



MULHERES NA ESTRADA PARA... um ambiente de trabalho seguro e saudável?

ÍNDICE

Introdução

1. Segura e protegida?
2. É hora de limpeza
3. Equilíbrio Trabalho-Vida
4. Incluindo trabalhadoras do transporte rodoviário no sindicato
5. Igualdade = Força

Quase 100.000 mulheres trabalhadoras em transporte rodoviário ao redor do planeta são associadas a sindicatos filiados à ITF. Apesar disso, sabemos que existem muito mais trabalhadoras em transporte rodoviário que ainda não se organizaram para participar do movimento sindical, e que deveriam fazê-lo.

Muitas mulheres trabalham em serviços ao cliente, como vendedoras de bilhetes/passagens, ou na administração. Algumas são trocadoras/cobradoras de ônibus. Atualmente, mais mulheres estão conseguindo empregos que anteriormente eram considerados apenas masculinos, tais como, motorista de ônibus, de caminhão, ou de vans. Alguns governos e empresas até incentivam mais mulheres para estes trabalhos, preenchendo a falta de mão-de-obra.

Então, este manual servirá para incentivar os sindicatos do setor de transporte rodoviário a serem mais ativos e a trazerem mais mulheres trabalhadoras para o movimento sindical. Queremos estimular mudanças positivas nos sindicatos para que sejam atraentes para as mulheres. Elas então vão querer se filiar e participar ativamente deles.

Claramente, as mulheres querem sindicatos de transporte rodoviário que dêem mais destaque à segurança e proteção. Em uma pesquisa com nossos sindicatos filiados de transporte rodoviário, no mundo todo, as mulheres expressaram seu forte desejo de ter um ambiente de trabalho mais saudável e seguro e um melhor equilíbrio entre trabalho-vida. Ao enfrentarmos estas questões, os trabalhadores homens também vão se beneficiar e esta ação conjunta só poderá fortalecer o movimento sindical em cada local e no mundo inteiro.

Como sindicalistas e trabalhadores do transporte, as mulheres e homens da ITF precisam levar a sério os temas de gênero. É uma questão de democracia no sindicato e também de sobrevivência do sindicato. Este trabalho está fora da zona de conforto de alguns filiados da ITF; mas é essencial para melhorar os termos e as condições de trabalho para todos.

“Durante muitos anos, demonstramos que os sindicatos precisam de mulheres para se fortalecerem, e como mulheres, precisamos de nossos sindicatos – em nível de país, de região e em nível mundial, dentro de nosso sindicato global, a ITF. ... Do nosso ponto de vista, todos os problemas que afetam as mulheres trabalhadoras são problemas sindicais.”

Alicia Castro, AAA, Argentina, membro do Comitê Executivo e Comitê de Mulheres da ITF, representando a América Latina e o Caribe.

Mulheres no transporte rodoviário

Tradicionalmente, as trabalhadoras do transporte rodoviário ocupavam cargos em escritório e administrativos, ou mesmo em serviços como limpeza. As empresas também gostam de usar as habilidades interpessoais das mulheres para lidar com os passageiros; então as empregam para vender bilhetes, atender no balcão de informações sobre viagens, atender/servir no ônibus (rodomoça) e trocadoras/cobradoras de ônibus.

As funções de motorista ou mecânico são em geral vistas como “pesadas” e, portanto, um trabalho para “homens”. E o número de mulheres motoristas ainda é relativamente pequeno. Entretanto, um número cada vez maior de mulheres está se empregando como motorista de táxi, de ônibus, de ônibus de viagens de longa-distância, vans, e fazendo entregas de encomendas e correio expresso, dirigindo caminhões ou trabalhando como mecânicas na manutenção.

“Com os veículos modernos, com controles eletrônicos (‘power assisted’) e LGV (Grandes Veículos de Carga), dirigir já não requer força física. Além disso, muitos trabalhos de motorista não incluem carga e descarga de produtos, nem levantamento manual de carga. O mito de que dirigir é ‘trabalho sujo’ também precisa ser eliminado.”

Skills for Logistics (Habilidades para a Logística), Reino Unido, julho 2005

Então, o número de mulheres na indústria do transporte rodoviário está aumentando em muitos países e crescerá ainda mais. Ao incluirmos essas mulheres nas atividades sindicais, teremos sindicatos mais fortes. Porém, mesmo, – ou especialmente – onde elas são poucas, as trabalhadoras têm o direito de serem adequadamente representadas pelos sindicatos e de terem suas preocupações levadas em conta.

A pesquisa da ITF sobre trabalhadoras em transporte rodoviário

Durante 2006-07, a ITF incentivou as trabalhadoras em transporte rodoviário de todo o mundo a participarem da pesquisa sobre sua saúde e segurança no trabalho. Havia um formulário disponível em papel, ou pela página da ITF na Internet, em cinco línguas: Inglês, Francês, Espanhol, Russo e Português.

Um total de 380 mulheres, de 14 países, responderam: Bangladesh, Barbados, Bélgica, Bermuda, Brasil, Canadá, Alemanha, Guiné, Índia, Itália, Lituânia, Ilhas Maurício, Espanha e Reino Unido. Outras entrevistas foram realizadas na África do Sul. Além disso, mulheres que participavam da conferência de trabalhadoras da ETF, em outubro de 2007, nos deram informações, especialmente sobre violência no local de trabalho. Gostaríamos de agradecer a todas elas, por compartilharem suas experiências e idéias conosco. Vocês encontrarão o que elas nos contaram ao longo desta publicação.

Quase 75% das mulheres disseram que se preocupavam com as questões de saúde e segurança, sendo que 43% delas disseram estar “muito preocupadas”, o mais alto nível de preocupação. Os principais problemas que as empresas ou empregadores não conseguiram resolver eram: estresse, ataques violentos e a precária situação sanitária. Esta foi uma resposta típica:

“Como ex-motorista internacional, me preocupo muito com:

- 1. Estacionamento seguro.*
- 2. Falta de instalações com toaletes e chuveiros.*
- 3. Segurança.*
- 4. Período de tempo fora de casa (até 6 semanas).”*

Motorista de caminhão, Reino Unido

Portanto, estas são preocupações essenciais das trabalhadoras do transporte rodoviário e a ITF incentiva os sindicatos a assumirem tais questões. Ao fazerem isto, estarão ajudando a proteger as mulheres, e os bebês que elas tiverem, dos riscos que enfrentam atualmente. Também darão, a estas trabalhadoras, maior confiança no sindicato, pois ele estará trabalhando para elas e, sendo assim, vão estimular outras companheiras a se juntarem e se tornarem igualmente militantes. O resultado disto é que os sindicatos ficarão mais fortes.



1. SEGURA E PROTEGIDA?

“Quatro de nossas rotas são em áreas rurais... Nosso sistema de rádio é tão inadequado que não funciona em certas áreas por longos períodos. Como motorista e mulher é angustiante estar no meio do nada, sem qualquer contato por rádio. Eu acho que, como não houve nenhum ataque, estupro, ou grande acidente, a empresa não vê necessidade de investir dinheiro para melhorar esse sistema. Eu acho isto muito mais importante para nossa segurança, do que meus patrões, que são homens.” **Motorista de ônibus, Canadá**

“Como mulher e motorista, fui ameaçada uma vez e prefiro não trabalhar até tarde, pois não há segurança e a maioria dos locais onde se processa a carga/descarga é isolada.” **Motorista de caminhão, Barbados**

Eu costumava carregar comigo uma lata de spray de Gás CS. Tenho 10 anos de experiência dirigindo caminhões de 40 toneladas na Europa. Para melhorar a segurança das mulheres, todas as fábricas deveriam ter estacionamento seguro e com instalações. As instalações para reabastecer são frequentemente longe das moradias, você se sente muito exposta a ataques enquanto está reabastecendo, por 20 minutos de cada vez, num lugar desses. **Motorista de caminhão, G.B**

“Fico preocupada com segurança nos terminais de ônibus: Não há câmeras de segurança funcionando; as pessoas que vendem bilhetes não têm vidro de segurança; a área é grande e aberta, dando oportunidade às pessoas de se aproximarem. Essas estações têm sido freqüentadas por drogados... Entretanto, o funcionário dos pagamentos tem que andar por ali – todo dia, com dinheiro na mão -- sem câmeras funcionando, no caso de acontecer alguma coisa.” **Funcionária do escritório, G.B**

“Não há segurança, estamos à mercê da violência urbana”. **Trocadora/cobradora de ônibus, Brasil**

Dentre todas as questões que as trabalhadoras em transporte rodoviário têm que enfrentar, as de mais profunda preocupação são: segurança, proteção e ficarem livres de violência e assédio. Das que responderam à pesquisa da ITF, 57% estão preocupadas com a violência; e quase a metade delas disse que não havia dispositivos instalados para controlar ou lidar com isto, ou não conhecia nenhum, ou simplesmente deixou em branco a resposta. As mulheres que trabalham com transporte rodoviário estão se sentindo muito vulneráveis.

Motoristas de ônibus, cobradoras e as que trabalham com bilhetes mencionam as estações de ônibus, onde as câmeras de segurança não funcionam, e as cabines de ônibus, onde não estão protegidas de ladrões após o caixa. Geralmente, preferem empregar mulheres para trabalhar em contato com o público, mas isto significa que elas têm que enfrentar abusos de passageiros frustrados. A falta de transporte seguro na ida e na volta do trabalho à noite, faz com que muitas mulheres corram o perigo de ataques sexualmente motivados.

Enquanto isso, as mulheres caminhoneiras nos contam das mal iluminadas e desertas paradas para dormir, para descarregar/recarregar e para reabastecer, onde caso precisem ligar pedindo ajuda, os sistemas de comunicação com o terminal de ônibus ou com a polícia não funcionam. Elas ficam expostas a grandes riscos.

Infelizmente, as mulheres também relataram o mau comportamento masculino de seus ‘colegas’ de trabalho ou gerentes. É bem provável que haja imagens pornográficas nas paredes do local de trabalho. As trabalhadoras acabam sendo o alvo de ‘piadas’ de mau-gosto, conquistadores indesejáveis, ou até ataques piores. O assédio sexual é um importante fator na disseminação do HIV/AIDS. Todos os sindicalistas, mulheres e homens, deveriam participar do esforço para cortar este mal pela raiz. Este comportamento desrespeitoso e potencialmente perigoso é mais comum nas indústrias, onde as mulheres são pouco representadas, tal como no transporte rodoviário. Então, é preciso haver um esforço extra dos sindicatos onde existem menos mulheres trabalhadoras.

Entretanto, muitos incidentes não chegam a virar queixas, nem são relatados. É freqüente as mulheres terem medo de perder seu emprego, se derem queixa. Os colegas homens podem dar de ombros, com desdém, com uma atitude de que ‘isso faz parte do emprego’; querendo dizer implicitamente que, se uma mulher não consegue lidar com isso, é melhor que vá embora mesmo. É claro que seria

muito melhor que ele se juntasse à luta dela, por mais proteção para todos – para mulheres e homens trabalhadores em transporte e também para os passageiros e passageiras.

O quê seu sindicato pode fazer?

“Os sindicatos poderiam ter um papel mais ativo nas questões das mulheres trabalhadoras, isto é, o assédio sexual. Os comentários das motoristas são feitos diariamente.”

Motorista de ônibus, G.B

“Bom, para começar, poderíamos ter câmeras que realmente funcionassem, em vez das falsas. De fato, que tipo de proteção é essa? Poderíamos ter um guarda/segurança – isto faria os trabalhadores e o público se sentirem mais seguros em relação àquele povaréu... Poderíamos ter botões de emergência instalados no guichê dos vendedores de bilhetes. E uma janela de vidro para que o Chefe pudesse ver o interior da estação e observar se os vendedores de bilhetes precisam de ajuda. Essas preocupações são extremamente graves e as pessoas já foram amedrontadas, e por vezes, feridas – não deveríamos esperar que alguém seja morto para tomar algumas simples providências.”

Trabalhadora do escritório da estação, Canadá

“Nós poderíamos usar um localizador GPS em caso de violência..”

Motorista de ônibus, Canadá

“Cursos de defesa pessoal..”

Motorneira de Bonde, Áustria

“Fazer o mesmo que os homens – cuidar de nossa segurança pessoal. No meu sindicato, o Representante da Segurança no local de trabalho se envolve bastante, mas sob certos aspectos, estamos perdendo para a companhia quando se trata de assegurar qualquer ganho.”

Encarregada dos bilhetes, Espanha

- Melhorar o projeto e desenho das cabines e dos sistemas de caixa para limitar o roubo;
- Câmeras de segurança que funcionem;
- Guardas como segurança a bordo de veículos de passageiros e estações terminais de ônibus.
- Procedimentos de emergência, por exemplo: botões na hora do pânico.
- Transporte noturno para mulheres na ida e na volta do trabalho.
- Relatar incidentes em segurança, sem vitimização;
- Sistemas de apoio à vítima;
- Treinamento para trabalhadores e gerentes homens contra assédio sexual e violência.



MAPEAMENTO DO LOCAL DE TRABALHO

- Junte um grupo de mulheres que compartilham o mesmo local de trabalho, ou semelhante, ou a mesma rota de transporte.
- Marque no mapa as áreas de insegurança, usando cores diferentes para marcar os diferentes tipos de problemas.
- Use o mapa para observar como a segurança poderia ser melhorada (edifícios e veículos bem projetados/desenhados, melhor iluminação, câmeras de segurança, guardas, sistemas de rádio, treinamento para colegas de trabalho, etc.)
- Leve este mapa com suas idéias para seu sindicato e para seu empregador.



Fatos sobre mapeamento do local de trabalho:

Inglês: www.iosh.ucla.edu/catalog/factsheets/worksite_mapping_fact_sheet.pdf

Espanhol: www.iosh.ucla.edu/catalog/factsheets/worksite_mapping_spanish_fact_sheet.pdf



2. É HORA DE LIMPEZA

Não há banheiros decentes para mulheres:

“Sendo uma indústria dominada por homens, em minha opinião, eles não fornecem instalações, porque a maioria dos homens pode se aliviar ‘em qualquer lugar.’”

Motorista de ônibus, G.B

“Os patrões precisam melhorar as condições de trabalho, providenciar água quente para limpamos os ônibus, melhorar os banheiros, e melhorar a iluminação dos chuveiros e de todo o edifício durante a noite.”

Faxineira de ônibus, Lituânia

“Banheiros são um problema constante, tanto para motoristas homens quanto mulheres, mas é pior para as mulheres, pois não podemos em certos dias do mês, nos escondermos atrás dos arbustos!!”

Motorista de ônibus, G.B

Na pesquisa da ITF, sobre trabalhadoras no transporte rodoviário, 63% disseram que **não** existem banheiros femininos para elas. Do Brasil a Barbados, ou à Bélgica, isto é algo que realmente mostra às mulheres como são pouco desejadas nessa indústria.

Se você não pode ir ao banheiro quando precisa, você corre o risco de ter infecções internas, problemas de rim, hemorróidas e outros problemas de saúde.

Onde existem banheiros e chuveiros, as mulheres se queixam repetidamente de como são sujos – portanto, insalubres. A falta de acesso à água potável para beber é outra queixa comum sobre saúde. Talvez as mulheres tenham mais consciência da necessidade de limpeza, por causa de seu papel de cuidar da casa. Mas, se os sindicatos assumissem a reivindicação de melhores condições sanitárias e de limpeza, isto beneficiaria toda a força de trabalho. A maioria das doenças não distingue homens de mulheres.



Fatos sobre intervalos para ir ao banheiro:

Inglês: www.losh.ucla.edu/catalog/factsheets/bathroom_english.pdf

Espanhol: www.losh.ucla.edu/catalog/factsheets/bathroom_spanish.pdf

‘LIBERDADE PARA URINAR’ (‘FREE TO PEE’)

No princípio de 2006, as caminhoneiras que trabalhavam na grande área de contêineres do porto de Folkestone, G.B. celebraram uma conquista. Após pressão do sindicato de transportes T&G, o chefe do porto anunciou a instalação de um banheiro para mulheres. A Campanha ‘Free to Pee’ (Liberdade para urinar) que elas deslançaram, depois que reunião de Mulheres da ITF em 2005 expôs a falta de banheiros para mulheres no porto como um exemplo de discriminação. A nova instalação sanitária no estacionamento do HGV é protegida para uso exclusivo de mulheres com um sistema de chaves especiais.

Em todo o Reino Unido, a campanha continua. A Secretária do Ramo, Rachael Webb, disse que as mulheres envolvidas não vêem isto só como um “assunto de mulher”. E acrescenta, “Ter que segurar a urina freqüentemente trás sérias conseqüências, ou mesmo fatais, para os homens, que poderão desenvolver câncer de próstata. Nossa reivindicação, muito razoável de banheiros e chuveiros, para todos os trabalhadores em transportes, é uma questão importante para todos nós.”

Campanha “Free to Pee” (Liberdade para Urinar) Unite-T&G:

<http://www.tgwu.org.uk/Templates/Campaign.asp?Action=Display&NodeID=93573>

TUC ‘Risks’ newsletter, UK, February 2006:

www.tuc.org.uk/h_and_s/tuc-11400-f0.cfm#tuc-11400-4

Fumaça: Na pesquisa da ITF, 62% das mulheres disseram que **nenhuma** providência foi tomada para minimizar sua exposição à fumaça. Os veículos ficam parados nos terminais com o motor ligado, poluindo todo o local de trabalho. Deve ser relativamente fácil desligar o motor, até para economizar combustível.

“É preciso colocar ar-condicionado nos terminais de ônibus. Com as janelas abertas, o que nós recebemos é fumaça de óleo diesel; fica quente demais no edifício durante o verão, e é difícil trabalhar lá dentro. Sabe-se também que os ônibus ficam parados ali durante 20 minutos na vaga.”

Funcionária do escritório, Canadá



Fatos sobre a descarga de diesel no ar.

Inglês: www.losh.ucla.edu/catalog/factsheets/diesel_english.pdf

Espanhol: www.losh.ucla.edu/catalog/factsheets/diesel_espanol.pdf

Ruído: 73% das mulheres disseram que **nenhuma** providência foi tomada para minimizar o ruído; apesar disso, altos níveis de barulho/ruído podem causar danos à audição de qualquer trabalhador e podem também afetar seriamente uma criança durante a gestação.

Vibração: 55% disseram que os veículos **não** são inspecionados em relação às vibrações; apesar disso, essas vibrações também apresentam riscos para o feto.

Projeto e desenho do veículo e das cabines: Os bancos e cabines do motorista são planejados sempre para homens, e depois se supõe, erroneamente, que podem se ajustar ao corpo das mulheres também. Não deve ser difícil ter assentos que possam ser ajustados para braços ou pernas de diferentes comprimentos – e para formatos diferentes de corpos, de homens e de mulheres.

“Os assentos dos motoristas estão parcialmente estragados e são muito difíceis de ajustar para outra posição.”

Motorneira de bonde, Áustria

O quê seu sindicato pode fazer?

“Sanitários limpos e arrumados. Água pura e fresca. Cantina limpa.”

Funcionária de escritório, Índia

“Melhor manutenção das instalações sanitárias. Banheiros separados para homens e mulheres.”

Motorista de caminhão, Bélgica

“Prestar mais atenção à fumaça que inalamos; ...o equipamento de segurança deve ser mais adequado para mulheres. O sindicato precisa negociar para proteger as mulheres que lidam com grandes quantidades de dinheiro vivo, com guardas de segurança ou outros dispositivos.”

Motorista de ônibus, Barbados

“Temos solicitado tapetes contra vibração – não tivemos sorte... Assentos para motoristas mulheres mais bem projetados, para reduzir impacto e vibração e também com melhor ajuste.”

Motorista de ônibus, Canadá

“Mapeamento do corpo para determinar problemas. Estudos sobre a descarga de fumaça para as motoristas sentadas em filas de até 20 minutos atrás de um ônibus com motor ligado.”

Motorista de ônibus, Canadá

MAPEAMENTO DO CORPO

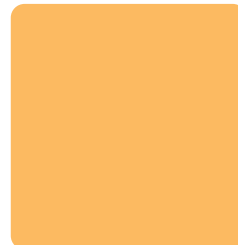
“Quando uma pessoa tem uma dor, é uma dor. Quando todos têm também a mesma dor, é quase certo que se trata de um problema de doença ocupacional. O mapeamento do corpo permite que você descubra se seu problema é realmente uma doença do trabalho.” Hazards magazine, G.B

- Reúna-se com um grupo de mulheres que executam o mesmo tipo de trabalho que você, ou trabalho semelhante.
- Desenhe num papel o contorno de um corpo de mulher e peça para cada mulher fazer uma marca, nos pontos onde o corpo dela dói ou está machucado.
- Use os resultados para ver se várias de vocês sofrem de sintomas semelhantes.
- Se isto aconteceu, discutam quais podem ser os motivos para isto e as idéias para criar soluções.
- Leve o papel com o contorno e as marcas, assim como suas idéias, para o sindicato e para seu empregador.



Fatos sobre mapeamento do corpo:

English: www.hazards.org/diyresearch/bodymapping.pdf



3. EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA

“Há também a questão da saúde nos diferentes turnos, sono interrompido, ganho de peso e a vida que consiste apenas em trabalhar, dormir e quase nada mais..”

Motorista de ônibus, Reino Unido da Grã-Bretanha

“A jornada de trabalho é muito dura; em vez de um trabalho regular, nos dão trabalho extra.”

Varredora, Índia

Muitas indústrias de transporte rodoviário em todo o mundo estão sendo reestruturadas e os empregadores reagem à competição global cortando os custos de mão de obra. Os empregos permanentes se tornam empregos temporários, e eles fazem o possível para não ter que dar benefícios sociais.

Em geral, são as mulheres as mais atingidas por essas mudanças. As áreas onde elas trabalham, tais como limpeza, alimentação e serviços a passageiros são as primeiras a serem terceirizadas e, neste processo, as mulheres perdem benefícios vitais, como licença maternidade e apoio para creches, etc. Então, os empregos que as mulheres conseguem obter são geralmente nas áreas em que seus direitos não são protegidos.

As mulheres tendem a ser afetadas de maneira diferente dos homens quando chega a reestruturação e, às vezes, é difícil para os sindicatos lidarem com isto. De fato, em todo o mundo, as mulheres tendem a ser mais pobres que os homens então qualquer perda de estabilidade no emprego, ou benefícios, afeta muito mais duramente à mulher; significa mais pobreza para elas e para suas famílias também.

Direito à Maternidade: Muitas empresas de transporte rodoviário não querem lidar com o fato de que as trabalhadoras ficam grávidas. Usam todas as oportunidades para retirarem direitos de maternidade que as mulheres já conquistaram. A ETF (Federação Européia de Trabalhadores do Transporte) relata uma prática bastante disseminada na Europa Central/do Leste.

“Pedem que as mulheres assinem sua carta de demissão – sem data – como pré-condição para conseguirem o emprego. A data será acrescentada no momento em que descobrirem a gravidez.”

‘The Gender Dimension in the European Transport Industry’, ETF, 2005 (A dimensão de gênero na indústria do transporte na Europa.)

www.itfglobal.org/files/seealsodocs/1129/The%20gender%20dimension%20in%20the%20transport%20industry%20in%20Europe.doc

“As atendedoras dentro dos ônibus (rodo-moça) têm que continuar a trabalhar em viagens de longa distância até a gravidez estar muito adiantada. Tentamos lutar por duas grávidas, para que pudessem trabalhar dentro do escritório, mas a gerência recusou, dizendo que isto só se alguém estivesse doente. Nossos argumentos não foram considerados e ambas as grávidas perderam seus bebês... Os homens motoristas do sindicato se solidarizaram com elas – eles são pais e maridos. Como homens, eles também levantaram a questão com o sindicato e com a gerência..”

Atendente de ônibus, África do Sul

Bebês saudáveis não é somente uma questão de direitos das mulheres; eles são essenciais para toda a sociedade.

Jornadas de trabalho muito longas: Na pesquisa da ITF sobre trabalhadoras no transporte rodoviário, mais da metade delas disseram que trabalham mais que 8 horas por dia. No Brasil, 36% das mulheres que trabalham em ônibus, têm somente um intervalo de meia-hora ou menos durante a longa jornada de trabalho. No mundo inteiro, motoristas de caminhão são especialmente pressionados a dirigirem durante longos turnos. Todo mês de outubro, durante vários anos, a ITF tem feito uma Semana de Ação Global sobre o tema “A Fadiga Mata! Diminuir a Jornada de Trabalho”, porque a fadiga é uma importante, porém evitável, causa de acidentes nas estradas.

Mas longas jornadas de trabalho também não são adequadas para a vida de qualquer pessoa fora do trabalho. Muitas empresas não querem levar em conta o fato de que seus trabalhadores – homens e mulheres – têm famílias, filhos e idosos para cuidar; ou sequer que temos uma vida fora do trabalho.

“... antes, tínhamos mulheres no transporte de carga. Elas eram motoristas de caminhão e de trailer. Agora, só há 2 ou 3 mulheres – e isto, por que o conceito da jornada de trabalho padrão desapareceu. Existe uma espécie de competição, para ver quem vai trabalhar mais, por menos dinheiro. Esta situação significa que as mulheres perderão oportunidades, porque elas têm menos tempo que os homens.”

Rosa Maria Hernández, Membro do Comitê Executivo, ATM, México

Horários flexíveis: As mulheres estão conseguindo empregos em indústrias em expansão, tais como, motorista de van que faz entregas a domicílio, mas estas empresas querem que suas funcionárias trabalhem em turnos imprevisíveis e façam horas-extras em horários inconvenientes para suas famílias. As mulheres não querem que o patrão imponha jornadas de padrões flexíveis. Isto pode ser uma grande fonte de desgaste e fadiga.

O quê muitas mulheres querem é horário flexível de qualidade. As mulheres querem trabalho de meio-período, que lhes permita equilibrar trabalho com responsabilidades familiares. Portanto, as mulheres tendem a recusar os longos horários flexíveis que os homens podem aceitar – mesmo que isso lhes custe perder de seus empregos.

As mulheres expressam uma necessidade maior de encaixar o trabalho dentro do resto de suas vidas e, qualquer sindicato que assuma esta reivindicação, certamente vai impressionar bem as trabalhadoras. Entretanto, o equilíbrio vida-trabalho também tem a ver com os homens. Deveria ser parte integral da pauta do sindicato.

Estresse: Quase nenhuma empresa reconhece o estresse como doença ocupacional. Uma pesquisa recente demonstrou, contudo, que os altos níveis de estresse dobram o risco de menstruações dolorosas e também podem estar ligados ao aborto natural, entre outros problemas de saúde.

“Estou pedindo demissão para o final de junho, por causa do estresse ocupacional. Durante 10 anos trabalhei aqui como motorista. Tenho agora 55 anos e estou em ótima forma – meu médico disse: ‘a vida é muito curta, sua saúde está em risco.’”

Motorista de ônibus, Canadá

NOVA ZELÂNDIA: TRABALHADORES ‘GET A LIFE!’ (‘TENHA UMA VIDA!’)

Em 21 de novembro de 2007, foi aprovada uma nova Lei na Nova Zelândia, dando aos trabalhadores/as que cuidam de outros familiares o direito de solicitarem jornadas de trabalho flexíveis e de obter o consentimento do empregador. A colisão que lançou a campanha pela nova lei incluía o Conselho de Sindicatos e o Sindicato de Motoristas de ônibus e caminhão NDU. Eles exigiam jornada flexível de qualidade. A Secretária do CTU, Carol Beaumont disse: “Este é um primeiro passo importante, que dá tempo às empresas para se ajustarem. Porém, vamos continuar a defender esse direito, de pedir jornada de trabalho flexível, para todos os trabalhadores e trabalhadoras.”

www.union.org.nz/news/2007/carol-beaumont-opinion-piece-on-flexible-working-hours-legislation
Declaração do NDU sobre ‘Trabalho Flexível de Qualidade’:
www.flexihoursnow.files.wordpress.com/2006/12/ndu-submission.doc

O quê seu sindicato pode fazer?

“Uma organização que permita que as mulheres trabalhem e sejam mães também.”

Motorista de ônibus, Itália

“As trabalhadoras em transporte poderiam receber turnos definidos, para ajudar nas creches. Na nossa garagem, consideramos o mérito de cada caso e ajudamos os pais solteiros com sua vida familiar. É uma política que deveria ser adotada em todas as empresas.”

Motorista de ônibus, G.B

Negociar trabalho de meio-período ou por turno e arranjos de compartilhamento de trabalho, que atendam às necessidades das mulheres de jornadas convenientes para suas famílias; Incluir direitos maternidade/paternidade nas negociações coletivas; Incentivar os trabalhadores homens a também promoverem um melhor equilíbrio “trabalho-vida”.



Fatos sobre equilíbrio trabalho-vida:

www.hazards.org/haz75/worldmapping.pdf



4. INCLUINDO AS MULHERES TRABALHADORAS EM TRANSPORTE RODOVIÁRIO NO SINDICATO

"Até agora, o sindicato não mencionou nada, nem o que eu ganharia com isso."

Cobradora de ônibus, Brasil

"Os homens não querem que a gente se levante e fale. Eles dizem que as mulheres não são 'adequadas' para reuniões. Se você tenta falar, eles dizem 'Cale a boca, você não sabe o que está dizendo!'"

Motorista de Táxi, África do Sul

"Como autoridade, representando mulheres trabalhadoras em transporte, descobri que algumas questões passam despercebidas e indeterminadas. Há reivindicações que só aparecem quando se escuta as mulheres com atenção... mulheres e gravidez, parto, uniformes, acesso a banheiros, assédio sexual, a maneira como se organiza a jornada de trabalho e questões relativas a pagamento igual pela mesma tarefa."

Diana Holland, Presidente do Comitê de Mulheres da ITF e Organizadora Nacional para questões de Mulheres, Raça e Igualdades, Unite-T&G, Reino Unido da Grã Bretanha

ÔNIBUS DE LONDRES: PLANO DE AÇÃO PARA MOTORISTAS MULHERES

A primeira mulher motorista de ônibus foi contratada em Londres, G.B em 1976. Em 2003, havia cerca de 1200, em torno de 6% da força de trabalho. No ano seguinte, foi estabelecido um grupo de trabalho sobre o Transporte de Londres, com as empresas de ônibus e o sindicato T&G, para trazer ainda mais mulheres para essa indústria, oferecendo-lhes condições de trabalho adequadas.

O resultado foi a contratação só-para-mulheres, durante vários dias, em algumas garagens de ônibus. Ali, mulheres à procura de emprego podiam conversar com mulheres que já estavam dirigindo. Embora não em grandes números, mais mulheres têm assumido este trabalho e existem 'mentoras' nos terminais de ônibus para apoiá-las. Há também números limitados de descontos nos impostos e ajuda de custo para creches, bem como, instalações para mulheres.

Desde que foi introduzido o sistema de cartões 'Oyster', para o passageiro pagar a passagem, pouco dinheiro vivo é manuseado nos ônibus de Londres, e isto reduziu o risco de violência. Todos os ônibus têm um sistema de rádio e um botão de alarme e são rastreados por satélite por segurança. Existe uma campanha com grandes cartazes em toda a cidade, prevenindo o público sobre qualquer violência contra funcionários do transporte, sejam mulheres ou homens. Além disso, o T&G criou um serviço de 24-horas, para as mulheres darem queixa de qualquer incidente de assédio ou violência. Há treinamento para funcionários e para todos os gerentes, enfatizando a tolerância-zero a comportamentos discriminatórios.

E, sobretudo, existem agora mais mulheres como representantes sindicais na força de trabalho dos Ônibus de Londres. Elas continuam a lidar com as questões de creche e escolas infantis e jornadas flexíveis de trabalho.

'Mulheres na Indústria do Ônibus' Plano de Ação para os Ônibus de Londres ('Women in the Bus Industry' Action Plan for London Buses), Julho de 2004, pode ser encontrado em: www.itfglobal.org/files/seealsodocs/5822/Women%20in%20the%20bus%20industry%20working%20group.pdf

"Os ônibus modernos não exigem fisicamente mais do que os carros. Foram-se os tempos em que se precisava do homem mais forte do mundo para dirigi-los. Agora, nem precisa ser um homem."
Transport for London
www.tfl.gov.uk/tfl/corporate/jobs/currentcampaigns/womenbusdrivers/

O quê seu sindicato pode fazer?

“As trabalhadoras precisam se conscientizar sobre seus direitos, nos casos de saúde e segurança ocupacional. Os sindicatos devem organizar programas de conscientização e treinamento em segurança, para mulheres trabalhadoras em transporte rodoviário.” **Funcionária de escritório, Índia**

“Vocês poderiam começar cuidando do estado psicológico das trabalhadoras, porque a companhia não se preocupa com as pessoas, só com a qualidade do serviço.” **Trabalhadora substituta em ônibus, Brasil**

“No meu local de trabalho, como representante do sindicato, tento escutar qual é a questão e discutir a solução com a gerência. Se eles não cumprirem, pressionamos até chegar a uma resolução.” **Motorista de ônibus, Bermuda**

“R-Team (Equipe R): Respeito é um grupo de poucas trabalhadoras a quem podemos dirigir as reclamações e que discutem essas queixas.” **Trabalhadora de manutenção, Bélgica**

Incentive as mulheres a se reunirem para discutir suas preocupações com saúde e segurança, por exemplo, fazendo o mapeamento do corpo e mapeamento do local de trabalho em grupos (veja as seções 1 e 2);

Incentive-as a apresentarem queixa por assédio sexual, intimidação e violência no local de trabalho, estabelecendo, por exemplo, um sistema seguro de queixas e/ou um sistema de apoio à vítima.

Garanta que as mulheres sejam incluídas nos treinamentos sobre saúde e segurança ocupacional, inclusive nos de defesa pessoal.

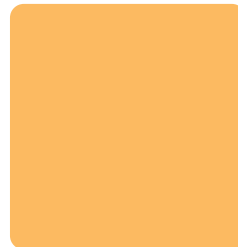
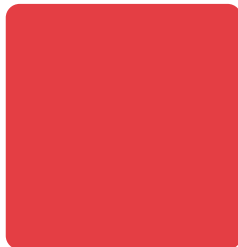
Oriente mais grupos de mulheres dirigentes sindicais e grupos de mulheres mentoras, para apoiarem as companheiras que são novas no emprego (no local de trabalho ou no sindicato).

Organize um evento envolvendo trabalhadoras em transporte rodoviário, para a conscientização dentro do sindicato e/ou entre o público em geral. Poderia ser:

- Em **25 de novembro, Dia Internacional das Nações Unidas contra a Violência Contra Mulheres**, aderindo à campanha anual da ITF ‘Diga Não à Violência Contra as Mulheres’.
- Em **8 de março, Dia Internacional das Mulheres**, talvez aderindo ao Dia de Ação Global das mulheres trabalhadoras em transporte organizado pela ITF.
- Durante a **Semana de Ação Global da ITF** para trabalhadores em transporte rodoviário, que acontece todo mês de outubro, garantindo a plena representação das mulheres.

Em 25 de novembro, O Dia Internacional das Nações Unidas Contra a Violência Contra a Mulher, em 2006... os sindicatos de transporte da Jordânia fizeram um dia de seminário e os trabalhadores usaram camisetas e faixas dizendo "Pare a Violência Contra Sua Irmã", "Pare a Violência Contra Sua Mãe", "Pare a Violência Contra Sua Filha".

Em 8 de março, Dia Internacional da Mulher, in 2007... a Federação de Trabalhadores em Transporte da Lituânia reuniu-se com as mais altas autoridades dos sindicatos e da gerência das empresas de todo o país, dando às trabalhadoras a oportunidade de expressarem suas visões, problemas e possíveis soluções, sob o slogan de 'lute localmente – pense globalmente'. Em Vilna, para conscientizar o público sobre o que as trabalhadoras enfrentam, militantes do sindicato visitaram as mulheres motoristas em suas rotas.



5. IGUALDADE = FORÇA

“Trabalhar sob estresse/fadiga. Nenhuma chance de nos desenvolvermos. Sociedade dominada por homens.”

Varredora, Índia

“A não ser que o local de trabalho considere as mulheres como iguais aos homens, a violência (verbal, emocional e às vezes física) vai continuar. Embora seja SOMENTE uma minoria que assedia e incentiva o assédio, eles estão sempre juntos (o velho clube dos garotos) e tornam impossível juntar testemunhas que os confrontem, escrevendo sobre o assédio, para que possa ser eliminado. A formação é ESSENCIAL e a disciplina precisa ser mais que um simples tapinha no pulso.”

Motorista de Caminhão, Canadá

Diana Holland, presidente do Comitê de Mulheres da ITF, nos conta uma história sobre homens e mulheres divididos por suas diferentes necessidades, numa garagem de ônibus. As mulheres achavam que o sindicato não estava escutando, nem levando a sério suas questões, enquanto os homens estavam frustrados com as reivindicações das mulheres, pedindo que algo fosse feito em relação aos uniformes inadequados e o acesso aos banheiros, no momento em que eles queriam se concentrar em questões que consideravam mais importantes para a rodada de negociações. “Quando os dois grupos se deram conta de que, se eles se unissem, poderiam obter conquistas em todos os lados, foi um grande avanço,” ela conta. “A comunicação é a chave para superar as divisões e a comunicação tem que incluir a todos.”

Avaliações de riscos precisam incluir as mulheres

“Nosso patrão não tem nenhum interesse em avaliar riscos, e é até alérgico a isso.”

Ex-motorista de ônibus, agora funcionária do escritório, República da Guiné

Parece que as empresas de transporte rodoviário estão miseravelmente descumprindo suas obrigações relativas à saúde e segurança. A vasta maioria das mulheres, que responderam a pesquisa da ITF, disseram que não há avaliações de riscos à saúde e segurança no trabalho, ou nunca souberam disso – o quê significa que elas não foram incluídas.

De acordo com a pesquisa, onde existe avaliação de riscos, na maior parte das vezes, é o sindicato que faz. Fica claro que muitos sindicatos estão de fato assumindo as questões de saúde e segurança.

Entretanto, o ponto mais importante para as mulheres é que a maioria das atividades de saúde e segurança, sejam elas feitas por fiscais do governo, por empresas ou sindicatos, não consideram as diferenças de gênero. Grande parte das pesquisas é baseada nos homens e se supõe, depois, que os resultados se aplicariam também às mulheres. Além disso, quaisquer leis ou padrões são em geral também baseados no padrão masculino.

“Muitos estudos sobre trabalho são cegos para gênero e rotulam as pessoas que são sujeitos da pesquisa, de tal forma, que não é possível determinar se homens ou mulheres ou ambos os sexos foram incluídos.”

‘Igualdade de Gênero, trabalho e saúde: Uma revisão da evidência. (Gender equality, work and health: A review of the evidence)’ Organização Mundial da Saúde - OMS, 2006

Os sindicatos precisam assegurar que a perspectiva de gênero esteja incluída em todas as atividades de saúde e segurança, não somente do próprio sindicato, mas também do governo ou das empresas. Caso contrário, haverá sérios riscos para a saúde das mulheres e das crianças a quem vão dar à luz, o quê por sua vez, terá um impacto em toda a sociedade.

A verdade simplesmente é que, se você não tiver uma análise de gênero, não conseguirá compreender realmente a situação que está diante de você e suas estratégias direcionadas à empresa e ao governo serão mais fracas.

O quê seu sindicato pode fazer?

“É importante que as mulheres participem ativamente do sindicato, uma vez que elas podem identificar seus problemas e necessidades melhor que qualquer outra pessoa... Precisamos mudar os padrões na legislação, na negociação coletiva, e também nas práticas sindicais. Ao envolvermos mulheres ativas, saberemos quais são suas necessidades e nos juntaremos num sindicato representativo para homens e mulheres.”

Maria Antonia Martínez, Diretora Depto. de Mulheres, CC.OO. (Comisiones Obreras), Espanha

- Saiba onde as mulheres trabalham em sua indústria e busque incluí-las no sindicato;
- Escute aquilo que dizem as mulheres de sua indústria/sindicato e faça algo sobre isto, na negociação coletiva com empregadores e nas discussões sobre políticas com o governo;
- Inclua mulheres nos grupos de negociação ou de lobby;
- Ofereça formação aos homens, em especial, sobre assédio sexual, violência e respeito, e explique porque isto é importante, não somente para a saúde e segurança das mulheres, mas também para a deles;
- Certifique-se de que todas as suas atividades de saúde e segurança tenham uma perspectiva de gênero;
- Onde for bem sucedida, passe adiante as lições para as outras/outros, inclusive para a ITF.

Obviamente, existe um âmbito para os homens e mulheres de sindicatos de transporte rodoviário trabalharem juntos. Muitas dessas questões afetam trabalhadores de ambos os sexos – embora, com frequência, sejam priorizadas diferentemente. Os procedimentos e estruturas do sindicato, muitas vezes, desestimulam as mulheres de serem ativistas e de progredirem dentro do sindicato. Os sindicatos da ITF descobriram que, ficando mais próximos de suas associadas mulheres, esses problemas podem ser eliminados.

Condições de saúde e segurança no trabalho, jornadas, licenças e pagamento: são os elementos que fazem a diferença para a vida das mulheres em transporte rodoviário. Cada uma dessas questões tem seus aspectos de gênero, que são da maior importância, mas no final das contas, mulheres e homens querem as mesmas coisas – trabalho decente e tratamento justo. O que afeta homens, afeta mulheres e vice-versa.

“UM EXERCÍCIO ÚTIL”

O FGTE-CFDT da França pesquisou suas associadas mulheres, na preparação para uma conferência em 2004, para discutir novas estruturas e atividades. O sindicato descobriu que 10% de seus membros do transporte rodoviário eram mulheres, especialmente num pequeno grupo de motoqueiras atendentes. Liliane Debêche do FGTE-CFDT diz, “Foi um exercício útil, que nos permitiu ter uma visão realista de nossos sócios e ver como construir novas estruturas adequadas, de acordo com nossos membros.”

‘Making Unions Stronger’, (Fortalecendo os Sindicatos) pacote de recursos e filme da ITF, 2006
www.itfglobal.org/women/stronger.cfm

“...para vencer os desafios da globalização, precisamos de um movimento sindical forte e unido, não só com mulheres sindicalizadas, mas também desempenhando papéis-chave de liderança em todos os níveis. As áreas com menos probabilidade de se organizarem em sindicatos são áreas onde as mulheres têm mais probabilidade de trabalhar – então, para construir o sindicato, vocês precisam da participação das mulheres.”

Diana Holland, Presidente do Comitê de Mulheres da ITF e Organizadora Nacional para questões de Mulheres, Raça e Igualdades, Unite-T&G, Reino Unido

“Os desafios continuam imensos. As relações de poder entre homens e mulheres precisam mudar. Ainda somos fracas em muitas áreas, porque as estruturas não são robustas e, em alguns sindicatos, as questões das mulheres e da igualdade de gênero não são suficientemente levadas a sério.”

Kate Matlou, South African Transport and Allied Workers’ Union (SATAWU) (Sindicato de Transportes da África do Sul), ao falar no Congresso da ITF em Durban, África do Sul, em agosto de 2006.