



SONDAGGIO SULLE LAVORATRICI DELLE FERROVIE DELL'ITF

MARZO 2023



ITF

**LA FEDERAZIONE INTERNAZIONALE
DEI LAVORATORI DEI TRASPORTI
(INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS'
FEDERATION, ITF) È UNA FEDERAZIONE
SINDACALE DEMOCRATICA GLOBALE
DI 670 SINDACATI DEI LAVORATORI
DEI TRASPORTI IN 147 PAESI, CHE
RAPPRESENTANO OLTRE 18 MILIONI DI
LAVORATORI E LAVORATRICI IN TUTTI I
SETTORI DEI TRASPORTI. L'ITF REALIZZA CON
PASSIONE CAMPAGNE PER SOSTENERE I
DIRITTI, L'UGUAGLIANZA E LA GIUSTIZIA PER
I LAVORATORI DEI TRASPORTI.**

WWW.ITFGLOBAL.ORG

SOMMARIO

CONTESTO E OBIETTIVI	4
METODOLOGIA DEL SONDAGGIO	6
DATI DEMOGRAFICI E ORARI DI LAVORO	7
RISULTATI CHIAVE	10
CONCLUSIONI	22
ALLEGATO	24
NOTE DI CHIUSURA	37

CONTESTO E OBIETTIVI

Il ruolo delle Lavoratrici nel settore delle Ferrovie di tutto il mondo è fondamentale.

La percentuale di donne impiegate nel settore è aumentata negli ultimi anni, ma le lavoratrici continuano ad essere sottorappresentate in tutte le regioni e i Paesi, e in determinati ruoli. Il settore delle Ferrovie è altamente dominato dalla presenza di uomini, è un settore sviluppato tenendo in mente gli uomini e resta dominato dagli uomini.

Le lavoratrici delle Ferrovie spesso affrontano barriere per accedere e rimanere nel settore. Queste barriere hanno generato stereotipi riguardo alle capacità delle donne; pratiche di assunzione discriminatorie, ambienti lavorativi ostili e posti di lavoro dominati prevalentemente da una cultura maschile; disparità salariali; noncuranza dei bisogni delle donne in termini di organizzazione lavorativa; mancanza di accesso a servizi igienici o di adeguate uniformi; minori opportunità di formazione, educazione e promozione; e contratti più precari o outsourcing per i lavori destinati alle donne. Alcuni Paesi mantengono barriere legali che limitano l'impiego delle donne nel settore delle Ferrovie.

A causa di queste barriere, le donne tendono a lavorare nei ruoli amministrativi, nelle biglietterie, nei servizi di stazione, nel catering, e nei servizi di pulizia, che sono spesso sottopagati e più precari. Il numero delle donne nel ruolo di macchinista, o che fanno parte del personale di manutenzione o di manovra tende ad essere molto più basso.¹

La pandemia da Covid-19 ha fortemente colpito il settore delle Ferrovie e i suoi lavoratori. Tuttavia, come evidenziato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL),² la crisi ha colpito maggiormente le donne, e le difficoltà emerse dalla crisi hanno il potenziale di inasprire le esistenti disuguaglianze di genere.

Per ottenere una conoscenza maggiore della realtà che vivono le lavoratrici nei posti di lavoro all'interno delle Ferrovie, la Sezione Ferrovie della Federazione Internazionale dei Lavoratori dei Trasporti (ITF) ha realizzato un sondaggio online. Tale sondaggio è stato condotto e valutato in collaborazione con il team di ricerca dell'ITF.

È rimasto aperto dal 27 marzo al 26 luglio 2022, ed è stato indirizzato in particolare alle lavoratrici di tutte le aree del settore ferroviario, incluse coloro che lavorano nel trasporto passeggeri e nel trasporto merci, così come le lavoratrici del trasporto ferroviario urbano, intercity e transfrontaliero.

L'obiettivo del sondaggio è stato di identificare:

- i ruoli in cui le donne sono impiegate;
- dove sono impiegate;
- con quali tipi di contratto sono impiegate;
- quali problematiche e barriere affrontano sul posto di lavoro, e
- quali cambiamenti sono necessari per rendere il settore delle Ferrovie più accogliente per le lavoratrici.

Il sondaggio ha ricevuto un tasso di risposta elevato in tutto il mondo. In totale, sono state ricevute 4.600 risposte, di cui 3.522 complete.

Questo verbale riassume i risultati chiave del sondaggio sulle lavoratrici delle ferrovie dell'ITF.

RIASSUNTO DEI RISULTATI CHIAVE

01. Le lavoratrici delle Ferrovie ritengono il proprio lavoro significativo e appagante anche se spesso sono esposte a difficili condizioni lavorative che minano alla loro sicurezza sul posto di lavoro, e che rendono difficile svolgere il lavoro che apprezzano. La mancanza di personale è il primo fattore a influire su tali problematiche.
02. Le lavoratrici delle Ferrovie continuano ad affrontare barriere significative a causa del loro genere, con ruoli basati sul genere, progressione di carriera iniqua, e mancanza di donne nei ruoli dirigenziali.
03. La coercizione, le molestie e la violenza sessuali hanno un impatto profondo nel mondo del lavoro per le lavoratrici delle Ferrovie. Vivere molestie o violenza sessuale fa sentire le donne significativamente meno sicure al lavoro.
04. La discriminazione basata sul genere è presente nella fornitura delle cose più semplici, quali l'uniforme di lavoro e i dispositivi di protezione personale, o l'accesso ai servizi igienici e alle strutture adibite alle pause.
05. La mancanza di sicurezza per le lavoratrici delle Ferrovie si avverte anche durante il tragitto per e da lavoro.
06. Le giovani lavoratrici delle Ferrovie incontrano alcune problematiche, ma devono anche affrontare problematiche specifiche relative alle opportunità e allo sviluppo professionali, e l'accesso ai tirocini.

METODOLOGIA DEL SONDAGGIO

Il sondaggio è stato disponibile in 17 lingue: arabo, bahasa, bulgaro, coreano, francese, giapponese, hindi, inglese, italiano, mongolo, portoghese, russo, spagnolo, thailandese, tamil, tedesco e ungaro.

Il link del sondaggio online è stato distribuito ampiamente. È stato pubblicato nel sito web e sui social media dell'ITF. È stato inviato a tutti sindacati affiliati all'ITF che sindacalizzano nelle Ferrovie, che lo hanno inoltrato alle loro lavoratrici iscritte e condiviso attraverso varie canali di comunicazione (come siti web, social media, riviste, app). In India, il sindacato NFIR ha distribuito il sondaggio alle lavoratrici delle Ferrovie in versione cartacea; queste risposte sono state poi processate e inviate online dall'ufficio dell'ITF di Delhi.

Si è trattato di un sondaggio riservato e non sono state fatte domande personali alle partecipanti.



DATI DEMOGRAFICI E ORARI DI LAVORO

Le lavoratrici delle Ferrovie hanno risposto al sondaggio da 56 Paesi diversi. La maggior parte delle partecipanti (67,4%) proveniva dal Sud del mondo (Africa, Asia e America latina).

Quasi nove partecipanti su dieci (87%) hanno riportato di essere iscritte a un sindacato. Questi dati erano stati previsti in quanto il sondaggio è stato distribuito dai sindacati affiliati all'ITF alle loro iscritte.

Per quanto riguarda l'età, il 71% delle partecipanti ha indicato di avere tra i 35 e i 64 anni. Quasi un quarto (il 28%) aveva meno di 35 anni. Le rimanenti risposte sono arrivate dalle lavoratrici delle Ferrovie con oltre 65 anni di età.

Per quanto riguarda le risposte relative ai sottosettori, il maggiore numero di risposte è arrivato dalle donne che lavorano nel trasporto ferroviario passeggeri urbano (28%), seguito dalle risposte delle lavoratrici del trasporto passeggeri inter-city (21%), delle merci a lunga distanza (13%) e delle merci a breve distanza (11%). Tuttavia, il 42% delle partecipanti ha selezionato la risposta "altro", per indicare l'apparenza ad altre sottocategorie del settore.

Tabella 1: Risposte per sottosettore³

Trasporto ferroviario passeggeri urbano (metro, treni leggeri/tram/filobus, trasporto suburbano, treni pendolari)	27,8%
Trasporto passeggeri inter-city	21,1%
Trasporto merci a lunga distanza	13,1%
Trasporto merci a breve distanza	10,8%
Lavoratori transfrontalieri	8,0%
Trasporto transfrontaliero merci	6,6%
Altro	41,5%

Le partecipanti ricoprivano varie tipologie di lavoro all'interno del settore. Una su cinque ha indicato di lavorare come personale amministrativo (22%), seguite dalle lavoratrici appartenenti al personale di stazione e dalle addette alla manutenzione dei treni. Da notare che in molti casi la risposta "altro" (29%) indica l'appartenenza delle partecipanti ad altre categorie di lavoro.

Tabella 2: Risposte per tipologia di lavoro

Personale amministrativo	21,8%
Personale di stazione	7,5%
Personale addetto alla manutenzione dei treni	7,2%
Macchinista o capotreno	6,3%
Personale della biglietteria	5,9%
Autista	5,4%
Personale addetto al controllo dei segnali	4,5%
Personale addetto alle pulizie	3,1%
Personale addetto alla manutenzione delle infrastrutture	3,0%
Personale addetto alle vendite e al marketing	2,2%
Altro personale di bordo	1,6%
Personale addetto al catering	1,2%
Responsabile di deposito	0,8%
Tirocinante	0,5%
Altro	28,8%

La maggior parte delle risposte (87%) è arrivata dalle lavoratrici delle Ferrovie che lavorano con contratti a tempo indeterminato e a tempo pieno. Delle restanti partecipanti:

- il 6% aveva un contratto a tempo indeterminato, ma part-time.
- l'1% aveva un contratto a tempo determinato e a tempo pieno.
- l'1% era tirocinante o impiegata attraverso programmi di formazione.
- l'1% non aveva un contratto o non era impiegata in maniera formale.

Più di una partecipante su sei (65%) lavorava per un'azienda pubblica del settore delle Ferrovie. Il 9% lavorava in aziende operanti del settore privato delle ferrovie, e il 7% lavorava per proprietari di infrastrutture ferroviarie. Solo l'1% delle partecipanti lavorava con compagnie di subappalto, e l'1% ha detto di lavorare con agenzie interinali.

Questi risultati relativi ai contratti e alle tipologie dei datori di lavoro non sono necessariamente rappresentative dell'intero settore, dove l'outsourcing, il subappalto e le forme di impiego non standard sono proliferate negli ultimi anni.⁴ Sono invece dovuti al modo in cui il sondaggio è stato distribuito dai sindacati delle Ferrovie alle lavoratrici iscritte.

Per quanto riguarda il numero di anni di lavoro delle partecipanti, quasi una su sei ha detto di lavorare nel settore dal oltre 10 anni. Delle rimanenti partecipanti:

- il 18% lavorava nel settore da sei a dieci anni.
- il 14% lavorava nel settore da tre a cinque anni.
- il 7% lavorava nel settore da uno a due anni.
- il 3% lavorava nel settore da meno di un anno.

Per quanto riguarda le ore di lavoro a settimana, le partecipanti hanno riportato quanto segue.

35-40 ore/settimana	46,7%
41-50 ore/settimana	39,4%
50+ ore/settimana	7,4%
21-35 ore/settimana	4,3%
20 o meno ore/settimana	2,1%

Per quanto riguarda gli straordinari, il 36% delle partecipanti ha riportato di lavorare oltre l'orario stabilito. La seguente tabella fornisce una panoramica della percentuale delle ore extra lavorate al mese.

6-10 ore/mese	30,5%
1-5 ore/mese	30,1%
11-15 ore/mese	15,6%
16-20 ore/mese	11,4%
21-30 ore/mese	6,8%
30+ ore/mese	5,6%

Il 37% delle partecipanti ha affermato che lo straordinario veniva pagato come le altre ore di lavoro, mentre il 49% ha riportato che le ore di straordinario non venivano pagate allo stesso modo. E il 14% ha detto di non avere informazioni a riguardo.

Una su sei ha riportato di non lavorare su turni, rispetto al 38% che ha affermato di lavorare su turni.

RISULTATI CHIAVE

RISULTATO CHIAVE 1

Le lavoratrici delle Ferrovie ritengono il proprio lavoro significativo e appagante anche se spesso sono esposte a difficili condizioni lavorative che minano alla loro sicurezza sul posto di lavoro, e che rendono difficile svolgere il lavoro che apprezzano. La mancanza di personale è il primo fattore a influire su tali problematiche.

Oltre sette partecipanti su dieci (73%) erano molto o in qualche modo soddisfatte del proprio lavoro, con un punteggio medio di soddisfazione di 3,9 su 5 (in cui 5 è molto soddisfatta e 1 è molto insoddisfatta). La vasta maggioranza (91%) ha trovato il proprio lavoro significativo, e i tre quarti (75%) lo ha ritenuto soddisfacente. In numero inferiore, ma comunque oltre la metà delle partecipanti ha detto che le proprie abilità vengono usate. Il **62% consiglierebbe ad altre donne di lavorare nel settore delle Ferrovie.**

È soddisfatta del suo lavoro?

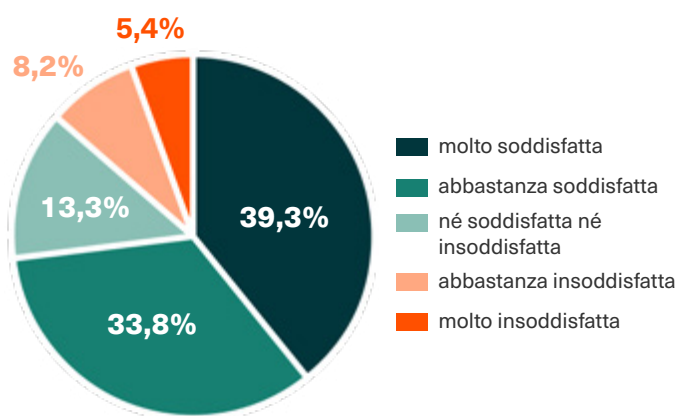


Figura 1: In generale, è soddisfatta del suo lavoro? N=4131

Ritiene il suo lavoro...

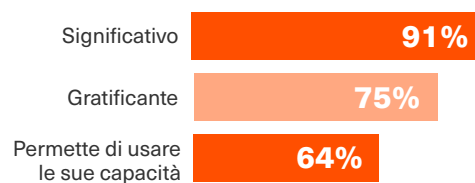


Figura 2: Ritiene il suo lavoro significativo? Ritiene il suo lavoro gratificante? Ritiene che durante il suo lavoro utilizza le sue competenze e abilità quanto più possibile? N=4130

Allo stesso tempo, solo la metà delle partecipanti ha affermato di sentirsi sicure al lavoro, con un punteggio medio di 3,2 su 5 (in cui 5 è molto sicura e 1 è molto insicura). Circa la metà (47%) ha riportato di sentirsi stressata al lavoro, mentre il 38% si sente affaticata e il 27% ansiosa.

Oltre quattro partecipanti su dieci (44%) hanno affermato che la mancanza di personale è la problematica principale sul posto di lavoro.

Quanto si sente sicura al lavoro?

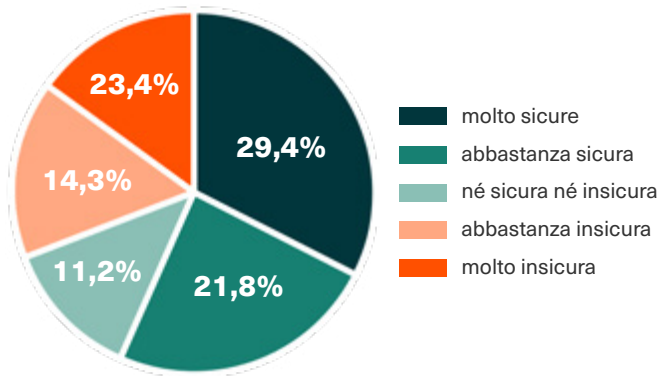


Figura 3: In generale, quanto si sente sicura al lavoro? N=3880

Quali sono le principali problematiche relative a salute e sicurezza che deve affrontare al lavoro?

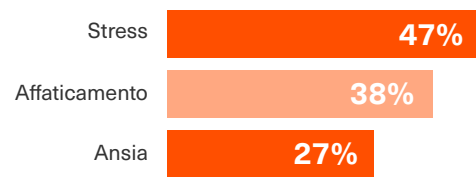


Figura 4: Quali sono le principali problematiche relative a salute e sicurezza che deve affrontare al lavoro? N=4600

Più di una su cinque ha riportato di affrontare altre problematiche chiave sul posto di lavoro, quali stipendi e sussidi scarsi, mancanza di equilibrio tra vita privata e lavoro, mancanza di strutture dedicate al riposo e/o servizi igienici, o mancanza di avanzamento professionale e promozioni. Altre problematiche che affrontavano le partecipanti sul posto di lavoro sono stati i turni di lavoro irregolari (17%), le disuguaglianze salariali (14%), la discriminazione basata sul genere (12%), gli orari di lavoro prolungati (11%), l'introduzione delle nuove tecnologie e dei dati (10%) e l'accesso alla formazione (9%).

È preoccupante vedere che circa una partecipante su dieci (9%) ha riportato discriminazione a causa della loro appartenenza a un sindacato.

“Essere macchinista in un settore dominato dalla presenza degli uomini ha dimostrato a molte donne che anche noi siamo capaci e ha anche aiutato ad allontanare lo stigma per cui le donne appartengono alla cucina. Consiglio sicuramente ad altre donne di unirsi a questo cambiamento.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Sudafrica

“Amo il mio lavoro, e amo quello che faccio e le persone che incontro. Tuttavia, non consiglierei il mio lavoro alle donne che hanno ambizioni professionali o che vogliono avere una famiglia.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Regno Unito

“Abbiamo dei buoni contratti d'impiego e gli stipendi equi sono garantiti. Il problema è conciliare la vita privata con i turni di lavoro.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Svizzera



RISULTATO CHIAVE 2

Le lavoratrici delle Ferrovie continuano ad affrontare barriere significative a causa del loro genere, con ruoli basati sul genere, progressione di carriera iniqua, e mancanza di donne nei ruoli dirigenziali.

Circa i due terzi (65%) delle partecipanti hanno detto che ci sono lavori prettamente svolti dagli uomini nella loro azienda. Oltre la metà (56%) ha riportato che il ruolo del macchinista, un lavoro spesso ben pagato e con migliori condizioni, è un lavoro svolto principalmente da uomini. Altri lavori indicati come principalmente svolti da uomini includono i ruoli tecnici, per esempio, il personale addetto alla manutenzione e alla riparazione dei treni (43%), i responsabili di deposito (42%), il personale addetto alla manutenzione delle infrastrutture (35%) e il personale addetto al controllo dei treni/dei segnali (28%).

Mentre, un numero significativo delle partecipanti (56%) ha affermato che altri lavori, più orientati ai servizi, sono principalmente svolti dalle donne. Un quarto (25%) ha detto che il personale addetto alle pulizie è composto maggiormente da donne, e quasi un quinto (19%) ha detto che il personale amministrativo e informatico è composto maggiormente da donne.

Alla domanda che chiedeva se la propria azienda pagasse allo stesso modo le lavoratrici e i lavoratori per svolgere lo stesso tipo di lavoro, circa due terzi (67%) delle partecipanti ha risposto "sì", il 13% ha risposto "sì, in teoria, ma non in pratica", il 13% ha risposto "non lo so" e l'8% ha risposto "no".

Circa un quarto delle partecipanti ha riportato che le donne non hanno lo stesso tipo di accesso che hanno gli uomini alla formazione (24% ha risposto "no" o "sì, in teoria, ma non in pratica") o alle promozioni (28% ha risposto "no" o "sì, in teoria, ma non in pratica").

Sorprendentemente, il 15% delle partecipanti ha riportato che i propri responsabili controllano il loro aspetto estetico e fisico prima del turno di lavoro.

“Sarei totalmente soddisfatta se venissero date più promozioni alle donne, e se l’azienda sostenesse maggiormente le donne nella formazione e nello sviluppo per occupare future posizioni dirigenziali.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Namibia

“Anche se è lo stesso posto di lavoro, c’è una grande differenza nell’ambiente lavorativo in cui lavorano uomini e donne e il numero delle donne è minimo.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Corea del Sud

“Ci sono ancora aree in cui non è permesso alle donne di lavorare.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Argentina

“Credo che tutte le donne indipendentemente dalla razza e dalle capacità debbano essere trattate allo stesso modo dalla controparte maschile e non dovrebbero essere sottoposte alla narrativa per cui le donne possono svolgere solo alcune tipologie di lavoro.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Namibia





RISULTATO CHIAVE 3

La coercizione, le molestie e la violenza sessuali hanno un impatto profondo nel mondo del lavoro per le lavoratrici delle Ferrovie. Vivere molestie o violenza sessuale fa sentire le donne significativamente meno sicure al lavoro.

Molestie e violenza sessuali al lavoro

Un quarto delle partecipanti (25%) ha riportato di essere al corrente di situazioni di violenza e molestie sessuali basate sul genere sul posto di lavoro (con un altro 6% che preferisce non esprimersi), e un preoccupante 15% dice di avere vissuto episodi di molestie e violenza sessuali sul posto di lavoro (con un 9% che preferisce non esprimersi).

Per coloro che hanno riportato di essere al corrente o di avere subito molestie sessuali, le battute inadeguate hanno rappresentato la forma più comune delle molestie subite (il 74% ne erano al corrente, il 54% le ha subite direttamente), hanno seguito i commenti indesiderati riguardo ad abbigliamento o aspetto fisico (il 70% ne erano al corrente, il 63% le ha subite direttamente), i commenti allusivi (il 68% ne era al corrente, il 62% le ha subite direttamente), e gli sguardi maliziosi (il 58% ne era al corrente, il 46% le ha subite direttamente).

Una su 20 (7%) ha riportato di essere al corrente delle molestie sessuali, e un numero simile ha riportato di avere subito molestie sessuali, e ha detto di essere stata direttamente aggredita sessualmente.

Tra coloro che hanno vissuto direttamente le molestie sessuali, i due terzi (67%) hanno detto di avere provato conseguente sensazione di umiliazione, diffidenza e rabbia, mentre la metà (50%) ha riportato delle conseguenze sulla propria salute mentale e fisica. Altre conseguenze riportate a seguito delle molestie sessuali sono state assenza dal lavoro (22%), stipendi più bassi (15%), trasferimento in un altro dipartimento (13%), interruzione della carriera (12%), pensieri suicidi (9%) e licenziamento volontario (9%). Quasi una su 20 (4,9%) ha detto che tali episodi le hanno lasciate con un disturbo post-traumatico da stress (DPTS).

La violenza e le molestie sessuali sul posto di lavoro succedono raramente solo una volta. Coloro che hanno vissuto violenza o molestie sessuali hanno detto che è successo:

- Più di una volta, ma non frequentemente (49%)
- Più di una volta, e frequentemente (22%)
- Così frequentemente che fa parte del lavoro (15%)
- Una volta 13%

I colleghi (44%) e i responsabili (35%) sono risultati essere i principali esecutori di tali molestie. Più di una partecipante su dieci (13%) al sondaggio ha detto che l'esecutore delle molestie era un passeggero o un cliente e il 7% ha indicato che preferiva non esprimersi.

Per quanto riguarda la segnalazione degli incidenti, appena più della metà delle partecipanti (55%) che ha subito molestie sessuali non lo ha riportato, mentre il 45% sì. Il sondaggio ha anche chiesto se i datori di lavoro prendono provvedimenti rapidi e appropriati quando avvengono le molestie. Solo un terzo (32%) ha detto che sono stati presi provvedimenti rapidi, il 45% ha risposto di non sapere e il 20% ha risposto "no".

Risultati simili possono anche essere osservati per quanto riguarda le indicazioni scritte dei datori di lavoro rispetto alle procedure di segnalazione e reclamo. Una partecipante su cinque ha detto che il proprio datore di lavoro non forniva delle indicazioni scritte, solo il 34% ha affermato che il proprio datore di lavoro aveva delle indicazioni scritte, e il 43% ha detto di non sapere.

Coercizione sessuale sul posto di lavoro

Tre su ogni 20 (15%) partecipanti hanno detto di essere al corrente degli episodi di coercizione sessuale, e una su 20 (5%) di averli subiti direttamente (un altro 10% ha preferito non rispondere). Di quelle che erano al corrente della coercizione sessuale, quasi la metà (48%) ha detto che la coercizione era più frequentemente usata per mettere pressione sulle donne semplicemente per poter mantenere il loro lavoro; un ulteriore terzo (32%) ha detto che era usata per migliorare le condizioni di lavoro. Altre partecipanti hanno detto che la coercizione sessuale era usata per mettere pressione sulle donne per ottenere turni, orari e posti di lavoro migliori (29%), ottenere un lavoro (20%) o essere pagate (10%).

Minacce usate che risultano in coercizione e sfruttamento sessuale delle donne:



Figura 5: Se la coercizione sessuale è avvenuta sul posto di lavoro: Quali dei seguenti esempi sono stati usati per sfruttare le lavoratrici? N=401

Come nel caso della violenza e delle molestie sul posto di lavoro, la coercizione sessuale è raramente un evento che succede solo una volta. Quelle partecipanti che avevano subito coercizione sessuale hanno riportato che era successo:

- Più di una volta, ma non frequentemente (64%)
- Fa parte del lavoro (18%)
- Una volta (12%)
- Più di una volta, e frequentemente (7%)

Il 59% delle partecipanti ha riportato quali esecutori di coercizione sessuale più frequenti i loro responsabili. Quasi una su tre (32%) ha detto che era stato un collega, mentre il 4% ha preferito non rispondere e il 3% che era stato un passeggero o un cliente.

Quando sono stati chiesti dettagli sulle tattiche utilizzate dagli esecutori, la metà delle partecipanti che aveva subito coercizione sessuale ha parlato di intimidazione. Altre hanno riportato di avere ricevuto minacce (46%) e manipolazione emotiva (35%).

Più di due su tre delle partecipanti che ha subito coercizione sessuale ha detto di averlo riportato.

“Abusi sessuali, fisici, verbali, e mentali da parte degli uomini sono ignorati perché ‘parte del lavoro’”. Le donne che sollevano preoccupazione sono trattate da bugiarde e richiamate per avere causato disagio sul posto di lavoro.

Lavoratrice delle Ferrovie, Australia

“Solo perché abbiamo una politica che ferma le molestie sessuali, non significa che funziona o che venga in alcuni casi addirittura considerata.

Lavoratrice delle Ferrovie, Regno Unito



RISULTATO CHIAVE 4

La discriminazione basata sul genere è presente nelle più semplici condizioni di lavoro come ad esempio la fornitura dell'uniforme di lavoro e dei dispositivi di protezione personale o l'accesso ai servizi igienici e alle strutture per fare pausa.

Servizi igienici

Solo sei partecipanti su dieci (61%), che hanno risposto a questa domanda, hanno riportato che i servizi igienici erano sufficienti per il numero di donne e uomini e per essere usati senza ritardo, mentre il 32% ha risposto di no. Più di un terzo (35%) **ha detto che i servizi igienici non erano adeguatamente progettati per le persone che dovevano usarli, mentre il 30% ha riportato che non erano separati in servizi per le donne e quelli per gli uomini.**

Il sondaggio ha chiesto alle partecipanti se potevano allontanarsi dalla postazione di lavoro/il posto di lavoro per il tempo sufficiente per avere una pausa per andare in bagno, senza essere penalizzate nell'orario/negli obiettivi o dover organizzare una sostituzione. Mentre sette su dieci (70%) ha detto "sì", il 17% ha detto "no".

Circa un quarto delle partecipanti ha messo in risalto che la mancanza dei servizi igienici adeguati è una problematica sul posto di lavoro. Molte partecipanti hanno sollevato preoccupazioni riguardo all'accesso all'acqua potabile, in particolare per il personale ferroviario mobile.

“I treni dovrebbero essere progettati in modo da potere avere dei servizi igienici adeguati a quando le donne hanno le loro cose ogni mese. È un incubo salire sul treno ora perché devi riportare tutto con te (per es. prodotti igienici per le mestruazioni) perché non ci le strutture adeguate per poterli buttare.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Sudafrica

“Non ho tempo di andare in stazione durante molti dei turni, devo fare la fila al bagno dei passeggeri sul treno.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Italia

“C'è bisogno di sviluppare dei bagni più sicuri e puliti per le donne nelle nostre stazioni ferroviarie.”

Lavoratrice delle Ferrovie, India

Tabella 5: Servizi igienici

I servizi igienici sono...	Sì	No
Sicuri e privati?	77%	23%
Ben illuminati?	77%	23%
Forniti di acqua pulita che può essere usata per l'igiene personale?	76%	24%
Vicini alla postazione di lavoro?	76%	24%
Realizzati e posizionati per un facile accesso?	76%	24%
Puliti regolarmente?	76%	24%
Con spazi separati per donne e uomini?	69%	31%
Ventilati?	67%	33%
Pensati in maniera adeguata sia per donne, sia per uomini?	65%	35%
Attrezzati in maniera adeguata, per es. con cestini per lo smaltimento dei rifiuti igienici?	63%	37%

Strutture per dormire

Una partecipante su cinque, che ha risposto a questa domanda (20%), ha riportato che il loro lavoro richiede turni spezzati o di notte, per cui deve dormire al lavoro. La metà (51%) di quelle che ha riportato la necessità di strutture per dormire ha detto che esse erano fornite a sufficienza, mentre il 34% ha detto di no.

Tabella 6: Strutture per dormire

Le strutture per dormire sono...	Sì	No
Pulite e sanificate regolarmente	32%	68%
Con spazi separati per donne e uomini?	28%	72%
Facilmente accessibili, se necessario	25%	75%
Sicure e private?	21%	79%
Fornite di biancheria sufficiente?	20%	80%

Divise di lavoro

Circa la metà (54%) delle partecipanti ha riportato che devono indossare una divisa per lavoro. **A sua volta solo la metà ha riportato che le divise erano pratiche e calzavano bene.** Una su cinque (22%) ha detto che le divise erano strette e/o calzavano male, e il 16% ha detto che le divise erano pensate per essere indossate da uomini. Circa una su dieci (9%) ha riportato che le divise non erano adatte per essere indossate in gravidanza.

Più di una partecipante su dieci (12%) ha ritenuto la mancanza di divise adeguate e appropriate una problematica dal punto di vista della salute e della sicurezza lavorative.

Sorprendentemente, il 12% delle partecipanti ha detto che ha dovuto cucire la propria uniforme, con la più alta percentuale tra le donne che lavorano nei Paesi africani.

“Vorrei avere il permesso di indossare i pantaloni in inverno, perché sono più caldi della gonna.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Kazakistan

Effetti della pandemia da Covid-19

Il sondaggio non ha analizzato nel dettaglio gli effetti della pandemia da Covid-19 sulle lavoratrici delle Ferrovie. Tuttavia, il 36% delle partecipanti ha riportato che la pandemia ha avuto un impatto negativo sulle condizioni lavorative. Più di una su dieci ha ritenuto la mancanza di dispositivi di protezione individuale (DPI) come una delle problematiche chiave relative a salute e sicurezza sul lavoro.

“Le donne devono lavorare duro per i propri diritti in quanto le Ferrovie non sono state pensate per un personale femminile. È dunque il momento di cambiare le infrastrutture di base per le donne.”

Lavoratrice delle Ferrovie, India

“Avere dei DPI che sono pensati per le donne in modo da avere DPI adeguati e non dovere attendere mesi, rispetto ai giorni o alle settimane che attendono gli uomini.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Regno Unito



RISULTATO CHIAVE 5

La mancanza di sicurezza per le lavoratrici delle Ferrovie si avverte anche durante il tragitto per e da lavoro.

Le partecipanti hanno indicato che il trasporto pubblico è il principale mezzo per effettuare il tragitto giornaliero da e per lavoro (39%). Altri modalità includevano l'automobile (22%), camminare (19%), la motocicletta (9%), il taxi (6%) e la bicicletta (3%). **Tuttavia, quasi una partecipante su tre (32%) ha detto che il trasporto pubblico non era disponibile per i turni di notte o di mattina presto, aumentando la mancanza di sicurezza durante il tragitto.**

Solo la metà delle partecipanti ha detto di sentirsi sicura durante il tragitto da e per lavoro, con un quinto (19%) che ha riportato di sentirsi molto insicura e il 17% abbastanza insicura.

Per quanto riguarda le problematiche incontrate durante il tragitto da e per lavoro, le partecipanti hanno riportato di sentirsi vulnerabili (17%), di subire molestie verbali (16%), di essere seguite o pedinate (9%) e subire violenza fisica o sessuale (3%).

Sorprendentemente, una partecipante su tre (32%) ha detto che il loro datore di lavoro non vedeva la sicurezza durante il tragitto quale una problematica da ricondurre al posto di lavoro.

“Essendo una lavoratrice del trasporto pubblico, devi pensare a che tipo di utenza frequenta la linea. Io penso che abbiamo bisogno di non essere viste come vulnerabili affinché i turni siano composti sia da uomini che da donne. Spesso alla stazione, anche se chiudiamo la sera, ci sono solo donne.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Italia



RISULTATO CHIAVE 6

Le giovani lavoratrici delle Ferrovie riscontrano le stesse problematiche, ma devono affrontare anche problematiche particolari riguardo alle opportunità di carriera e di sviluppo professionale, e l'accesso ai tirocini.

Come indicato in precedenza, un elevato numero di giovani lavoratrici delle Ferrovie (28%) ha partecipato al sondaggio. Le risposte delle giovani lavoratrici mostrano un alto livello di coerenza con le risposte delle altre partecipanti al sondaggio. C'è un forte consenso riguardo alle problematiche, e molte delle partecipanti ha parlato di preoccupazione riguardo all'accesso ai servizi igienici, al congedo parentale e/o l'assistenza all'infanzia nell'ambiente lavorativo, le divise, e l'età di pensionamento.

Allo stesso tempo, ci sono stati notevoli commenti relativi alle problematiche più "centrate sulle giovani lavoratrici", come le opportunità di carriera e sviluppo professionale, sviluppo delle abilità, progressione di carriera, e bullismo. In particolare, è stato identificato il bisogno di migliori programmi di tirocinio per le giovani lavoratrici.

Un'altra divergenza è stata identificata nell'indicazione di un livello di stress superiore da parte delle giovani lavoratrici delle Ferrovie. Questa maggiore volontà di volersi esprimere sulle problematiche relative allo stress e all'ansia sul posto di lavoro può essere dovuta in parte alla differenza di generazione.

“Mettere fine alla cultura tossica del ‘è un lavoro da uomini’. Sono stata bullizzata, fatta sentire, e mi è anche stato detto in faccia di essere una serva, sono stata mollata agli elettricisti anche se il mio tirocinio è in meccanica. Quando è troppo è troppo!”

Giovane lavoratrice delle Ferrovie, Australia

CONCLUSIONI



Questo sondaggio su larga scala dell'ITF, che raccoglie le risposte di 4.600 lavoratrici delle Ferrovie in 56 Paesi, fornisce la prova evidente e diretta e le testimonianze riguardo alla tipologia di posti di lavoro e alle condizioni lavorative in cui si trovano le lavoratrici delle Ferrovie in tutto il mondo. Molte partecipanti hanno indicato di trovare il proprio lavoro appagante, ma allo stesso tempo hanno svelato varie barriere, spesso interconnesse, che devono affrontare nel settore delle Ferrovie.

In generale, i risultati suggeriscono che esistono più cose in comune che differenze tra le risposte delle partecipanti dei diversi sottosectori, provenienti da Paesi diversi e con gruppi di età differenti. Si è chiaramente evidenziato che non importa da quale Paese le lavoratrici delle Ferrovie provengano, in quale sottosectore lavorino, quale età abbiano, o in quali circostanze lavorino, perché affrontano tutte delle problematiche notevolmente simili sul posto di lavoro. Problematiche che portano a segregazione basata sul genere all'interno della forza lavoro e l'esclusione sistematica delle lavoratrici dal lavoro dignitoso nel settore.

“Vogliamo che i diritti delle donne siano allo stesso livello degli uomini in modo che non vengano più violati.”

Lavoratrici delle Ferrovie, Kazakistan

“Nella nostra società moderna NON dovrebbero esserci differenze tra uomini e donne in nessuna azienda e in nessun ambiente di lavoro.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Regno Unito

“Il settore delle Ferrovie ancora troppo dominato dagli uomini ha bisogno di più donne. È importante attirare più donne nel settore delle Ferrovie per permettere sia di riequilibrare gli svantaggi che affrontano le donne sia perché l'economia e le compagnie ne gioverebbero.”

Lavoratrice delle Ferrovie, Bulgaria.

I risultati del sondaggio forniscono una panoramica rispetto ai fattori che impediscono alle donne di partecipare e/o rimanere nel settore. Anche se molte partecipanti al sondaggio hanno ritenuto il proprio lavoro gratificante e significativo e consiglierebbero ad altre donne di lavorare nel settore delle Ferrovie, esse hanno tuttavia identificato un ampio numero di preoccupazioni.

Ciò include la discriminazione di genere e gli stereotipi; sottorappresentazione delle donne in alcuni ruoli; stipendi iniqui; meno possibilità di accesso a formazione, promozioni e progressione di carriera; inadeguatezza dei servizi igienici e di altri sussidi; mancanza di sicurezza durante il tragitto da e per lavoro, mancanza di personale, scarso equilibrio tra vita privata e lavoro, e violenza, molestie e coercizione sessuali da parte di colleghi, responsabili e passeggeri sul posto di lavoro.

Le testimonianze rilasciate dalle lavoratrici delle Ferrovie attraverso le risposte del sondaggio hanno anche evidenziato quali sono i cambiamenti necessari per migliorare i posti di lavoro e per raggiungere l'uguaglianza di genere all'interno del settore.

Per fare fronte al basso tasso di partecipazione delle lavoratrici all'interno del settore delle Ferrovie, e rafforzarne l'accesso a lavoro dignitoso e sicurezza sul posto di lavoro, sono necessari cambiamenti urgenti e sostanziali. L'elevato numero di lavoratrici delle Ferrovie che ha risposto e completato il sondaggio mostra quanto sia importante questo tema. È una chiara indicazione che c'è forte sostegno dalle lavoratrici delle Ferrovie per agire e guidare questo cambiamento.

L'ITF crede nell'importanza di sostenere il ruolo che le lavoratrici svolgono nel settore dei trasporti. Il sondaggio fornisce un'importante prova della necessità per la Sezione Ferrovie dell'ITF di sviluppare un piano di azione per promuovere la parità di genere nel settore. Per affrontare tutte queste problematiche e realizzare il cambiamento, che migliorerà le condizioni lavorative delle lavoratrici delle Ferrovie e rafforzerà la loro inclusione e i loro diritti sul posto di lavoro, sarà necessario che l'ITF lavori con i sindacati affiliati delle Ferrovie, e con i datori di lavoro e i leader del settore per promuovere i cambiamenti.

Un grande sottoinsieme delle risposte al sondaggio è provenuto da donne che lavorano nel trasporto passeggeri urbano. Le problematiche sollevate da queste donne corrispondevano largamente a quelle sollevate dalle donne che lavorano negli altri sottosettori, e dal capitolo dedicato al genere della Politica del Trasporto pubblico dell'ITF. La Sezione Ferrovie dell'ITF e i team del Trasporto urbano collaboreranno a stretto contatto per agire in risposta ai risultati del sondaggio.

ALLEGATO

SONDAGGIO SULLE LAVORATRICI DELLE FERROVIE DELL'ITF

Introduzione

Benvenuti al sondaggio sulle lavoratrici delle ferrovie condotto dalla Sezione Lavoratori delle Ferrovie della Federazione Internazionale dei Lavoratori dei Trasporti.

Le donne svolgono un ruolo cruciale nel settore delle ferrovie e il numero della lavoratrici tra il personale aumenta giorno dopo giorno. Tuttavia, le ferrovie restano un settore dominato dagli uomini in cui le donne tendono a ricoprire ruoli amministrativi, nelle biglietterie, nei servizi di stazione, di catering e delle pulizie. Entrando a far parte del settore ferroviario, le donne spesso affrontano degli ostacoli, e con maggiore probabilità vengono sottoposte a forme di impiego precario e atipico.

Obiettivo del sondaggio e gruppo di riferimento

L'obiettivo del sondaggio è di identificare i luoghi e i ruoli in cui le donne sono impiegate all'interno delle ferrovie e con quali tipi di contratto, quali problematiche e quali ostacoli devono affrontare sul posto di lavoro, e quali cambiamenti ritengono sia importante vedere per far sì che il settore ferroviario diventi più accomodante.

Il sondaggio contiene delle domande riguardo alle problematiche affrontate mentre si lavora nel settore delle ferrovie, incluse domande su salute e sicurezza, atteggiamenti e pratiche riguardo la parità di genere, tragitto per andare e tornare dal lavoro, strutture igieniche e strutture adibite al riposo, violenza e molestie, o coercizione. Il sondaggio include anche domande sul livello di soddisfazione e su come potrebbe essere migliorata l'integrazione e la partecipazione delle donne nel settore delle ferrovie.

Il sondaggio è rivolto alle lavoratrici delle ferrovie di tutte le aree del settore ferroviario. Prevediamo che ci vorranno 15 minuti per completare il sondaggio e sarà necessario completarlo in un'unica sessione. Le risposte non possono essere salvate per continuare in un momento successivo. Le saremmo grati se potesse rispondere al maggior numero di domande possibile.

Il sondaggio sarà disponibile dal 31 marzo al 26 luglio 2022.

Come verranno usati i dati

I dati raccolti nel sondaggio verranno usati ai soli fini di ricerca. I risultati verranno raccolti in un rapporto che verrà presentato durante un evento delle lavoratrici delle ferrovie dell'ITF nell'autunno 2022.

Riservatezza

Tutti i dati raccolti in questo sondaggio saranno anonimi. Tutte le informazioni personali saranno mantenute riservate.

Per qualsiasi domanda relativa alla modalità di gestione dei dati personali da parte dell'ITF, o qualsiasi altra domanda o osservazione riguardo al sondaggio, contattare Inga-Lena Heinisch (Assistente Senior di Sezione Trasporti Interni) al seguente indirizzo e-mail heinisch_inga-lena@itf.org.uk.

Per maggiori informazioni riguardo al lavoro della Sezione Lavoratori delle Ferrovie dell'ITF, visitare il nostro sito: <https://www.itfglobal.org/en/sector/railways>.

Se vuole essere informata riguardo ai risultati del sondaggio e le successive iniziative, inserisca qui il suo indirizzo e-mail.

1. INFORMAZIONI SU DI LEI

Qual è il suo Paese di provenienza?

- *Elenco dei Paesi*

In quale Paese è impiegata?

- *Elenco dei Paesi*

Qual è la sua fascia di età?

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

È iscritta a un sindacato?

- Sì
- No

Da quanto lavora nel settore delle ferrovie?

- Meno di 1 anno
- 1-2 anni
- 3-5 anni
- 6-10 anni

2. IL SUO LAVORO

Quale lavoro svolge nel settore delle ferrovie?

- Macchinista/aiuto macchinista
- Personale di controllo/di bordo
- Altro personale di bordo
- Personale addetto al controllo dei treni/dei segnali
- Responsabile di deposito/manovratrice
- Personale per la manutenzione delle infrastrutture
- Personale di officina/manutenzione e riparazione dei treni
- Personale di stazione
- Personale delle pulizie
- Personale del catering
- Personale addetto alle vendite e al marketing
- Personale amministrativo e informatico
- Tirocinante
- Personale della biglietteria
- Altro (specificare)

In quale area del settore delle ferrovie lavora? Selezionare tutte le risposte pertinenti.

- Trasporto ferroviario passeggeri urbano (metro, treni leggeri/tram/filobus, trasposto suburbano, treni pendolari)
- Trasporto passeggeri inter-city
- Lavoratori transfrontalieri
- Trasporto merci a breve distanza
- Trasporto merci a lunga distanza
- Trasporto transfrontaliero merci
- Altro (specificare)

Con quale tipo di contratto è assunta?

- Impiegata a tempo indeterminato/ dipendente diretta – tempo pieno
- Impiegata a tempo indeterminato/ dipendente diretta – part-time
- Impiegata a tempo determinato/dipendente diretta – tempo pieno
- Impiegata a tempo determinato/dipendente diretta – part-time
- Dipendente indiretta (azienda subappaltatrice) – tempo pieno
- Dipendente indiretta (azienda subappaltatrice) – part-time
- Dipendente indiretta (agenzia interinale) – tempo pieno
- Dipendente indiretta (agenzia interinale) – part-time
- Tirocinio o altro programma di formazione
- Cassa integrazione
- Senza contratto/lavoro informale
- Altro (specificare)

Qual è il nome del suo datore di lavoro?

Chi è il suo datore di lavoro?

- Azienda che opera nel settore delle ferrovie (pubblica)
- Azienda che opera nel settore delle ferrovie (privata)
- Proprietario di infrastrutture ferroviarie
- Società subappaltatrice
- Agenzia interinale (agenzia per il lavoro)
- Altro (specificare)

Per quante ore a settimana è stata assunta?

- 50+ ore/settimana
- 41-50 ore/settimana
- 35-40 ore/settimana

- 21-35 ore/settimana
- 20 o meno ore/settimana

Vuole lavorare più ore?

- Sì
- No

Fa degli straordinari durante il mese?

- Sì
- No

Se sì, quante ore di straordinario fa in media al mese?

- 1-5 ore/mese
- 6-10 ore/mese
- 11-15 ore/mese
- 16-20 ore/mese
- 21-30 ore/mese
- 30+ ore/mese

Se sì, gli straordinari vengono pagati di più rispetto alla regolare paga oraria?

- Sì
- No
- Non lo so

Lavora su turni?

- Sì
- No
- Non lo so

Se sì, spiegare la rotazione dei suoi turni.

In generale, quali sono le principali problematiche che affronta al lavoro? Selezionare tutte le risposte pertinenti.

- Mancanza di personale
- Paga e sussidi poveri
- Disparità di salario
- Mancanza di accesso alle tutele sociali (assicurazione sanitaria, assicurazione di disoccupazione, ecc.)
- Forme di impiego precario/atipico (in particolare appalto o subappalto)
- Introduzione o nuovo uso di tecnologie e dati, o cambiamenti della tecnologia esistente
- Orari di lavoro prolungati
- Orari di lavoro irregolari (per es. a causa di lavoro a turni)
- Mancanza di equilibrio tra vita privata e lavoro
- Mancanza di strutture igieniche
- Mancanza di strutture adibite al riposo
- Mancanza di diritti familiari (quali paternità/maternità, congedo parentale, congedo per assistenza, possibilità di lavoro flessibile, strutture per servizi all'infanzia convenzionati) che permettono l'integrazione delle responsabilità familiari e di assistenza per tutti i lavoratori.
- Accesso a opportunità di impiego

- Accesso a formazione e aggiornamento
- Mancanza di avanzamento professionale e promozioni
- Rientro al lavoro dopo un congedo
- Accesso al pensionamento e alla pensione
- Discriminazione basata sul genere
- Razzismo
- Discriminazione circa l'iscrizione sindacale
- Altro (specificare)

3. LA SUA SODDISFAZIONE PROFESSIONALE

In generale, è soddisfatta del suo lavoro?

- 1 molto soddisfatta
- 2 abbastanza soddisfatta
- 3 né soddisfatta né insoddisfatta
- 4 abbastanza insoddisfatta
- 5 molto insoddisfatta

Lei:

- ritiene il suo lavoro significativo? Sì/No
- ritiene il suo lavoro appagante? Sì/No
- si sente apprezzata per il contributo che fornisce? Sì/No
- si sente apprezzata dal/dalla suo/a responsabile? Sì/No
- ritiene che la sua azienda offre opportunità adeguate per promozioni e sviluppo professionale? Sì/No
- ritiene che la sua azienda le fornisce gli strumenti e le tecnologie necessarie per svolgere bene il suo lavoro? Sì/No
- ritiene che le sue responsabilità lavorative siano chiaramente definite? Sì/No
- ritiene che il suo lavoro utilizzi le sue competenze e abilità quanto più possibile? Sì/No

Consiglierebbe ad altre donne di lavorare nel settore ferroviario?

- Sì
- No
- Non lo so

Se sì, spiegare perché.

4. LA SUA SALUTE E SICUREZZA AL LAVORO

In generale, quanto si sente sicura al lavoro?

- 1 molto insicura
- 2 abbastanza insicura
- 3 né sicura né insicura
- 4 abbastanza sicura
- 5 molto sicura

Quali sono le principali problematiche relative a salute e sicurezza che deve affrontare al lavoro? Selezionare tutte le risposte pertinenti.

- Mancanza di una divisa adeguata e appropriata
- Mancanza di dispositivi di protezione personale
- Mancanza di strutture igieniche decorose
- Ergonomia inadatta del posto di lavoro
- Esposizione a materiali tossici
- Affaticamento
- Ansia
- Stress
- Violenza e/o molestie da parte dei colleghi
- Violenza e/o molestie da parte dei dirigenti
- Violenza e/o molestie da parte dei passeggeri
- Altro (specificare)

La pandemia da Covid-19 ha avuto un impatto negativo sulle sue condizioni lavorative?

- Sì
- No

Se sì, spieghi perché e come.

Indossa una divisa mentre svolge il suo lavoro?

- Sì
- No

Se sì, selezionare tutte le risposte pertinenti riguardo la sua divisa.

- È pratica e calza bene
- È restrittiva/calza male
- È pensata per essere indossata da uomini
- È esageratamente sessista
- Non è possibile indossarla in maniera comoda durante una gravidanza
- Le donne possono decidere la propria divisa
- Sono obbligatori i tacchi alti
- I pantaloni sono un'opzione solo per gli uomini

5. UGUAGLIANZA E I SUOI DIRITTI SUL POSTO DI LAVORO

Nella sua azienda, le donne e gli uomini ricevono una paga equa per svolgere lavoro dello stesso valore? (per es. indicare se si riceve la stessa paga per svolgere lo stesso lavoro, ma anche se mansioni che richiedono lo stesso livello di capacità/educazione/esperienza svolte principalmente da donne invece che da uomini sono valutate in maniera simile.)

- Sì
- No
- Sì, in teoria, ma non in pratica
- Non lo so

Ci sono ruoli nella sua azienda che sono principalmente svolti dagli uomini?

- Sì
- No
- Non lo so

Se sì, quali ruoli sono principalmente svolti dagli uomini? Selezionare tutte le risposte pertinenti.

- Macchinista/aiuto macchinista
- Personale di controllo/di bordo
- Altro personale di bordo
- Personale addetto al controllo dei treni/dei segnali
- Responsabile di deposito/manovratrice
- Personale per la manutenzione delle infrastrutture
- Personale di officina/manutenzione e

- riparazione dei treni
- Personale di stazione
- Personale delle pulizie
- Personale del catering
- Personale addetto alle vendite e al marketing
- Personale amministrativo e informatico
- Tirocinante
- Personale della biglietteria
- Altro (specificare)

Ci sono ruoli nella sua azienda che sono principalmente svolti dalle donne?

- Sì
- No
- Non lo so

Se sì, quali ruoli sono principalmente svolti dalle donne? Selezionare tutte le risposte pertinenti.

- Macchinista/aiuto macchinista
- Personale di controllo/di bordo
- Altro personale di bordo
- Personale addetto al controllo dei treni/dei segnali
- Responsabile di deposito/manovratrice
- Personale per la manutenzione delle infrastrutture
- Personale di officina/manutenzione e riparazione dei treni
- Personale di stazione
- Personale delle pulizie
- Personale del catering
- Personale addetto alle vendite e al marketing
- Personale amministrativo e informatico
- Tirocinante
- Personale della biglietteria
- Altro (specificare)

Le donne e gli uomini hanno lo stesso accesso alla formazione e/o lo sviluppo personale?

- Sì
- No
- Sì, in teoria, ma non in pratica
- Non lo so

Le donne e gli uomini hanno lo stesso accesso alle promozioni?

- Sì
- No
- Sì, in teoria, ma non in pratica
- Non lo so

Il suo datore di lavoro controlla l'aspetto estetico e l'apparenza generale delle lavoratrici prima che inizino a svolgere le loro mansioni?

- Sì
- No
- Non lo so

Quali sono le aree di potenziale disuguaglianza nel suo lavoro?

6. MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO

a) Questo sondaggio intende le molestie sessuali in generale quali violenze e molestie basate sul genere [come stabilito dalla Convenzione 190 dell'OIL], ossia qualsiasi violenza o molestia diretta a qualcuno, o che riguarda qualcuno in maniera spropositata a causa del loro sesso o genere. Ciò

include singoli eventi, pratiche che durano per lungo tempo, o minacce ricevute. I danni che ne conseguono possono essere di natura fisica, psicologica, sessuale o economica. Esempi includono insulti sessisti o "prese in giro", avances sessuali o contatti fisici non voluti.

L'esecutore è definito come qualcuno che abusa del proprio potere usando violenza, molestie, o minacce di violenza. Si può trattare di un collega, dirigente/ supervisore, o passeggero/cliente.

È al corrente di episodi di molestie sessuali sul suo posto di lavoro?

- Sì
- No
- Non lo so
- Preferisco non rispondere

In quali delle seguenti forme si sono manifestati tali episodi? Selezionare tutte le risposte pertinenti.

- Commenti allusivi
- Battute inadeguate
- Commenti indesiderati riguardo ad abbigliamento o aspetto fisico
- Abuso verbale o di natura sessuale
- Sguardi maliziosi
- Mostra di foto pornografiche o pinup
- Proposte sessuali
- Contatto fisico inappropriato
- Aggressione sessuale
- Altro (specificare)
- Preferisco non rispondere

È stata oggetto di molestie sessuali al lavoro?

- Sì
- No
- Preferisco non rispondere

In quali delle seguenti forme si sono manifestati tali episodi? Selezionare tutte le risposte pertinenti.

- Commenti allusivi
- Battute inadeguate
- Commenti indesiderati riguardo ad abbigliamento o aspetto fisico
- Abuso verbale o di natura sessuale
- Sguardi maliziosi
- Mostra di foto pornografiche o pinup
- Proposte sessuali
- Contatto fisico inappropriato
- Aggressione sessuale
- Altro (specificare)
- Preferisco non rispondere

Chi è stato l'esecutore?

- Dirigente/supervisore
- Passeggero/cliente/terzi
- Collega
- Altro (specificare)
- Preferisco non rispondere

Se sì, quanto spesso è accaduto?

- Una volta
- Più di una volta, ma non frequentemente
- Più di una volta, e frequentemente
- Fa parte del lavoro

Se sì, come è stata colpita da tale episodio/tali episodi? Selezionare tutte le risposte pertinenti.

- Effetti sulla salute mentale e fisica, quali ansia, insonnia, incubi, perdita di appetito, emicrania, sfinimento, o nausea.
- Sensazione di umiliazione, diffidenza, rabbia, paura, o tristezza
- Assenza dal lavoro
- Guadagno inferiore
- Interruzione della carriera
- Trasferimento a un nuovo ruolo/ dipartimento
- DPTS (disturbo post-traumatico da stress)
- Pensieri suicidi
- Abbandono del lavoro
- Altro (specificare)

Se sì, ha riportato l'episodio/gli episodi?

- Sì
- No

Se no, perché non ha riportato l'episodio/gli episodi?

Ci sono procedure, politiche o accordi sul suo posto di lavoro per affrontare in modo efficace le molestie sessuali?

- Sì
- No
- Non lo so

Se ha un datore di lavoro, prende provvedimenti rapidi e appropriati quando vengono riportate delle molestie sessuali?

- Sì
- No
- Non lo so
- Non ho un datore di lavoro

Se ha un datore di lavoro, fornisce indicazioni scritte sulle procedure e i diritti del querelante?

- Sì
- No
- Non lo so
- Non ho un datore di lavoro

b) In questo sondaggio, si definisce coercizione sessuale l'abuso del proprio potere per sfruttare sessualmente qualcuno in cambio di un servizio che può essere concesso grazie alla propria autorità.

È al corrente di episodi di coercizione sessuale sul suo posto di lavoro?

- Sì
- No
- Non lo so

Se sì, quali dei seguenti esempi sono stati usati per sfruttare le lavoratrici? Selezionare tutte le risposte pertinenti.

- Ottenere un lavoro
- Mantenere un lavoro
- Migliorare le condizioni di lavoro
- Ricevere la propria paga
- Ottenere turni/orari/sedi migliori
- Altro (specificare)

Se sì, quali tattiche di coercizione sono state usate?

- Intimidazione
- Minacce
- Manipolazione emotiva
- Altro (specificare)

È stata oggetto di coercizione sessuale al lavoro?

- Sì
- No
- Preferisco non rispondere

Se sì, chi è stato l'esecutore?

- Dirigente/supervisore
- Passeggero/cliente/terzi
- Collega
- Altro (specificare)
- Preferisco non rispondere

Se sì, quanto spesso è accaduto?

- Una volta
- Più di una volta, ma non frequentemente
- Più di una volta, e frequentemente
- Fa parte del lavoro

Se sì, ha riportato l'episodio/ gli episodi?

- Sì
- No

Se no, perché non ha riportato l'episodio/gli episodi?

7. IL SUO TRAGITTO

Come va e torna dal lavoro? Selezionare tutte le risposte pertinenti.

- Automobile personale
- Trasporto pubblico
- A piedi
- Motocicletta
- Bicicletta
- Taxi
- Altro (specificare)

In generale, quanto si sente sicura durante il tragitto?

- 1 molto insicura
- 2 abbastanza insicura
- 3 né sicura né insicura
- 4 abbastanza sicura
- 5 molto sicura

Ha mai avuto uno dei seguenti problemi durante il tragitto per andare e tornare dal lavoro? Selezionare tutte le risposte pertinenti.

- Violenza fisica o sessuale
- Molestie verbali
- Inseguimento/pedinamento
- Sensazione di vulnerabilità/rischio
- Indisponibilità del trasporto pubblico a causa di turni di notte o di mattina presto
- Altro (specificare)

Cosa potrebbe fare il datore di lavoro per rendere il tragitto più sicuro?

- Il mio datore di lavoro non vede ciò come una problematica sul mio posto di lavoro
- Ridurre i periodi in cui si lavora da soli, specialmente di notte
- Fornire trasporto per il personale che viaggia in orari scomodi
- Fornire alloggio se si finisce di lavorare in un luogo diverso da quello consueto
- Altro (specificare)

8. ACCESSO AD ADEGUATI SUSSIDI E A STRUTTURE IGIENICHE AL LAVORO

a) In questo sondaggio, “i sussidi e le strutture igieniche” sono intese come mangiare, fare pausa, dormire, avere momenti di ricreazione, bagni e strutture igieniche. Sosteniamo che le donne debbano avere a disposizione apposite strutture per dormire, bagni/strutture igieniche, mentre le altre strutture vengono condivise tra uomini e donne.

Nel suo posto di lavoro, gli uomini hanno accesso a strutture per mangiare, fare pausa e avere momenti di ricreazione

- Sì
- No
- Non lo so

Se sì, le donne hanno accesso uguale e sicuro a tali spazi?

- Sì
- No
- Non lo so

Il suo lavoro include turni spezzati o lavoro notturno per cui è necessario dormire al lavoro?

- Sì
- No
- Non lo so

Se sì, nel suo posto di lavoro, è fornito un numero sufficiente di strutture per dormire che possano essere usate, se necessario, sia dalle donne, sia dagli uomini?

- Sì
- No
- Non lo so

Se sì, le strutture per dormire sono

- Pulite e sanificate regolarmente
- Facilmente accessibili, se necessario
- Fornite di biancheria sufficiente
- Sicure e private
- Ventilare
- Con spazi separati per donne e uomini

b) In questo sondaggio per “bagno” si intende una struttura pulita, sicura, facilmente accessibile con uno o più gabinetti, lavandini con acqua corrente calda e fredda, sapone, e accessori per asciugarsi le mani. Nel suo lavoro, il numero di bagni messi a disposizione è sufficiente per l’uso senza ritardi da parte sia delle donne, sia degli uomini?

- Sì
- No
- Non lo so
- Se no, spiegare le problematiche che si presentano.

Le è possibile allontanarsi dalla postazione di lavoro/il suo posto di lavoro per una quantità di minuti sufficienti per avere una pausa per andare in bagno, senza essere penalizzata nell'orario/negli obiettivi o dover organizzare una sostituzione?

- Sì
- No
- Non lo so
- Se no, spiegare ulteriormente.

I bagni nel suo posto di lavoro sono:

- Puliti regolarmente? Sì/No
- Vicini alla postazione di lavoro? Sì/No
- Collocati in una posto sicuro? Sì/No
- Realizzati e posizionati per un facile accesso? Sì/No
- Sicuri e privati? Sì/No
- Ben illuminati? Sì/No
- Ventilati? Sì/No
- Forniti di acqua pulita che può essere usata per l'igiene personale? Sì/No
- Con spazi separati per donne e uomini? Sì/No
- Pensati in maniera adeguata sia per donne, sia per uomini? Sì/No
- Attrezzati in maniera adeguata, per es. con cestini per lo smaltimento dei rifiuti igienici? Sì/No

9. LA SUA OPINIONE

All'ITF sosteniamo il ruolo che le lavoratrici svolgono nel settore dei trasporti. Sappiamo che le donne meritano gli stessi diritti degli uomini sul posto di lavoro, ma che purtroppo in molti casi non è così. Sostenga la nostra lotta per l'uguaglianza: che cosa migliorerebbe il lavoro delle donne nelle ferrovie? Includa qualsiasi idea che le è venuta in mente compilando questo sondaggio.

Grazie per aver partecipato!

Un grazie sincero per aver partecipato a questo sondaggio e per aver condiviso le esperienze che ha sul posto di lavoro.

Per qualsiasi domanda, preoccupazione, osservazione, contattare Inga-Lena Heinisch (Assistente senior di Sezione dei Trasporti interni) all'indirizzo e-mail heinisch.inga-lena@itf.org.uk.

Andare sul sito dell'ITF per seguire gli aggiornamenti relativi a questo sondaggio.

NOTE DI CHIUSURA

01. Per ulteriori dettagli, vedere la revisione globale del settore delle Ferrovie dell'ITF di Anna Baum, Sian Byrne e Veronica Velez, giugno 2021.
02. Organizzazione Internazionale del Lavoro: 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. Da notare che per questa domanda le partecipanti potevano selezionare tutti le caselle pertinenti, dunque la percentuale totale non risulta 100%.
04. Per ulteriori dettagli, vedere la revisione globale del settore delle Ferrovie dell'ITF di Anna Baum, Sian Byrne e Veronica Velez, giugno 2021.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

· NOI FACCIAMO MUOVERE IL MONDO ·

**FEDERAZIONE
INTERNAZIONALE
DEI LAVORATORI
DEI TRASPORTI**

49 - 60 Borough Road
Londra SE11DR
+44 (0)20 7403 2733