

# ОПРОС ЖЕНЩИН- ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ МФТ

МАРТА 2023



# **МФТ**

**МЕЖДУНАРОДНАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ТРАНСПОРТНИКОВ (МФТ) - ЭТО  
ДЕМОКРАТИЧЕСКАЯ, РУКОВОДИМАЯ  
ЧЛЕНСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ГЛОБАЛЬНАЯ  
ФЕДЕРАЦИЯ, ОБЪЕДИНЯЮЩАЯ В СВОИХ  
РЯДАХ 670 ПРОФСОЮЗОВ В 147 СТРАНАХ,  
ПРЕДСТАВЛЯЮЩИХ БОЛЕЕ 18 МИЛЛИОНОВ  
МУЖЧИН И ЖЕНЩИН, РАБОТАЮЩИХ ВО ВСЕХ  
ТРАНСПОРТНЫХ СЕКТОРАХ. МФТ АКТИВНО  
ПРОВОДИТ КАМПАНИИ ЗА ПРАВА, РАВЕНСТВО  
И СПРАВЕДЛИВОСТЬ ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
ТРАНСПОРТА.**

**[WWW.ITFGLOBAL.ORG](http://WWW.ITFGLOBAL.ORG)**

# СОДЕРЖАНИЕ

---

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| <b>ИСТОРИЯ ВОПРОСА И ЦЕЛИ</b>     | <b>4</b>  |
| <b>МЕТОДОЛОГИЯ ОПРОСА</b>         | <b>6</b>  |
| <b>ДЕМОГРАФИЯ И РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ</b> | <b>7</b>  |
| <b>ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ</b>        | <b>10</b> |
| <b>ВЫВОДЫ</b>                     | <b>22</b> |
| <b>ПРИЛОЖЕНИЕ</b>                 | <b>24</b> |

# ИСТОРИЯ ВОПРОСА И ЦЕЛИ

---

## **Роль работников-женщин в мировой железнодорожной отрасли имеет решающее значение.**

В последние годы доля работающих в этой отрасли женщин увеличилась, но они по-прежнему недостаточно представлены во всех регионах и странах, а также в некоторых профессиях. Железнодорожный сектор в значительной степени является гендерно-дифференцированным – это отрасль, созданная с учетом интересов мужчин, и в ней по-прежнему доминируют мужчины.

Женщины-железнодорожники часто сталкиваются с препятствиями при поступлении и продолжении работы в отрасли. К таким барьерам относятся гендерные стереотипы о способностях женщин; дискриминационная практика найма; нездоровая рабочая среда и доминирующая мужская культура на рабочем месте; неравенство в оплате труда; пренебрежение потребностями женщин в организации труда; отсутствие доступа к санитарным помещениям или подходящей форме; меньше возможностей для обучения, образования и продвижения по службе; а также более нестандартные трудовые договоры или аутсорсинг на рабочих местах, где преобладают женщины. В некоторых странах сохраняются правовые барьеры, ограничивающие занятость женщин на железных дорогах.

Из-за этих барьеров женщины, как правило, работают на административных должностях, в службах продажи билетов, на станциях, в общественном питании и уборке, которые зачастую ниже оплачиваются и более нестандартны. Количество машинистов поездов, обслуживающего технического персонала или составителей поездов из числа женщин, как правило, намного меньше.<sup>1</sup>

Пандемия COVID-19 серьезно повлияла на железнодорожный сектор и его работников. Однако, как подчеркивает Международная организация труда (МОТ)<sup>2</sup>, кризис сильнее всего ударил по женщинам, а проблемы, возникающие в результате кризиса, могут усугубить существующее гендерное неравенство.

Чтобы лучше понять реальное положение на рабочих местах женщин-железнодорожников, Секция железнодорожников Международной федерации транспортников (МФТ) провела онлайн-опрос. Он был проведен и проанализирован в сотрудничестве с исследовательской группой МФТ.

---

Опрос проводился с 27 марта по 26 июля 2022 г. и был конкретно ориентирован на женщин-железнодорожников во всех сферах железнодорожной отрасли, в том числе на пассажирском и грузовом транспорте, а также в городских пассажирских, междугородных и трансграничных железнодорожных перевозках.

**Цель опроса заключалась в том, чтобы выявить:**

- какие должностные роли исполняют женщины;
- где они заняты;
- на условиях каких типов договоров они наняты;
- с какими проблемами и барьерами они сталкиваются на рабочем месте; и
- какие изменения необходимы, чтобы сделать железнодорожный сектор более удобным для работающих женщин.

Была отмечена большая доля откликнувшихся на опрос со всего мира. Всего в рамках опроса были получены 4 600 полезных ответов, из которых 3 522 были полными.

В настоящем отчете обобщаются основные результаты опроса женщин-железнодорожников, проведенного МФТ.

## **КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ**

01. Женщины-железнодорожники находят свою работу значимой и приносящей удовлетворение, но они часто сталкиваются с трудными условиями, которые подрывают их безопасность на рабочем месте и затрудняют выполнение работы, которую они ценят. Сообщалось, что недостаточная укомплектованность персоналом является основной причиной этих проблем.
02. Женщины-железнодорожники продолжают сталкиваться со значительными препятствиями из-за своего пола, гендерных ролей в работе, неравного продвижения по службе и нехватки женщин на руководящих должностях.
03. Сексуальное принуждение, домогательства и насилие в сфере труда оказывают глубокое воздействие на женщин-железнодорожников. Подверженность сексуальным домогательствам и насилию значительно снижает ощущение безопасности женщин на работе.
04. Гендерная дискриминация присутствует в обеспечении самых основных условий труда, таких как рабочая форма и средства индивидуальной защиты, или доступ к санитарным помещениям и помещениям для отдыха.
05. Отсутствие безопасности для женщин-железнодорожников распространяется на их поездки на работу и с работы.
06. Молодые женщины-железнодорожники сталкиваются с теми же проблемами, а также с конкретными проблемами, касающимися возможностей карьерного роста и развития, а также доступа к ученичеству.



# МЕТОДОЛОГИЯ ОПРОСА

Вопросник был подготовлен на 17 языках: английском, арабском, бахаза, болгарском, венгерском, французском, немецком, корейском, монгольском, хинди, итальянском, японском, португальском, русском, испанском, тайском и тамильском.

Ссылка на онлайн-опрос была широко распространена. Она была опубликована на веб-сайте МФТ и страницах ее социальных сетей. Она была также разослана всем членским профсоюзам МФТ, проводящим оргработу на железных дорогах, которые переслали ее своим членам из числа женщин и делились по своим различным каналам связи (таким как веб-сайты, социальные сети, журналы, приложения). В Индии профсоюз NFIR распространял вопросник среди женщин-железнодорожников в бумажном виде; эти ответы были затем обработаны и отправлены по Интернету сотрудниками Бюро МФТ в Дели.

Опрос был конфиденциальным и не содержал вопроса о личных данных респондентов.



# ДЕМОГРАФИЯ И РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

В опросе приняли участие женщины-железнодорожники из 56 стран. Подавляющее большинство респондентов (67,4%) были из Глобального юга (Африка, Азия и Латинская Америка).

Около девяти из десяти респондентов (87%) сообщили, что являются членами профсоюза. Эта цифра была ожидаемой, так как членские профсоюзы железнодорожников МФТ распространяли вопросник среди своих членов из числа женщин.

Что касается возраста, то 71% респондентов указали, что им от 35 до 64 лет. Почти каждый четвертый (28%) был моложе 35 лет. Остальные ответы были получены от женщин-железнодорожников старше 65 лет.

Что касается ответов по подсекторам, наибольшее количество ответов поступило от женщин, занятых в городских пассажирских железнодорожных перевозках (28%); за ними следуют междугородние пассажирские железнодорожные перевозки (21%), грузовые перевозки на дальние расстояния (13%) и грузовые перевозки на короткие расстояния. (11%). Однако 42% респондентов выбрали ответ «другое», что может подходить под другие категории подсектора.

**Таблица 1: Ответы по подсекторам<sup>3</sup>**

|  |       |
|--|-------|
| Городские пассажирские железные дороги (метро, электропоезд/трамвай/троллейбус, пригородный железнодорожный транспорт, электричка) | 27,8% |
| Пассажирские железнодорожные перевозки Интерсити   | 21,1% |
| Дальние грузовые перевозки   | 13,1% |
| Грузовые перевозки на короткие расстояния  | 10,8% |
| Пассажирские трансграничные перевозки  | 8,0%  |
| Грузовые трансграничные перевозки  | 6,6%  |
| Другое   | 41,5% |

Респонденты были из широкого круга типов работы в этом секторе. Каждый пятый указал, что работает на административной должности (22 процента), за ним следуют сотрудники станций и техобслуживания поездов. Следует отметить, что некоторые ответы на «другое» (29%) могут подходить под другие категории должностей.

**Таблица 2: Ответы по типу работы**

|                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| Административный персонал        | 21,8% |
| Станционный персонал             | 7,5%  |
| Техническое обслуживание поездов | 7,2%  |
| Кондуктор или охранник           | 6,3%  |
| Продавец билетов                 | 5,9%  |
| Водитель                         | 5,4%  |
| Сигнализация                     | 4,5%  |
| Уборка                           | 3,1%  |
| Техобслуживание инфраструктуры   | 3,0%  |
| Продажа и маркетинг              | 2,2%  |
| Другие поездные работы           | 1,6%  |
| Ресторанное обслуживание         | 1,2%  |
| Служащий станционного парка      | 0,8%  |
| Стажер                           | 0,5%  |
| Другое                           | 28,8% |

Наибольшее количество ответов (87%) поступило от женщин-железнодорожников, у которых были постоянные трудовые договоры, на полную рабочую неделю. Из остальных респондентов:

- 6% имели постоянные трудовые договоры, но работали неполную рабочую неделю.
- 1% имел срочный трудовой договор на полную рабочую неделю.
- 1% были учениками или нанятыми по другим схемам обучения.
- 1% не было трудового договора или формального трудоустройства.

Более чем каждый шестой (65%) респондент работал в государственной железнодорожной компании. 9% работали в частных железнодорожных компаниях; 7% работали на владельца железнодорожной инфраструктуры. Только 1% респондентов работал в субподрядной компании, и 1% сказал, что они были временными заемными работниками.

С точки зрения трудовых договоров и типа работодателя эти результаты не обязательно являются репрезентативными для всей отрасли, где в последние годы получили распространение аутсорсинг, субподряд и нестандартные формы занятости<sup>4</sup>. Скорее, они связаны с тем, как профсоюзы железнодорожников распространяли вопросник среди своих женщин-членов.



Что касается стажа респондентов, то почти каждый шестой заявил, что проработал в этом секторе более 10 лет. Из остальных респондентов:

- 18% проработали в этом секторе от шести до десяти лет.
- 14% проработали в отрасли от трех до пяти лет.
- 7% проработали в отрасли от одного до двух лет.
- 3% проработали в отрасли менее года.

Что касается часов работы респондентов в неделю согласно трудовому договору, разбивка была следующей.

**Таблица 3: Часы работы согласно трудовому договору**

|                              |       |
|------------------------------|-------|
| 35-40 часов/в неделю         | 46,7% |
| 41-50 часов/в неделю         | 39,4% |
| 50+ часов/в неделю           | 7,4%  |
| 21-35 часов/в неделю         | 4,3%  |
| 20 часов/в неделю или меньше | 2,1%  |

Что касается сверхурочной работы, то 36% респондентов сообщили, что они работали сверхурочно. В следующей таблице представлен обзор средней продолжительности сверхурочной работы в месяц.

**Таблица 4: Сверхурочные**

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| 6-10 часов/в месяц      | 30,5% |
| 1-5 часов/в месяц       | 30,1% |
| 11-15 часов/в месяц     | 15,6% |
| 16-20 часов/в месяц     | 11,4% |
| 21-30 часов/в месяц     | 6,8%  |
| 30+ часов часов/в месяц | 5,6%  |

37% респондентов сообщили, что сверхурочные оплачиваются по их обычной почасовой ставке, в то время как 49% заявили, что сверхурочные не оплачиваются по такой ставке. Еще 14% сказали, что не знали.

Каждый шестой респондент сообщил, что не работает посменно, и 38% сказали, что работают посменно.

# ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

## ОСНОВНОЙ РЕЗУЛЬТАТ 1

Женщины-железнодорожники находят свою работу значимой и приносящей удовлетворение, но они часто сталкиваются с трудными условиями, которые подрывают их безопасность и защищенность на рабочем месте, и затрудняют выполнение работы, которую они ценят. Сообщалось, что недостаточная укомплектованность персоналом является основной причиной этих проблем.

Более семи из десяти (73%) респондентов были очень или в некоторой степени удовлетворены своей работой; при этом средний балл удовлетворенности составил 3,9 из 5 (где 5 - очень удовлетворены, а 1 - очень не удовлетворены). Подавляющее большинство (91%) считают свою работу значимой, и три четверти (75%) считают свою работу полезной. Меньше, но все же более половины респондентов сказали, что их навыки использовались. **62% сказали, сказали, что порекомендовали бы работу на железной дороге другим женщинам.**

### Вы довольны вашей работой?

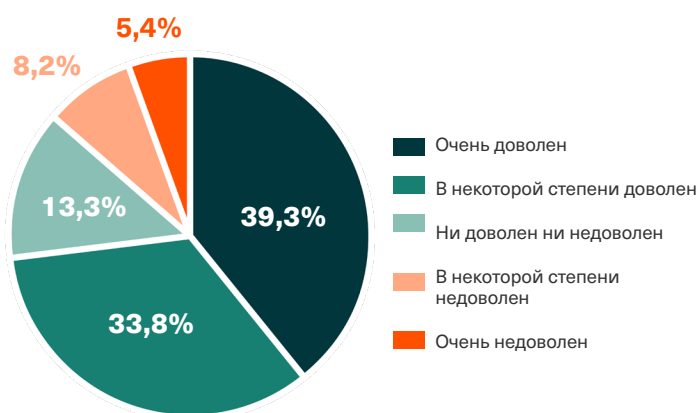


Рисунок 1. В целом, вы довольны вашей работой?  
N=4131

### Вы находите вашу работу ...



Рисунок 2. Вы находите вашу работу осмысленной? Вы находите вашу работу приносящей удовлетворение? Вы ощущаете, что на вашей работе ваши способности и умения используются в должной мере? N=4130

В то же время только половина респондентов заявили, что чувствуют себя на работе в безопасности, со средним баллом безопасности 3,2 из 5 (где 5 - очень безопасно, а 1 - очень опасно). Почти половина (47%) сообщили, что испытывают на работе стресс, 38% - усталость, и 27% - тревогу.

**Более четырех из десяти респондентов (44%) назвали недостаточное укомплектование персоналом серьезной проблемой на рабочем месте.**

### Насколько безопасно вы чувствуете себя на рабочем месте?

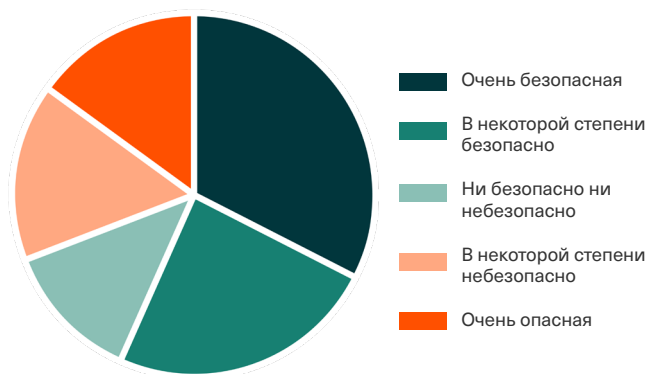


Рисунок 3. В целом, насколько безопасно вы чувствуете себя на рабочем месте? N=3880

### Каковы основные проблемы в области гигиены труда и техники безопасности на вашем месте?



Рисунок 4. Каковы основные проблемы в области гигиены труда и техники безопасности на вашем месте? N=4600

Более чем каждый пятый сообщил, что сталкивается с другими ключевыми проблемами на работе, такими как низкие заработная плата и пособия, отсутствие баланса между трудовой и личной жизнью, отсутствие мест для отдыха и/или санитарных условий, или недостаточные возможности для карьерного роста и продвижения по службе. Другими проблемами, с которыми респонденты сталкивались на работе, были нерегулярный график работы (17%), (не)равенство в оплате труда (14%), гендерная дискриминация (12%), ненормированный рабочий день (11%), внедрение новых технологий и данных (10%) и доступ к обучению (9%).

Вызывает тревогу тот факт, что почти каждый десятый респондент (9%) сообщил о дискриминации в связи с его членством в профсоюзе.

**«Тот факт, что я сама являюсь машинистом поезда в отрасли, где доминируют мужчины, показал многим женщинам, что они тоже способны это делать; это также помогает избавиться от предрассудков о том, что место женщин на кухне. Я обязательно порекомендую другим женщинам присоединиться к нам, чтобы добиваться перемен».**

Женщина-железнодорожник, ЮАР

**«Я люблю свою работу; я люблю то, чем я занимаюсь, и людей, с которыми встречаюсь. Но я бы не рекомендовала свою работу ни одной женщине, желающей подняться по служебной лестнице или создать семью».**

Женщина-железнодорожник, Великобритания

**«У нас хорошие трудовые договоры и гарантируется равная оплата труда. Сложность заключается в том, чтобы совместить семейную жизнь и сменную работу».**

Женщина-железнодорожник, Швейцария



## ОСНОВНОЙ РЕЗУЛЬТАТ 2

**Женщины-железнодорожники продолжают сталкиваться со значительными препятствиями из-за своего пола, гендерных ролей в работе, неравного продвижения по службе и нехватки женщин на руководящих должностях.**

**Почти две трети (65 процентов) респондентов заявили, что в их железнодорожной компании работа в основном выполняется мужчинами. Более половины из них (56%) сообщили, что должность машиниста поезда, часто предусматривающую более высокую зарплату и лучшие условия труда, занимали в основном мужчины.** Другие работы, которые, как сообщается, выполняются в основном мужчинами, включают технические должности, такие как персонал по техобслуживанию и ремонту поездов (43%), станционные служащие (42%), персонал по техобслуживанию инфраструктуры (35%) и персонал по управлению движением/сигнализации (28%).

С другой стороны, **значительное количество респондентов (56%) сообщили, что другие, более ориентированные на оказание услуг работы в основном выполняются женщинами.** Четверть (25%) заявили, что уборщики в основном женщины, и почти пятая часть (19%) - что административный и ИТ-персонал тоже в основном женщины.

На вопрос, получают ли в их компании женщины и мужчины равное вознаграждение за труд равной ценности, около двух третей (67%) респондентов ответили «да», 13% ответили «да в теории, но не на практике», 13% ответили «не знаю», и 8% ответили «нет».

Около четверти респондентов сообщили, что женщины не имеют такого же доступа к обучению, как мужчины (24% ответили «нет» или «да в теории, но не на практике»), или к продвижению по службе (28% ответили «нет» или «да в теории, но не на практике»).

**На удивление, 15% респондентов сообщили, что их менеджеры проверяли их эстетический и внешний вид перед выходом на работу.**



**«Я была бы полностью удовлетворена, если бы женщины имели больше возможностей продвигаться по службе, если бы компания могла делать больше, чтобы помочь женщинам, готовя и развивая их для будущих руководящих должностей».**

**Женщина-железнодорожник, Намибия**

**«Хотя это одно и то же предприятие, существует большая разница в рабочей среде женщин и мужчин, если в нем работает небольшое количество женщин».**

**Женщина-железнодорожник, Южная Корея**

**«Еще остаются сферы, куда женщин не допускают».**

**Женщина-железнодорожник, Аргентина**

**«Я считаю, что ко всем женщинам, независимо от расы и способностей, должно быть одинаковое отношение со стороны мужчин, и что к ним не должен применяться укоренившийся стереотип о том, что женщины должны выполнять только определенные виды работ».**

**Женщина-железнодорожник, Намибия**







## ОСНОВНОЙ РЕЗУЛЬТАТ 3

Сексуальное принуждение, домогательства и насилие в сфере труда оказывают глубокое воздействие на женщин-железнодорожников. Подверженность сексуальным домогательствам и насилию значительно снижает ощущение безопасности женщин на работе.

### Сексуальное насилие и домогательство в сфере труда

Четверть респондентов (25%) сообщили, что им известны случаи сексуальных домогательств или насилия по признаку пола на работе (еще 6% предпочли не говорить об этом), а вызывающие тревогу 15% заявили, что сами подвергались сексуальным домогательствам или насилию на работе (9% предпочли не говорить).

Из тех, кто сообщил, что знал о сексуальных домогательствах или подвергся им, наиболее распространенными формами домогательств были неуместные шутки (74% знали об этом, 54% испытывали их), нежелательные комментарии по поводу одежды или внешности (70% знали, 63% испытывали на себе), неприличные замечания (68%, 62%) и ухмылки (58%, 46%).

Каждый 20-й (7%), сообщивший, что знал о сексуальных домогательствах, и такое же число тех, кто сообщили, что испытывали сексуальные домогательства, заявили, что сами подвергались сексуальному насилию.

Из тех, кто испытывали сексуальные домогательства, две трети (67%) заявили, что это вызвало чувство унижения, недоверия и гнева, а половина (50%) сообщили о воздействии на их психическое и физическое здоровье. Другими последствиями сексуальных домогательств, о которых сообщалось, были отсутствие на работе (22% респондентов), снижение заработка (15%), перевод на новую работу или в новый отдел (13%), прерывание карьеры (12%), суицидальные мысли (9%) и уход с работы (9%). Почти каждый 20-й из них (4,9%) заявил, что в результате инцидента(ов) у него развилось посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР).

**Сексуальные домогательства и насилие в сфере труда редко случаются только один раз.** Те, кто подвергался сексуальным домогательствам или насилию, рассказывали, что это происходило:

- более одного раза, но не часто (49%)
- более одного раза, и часто (22%)
- настолько часто, что стало частью работы (15%)
- один раз (13%)

**Наиболее распространенными правонарушителями были коллеги (44%) и руководители (35%).** Более одного из десяти (13%) респондентов заявили, что правонарушителем был пассажир или клиент, и 7% дали понять, что предпочитают не говорить.

Что касается сообщений об инцидентах, то немногим более половины респондентов (55%), подвергавшихся сексуальным домогательствам, не сообщали об этом, и 45% сообщали. В опросе также задавался вопрос о том, принимают ли работодатели быстрые и надлежащие меры в случае домогательств. Только треть (32%) сказали, что были предприняты быстрые меры, 45% ответили, что не знают, и 20% ответили «нет».

Аналогичные результаты можно наблюдать в отношении письменных инструкций работодателей по процедурам подачи жалоб и сообщений об инцидентах. Каждый пятый респондент сказал, что их работодатели не предоставляли письменных инструкций, только 34% сказали, что их работодатели предоставили их, а 43% сказали, что не знали об этом.

## **Сексуальное принуждение на рабочем месте**

Трое из каждых 20 (15%) респондентов сказали, что им известно о случаях сексуального принуждения, при этом каждый 20-ый (5%) сказал, что испытал это на себе (еще 10% предпочли не говорить). Из тех, кто знал о сексуальном принуждении, почти половина (48%) сказали, что оно чаще всего использовалось для оказания давления на женщин, если они хотели просто сохранить свою работу; еще треть (32%) заявили, что оно использовалось, если они хотели улучшить условия труда. Другие респонденты заявили, что сексуальное принуждение использовалось для давления на женщин, если они хотели работать в более удобную смену, по более удобному графику или в более удобном месте (29%), устроиться на работу (20%) или получить зарплату (10%).

### **Угрозы использовались для сексуального принуждения женщин и для их эксплуатации:**



Рисунок 5. В тех случаях, когда на рабочих местах использовалось сексуальное принуждение: То какие из приведенных примеров использовались для эксплуатации трудящихся женщин? N=401

---

**Как и в случае с насилием и домогательствами на рабочем месте, сексуальное принуждение редко бывает единичным случаем.** Те респонденты, которые подвергались сексуальному принуждению, сообщили, что это происходило:

- Более одного раза, но не часто (64%)
- Это часть работы (18%)
- Один раз (12%)
- Более одного раза, и часто (7%)

**59% респондентов, подвергавшихся сексуальному принуждению, сообщили, что наиболее частыми правонарушителями были руководители.** Почти каждый третий (32%) сказал, что это был коллега, 4% предпочли не говорить, и 3% сказали, что это был пассажир или клиент.

На вопрос о том, какие тактики использовали правонарушители, половина респондентов, подвергшихся сексуальному принуждению, говорили о запугивании. Среди других заявленных тактик были угрозы (46%) и эмоциональное манипулирование (35%).

Более двух из трех респондентов, подвергавшихся сексуальному принуждению, сообщили об этом.

**«Сексуальное, физическое, словесное и психическое насилие со стороны мужчин игнорируется, считаясь «частью работы». С женщинами, которые заявляют о своих опасениях, обращаются как со лжецами, и им объявляют выговор за причинение неудобства на рабочем месте».**

Женщина-железнодорожник, Австралия

**«То, что у нас есть политика по прекращению сексуальных домогательств, не означает, что она работает или даже рассматривается в некоторых случаях».**

Женщина-железнодорожник, Великобритания



## ОСНОВНОЙ РЕЗУЛЬТАТ 4

Гендерная дискриминация присутствует в обеспечении базовых условий труда, таких как выдача рабочей формы и средств индивидуальной защиты, или доступ к санитарным помещениям и помещениям для отдыха.

### Санитарно-техническим удобствам

Только шесть из десяти (61%) респондентов, ответивших на этот вопрос, сообщили, что санитарно-технические сооружения имелись в достаточном количестве для того, чтобы женщины и мужчины могли пользоваться ими без промедления, а 32% сказали, что это не так. Более трети (35%) заявили, **что санитарно-технические сооружения не подходят для людей, а 30% сообщили, что они не разделены на женские и мужские.**

В ходе опроса респондентов спрашивали, могут ли они отойти на достаточное время от рабочей станции/рабочего места в туалет без наказания за просроченное время/задание или без поиска подмены. В то время как семь из десяти (70%) ответили «да», 17% ответили «нет».

**Около четверти респондентов указали на отсутствие приличных санитарно-технических сооружений как на проблему гигиены труда и безопасности в производственной сфере.**

Несколько респондентов выразили озабоченность по поводу доступа к питьевой воде, в частности, для мобильных работников железных дорог.

**«Поезда должны быть сконструированы таким образом, чтобы санузлы были приспособлены к потребностям, связанным с месячными. Ехать в поезде - это кошмар, потому что теперь мы должны возить вещи (т. е. принадлежности для женской гигиены) с собой, поскольку у нас нет возможности их утилизировать».**

Женщина-железнодорожник, ЮАР

**«У меня нет времени ходить на вокзал во многие смены, приходится стоять в очереди в пассажирском туалете в поезде».**

Женщина-железнодорожник, Италия

**«Необходимо построить безопасные и чистые туалеты для женщин на наших вокзалах».**

Женщина-железнодорожник, Индия

**Таблица 5: Санитарно-техническим удобствам**

| Санитарно-технические сооружения...   | Да  | Нет |
|---|-----|-----|
| Безопасные и приватные?   | 77% | 23% |
| Хорошо освещены?  | 77% | 23% |
| Снабжаются чистой водой в гигиенических целях?                                | 76% | 24% |
| Находятся близко к моему рабочему месту?                                      | 76% | 24% |
| Спроектированы и расположены с возможностью легкого доступа?                  | 76% | 24% |
| Убираются регулярно?  | 76% | 24% |
| Отдельные для женщин и мужчин?  | 69% | 31% |
| Вентилируются?  | 67% | 33% |
| Спроектированы должным образом для женщин и мужчин?                           | 65% | 35% |
| Должным образом оборудованы, например, контейнерами для санобработки отходов? | 63% | 37% |

## **Спальные места**

Каждый пятый респондент, ответивший на этот вопрос (20%), сообщил, что его работа связана со сменами с перерывом или работой в ночное время, что требует ночлега в помещениях на рабочем месте. Половина (51%) тех, кто сообщил о необходимости спальных мест, сказали, что они имелись в достаточном количестве, а 34% сказали, что они отсутствовали.

**Таблица 6: Спальные места**

| Спальные места...  | Да  | Нет |
|--|-----|-----|
| Регулярно убираются и дезинфицируются?                         | 32% | 68% |
| Отдельные для женщин и мужчин?                                 | 28% | 72% |
| Легко доступны в случае необходимости                          | 25% | 75% |
| Безопасные и приватные?  | 21% | 79% |
| Обеспечены достаточным количеством постельных принадлежностей? | 20% | 80% |



---

## **Рабочая форма**

Около половины (54%) респондентов сообщили, что должны носить форму на работе. **Только половина из них сообщила, что их форма практична и хорошо на них сидит.** Каждый пятый (22%) сказал, что форма была тесной и/или не подходила по размеру, а 16% заявили, что форма была предназначена для мужчин. Почти каждый десятый (9%) сообщил, что форма неудобна во время беременности.

Более чем каждый десятый респондент (12%) упомянул отсутствие надлежащей и подходящей формы как проблему гигиены труда и безопасности.

**На удивление, 12% респондентов заявили, что им приходится шить себе форму самостоятельно, причем самый высокий процент приходится на работающих женщин в африканских странах.**

**«Я бы хотела, чтобы зимой мне разрешили носить брюки, так как они теплее, чем юбка».**

Женщина-железнодорожник, Казахстан

## **Последствия пандемии Covid-19**

В ходе опроса не проводилось подробное изучение воздействия пандемии Covid-19 на женщин-железнодорожников. Тем не менее, 36% респондентов сообщили, что пандемия негативно повлияла на их условия труда. Более чем каждый десятый указал на отсутствие средств индивидуальной защиты (СИЗ) как на одну из ключевых проблем гигиены труда и безопасности в производственной сфере.

**«Женщинам необходимо усердно бороться за свои права, поскольку железные дороги не предназначены для работающих женщин. Так что пришло время изменить базовую инфраструктуру для женщин».**

Женщина-железнодорожник, Индия

**«Необходимо иметь СИЗ, предназначенные для женщин, чтобы им не приходилось месяцами ждать соответствующих СИЗ по сравнению с днями или неделями, которые приходится ждать мужчинам».**

Женщина-железнодорожник, Великобритания



## ОСНОВНОЙ РЕЗУЛЬТАТ 5

**Отсутствие безопасности для женщин-железнодорожников распространяется на их поездки на работу и с работы.**

Общественный транспорт был основным средством передвижения (39%) респондентов. Другие виды транспорта включали в себя личный автомобиль (22%), пешие прогулки (19%), мотоцикл (9%), такси (6%) и велосипед (3%). **Однако почти каждый третий респондент (32%) сказал, что общественный транспорт недоступен из-за поздней или ранней смены, что усугубляет ситуацию с безопасностью при поездках.**

Только половина респондентов заявила, что чувствует себя в безопасности по пути на работу и с работы, при этом пятая часть (19%) сообщила, что ощущает серьезную опасность в пути, и 17% сообщили, что ощущают некоторую опасность.

Что касается проблем, возникающих по пути на работу и с работы, респонденты сообщали, что чувствуют себя уязвимыми (17%), испытывают словесные домогательства (16%), слезку или преследование (9%), а также подвергаются физическому или сексуальному насилию (3%).

**К сожалению, каждый третий (32%) респондент заявил, что их работодатель не считает безопасность в пути проблемой рабочего места.**

**«Будучи работником общественного транспорта, вам приходится думать о типе клиентов, которые часто стоят в очереди. Я думаю, что нас не нужно считать незащищенными, считаю, что в составе смены должны быть как мужчины, так и женщины. Часто на вокзале, даже когда мы закрываем его вечером, там остаются одни женщины».**

**Женщина-железнодорожник, Италия**



## ОСНОВНОЙ РЕЗУЛЬТАТ 6

**Молодые женщины-железнодорожники сталкиваются с теми же проблемами, а также с конкретными проблемами, касающимися возможностей карьерного роста и развития, а также доступа к ученичеству.**

Как указывалось ранее, в опросе активно участвовали молодые женщины-железнодорожники (28%). Ответы молодых работниц демонстрируют высокий уровень созвучности с ответами в целом. Существует твердый консенсус по этим проблемам, и многие респонденты говорили о проблемах, связанных с доступом к санитарно-техническим сооружениям, родительскому отпуску и/или отпуску по уходу за ребенком, дискриминацией в рабочей среде, формой и пенсионным возрастом.

В то же время были достойные внимания комментарии по более «ориентированным на молодежь» вопросам, таким как возможности продвижения по службе и развития, развитие навыков, карьерный рост и проблема травли. В частности, была выявлена потребность в совершенствовании ученичества для молодых женщин.

Еще одно расхождение, по-видимому, заключалось в том, что у молодых женщин-железнодорожников отмечался более высокий уровень ощущения стресса на работе. Отчасти это может быть связано с разницей между поколениями в отношении готовности высказываться о проблемах стресса и беспокойства на работе.

**«Покончить с токсичной культурой «мужской работы». Меня подвергали травле, заставляли испытывать ее воздействие и говорили мне в лицо, что я служанка, меня подсовывали добровольным помощником к пожарным, хотя мое ученичество связано с механикой. Пришло время покончить с этим!»**  
Молодая женщина-железнодорожник, Австралия



# ВЫВОДЫ



Это широкомасштабный опрос МФТ, включающий ответы от 4 600 женщин-железнодорожников из 56 стран, предоставляет ценные данные и свидетельства из первых рук о том, с какими рабочими местами и условиями труда сталкиваются женщины-железнодорожники по всему миру. Многие респонденты указывали, что они считали свою работу приносящей удовлетворение, но в то же время они раскрыли многочисленные и часто взаимосвязанные препятствия, с которыми они сталкивались в железнодорожной отрасли.

В целом результаты показывают, что в ответах представителей железнодорожных подсекторов, стран и возрастных групп респондентов существует больше общего, чем различий. Так, они ясно подчеркивают, что независимо от того, в какой стране работают женщины-железнодорожники, независимо от того, в каком подсекторе они работают, независимо от их возраста или обстоятельств, в которых они работают, они сталкиваются на работе со схожими проблемами. Проблемами, которые приводят к гендерной сегрегации в рабочей силе и системному исключению работающих женщин из достойного труда в этом секторе.

---

**«Мы хотим, чтобы права женщин были на одном уровне с правами мужчин, чтобы женщины не ущемлялись в своих правах».**

**Женщина-железнодорожник, Казахстан**

**«В нашем современном обществе не должно быть НИКАКИХ различий между мужчинами и женщинами в любом бизнесе и любой рабочей среде».**

**Женщина-железнодорожник, Великобритания**

**«Железнодорожному сектору, где до сих пор доминируют мужчины, нужно больше женщин. Привлечение большего числа женщин в железнодорожный сектор и их удержание важны по целому ряду причин, направленных как на устранение неблагоприятного положения женщин, так и на пользу экономике и компаниям».**

**Женщина-железнодорожник, Болгария**

Результаты опроса дают представление о факторах, которые мешают женщинам приходить и/или оставаться в отрасли. Хотя многие респонденты считали свою работу полезной и значимой, и рекомендовали бы работу на железных дорогах другим женщинам, они указывали на широкий спектр проблем.

К ним относятся гендерная дискриминация и стереотипы; недостаточное представительство женщин в определенных должностных ролях; неравенство в оплате труда; меньший доступ к обучению, продвижению по службе и карьерному росту; неадекватные санитарно-бытовые условия; отсутствие безопасности по пути на работу и с работы; недостаточное укомплектование персоналом; дисбаланс между трудовой и личной жизнью; а также насилие, домогательства или сексуальное принуждение со стороны коллег, менеджеров и пассажиров на рабочем месте.

Свидетельства женщин-железнодорожников, принявших участие в опросе, также подчеркивают, какие изменения необходимы для улучшения их рабочих мест и достижения гендерного равенства в этом секторе.

Чтобы решить проблему низкого уровня участия работников-женщин в железнодорожной отрасли и расширить их доступ к достойной работе и безопасности на рабочем месте, необходимы срочные и существенные изменения. Большое количество женщин-железнодорожников, принявших участие в опросе и заполнивших анкеты, показывает, насколько важной является эта тема. Это явный признак того, что женщины-железнодорожники активно поддерживают эти изменения и возглавляют их.

Мы в МФТ боремся за повышение роли, которую играют женщины-железнодорожники. В настоящем отчете представлены важные свидетельства, позволяющие Секции железнодороджников МФТ разработать план действий по продвижению гендерного равенства на железных дорогах. При решении всех этих проблем и внесении изменений, которые улучшат трудовую жизнь женщин-железнодорожников и усилят их интеграцию и права на рабочем месте, МФТ будет работать с членскими профсоюзами железнодороджников, и вместе с работодателями и лидерами отрасли выступать за изменения.

Значительная часть ответов на вопросы данного опроса поступила от женщин, работающих на городских пассажирских железных дорогах. Вопросы, поднятые этими женщинами, в значительной степени соответствовали вопросам, поднятым женщинами, работающими в других подсекторах, и гендерному разделу народной политики МФТ в области общественного транспорта. Секция железнодороджников МФТ и группы по городскому транспорту планируют тесно сотрудничать, чтобы проанализировать результаты опроса.



# ПРИЛОЖЕНИЕ

## ОПРОС «ЖЕНЩИНЫ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ»

---

### Вступление

Добро пожаловать в вопросник о женщинах-железнодорожниках, подготовленный Секцией железнодорожников Международной федерации транспортников.

Женщины играют решающую роль в отрасли железнодорожного транспорта, и количество работающих женщин с каждым днем увеличивается. Однако железные дороги продолжают оставаться отраслью, где доминируют мужчины, а женщинам отводится роль администраторов, кассиров по продаже билетов, обслуживающего персонала на станциях, работников общественного питания и клининга. При поступлении на работу на железные дороги женщины сталкиваются с различными барьерами, и их часто можно встретить на работах с временным характером и нестандартными формами занятости.

### Цели вопросника и целевая группа

Целью вопросника является определить, где, на каких ролях и по каким контрактам работают женщины, с какими проблемами и барьерами они встречаются на рабочих местах и каких перемен они ожидают, которые были бы важны для лучшего обеспечения сектора железных дорог.

В вопроснике вам будут заданы вопросы о том, с какими проблемами вы сталкиваетесь при работе на железнодорожном транспорте, в том числе вопросы о здоровье и безопасности, подходах и практиках в вопросах гендерного равенства, поездках на работу и с работы, санитарных условиях и пунктах отдыха для работников, насилии и преследованиях, или принуждении. В вопроснике содержатся также вопросы об удовлетворении от работы и о том, что позволило бы повысить интеграцию и участие женщин в работе железнодорожного транспорта.

Объектом вопросника являются женщины-железнодорожники во всех подразделениях отрасли железнодорожного транспорта. Мы ожидаем, что для заполнения вопросника вам потребуется около 15 минут, и он должен быть заполнен в один присест. Вы не можете сохранить ваши ответы и продолжить позднее. Будем признательны, если вы ответите на возможно большее количество вопросов.

Вопросник будет доступен с 31 марта по 26 июля 2022 года.

---

## **Как будут использоваться собранная информация**

Собранная информация будет использоваться только для целей исследования. Результаты будут обобщены в отчете, который будет представлен на мероприятии по женщинам-железнодорожникам МФТ осенью 2022 года.

## **Конфиденциальность**

Вся собранная по результатам этого опроса информация будет анонимна. Вся персональная информация останется конфиденциальной.

Если у вас имеются вопросы о том, как МФТ будет использовать ваши персональные данные, или у вас имеются какие-либо другие вопросы или замечания в связи с вопросником, просим сообщить Инге-Лене-Хайниш (старшему ассистенту секции работников внутреннего транспорта) по адресу [heinisch\\_inga-lena@itf.org.uk](mailto:heinisch_inga-lena@itf.org.uk).

Для получения дополнительной информации о деятельности Секции железнодорожников МФТ, предлагаем посетить веб-страницу <https://www.itfglobal.org/en/sector/railways>.

Если вы желаете получить информацию о результатах этого опроса и соответствующих инициативах, просим добавить адрес вашей электронной почты здесь.

## 1. О СЕБЕ

### Откуда вы?

- *Список стран*

### В какой стране вы работаете?

- *Список стран*

### Ваша возрастная категория?

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

### Вы член профсоюза?

- Да
- Нет

### Как долго вы работаете на железной дороге?

- Менее 1 года
- 1-2 года
- 3-5 лет
- 6-10 лет

## 2. ВАША РАБОТА

### Какую работу вы выполняете на железнодорожном транспорте?

- Машинист/Помощник машиниста
- Кондуктор/начальник поезда
- Другая должность на поезде
- Контроль за движением поездов/сигнальщик
- Работник сортировочной станции/составитель поездов
- Работник по обслуживанию инфраструктуры
- Ремонтные мастерские/сотрудник по содержанию и ремонту поездов
- Станционный персонал
- Персонал клининговой службы
- Личный состав пищеблока
- Продажа и маркетинг
- Административный и инженерно-технический персонал
- Стажер
- Продавец билетов
- Другое (укажите)

### В каком подразделении железных дорог вы работаете? Выберите все, что применимо.

- Городские пассажирские железные дороги (метро, электропоезд/трамвай/ троллейбус, пригородный железнодорожный транспорт, электричка)
- Пассажирские железнодорожные перевозки Интерсити
- Пассажирские трансграничные перевозки
- Грузовые перевозки на короткие расстояния
- Дальние грузовые перевозки
- Грузовые трансграничные перевозки
- Другое (укажите)

### **Какого типа ваш трудовой договор?**

- Постоянный/прямой найм - полный рабочий день
- Постоянный/прямой найм - неполный рабочий день
- Временный/прямой найм - полный рабочий день
- Временный/прямой найм - неполный рабочий день
- Непрямой найм (субконтрактная компания) - полный рабочий день
- Непрямой найм (субконтрактная компания) - неполный рабочий день
- Непрямой найм (агентство по временному трудоустройству) - полный рабочий день
- Непрямой найм (агентство по временному трудоустройству) - неполный рабочий день
- Стажировка или другая схема подготовки
- Отправлен в отпуск без содержания
- Без контракта/неформальная занятость
- Другое (укажите)

### **Как фамилия вашего работодателя?**

#### **Кем является ваш работодатель?**

- Компания - оператор железных дорог (государственная)
- Компания - оператор железных дорог (частная)
- Собственник инфраструктуры железных дорог
- Субподрядная компания
- Агентство по найму временных рабочих (поставщик рабочей силы)
- Другое (укажите)

#### **Сколько часов в неделю вы работаете по контракту?**

- 50+ часов/в неделю
- 41-50 часов/в неделю

- 35-40 часов/в неделю
- 21-35 часов/в неделю
- 20 часов/в неделю или меньше

#### **Вы хотите работать дольше?**

- Да
- Нет

#### **В течение месяца у вас бывают переработки?**

- Да
- Нет

#### **Если да, какова в среднем продолжительность переработок в месяц?**

- 1-5 часов/в месяц
- 6-10 часов/в месяц
- 11-15 часов/в месяц
- 16-20 часов/в месяц
- 21-30 часов/в месяц
- 30+ часов часов/в месяц

#### **Если да, является ли оплата более высокой, чем ваша обычная почасовая ставка?**

- Да
- Нет
- Не знаю

### **Работаете ли вы посменно?**

- Да
- Нет
- Не знаю

### **Если да, расскажите о вашей смене**

### **Каковы в общем основные проблемы, с которыми вы сталкиваетесь в работе? Выберите все, что применимо.**

- Недостаточная укомплектованность персоналом
- Недостаточные оплата труда и социальный пакет
- (Не)равенство заработной платы
- Недостаточный доступ к социальной защите (страхование здоровья, страхование от безработицы и др.)
- Ненадежные и нестандартные формы занятости (особенно аутсорсинг или субподряд)
- Внедрение или использование новых технологий и данных, или изменения существующих технологий
- Длительное рабочее время
- Нерегулярный режим рабочего времени (например, в связи со сменной работой)
- Недостаточный баланс между работой и личной жизнью
- Нехватка санитарно-технических средств
- Нехватка пунктов отдыха
- Недостаточные семейные права (такие как родительские права/отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, отпуск по осуществлению ухода (сиделка), гибкое рабочее время, необходимые средства ухода за детьми), которые обеспечивают интеграцию семьи и наличие иждивенцев для всех трудящихся
- Доступ к возможностям трудоустройства
- Доступ к профессиональной подготовке и переподготовке
- Недостаток возможностей карьерного роста и повышения по службе

- Возвращение к работе после перерывов в карьере
- Возможность выхода на пенсию и получения пенсии
- Дискриминация по признаку пола
- Расизм
- Дискриминация в связи с членством в профсоюзе
- Другое (укажите)

## **3. ВАША УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ**

### **В целом, вы довольны вашей работой?**

- 1 Очень доволен
- 2 В некоторой степени доволен
- 3 Ни доволен ни недоволен
- 4 В некоторой степени недоволен
- 5 Очень недоволен

### **Вы:**

- находите вашу работу осмысленной? Да/Нет
- находите вашу работу приносящей удовлетворение? Да/Нет
- чувствуете, что ваш вклад оценен? Да/Нет
- чувствуете, что ваш вклад оценен вашим менеджером? Да/Нет
- считаете, что ваша компания предоставляет адекватные возможности для продвижения и развития карьеры? Да/Нет
- считаете, что ваша компания предоставляет вам инструменты и технологии, необходимые вам для успешного выполнения вашей работы? Да/Нет
- чувствуете, что ваша работа и ваши рабочие обязанности четко определены? Да/Нет
- ощущаете, что на вашей работе ваши способности и умения используются в должной мере? Да/Нет



**Будете ли вы рекомендовать другим женщинам работать на железных дорогах?**

- Да
- Нет
- Не знаю

**Если да, просим объяснить причину.**

#### **4. ВАШЕ ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

**В целом, насколько безопасно вы чувствуете себя на рабочем месте?**

- 1 очень небезопасно
- 2 в некоторой степени небезопасно
- 3 ни безопасно ни небезопасно
- 4 в некоторой степени безопасно
- 5 очень безопасно

**Каковы основные проблемы в области гигиены труда и техники безопасности на вашем месте?**  
**Выберите все, что применимо**

- Недостаток адекватных и соответствующих униформ
- Нехватка средств индивидуальной защиты
- Нехватка достойного санитарного оборудования
- Нездоровая эргономика на рабочем месте
- Воздействие токсичных материалов
- Усталость
- Беспокойство
- Стресс
- Насилие и/или преследование со стороны коллег по работе
- Насилие и/или преследование со стороны руководства
- Насилие и/или преследование со стороны пассажиров
- Другое (укажите)

**Оказала ли пандемия Covid 19 негативное влияние на условия вашего труда?**

- Да
- Нет

**Если да, объясните почему и как.**

**Вы носите униформу на работе?**

- Да
- Нет

**Если да, выберите все, что применимо к вашей униформе.**

- Она практична и хорошо сидит
- Она ограничивает движения/плохо сидит
- Она сшита для мужчин
- Она слишком сексуализирована
- Она не подходит для комфортабельной и длительной беременности
- Женщины должны сами создавать свою собственную униформу
- Высокие каблуки обязательны
- Брюки – это одежда только для мужчин

## 5. РАВЕНСТВО И ВАШИ ПРАВА В СФЕРЕ ТРУДА

**В вашей компании женщины и мужчины получают равную плату за равноценную работу? (т.е. это вопрос о равной оплате за равный труд, но также и об оценке равным образом работ, требующих равного уровня навыков/образования/опыта, выполняющихся в основном женщинами в сравнении с работами, выполняющимися в основном мужчинами.)**

- Да
- Нет
- Да, в теории, но нет, на практике
- Не знаю

**Имеются ли в вашей компании виды работ, которые преимущественно выполнялись мужчинами?**

- Да
- Нет
- Не знаю

**Если да, то какие позиции преимущественно выполняются мужчинами? Выберите все, что применимо.**

- Машинист/Помощник машиниста
- Кондуктор/начальник поезда
- Другая должность на поезде
- Контроль за движением поездов/сигнальщик
- Работник сортировочной станции/составитель поездов
- Работник по обслуживанию инфраструктуры
- Ремонтные мастерские/сотрудник по содержанию и ремонту поездов
- Станционный персонал
- Персонал клининговой службы
- Личный состав пищеблока
- Продажа и маркетинг
- Административный и инженерно-технический персонал

- Стажер
- Продавец билетов
- Другое (укажите)

**Имеются ли в вашей компании виды работ, которые преимущественно выполняются женщинами?**

- Да
- Нет
- Не знаю

**Если да, то какие позиции преимущественно выполняются женщинами? Выберите все, что применимо.**

- Машинист/Помощник машиниста
- Кондуктор/начальник поезда
- Другая должность на поезде
- Контроль за движением поездов/сигнальщик
- Работник сортировочной станции/составитель поездов
- Работник по обслуживанию инфраструктуры
- Ремонтные мастерские/сотрудник по содержанию и ремонту поездов
- Станционный персонал
- Персонал клининговой службы
- Личный состав пищеблока
- Продажа и маркетинг
- Административный и инженерно-технический персонал
- Стажер
- Продавец билетов
- Другое (укажите)

**Получают ли женщины и мужчины одинаковый доступ к подготовке и/или личному развитию?**

- Да
- Нет
- Да, в теории, но нет, на практике
- Не знаю

**Получают ли женщины и мужчины одинаковый доступ к продвижению по службе?**

- Да
- Нет
- Да, в теории, но нет, на практике
- Не знаю

**Проверяет ли ваш работодатель наличие косметики и общий вид трудящихся женщин перед началом работы?**

- Да
- Нет
- Не знаю

**Какие еще области потенциального неравенства имеются на вашем рабочем месте?**

## **6. СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

**а) В этом вопроснике под сексуальным домогательством в широком смысле понимается гендерное насилие и домогательство (как определено Конвенции МОТ 190), как любое насилие и домогательство, направленное на кого-либо, и оказывающее на него несоразмерное воздействие, в связи с его полом или гендерной принадлежностью. Оно может включать в себя одноразовое действие, длительную практику, или полученные угрозы. Причиненный вред может иметь физический, психологический, сексуальный или**

**экономический характер. Примеры включают в себя сексуальные оскорбления или «колкости», нежелательные сексуальные приставания или прикосновения.**

**Виновником называется тот, кто злоупотребляет властью, используя насилие, домогательства или угрозы насилием. Виновником может быть коллега, менеджер/непосредственный руководитель, или пассажир/клиент.**

**Известны ли вам случаи сексуальных домогательств на вашем рабочем месте?**

- Да
- Нет
- Не знаю
- Предпочитаю не говорить

**Какие из нижеследующих форм это принимало? Выберите все, что применимо.**

- Двусмысленные замечания
- Неуместные прикосновения
- Нежелательные замечания в отношении одежды или внешнего облика
- Словесные оскорбления сексуального характера
- Ухмылки
- Показ порнографических картинок или вырезок журналов
- Сексуальные предложения
- Неуместные прикосновения
- Сексуальные оскорбления
- Другое (укажите)
- Предпочитаю не говорить

**Подвергались ли вы сексуальным домогательствам на рабочем месте?**

- Да
- Нет
- Предпочитаю не говорить

**Какие из нижеследующих форм это принимало? Выберите все, что применимо.**

- Двусмысленные замечания
- Неуместные прикосновения
- Нежелательные замечания в отношении одежды или внешнего облика
- Словесные оскорбления сексуального характера
- Ухмылки
- Показ порнографических картинок или вырезок журналов
- Сексуальные предложения
- Неуместные прикосновения
- Сексуальные оскорбления
- Другое (укажите)
- Предпочитаю не говорить

**Кто являлся виновником?**

- Менеджер/непосредственный начальник
- Пассажир/клиент/третья сторона
- Коллега
- Другое (укажите)
- Предпочитаю не говорить

**Если да, то как часто это происходило?**

- Однажды
- Более одного раза, но нечасто
- Более одного раза, и часто
- Это составная часть работы

**Если да, то как этот инцидент(ы) повлиял(и) на вас? Выберите все, что применимо**

- Влияние на ментальное и физическое здоровье, такое как тревога, плохой сон, ночные кошмары, потеря аппетита, головные боли, утомление, или тошнота
- Чувства унижения, недоверия, возмущения, страха, или досады
- Отсутствие на работе
- Более низкая зарплата
- Прерывание карьеры
- Переход на новую работу/в другой отдел
- Посттравматический синдром
- Суицидальные мысли
- Уход с работы
- Другое (укажите)

**Если да, сообщали ли вы об инциденте(ах)?**

- Да
- Нет

**Если нет, почему вы не сообщали об инциденте(ах)?**

**Имеются ли на вашем предприятии процедуры, политики, или соглашения по эффективной борьбе против сексуальных домогательств?**

- Да
- Нет
- Не знаю

**Если у вас есть работодатель, то имеются ли на его предприятиях быстрые и подходящие меры борьбы с проявлениями сексуальных домогательств?**

- Да
- Нет
- Не знаю
- Не имею работодателя

**Если у вас есть работодатель, то имеется ли на его предприятиях письменная инструкция о процедурах и о правах заявителей?**

- Да
- Нет
- Не знаю
- Не имею работодателя

**б) В этом вопроснике сексуальное принуждение определяется как, когда кто-либо злоупотребляет своей властью для сексуальной эксплуатации кого-либо в ответ на предоставление услуг в связи с его /ее полномочиями.**

**Известны ли вам случаи сексуального принуждения на вашем рабочем месте?**

- Да
- Нет
- Не знаю

**Если да, то какие из приведенных примеров использовались для эксплуатации трудящихся женщин? Выберите все, что применимо**

- Прием на работу
- Сохранение рабочего места
- Улучшение условий труда
- Получение платы
- Предоставление лучших смен/расписания/ места работы
- Другое (укажите)

**Если да, какие тактики принуждения использовались?**

- Запугивание.
- Угрозы
- Эмоциональная манипуляция
- Другое (укажите)

**Подвергались ли вы сексуальным домогательствам на рабочем месте?**

- Да
- Нет
- Предпочитаю не говорить

### **Если да, кто являлся виновником?**

- Менеджер/непосредственный начальник
- Пассажир/клиент/третья сторона
- Коллега
- Другое (укажите)
- Предпочитаю не говорить

### **Если да, то как часто это происходило?**

- Однажды
- Более одного раза, но нечасто
- Более одного раза, и часто
- Это составная часть работы

### **Если да, сообщали ли вы об инциденте(ах)?**

- Да
- Нет

### **Если нет, почему вы не сообщали об инциденте(ах)?**

## **7. ВАША ДОРОГА НА РАБОТУ И ОБРАТНО**

### **Как вы ездите на работу и с работы?**

#### **Выберите все, что применимо**

- Личный автомобиль
- Общественный транспорт
- Пешком
- Мотоцикл
- Велосипед
- Такси
- Другое (укажите)

### **В целом, насколько безопасно вы чувствуете себя по дороге на работу и обратно?**

- 1 очень небезопасно
- 2 в некоторой степени небезопасно
- 3 ни безопасно ни небезопасно
- 4 в некоторой степени безопасно
- 5 очень безопасно

### **Случалось ли вам испытывать какие-либо из следующих проблем по дороге на работу и с работы? Проверьте все, что применимо.**

- Физическое или сексуальное насилие
- Вербальное домогательство
- За вами шли/подкрадывались
- Ощущение уязвимости/риска
- Отсутствие общественного транспорта в период ранней или поздней смены
- Другое (укажите)

### **Что, если вообще что-либо, мог бы сделать работодатель, чтобы поездки на работу и с работы стали безопаснее?**

- Мой работодатель не рассматривает это в качестве проблемы на моем рабочем месте
- Сократить работу в одиночку, особенно в ночное время
- Предоставить транспорт персоналу, совершающему поездки в малолюдное время суток
- Предоставить размещение, если работа завершается не в том месте, где обычно
- Другое (укажите)

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТУПА К АДЕКВАТНЫМ САНИТАРНО-БЫТОВЫМ ПОМЕЩЕНИЯМ И ОБОРУДОВАНИЮ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

а) В этом вопроснике, «санитарно-бытовые помещения и оборудование» означает помещения для принятия пищи, нахождения во время перерыва, возможность сна, отдыха, наличие оборудования для принятия душа и ванны. Мы выступаем за то, чтобы женщинам предоставлялись отдельные помещения для сна и оборудование для принятия душа и ванны, в то время, как другое оборудование используется совместно.

Имеют ли мужчины на вашем рабочем месте доступ к помещениям и оборудованию для приема пищи, нахождения во время перерыва и для отдыха?

- Да
- Нет
- Не знаю

Если да, имеют ли женщины равный и безопасный доступ к этим помещениям?

- Да
- Нет
- Не знаю

Имеются ли на вашем рабочем месте прерывные рабочие смены или работа в ночное время, требующая от вас необходимости сна в помещениях на рабочем месте?

- Да
- Нет
- Не знаю

Если да, имеется ли на вашем рабочем месте достаточное количество помещений и оборудования для сна для мужчин и для женщин для использования их в случае необходимости?

- Да
- Нет
- Не знаю

Если да, то ваши помещения для сна

- Регулярно чистятся и дезинфицируются
- Легко доступны в случае необходимости
- Обеспечены достаточным количеством постельных принадлежностей
- Безопасны и имеют приватный характер
- Вентилируются
- Отдельные для женщин и мужчин;

б) В этом вопроснике «санузел» означает чистое, безопасное, легко доступное оборудование с одним или несколькими смывными туалетами, раковиной с горячей и холодной проточной водой, мылом, и сушилкой для рук.

Достаточное ли количество санузлов имеется на вашем рабочем месте как для трудящихся мужчин, так и женщин, чтобы ими можно было воспользоваться без задержки?

- Да
- Нет
- Не знаю
- Если нет, расскажите о вашей проблеме.



**Можете ли вы на достаточное количество минут отлучиться с вашей рабочей станции/ рабочего места во время перерыва на посещение туалета, без штрафного времени или организации подмены?**

- Да
- Нет
- Не знаю
- Если нет, просим объяснить

**Ваши санузлы на рабочем месте**

- Убираются регулярно? Да/Нет
- Находятся близко к моему рабочему месту? Да/Нет
- Находятся в безопасном месте? Да/Нет
- Спроектированы и расположены с возможностью легкого доступа? Да/Нет
- Безопасные и приватные? Да/Нет
- Хорошо освещены? Да/Нет
- Вентилируются? Да/Нет
- Снабжаются чистой водой в гигиенических целях? Да/Нет
- Отдельные для женщин и мужчин? Да/Нет
- Спроектированы должным образом для женщин и мужчин? Да/Нет
- Должным образом оборудованы, например, контейнерами для санобработки отходов? Да/Нет

**9. ВЫСКАЖИТЕ СВОЕ МНЕНИЕ**

**Мы в МФТ боремся за повышение роли, которую играют женщины-транспортники. Мы знаем, что женщины заслуживают те же самые права на рабочих местах, что и мужчины, но, к сожалению, для многих из них это не соответствует реальности. Помогите нашей борьбе за равенство: что сделает труд женщин на железных дорогах лучше? Излагайте любые мысли, которые пришли вам в голову во время заполнения этого вопросника.**

Спасибо за ваше участие!

Мы искренне благодарим вас за участие в этом опросе и за то, что вы поделились опытом вашей работы.

С любыми вопросами, проблемами и замечаниями просим обращаться к Инге-Лене Хайниш (старшему ассистенту секции работников внутреннего транспорта) [heinisch\\_inga-lena@itf.org.uk](mailto:heinisch_inga-lena@itf.org.uk).

Для получения последней информации по этому вопроснику читайте веб-сайт МФТ.

# ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПРИМЕЧАНИЯ

---

01. Для получения дополнительной информации смотрите Глобальный обзор железных дорог, подготовленный для МФТ Анной Баум, Шин Бирн и Вероникой Велез в июне 2021 г.
02. Международная организация труда: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms\\_739937.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf) и [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_824865.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_824865.pdf)
03. Следует отметить, что в этом вопросе респонденты могли отметить все применимые ответы, поэтому сумма процентов не равна 100%.
04. Для получения дополнительной информации смотрите Глобальный обзор железных дорог, подготовленный для МФТ Анной Баум, Шин Бирн и Вероникой Велез в июне 2021 г.

[WWW.ITFGLOBAL.ORG](http://WWW.ITFGLOBAL.ORG)

· МЫ ДВИЖЕМ МИР ·

МЕЖДУНАРОДНАЯ  
ФЕДЕРАЦИЯ  
ТРАНСПОРТНИКОВ

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