

MÁS FUERTES JUNTOS

Fin de la violencia contra
las mujeres en el transporte



MODELO DE POLÍTICA

de ETF sobre la violencia contra las mujeres
trabajadoras del transportes

La Federación Europea de los Trabajadores del Transporte está llevando a cabo una campaña para terminar con la violencia contra las mujeres, como parte de su Campaña por un Transporte Justo en Europa

Autora: Dra Jane Pillinger

Diseño: Louis Mackay / www.louismackaydesign.co.uk

Contacto: Cristina Tilling (women@etf-europe.org)

©ETF, noviembre 2018

Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción, el almacenamiento en sistemas de recuperación de la información, ni la transmisión, cualquiera que sea el medio empleado (electrónico, mecánico, fotocopiado u otros), de ninguna parte de esta publicación, sin la previa autorización de la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF).

La Federación Europea de los Trabajadores del Transporte

La Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF, por sus siglas en inglés), representa a más de 5 millones de trabajadores del transporte, pertenecientes a más de 230 sindicatos de transportes y 41 países europeos, en los siguientes sectores: ferroviario, transporte por carretera y logística, transporte marítimo, vías navegables interiores, aviación civil, puertos y muelles, turismo y pesca.

Oficinas centrales:

Galerie Agora

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

1000 Bruselas – BELGICA

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen/

@ETF_women

MÁS FUERTES JUNTOS

Fin de la violencia contra
las mujeres en el transporte

MODELO DE POLÍTICA

de ETF sobre la violencia
contra las mujeres trabajadoras
del transporte



TABLA DE CONTENIDO

PROPÓSITO	3
DEFINICIÓN	3
MODELO DE POLÍTICA	5
1 Declaración de compromiso para terminar con la violencia contra las mujeres	5
2 Alcance y cobertura de la política	6
3 Inclusión de todos los riesgos a los que se enfrentan las trabajadoras del transporte	6
4 Establecimiento de un comité del lugar de trabajo, diseñado para impedir y abordar la violencia contra las mujeres	7
5 Establecimiento de unos procedimientos de queja claros para gestionar las quejas y llevar a cabo las investigaciones	7
6 Investigación de las quejas	8
7 El papel de los defensores laborales	8
8 Promoción de enfoques activos y positivos para los observadores involuntarios en el lugar de trabajo	9
9 Asegurarse de que los procedimientos de contratación y de ascenso no son discriminatorios	9
10 Trabajar juntos: formación de los interlocutores sociales, directivos, supervisores y trabajadores	9
11 Provisión de información y apoyo a las mujeres trabajadoras afectadas por la violencia y el acoso en el trabajo	10
12 Responsabilidad del perpetrador	11
13 Aumento de la concienciación en el lugar de trabajo	12
14 Implementación y monitorización de la política	12

Propósito

Este modelo de política tiene el objetivo de abordar e impedir la violencia contra las mujeres trabajadoras del transporte. Se basa en enfoques de mejores prácticas y tiene en cuenta las situaciones laborales específicas que exponen a las mujeres a riesgos de violencia, tales como el hecho de trabajar en un sector dominado por los hombres y que es, a veces, hostil a las mujeres, al igual que los riesgos relacionados con el trabajo de cara al público, proporcionando servicios de transporte en situaciones de trabajo aislado y en servicios de atención presencial al cliente.

Es vital para la política que todos y cada uno representen su papel a la hora de terminar con la violencia contra las mujeres trabajadoras del transporte.

La política trata sobre **dos de los muchos tipos de violencia** contra las mujeres trabajadoras del transporte:

- Violencia perpetrada por los directivos, supervisores y compañeros en el lugar de trabajo
- Violencia perpetrada por los clientes, usuarios y otras terceras partes en el lugar de trabajo.

Definición

El modelo de política está imbuido de un enfoque de igualdad de género. Establece el papel que juegan los representantes del lugar de trabajo, los procedimientos para presentar y manejar las quejas y para la formación y concienciación sobre la política, incluyendo su implementación. Se basa en unos enfoques de mejores prácticas y promueve la participación activa de todos en el lugar de trabajo.

La violencia contra las mujeres trabajadoras del transporte puede adoptar muchas formas. La más destacada es el acoso sexual, que abarca conductas físicas, psicológicas, verbales o no verbales e incluye, por ejemplo, las bromas de carácter sexual, así como los comentarios y el contacto físico deliberado y no deseado que perturban la capacidad de trabajo de una mujer. Según las conclusiones del estudio de ETF,¹ esta conducta puede incluir la violencia y la agresión sexual, como la violación, la presión para acceder contra su voluntad a citas y favores sexuales; el acecho; hacer comentarios lascivos o la presión para entablar, en contra de su voluntad, comunicaciones de naturaleza sexual. También puede incluir el ciberacoso, por ejemplo, con correos electrónicos sexualmente explícitos y artículos en las redes sociales de Internet.

El acoso sexual es una conducta no deseada, de naturaleza sexual, cuyo objetivo, en la percepción de la víctima, es ofenderla o humillarla, que interfiere con su trabajo y/o crea un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil. El acoso sexual también se define como una "contraprestación" (quid pro quo), en la cual la aceptación o el rechazo del acoso sexual es la base de las decisiones en cuanto a los nombramientos, el progreso profesional, las subidas de sueldo y bonus, la asignación de tareas laborales o la renovación de un contrato.

1 ETF (2017) *Violence against women at work in transport* ("Violencia contra las mujeres que trabajan en el transporte") Resumen del informe. Disponible en: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/

Definiciones de acoso sexual 'quid pro quo' y de 'entorno laboral hostil'²

Quid pro quo supone:

- 1 "toda conducta – ya sea física, verbal o no verbal – de naturaleza sexual, así como otras conductas inaceptables y no deseadas, basadas en el sexo, que afecten a la dignidad de mujeres y hombres, y que resulten abusivas y ofensivas para quienes son objeto de ellas", y
- 2 "la utilización – explícita o implícita – del rechazo o la aceptación de dicha conducta, por parte de una persona, como base para tomar una decisión que afecte al puesto de trabajo de esa persona"

Entorno laboral hostil supone "una conducta que crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para el receptor o receptora".

La violencia y el acoso contra las mujeres, incluyendo el acoso sexual surge a causa de la,² discriminación y de la desigualdad en los papeles y relaciones entre géneros. Existe debido al desequilibrio de poder que sufren las mujeres en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. Para muchas mujeres trabajadoras del transporte, los riesgos de acoso sexual son mucho mayores porque su lugar de trabajo es, a menudo, un espacio público, donde existe contacto habitual con los clientes – y los riesgos aumentan cuando las mujeres trabajan en horarios vespertinos, nocturnos y a solas. El estudio de ETF da muchos ejemplos de estos riesgos y de cómo las mujeres se ven expuestas a abusos físicos y verbales, y a amenazas de naturaleza sexual.

La violencia y el acoso contra las mujeres también pueden producirse fuera del horario laboral, por ejemplo, en los traslados entre su domicilio y el trabajo. Ejemplos de esto, incluidos en el estudio de ETF, son el de una mujer que es acosada por un compañero fuera del horario laboral, por correo electrónico o a través de los medios sociales; una estudiante en prácticas cuyo supervisor la llama a su casa después del trabajo con la expectativa de que acudirá a una cita y mantendrá relaciones sexuales con él a cambio de un puesto de trabajo pagado, y una trabajadora del transporte acechada por un cliente que la sigue a su casa cuando sale de trabajar a avanzadas horas de la noche.

Las mujeres que tienen puestos con menos poder en el lugar de trabajo, por ejemplo, las que trabajan con contratos de cero horas, contratos temporales o en prácticas, pueden estar especialmente en riesgo ante un supervisor, ya que pueden temer la pérdida, bien de una potencial renovación del contrato o bien de su futuro puesto de trabajo en la empresa. Además, pueden enfrentarse a mayores riesgos cuando se producen cambios en la organización laboral que conducen, por ejemplo, a trabajos más aislados o solitarios.

2 OIT (2003) Informe del Comité de Expertos sobre la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones, Informe III (Sección 1A), CIT, 91ª Sesión, pág. 463. Disponible en: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1a.pdf

Modelo de política

The El siguiente modelo de política establece los encabezamientos de las principales secciones de una política relevante para los sectores del transporte, **con listas de comprobación sobre lo que debe incluirse en la política para impedir y erradicar la violencia contra las mujeres.**

El modelo de política también puede usarse para comprobar que las políticas existentes son completas y “adecuadas para sus fines”.

1. Declaración de compromiso para terminar con la violencia contra las mujeres

Lista de comprobación:

- Descripción del papel y propósito de la política, incluyendo su papel de prevención y prohibición de la violencia contra las mujeres, y su contribución a un entorno laboral basado en el respeto y la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Datos y una breve explicación de por qué el enfoque de la política se centra en la violencia contra las mujeres [los datos pueden estar basados en una encuesta paneuropea, como la de ETF, o extraerse de investigaciones llevadas a cabo por un gobierno nacional, o pueden estar disponibles en un sector comercial o en una empresa relevantes].
- Una definición clara y completa de la violencia contra las mujeres trabajadoras del transporte (que incluya las formas de violencia y acoso físicas, verbales, no verbales y sexuales, así como los abusos sexuales, las amenazas de violencia y acoso, el acecho y la ciberviolencia) y las distintas dimensiones de estos.
- Una declaración que muestre un compromiso firme, por parte de la alta dirección, indicando que la política es de vital importancia para crear un ambiente de trabajo libre de violencia y de acoso contra las mujeres, con el fin de contribuir al bienestar, seguridad y salud de la fuerza laboral, con base en la dignidad e igual valor de las mujeres y los hombres que trabajan en el transporte.
- La declaración también debería hacer hincapié en la prevención, detección temprana de los problemas, rápida resolución de las quejas y pronta intervención para impedir que se repita la violencia contra las mujeres.
- Bajo la política, el empleador, junto con los representantes de los sindicatos y consultando con las mujeres trabajadoras, es el responsable de elaborar una estrategia completa para poner fin a la violencia contra las mujeres en el transporte.
- En la política se alienta vivamente a todos -mujeres y hombres- ya sea en los sindicatos, como empleadores, o como trabajadores, a que sean proactivos y desempeñen su papel activamente para poner fin a la violencia contra las mujeres. Trabajando juntos es posible terminar con la violencia contra las mujeres.

2. Alcance y cobertura de la política

Lista de comprobación:

- La violencia contra las mujeres que tiene lugar durante la jornada laboral (incluyendo durante los viajes por trabajo, viajes de negocios y reuniones fuera del lugar de trabajo, y eventos sociales relacionados con el trabajo).
- La violencia contra las mujeres que tiene lugar fuera de la jornada laboral, cuando intervienen recursos del lugar de trabajo, tales como el correo electrónico, internet, teléfonos móviles, etc.
- La inclusión de todos los trabajadores, a tiempo completo o parcial, en prácticas, contratistas, voluntarios o trabajadores temporales contratados por la empresa en cualquier centro de trabajo.

3. Inclusión de todos los riesgos a los que se enfrentan las trabajadoras del transporte

Lista de comprobación:

- Implementar un enfoque orientado al género para identificar los riesgos de violencia contra las mujeres, asegurándose de que las evaluaciones de riesgos y las medidas de seguridad y salud incluyen las preocupaciones de las mujeres.
- Hacer frente a los problemas vinculados con el trabajo de las mujeres, si existe un ambiente de trabajo hostil y, concretamente, relacionado con lugares de trabajo dominados por los hombres.
- Abordar la vulnerabilidad que las mujeres pueden sufrir cuando trabajan solas, por ejemplo, en autobuses, oficinas de información y servicio al cliente, inspección y cobro de billetes, etc.
- Abordar las barreras y los riesgos de violencia contra las mujeres que trabajan en sectores dominados por los hombres, tales como los puertos y la navegación, y hacer esos sectores más atractivos para que las mujeres trabajen en ellos.
- Hacer frente a los riesgos que puedan estar relacionados con el acceso de las mujeres a las instalaciones sanitarias o a los vestuarios.
- Vincular estos riesgos a actuaciones que promuevan e implementen, de forma activa, la diversidad de género y la igualdad de género en todo el sector del transporte.

4. Establecimiento de un comité del lugar de trabajo, diseñado para impedir y abordar la violencia contra las mujeres

Lista de comprobación:

- Cada lugar de trabajo debería establecer un comité del lugar de trabajo compuesto por representantes de los empleadores y de los trabajadores [puede ser un subcomité del comité de seguridad y salud o un comité independiente].
- El comité tendrá el papel de monitorizar la implementación de la política, supervisar las iniciativas de prevención, llevar a cabo programas de formación y concienciación, y asumir la responsabilidad de gestionar las quejas y llevar a cabo las investigaciones.
- Deberían priorizarse las actividades de prevención, entre ellas el diseño de la estrategia de prevención de la empresa, y estas deberían estar conformadas por un enfoque basado en el género y vinculado a un cambio de las reglas sociales en general.
- Los miembros del comité recibirán formación y orientación diseñadas para asegurar que los miembros del comité sepan cómo detectar los riesgos de violencia vinculada al género, e implementar acciones de respuesta y soluciones que tengan en cuenta el factor género.
- Evaluar y revisar las medidas de prevención desde una perspectiva de género, por ejemplo, a través de la evaluación de riesgos, revisando los incidentes pasados para dar forma a nuevas medidas de prevención, e implementar el cambio organizativo que promueva la seguridad de las mujeres.

5. Establecimiento de unos procedimientos de queja claros para gestionar las quejas y llevar a cabo las investigaciones

Lista de comprobación:

- El procedimiento de quejas debe contar con la confianza de todos los trabajadores así como de los testigos y los observadores involuntarios activos.
- Se establece un procedimiento formal e informal de quejas, que permite que las quejas se hagan de manera confidencial al empleador, a través de múltiples canales.
- El empleador tiene la responsabilidad de garantizar que haya protección para quienes presenten una queja, especialmente para evitar que aumente la victimización y las represalias contra las víctimas, los observadores involuntarios activos, los testigos y los denunciantes.
- Los procedimientos de quejas son accesibles, comprensibles y cuentan con la confianza de las mujeres trabajadoras.

- Hay sistemas disponibles para presentar quejas de forma anónima y confidencial, incluyendo las relativas a la violencia contra las mujeres por parte de clientes y terceros.
- El consentimiento informado de la víctima se obtiene antes de compartir información sobre una queja o de llevar a cabo una investigación.
- El procedimiento informal debería seguirse con diligencia, en pro de una rápida resolución, antes de que se abra ningún procedimiento formal.
- Las mujeres trabajadoras están informadas sobre los apoyos disponibles por parte de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos durante los procedimientos de quejas.
- Pasar la carga de la prueba de la mujer al presunto perpetrador.
- A ninguna mujer se le debería pedir que firme un acuerdo de confidencialidad/no divulgación como parte de la resolución de una queja; sin embargo, el derecho de una mujer a la confidencialidad debe respetarse siempre que sea posible.

6. Investigación de las quejas

Lista de comprobación:

- Asegurarse de que las investigaciones tienen una perspectiva de género y que tienen en cuenta las situaciones de vulnerabilidad y los riesgos a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras del transporte.
- Asegurarse de que los casos de violencia y acoso ocurridos hace muchos años no estén sujetos a plazos de prescripción, de manera que puedan, todavía, tramitarse e investigarse.
- Asegurarse de que los investigadores son independientes y que tienen experiencia en el manejo de investigaciones relativas a la violencia contra las mujeres.

7. El papel de los defensores laborales

Lista de comprobación:

- Cada lugar de trabajo debería contar con una persona concreta que actúe como representante/ defensor laboral (o "persona de confianza"), nombrada por el empleador y los sindicatos; estas personas recibirán formación sobre cómo proporcionar orientación y apoyo, de manera confidencial, a las mujeres víctimas de la violencia.
- En colaboración con el empleador, hay que proporcionar recursos para la formación de los defensores laborales y un acuerdo para que proporcionen orientación y apoyo como parte de su trabajo habitual.

8. Promoción de enfoques activos y positivos para los observadores involuntarios en el lugar de trabajo

Lista de comprobación:

- Alentar y apoyar a los trabajadores para que asuman el papel de observadores activos mediante el desafío a la cultura y prácticas de las que sean testigos en el lugar de trabajo y que contribuyan a la violencia contra las mujeres.
- Ayudar a los compañeros a trabajar juntos para hacer frente a las conductas inapropiadas y empoderarlos para emprender las acciones oportunas – y, en particular, alentar a los hombres a que asuman un papel activo.
- Alentar a los trabajadores y las trabajadoras a que participen en la formación de observadores activos, de forma que puedan desarrollar su capacidad de detectar las conductas inapropiadas en el lugar de trabajo y las actitudes que, en el lugar de trabajo, contribuyen a una cultura de desigualdad de género.
- Crear conciencia pidiendo a los directivos, sindicatos y trabajadores que “se posicionen contra la violencia hacia las mujeres en el lugar de trabajo” y preguntándoles “¿qué van a hacer, como observadores activos, para terminar con la violencia hacia las mujeres?”.
- Proporcionar recursos y formación sobre cómo, siendo observadores activos, pueden involucrarse en un cambio del comportamiento sin buscar la confrontación.

9. Asegurarse de que los procedimientos de contratación y de ascenso no son discriminatorios

Lista de comprobación:

- Establecer procedimientos de contratación y de ascenso transparentes y no discriminatorios, mediante la creación de comités de selección equilibrados en cuanto al género, asegurándose de que las preguntas de las entrevistas son neutras en cuanto al género, y asegurándose de que no hay preguntas que se puedan percibir como un acoso sexual del tipo “intercambio de favores”.

10. Trabajar juntos: formación de los interlocutores sociales, directivos, supervisores y trabajadores

Lista de comprobación:

- Formación para los interlocutores sociales –especialmente los miembros de los equipos negociadores– sobre la igualdad de género y la violencia de género en el lugar de trabajo. No se logrará ningún progreso sustancial sin una comprensión y una visión compartidas del contexto más amplio de la violencia de género.

- Formación para los trabajadores y trabajadoras, y para los representantes de los trabajadores, en todos los niveles, sobre la violencia de género, abarcando las causas de raíz, legislación y buenas prácticas. Por ejemplo, el dossier de formación de ETF sobre la igualdad de género contiene un módulo temático especial sobre la violencia y el acoso contra las mujeres³. Se recomienda vivamente, a todos los involucrados tanto hombres como mujeres- que usen todos los recursos existentes para prepararse y contrarrestar la violencia en el lugar de trabajo.
- Formación de los directivos, supervisores, trabajadores y trabajadoras sobre los procedimientos de quejas, la gestión de las quejas y la forma de responder eficazmente a las quejas de las mujeres sobre violencia y acoso; se proporciona formación sobre el manejo de quejas en el nivel en el que las quejas deban abordarse.
- Formación sobre técnicas para promover el respeto a las mujeres en el lugar de trabajo, para evitar o gestionar los conflictos de modo que se impida su escalada hacia formas más graves de violencia y de acoso sexual.
- Formación para crear comprensión de los efectos de la violencia contra las mujeres, sobre cómo cambiar las normas sociales y promover la igualdad de género, y sobre cómo la diversidad de género en el trabajo puede ser una medida preventiva.
- Formación y orientación, para los directivos y empleados, sobre cómo proporcionar un apoyo adecuado a las mujeres que denuncien ante ellos un caso de violencia, incluyendo los pasos inmediatos que se deben dar.
- Orientación y formación para los representantes de los sindicatos, directivos, trabajadores y trabajadoras sobre cómo hay que comunicarse con empatía y comprensión, y responder adecuadamente.

11. Provisión de información y apoyo a las mujeres trabajadoras afectadas por la violencia y el acoso en el trabajo

Lista de comprobación:

- Información y consejo sobre las políticas de la empresa y los procedimientos de quejas, y consejo sobre cómo buscar apoyo de un representante sindical o un defensor laboral.
- Información sobre la forma en que una mujer puede obtener apoyo cuando presente una queja formal o informal, incluyendo el derecho de la mujer a estar acompañada de una persona de apoyo o un representante sindical durante el proceso formal o informal.

3 ETF/FTTUB (2018) Módulo: Violencia y acoso contra las mujeres. Disponible en: www.etf-europe.org/resource/module-violence-and-harassment-against-women/

- Apoyo relevante a los trabajadores y trabajadoras afectados y a los testigos, con acceso a asistencia financiera, médica y legal, tanto interna, del propio lugar de trabajo, como externa.
- Acceso a orientación, pagada por el empleador, para permitir a la víctima recuperarse del impacto negativo que la violencia haya tenido en ella.
- Atención médica, ya sea interna de la propia empresa o mediante derivación a un especialista pagado por la empresa.
- Consejo e información sobre las organizaciones especializadas que se ocupan de la violencia contra las mujeres.
- Ajustes temporales en el horario de trabajo o tareas de la mujer y, en caso necesario, provisión de un horario laboral flexible o más corto, o período de baja remunerada, para permitir a la mujer recuperarse de los efectos de la violencia.

12. Responsabilidad del perpetrador

Lista de comprobación:

- Garantizar un enfoque coherente hacia la responsabilidad del perpetrador: no debería haber ninguna protección o tratamiento especial para los directivos de "alto valor" o la alta dirección.
- Implementar medidas disciplinarias relevantes -formales y/o informales- que incluyan sanciones, amonestaciones verbales o por escrito, despidos, mediación, orientación o supervisión continua.
- Tomar medidas para garantizar que un perpetrador no pueda repetir su ofensa.
- Las acciones disciplinarias deberían ser proporcionales a la afrenta y coherentes con casos anteriores.
- Reubicación del puesto de trabajo o de las tareas laborales del presunto perpetrador, o su suspensión temporal de empleo durante el proceso de la queja y su investigación.
- Asegurarse de que se consulta con las mujeres víctimas y se las informa de las medidas disciplinarias o de otro tipo que se adopten; en algunos casos puede que no quieran más que una sencilla disculpa, mientras que en los casos graves necesitarán garantías de que se han tomado las medidas adecuadas y que no habrá represalias por parte del perpetrador.

13. Aumento de la concienciación en el lugar de trabajo

Lista de comprobación:

- Llevar a cabo campañas informativas y de concienciación en el lugar de trabajo, sobre la tolerancia cero para la violencia contra las mujeres.
- Crear conciencia de que toda violencia o acoso que tengan como objetivo a las mujeres, ya sea por parte de los clientes o de cualquier otra persona, están prohibidos y castigados por la ley. Para ello, coloque carteles en los autobuses y trenes, así como en las estaciones de ferrocarril y otras instalaciones de transportes.
- Promueva que haya mensajes, en las campañas de concienciación, que fomenten una imagen positiva del sector del transporte, y la comprensión de que "trabajando juntos podemos, entre todos, terminar con la violencia contra las mujeres".

14. Implementación y monitorización de la política

Lista de comprobación:

- La alta dirección de la empresa es responsable de garantizar la total implementación de la política.
- Se asignan los recursos adecuados, incluyendo la formación relacionada con la implementación de la política y para garantizar que tiene una perspectiva de género.
- Se acuerda un procedimiento para revisar la política cada tres años, con el objetivo de asegurarse de que sirve para sus fines, teniendo en cuenta los datos recogidos sobre quejas y los informes de violencia contra las mujeres, así como la forma en que se resolvieron las quejas, y las lecciones aprendidas, tanto de las quejas como de las medidas preventivas existentes.
- Llevar a cabo consultas con las mujeres trabajadoras sobre la política y la forma en que se ha implementado.
- Hacer cambios en la política para reflejar los desarrollos de mejores prácticas.



La Federación Europea de los Trabajadores del Transporte

La Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF, por sus siglas en inglés), representa a más de 5 millones de trabajadores del transporte, pertenecientes a más de 230 sindicatos de transportes y 41 países europeos, en los siguientes sectores: ferroviario, transporte por carretera y logística, transporte marítimo, vías navegables interiores, aviación civil, puertos y muelles, turismo y pesca.

Oficinas centrales:

Galerie Agora ▪ Rue du Marché aux Herbes 105 ▪ Boîte 11
B-1000 Bruselas ▪ Bélgica

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen @ETF_women