprendiz
- Vendedor de bilhetes
- Outros (especifique)

Há cargos na sua empresa que são principalmente ocupados por mulheres?

- Sim
- Não
- Não sei

Se sim, quais posições são principalmente ocupadas por mulheres? Selecione todas as aplicáveis.

- Condutora de trem/condutora assistente
- Condutora/guarda de trem
- Outra função de tripulação de bordo
- Controle de trens/sinalização
- Auxiliar de ferrovias/operadora de manobras
- Função de manutenção de infraestrutura
- Oficina/função de manutenção e reparação de trens
- Pessoal da estação
- Equipe de limpeza
- Equipe de catering
- Vendas e marketing
- Pessoal de administração e TI
- Aprendiz
- Vendedora de bilhetes
- Outro (especifique)

Mulheres e homens têm igualdade de acesso a treinamento e/ou desenvolvimento pessoal?

- Sim
- Não

- Em teoria sim, mas não na prática
- Não sei

Mulheres e homens têm igualdade de acesso a promoções?

- Sim
- Não
- Em teoria sim, mas não na prática
- Não sei

O seu empregador verifica a aparência geral e cosmética das trabalhadoras mulheres antes do serviço?

- Sim
- Não
- Não sei

Quais são as outras áreas de possível desigualdade no seu trabalho?

6. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

a) Nesta pesquisa entendemos assédio sexual, de forma geral, como violência e assédio com base no gênero [como disposto na Convenção 190 da OIT], que é qualquer violência e assédio dirigida a alguém, ou que afete alguém de forma desproporcional, devido a seu sexo ou gênero. Pode ser um evento isolado, uma prática de longa data ou ameaças recebidas. O dano resultante pode ser físico, psicológico, sexual ou econômico. São exemplos disso,

insultos ou “gracejos”sexistas, avanços sexuais ou toques sem consentimento.

Perpetrador é alguém que abusa de seu poder mediante o uso de violência, assédio ou ameaça de violência. Pode ser um colega, gerente/supervisor ou um passageiro/cliente.

Você tem conhecimento de incidentes de assédio sexual no seu local de trabalho?

- Sim
- Não
- Não sei
- Prefiro não dizer

Quais dos seguintes tipos? Selecione todas as aplicáveis.

- Comentários sugestivos
- Piadas inapropriadas
- Comentários indesejados sobre roupa ou aparência
- Abuso verbal de natureza sexual
- Olhar lascivo
- Exibição de fotos ou ilustrações pornográficas
- Propostas sexuais
- Contato físico inadequado
- Ataque sexual
- Outro (especifique)
- Prefiro não dizer

Você foi vítima de assédio sexual no trabalho?

- Sim
- Não
- Prefiro não dizer

Quais dos seguintes tipos? **Selecione todas as aplicáveis.**

- Comentários sugestivos
- Piadas inapropriadas
- Comentários indesejados sobre roupa ou aparência
- Abuso verbal de natureza sexual
- Olhar lascivo
- Exibição de fotos ou ilustrações pornográficas
- Propostas sexuais
- Contato físico inadequado
- Ataque sexual
- Outro (especifique)
- Prefiro não dizer

Quem foi o perpetrador?

- Gerente/supervisor
- Passageiro/cliente/um terceiro
- Colega
- Outro (especifique)
- Prefiro não dizer

Se sim, com que frequência ocorreu?

- Uma vez
- Mais de uma vez, mas não frequentemente
- Mais de uma vez e frequentemente
- Faz parte do trabalho

Se sim, como o(s) incidente(s) afetou você? Selecione todas as aplicáveis

- Impactos sobre a saúde física e mental, como ansiedade, sono ruim, pesadelos, perda de apetite, dores de cabeça, exaustão ou náusea
- Sentimentos de humilhação, desconfiança, raiva, medo ou tristeza
- Ausência no trabalho
- Redução nos rendimentos
- Interrupção na carreira
- Transferência para um novo emprego/departamento
- TEPT (transtorno do estresse pós-traumático)
- Pensamentos suicidas

- Pedido de demissão
- Outro (especifique)

Se sim, você comunicou o(s) incidente(s)

- Sim
- Não

Se não, por que você não comunicou o(s) incidente(s)?

Existem procedimentos, políticas ou acordos para combater o assédio sexual com eficácia no seu local de trabalho?

- Sim
- Não
- Não sei

O seu empregador age de maneira rápida e adequada quando acontece o assédio sexual?

- Sim
- Não
- Não sei
- Não tenho empregador

O seu empregador fornece alguma orientação sobre os procedimentos e direitos dos reclamantes?

- Sim
- Não
- Não sei
- Não tenho empregador

b) Nesta pesquisa, coerção sexual é quando alguém abusa de seu poder para explorar sexualmente uma pessoa em troca de um serviço em seu poder.

Você tem conhecimento de incidentes de coerção sexual no seu local de trabalho?

- Sim
- Não
- Não sei

Se sim, quais dos seguintes exemplos foram usados para explorar as trabalhadoras mulheres? Selecione todas as aplicáveis

- Conseguir um emprego
- Manter o emprego
- Melhorar as condições de trabalho
- Receber o pagamento
- Conseguir melhores turnos/horário/local
- Outro (especifique)

Se sim, quais táticas de coerção foram usadas?

- Intimidação
- Ameaças
- Manipulação emocional
- Outro (especifique)

Você foi vítima de coerção sexual no trabalho?

- Sim
- Não
- Prefiro não dizer

Se sim, quem foi o perpetrador?

- Gerente/supervisor
- Passageiro/cliente/um terceiro
- Colega
- Outro (especifique)
- Prefiro não dizer

Se sim, com que frequência ocorreu?

- Uma vez
- Mais de uma vez, mas não frequentemente
- Mais de uma vez e frequentemente
- Faz parte do trabalho

Se sim, você comunicou o(s) incidente(s)

- Sim
- Não

Se não, por que você não comunicou o(s) incidente(s)?

7. DESLOCAMENTO PARA O TRABALHO

Como você se desloca para ir e voltar do trabalho? Selecione todas as aplicáveis

- Carro pessoal
- Transporte público
- A pé
- Motocicleta
- Bicicleta
- Táxi
- Outro (especifique)

Em geral, o quanto você se sente segura ao ir e voltar do trabalho?

- 1 muito insegura
- 2 insegura
- 3 nem segura nem insegura
- 4 segura
- 5 muito segura

Você alguma vez teve algum dos seguintes problemas durante seu deslocamento para ir ou voltar do trabalho? Marque todas as aplicáveis.

- Violência física ou sexual
- Assédio verbal
- Ser seguida/perseguida
- Sentir-se vulnerável/em risco
- Transporte público indisponível devido a turno muito cedo ou muito tarde
- Outro (especifique)

O que, se houver, o empregador poderia fazer para tornar o deslocamento para ir ou voltar do trabalho mais seguro?

- Meu empregador não vê isso como um problema no meu local de trabalho
- Evitar que se trabalhe sozinha, especialmente à noite
- Fornecer transporte para o pessoal que trabalha em horários fora dos normais
- Fornecer acomodação se for terminar o trabalho em um local diferente do habitual
- Outro (especifique)

8. ACESSO A INSTALAÇÕES SANITÁRIAS E DE DESCANSO NO TRABALHO

a) Nesta pesquisa, “instalações sanitárias e de descanso” significa instalações para comer, descansar, dormir, de recreação, lavatórios e banheiros. Nós defendemos que as mulheres devem ter dormitórios e banheiros/lavatórios separados, enquanto outras instalações serão usadas por mulheres e homens juntos.

No seu local de trabalho, os homens têm acesso a instalações para comer, descansar e de recreação?

- Sim
- Não
- Não sei

Se sim, as mulheres têm o mesmo acesso seguro a esses espaços?

- Sim
- Não
- Não sei

O seu trabalho envolve turnos rotativos ou trabalho noturno que exige que você durma nas instalações do local de trabalho?

- Sim
- Não
- Não sei

Se sim, no seu local de trabalho, são fornecidos dormitórios em número suficiente para mulheres e homens usarem quando necessário?

- Sim
- Não
- Não sei

Se sim, os dormitórios são

- Limpos e desinfetados regularmente
- Facilmente acessíveis quando necessários
- Abastecidos com roupas de cama suficientes
- Seguros e privados
- Ventilados
- Separados para mulheres e homens

b) Nesta pesquisa, “banheiro” significa instalações limpas, seguras, facilmente acessíveis com um ou mais vasos sanitários com descarga, pias com água corrente quente e fria, sabão e acessórios para secagem das mãos.

No seu local de trabalho, são fornecidos banheiros em número suficiente para mulheres e homens usarem imediatamente?

- Sim
- Não
- Não sei
- Se não, explique o problema.

Você pode se ausentar do seu posto de trabalho/local de trabalho por minutos suficientes durante uma pausa para ir ao banheiro, sem penalidades de tempo/metras ou sem providenciar alguém para lhe cobrir?

- Sim
- Não
- Não sei
- Se não, explique

Os banheiros do seu local de trabalho são

- Limpados regularmente? Sim/Não
- Perto do seu posto de trabalho? Sim/Não
- Localizados em local seguro? Sim/Não
- Criados e localizados para acesso fácil? Sim/Não
- Seguros e privados? Sim/Não
- Bem iluminados? Sim/Não
- Ventilados? Sim/Não
- Equipados com água limpa para higiene? Sim/Não
- Separados para mulheres e homens? Sim/Não
- Apropriadamente projetados para mulheres e homens? Sim/Não
- Apropriadamente equipados, por exemplo, com lixeiras sanitárias? Sim/Não

9. SUA OPINIÃO

Na ITF, acreditamos na defesa do papel que as mulheres trabalhadoras em transportes desempenham. Sabemos que as mulheres defendem os mesmos direitos que os homens no local de trabalho, mas infelizmente essa não é a realidade de muitos. Ajude a nossa luta por igualdade: o que tornaria o trabalho nas ferrovias melhor para as mulheres? Fique à vontade para incluir outras ideias que tenha tido ao responder esta pesquisa.

Agradecemos a sua participação!

Agradecemos sinceramente a sua participação nesta pesquisa e por dividir conosco suas experiências no local de trabalho.

Se tiver qualquer dúvida, preocupação ou observação, contate Inga-Lena Heinisch (Assistente Sênior das Seções de Transporte Interior) em heinisch_inga-lena@itf.org.uk.

Confira no site da ITF atualizações sobre esta pesquisa.

NOTAS FINAIS

01. Para mais detalhes, veja a Análise Global do Setor Ferroviário da ITF de Anna Baum, Sian Byrne e Veronica Velez, junho de 2021.
02. Organização Internacional do Trabalho: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf e https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_824865.pdf
03. Devemos observar que nesta pergunta as entrevistadas poderiam escolher todas as respostas aplicáveis, assim, o percentual não totaliza 100%.
04. Para mais detalhes, veja a Análise Global do Setor Ferroviário da ITF de Anna Baum, Sian Byrne e Veronica Velez, junho de 2021.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

· MOVEMOS O MUNDO ·

**FEDERAÇÃO
INTERNACIONAL
DOS TRABALHADORES
EM TRANSPORTES**

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