

associació de dones periodistes

# dones

tardor de 2009 núm. 36 2,50 €

## Els premis de la comunicació no sexista

Una mirada transversal  
al transport públic

Es pot abolir  
el patriarcat?

Mediadores,  
com a ponts  
entre cultures



### **Piedad Alejandra Álvarez Rubio**

(Lleó, 1965)

#### **La primera dona taxista**

Ja de ben petita, Piedad Álvarez, més coneguda com La Peñina era una amant dels cotxes i, sempre que podia, donava un cop de mà al seu pare al taller. "Jo era molt feliç entrant i traient els cotxes" del local, afirma Piedad. Tot i que va estudiar la carrera de Magisteri, no va exercir mai de mestra. Amb el seu Seat, "patrullava" pels carrers de la ciutat i feia de taxista; a més, regentava una botiga d'ultramarins.

### **Pilar Careaga i Basabe**

(Madrid, 1908 - 1981)

#### **La primera dona maquinista**

L'any 1929, una jove estudiant d'enginyeria industrial encara en pràctiques es va convertir en la primera dona conductora d'una locomotora de vapor. El trajecte, de Madrid a Bilbao, es va convertir en tota una proesa i els mitjans de comunicació de l'època en van fer ressò. Tot i que Pilar es va convertir en la primera dona enginyera d'Espanya (amb 21 anys), no va treballar mai com a conductora. Un cop acabats els estudis es va dedicar a la política i anys més tard va ser la primera alcaldessa de Bilbao.

### **Catalina García**

(Puebla de Lillo -Lleó- 1888 - 1959 )

#### **La primera conductora d'autobús**

Catalina García era una dona emprenedora amb ànsies d'obrir nous horitzons. El 1917, va obrir la línia de cotxes de cavalls per a passatgers, per portar-los fins a l'estació de tren. Uns anys més tard, el 1925, va motoritzar aquest transport amb un automòbil americà, un Ford model T. Cada matí sortia amb el cotxe fins a l'estació, deixava els passatgers i s'esperava fins que arribava el tren amb el correu i el repartia pels pobles del voltant.

### **Estrella Aranda**

(Madrid, 1958)

#### **La primera conductora de metro de Madrid**

Estrella Aranda es va convertir en la primera conductora de metro de Madrid l'any 1983. Aquesta llicenciada en Medicina es va presentar a les proves perquè "no trobava feina de metgessa i l'atur és molt dur". El 2005, la Comunitat de Madrid va homenatjar Estrella, juntament amb quatre pioneres més, per ser un referent en el transport públic femení a Espanya.



## sumari

### 2 elles també hi eren

Les primeres a conduir  
per Xènia Fortea

### 4-8 quan totes les dones

Una mirada transversal al transport públic

Text: Irene Peiró  
Fotografia: Esther Sanromà

### 9-11 + ciència que paciència

La contribució femenina a la recerca

Per Mònica López

### 12-13 dones que remenen les cireres

Lydia Delgado, dissenyadora de moda

Per Sílvia Majó

### 14-15 així ens veuen, així ens va

Premis de la comunicació no sexista  
Trecant motlles? Un estudi de 40 videoclips

Per Maria Pilar Carracelas

### 16-17 l'escola de la dona de la Diputació

Per Marga Solé

### 19 europa a l'abast

L'Eurocambrà s'aplica contra l'ús sexista de la llengua

Per Sergi Barrera

### 20-21 pensar en clau del XXI

Es pot abolir el patriarcat?

Textos: Victòria Sau, Dolors Reguant i Mercè Otero  
Il·lustració: Elsa Plaza

### 22-26 l'administració administrada

Coordinada per Marta Corcoy

### 27 dones plusquamperfectes

Per Diana Raznovich



### 28-29 fem esport

El futbol, el gran cavall de batalla de les esportistes

Per Sílvia Majó

### 30-32 a favor nostre

Mediadors, com a ponts entre cultures

Per Elena Tarifa

### 33 especials i especialistes

Sara Puig, directora de la Fundació Godia

Per Esther Molas

### 34-35 àlbum de fotos

Graciela Iturbide, fotografiar com a pretext per conèixer

### 36-37 sofregit cultural

Entrevista Àngels Grases, responsable de la Llibreria Pròleg

Selecció literària i d'activitats

Per M. Eugènia Ibáñez

### 38-39 homes de fer feines

Mathew Three, escriptor

Per Meritxell M. Pauné

Fotografia: Esther Sanromà



Pati de taquilles de l'estació de Correus any 1955.

# Una mirada transversal al transport públic

En entrar al metro, potser ens havia passat desapercebut, enmig del tràfec i les presses del dia a dia, que el personal de les estacions és pràcticament paritari: les dones representen el 43% dels que treballen *in situ* amb els usuaris. Conduïxen o atenen els clients a les estacions, com la resta d'un personal polivalent que va canviant de funcions segons el torn. Als autobusos, la realitat continua sent una altra. Les funcions del personal no estan integrades i l'ofici de xofer encara és aclaparadorament masculí: poc més d'un 5% són dones.

Per Irene Peiró

Quan l'any 1924 va entrar en funcionament la primera línia de metro de Barcelona per unir Lesseps amb Plaça de Catalunya, les dones ja representaven bona part del personal d'aquest transport públic, però la seva presència es reduïa a les taquilles. Vuit dècades més tard, les dones assumeixen tot tipus de funcions dins del metro de Barcelona: des de la conducció fins a la venda de bitllets, passant pel control d'accessos.

"Quan vaig començar a treballar al metro, les meves amigues pensaven que era per fer de taquillera i, quan es van assabentar que també portaria trens, em van donar ànims i felicitacions", explica Beatriz Mera, una de les dones que s'ha incorporat durant els darrers anys al personal del metro de Barcelona.

A finals de l'any 2002, la companyia del metro va empen-

dre una reforma per potenciar la polivalència de tot el seu personal, per ensenyar a conduir la persona que estava a les taquilles i a atendre al públic qui només estava al volant, entre moltes altres tasques. Actualment, totes les persones que treballen *in situ* a les estacions de metro s'aglutinen sota una mateixa categoria laboral, la d'agent d'atenció al client: tothom sap fer de tot i el personal va rotant segons les necessitats del servei.

Això explica que, també entre el personal de conducció, "existeixi gairebé paritat", com afirma José Antonio Nuel, responsable de Sistemes de Participació i Polítiques d'Integració de Transports Metropolitans de Barcelona, departament de TMB que treballa contra la discriminació per raó de gènere i



Beatriz Mera Valladares, conductora de metro. FOTO: ESTHER SANROMA

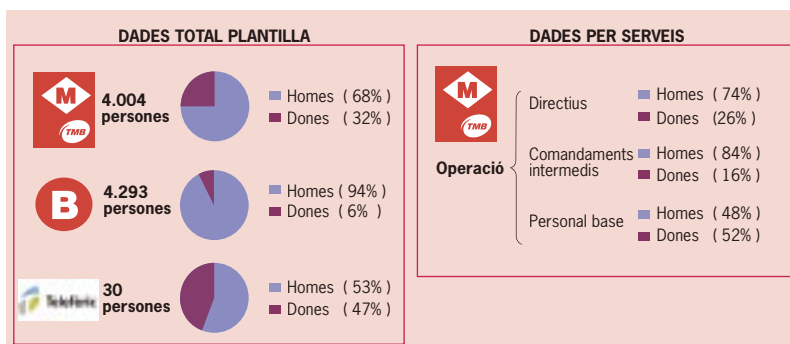
de qualsevol col·lectiu social. Actualment, entre el personal d'operació del metro, on s'integren els agents d'atenció al client, el percentatge de dones arriba al 43%. "Les dones són part important del facial del servei que els usuaris veuen cada dia: dones que atenen al client, dones que, a més, també condueixen el metro", afirma Cristina Güell, gerent de la línia 2, a Barcelona.

El percentatge de dones entre els agents d'atenció al client supera en un 11% la presència femenina sobre el conjunt de treballadors del metro, d'un total de 4.004 persones, sumant també el personal tècnic i d'administració.

Però la companyia de metro, Ferrocarril Metropolità de Barcelona S.A., és només una de les tres empreses que engloba TMB. Aquesta denominació, nascuda l'any 1979, també engloba avui les companyies Transports de Barcelona S.A, gestora del servei d'autobusos, i Telefèric de Montjuïc, i la situació pel que fa a la igualtat de gènere no és en tots els casos tan avançada com la del metro.

### Els autobusos: personal majoritàriament masculí

Tot i que els orígens de l'autobús a Barcelona són anteriors als del metro i es remunten a 1922, el seu personal continua sent majoritàriament masculí. D'entre un total de 3.023 xofers, només 157 (5,19%) són dones i les dades globals del total de la plantilla reflecteixen la mateixa tendència. A Transports de Barcelona, treballen 4.293 persones i el 94% són homes. L'excepció que confirma la regla és el cas de Maria Asunción Santolaria, directora de l'Àrea Operativa d'autobusos, un càrrec només precedit en l'escalafó de la companyia pel de la direcció general.



Sí, en canvi, indiquen una tendència positiva les dades del Telefèric de Montjuïc, on la relació d'homes i dones és d'un 53% enfront d'un 47%, tot i que, en aquest cas, les dades es refereixen a una reduïda plantilla de 30 treballadors.

El personal d'autobusos és, doncs, el focus de moltes de les intervencions que s'han portat a terme en els darrers anys per fomentar la igualtat de gènere. En els últims anys, TMB ha posat en marxa, juntament amb la Conselleria de Treball i Barcelona Activa, programes per formar dones aturades com a conductores d'autobús.

D'aquestes formacions, se n'han realitzat fins ara dues edicions: la primera, en què van prendre part un total de 30 dones, va tenir lloc el 2006 en el marc del programa de Foment d'Igualtat Dona-Home del Departament de Treball, i la segona es va impartir l'any següent dins del programa NOA de Barcelona Activa. Gràcies a aquest projecte, una quinzena de dones es van formar com a conductores d'autobús a través d'un curs de 120 hores de teoria i 80 de pràctiques.



FOTO: ESTHER SANROMÀ

Cristina Güell Espejo, gerent Línia 2.

Aquests cursos van ser cofinançats pel Servei d'Ocupació de Catalunya i pel Fons Social Europeu, juntament amb d'altres per promoure la inserció de la dona en d'altres sectors de majoria masculina, com el del taxi i la instal·lació de telecomunicacions.

Encara a un grup de destinatàries més concret s'han dirigit altres iniciatives de TMB com el projecte *Passarel·les cap a l'ocupació*, adreçat a dones majors de 45 anys que arrosseguen fortes càrregues familiars. La iniciativa s'emmarca en el programa Equal de la Unió Europea, al qual també s'ha sumat TMB per promoure l'equitat entre dones i homes en totes les seves seccions i càrrecs de responsabilitat.

### Set anys treballant per a la igualtat

Quatre anys abans de la posada en marxa d'aquests programes, l'any 2002, ja s'havien començat a implantar les primeres mesures a favor de la igualtat de gènere a TMB a partir de la signatura d'un acord amb l'aleshores regidora de Dona i Drets Civils i la seva incorporació al programa Plans d'Igualtat d'Oportunitats a les empreses de la ciutat de Barcelona. Fins a 15 empreses, entre elles Transports Metropolitans, es van sumar des dels seus inicis a aquest programa municipal, que té per objectiu fomentar la responsabilitat social entre empreses públiques i privades i, en especial, mesures per promoure la igualtat d'oportunitats i la incorporació de les dones en tots els àmbits de decisió.

Però les accions per incrementar la presència i influència de la dona no es van sistematitzar en un Pla d'Igualtat propi de TMB fins a finals de l'any 2007. La companyia va iniciar el seu procés d'elaboració arran de l'aprovació de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre Dones i Homes, on s'estableix el deure de negociar plans d'igualtat per a totes les empreses de més de 250 treballadors.

Entre els eixos centrals del pla estan garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés als llocs de treball de TMB i en la promoció professional, a més de la igualtat en matèria retributiva i de condicions laborals. "Per això s'han eliminat de les ofertes de feina referències a condicions físiques del candidat o d'altres que poguessin representar indirectament una discriminació de la dona", remarca José Antonio Nuel. La redacció de les ofertes de feina també segueix els crite-

ris de comunicació i llenguatge no sexista, establerts en un altre de les línies d'actuació del pla.

No s'ha arribat, però, a aplicar el que s'entén per acció positiva des d'un punt de vista jurídic, és a dir, a prioritzar la contractació d'una dona (o de qualsevol col·lectiu infra-representat), enfront d'un altre candidat home (o d'un grup majoritari), sempre que empatin en preparació i formació per al lloc a cobrir.

### Poques dones en càrrecs directius

La promoció professional de les dones també és una necessitat evident atenent a la situació actual. La presidència de TMB, que recau en Assumpta Escarp, contrasta amb la baixa presència de dones en la resta de llocs de responsabilitat de l'organigrama de la companyia, tot i els progressius avenços dels darrers anys. Escarp és també regidora de l'àrea de Prevenció, Seguretat i Mobilitat de l'Ajuntament de Barcelona i vicepresidenta primera de l'Entitat Metropolitana del Transport.

Amb el millor panorama d'entre totes les companyies de TMB, al metro el 74% del personal de direcció el conformen homes, un percentatge que augmenta en un 10% entre els

FOTO: ESTHER SANROMÀ



Monica Garcia Balague, Beatriz Mera Valladares, Estrella Leon Rivero, Isabel Miguez Gonzalez (AAC – Línia 2), Natalia Granados Rodriguez (Administrativa Gerencia Línia 2), Cristina Güell Espejo (Gerent Línia 2), Laura Martínez Carrillo (Periodista Gabinet de Premsa TMB)



FOTO: ESTHER SANROMA



Alba Fité, mecànica d'autobusos.

càrrecs intermitjos. En canvi, entre el personal de base els percentatges s'inverteixen, amb un 48% d'homes enfront d'un 52% de dones.

La situació més favorable la trobem entre els caps de les 25 zones en què es divideixen les estacions del metro de Barcelona: prop de la meitat són dones. Per sobre en l'escalfó està la figura del gerent, de la qual depenen cinc caps de zona, dels quals dos són dones. Una d'elles és Cristina Güell, gerent de la línia 2 del metro des de fa poc més d'un any. Aquest temps en el càrrec ja li ha servit per guanyar-se el respecte del seu equip de treball, tot i que admet que al principi, "potser va xocar una mica a alguns companys, sobretot entre el col·lectiu que té una certa edat, que fos una dona per la manca de costum". Des de la seva responsabilitat actual i amb la seva experiència anterior al Departament de Màrqueting de TMB, també intenta fer valdre noves formes de lideratge femení, que, segons Güell, aporten un nou tarannà, tant per millorar la gestió del dia a dia com per oferir un bon servei públic d'orientació al client.

Si ens trasludem fins als tallers tècnics de reparació i manteniment, el percentatge de dones és, fins i tot, inferior que entre els nivells més alts de responsabilitat. La presència femenina és merament testimonial entre el personal tècnic del metro, es redueix només a un 1%, i la situació encara s'agreuja més en el cas de l'autobús, on només hi treballen dues dones en una plantilla de més de 200 treballadors, una com a mecànica i una amb funcions d'electrònica i telecomunicacions. Davant d'aquesta desigualtat manifesta, TMB es planteja ara fer xerrades informatives i de sensibilització entre l'alumnat de branques tècniques de Formació Professional per donar-los a conèixer la possibilitat de treballar als tallers de Transports Metropolitans.

### "Als tallers em deien que no em podien contractar"

Alba Fité és l'única dona que treballa com a mecànica d'autobusos de Barcelona. Amb només 26 anys, treballa actualment a les cotxeres d'Horta en horari nocturn i ja en porta tres a TMB després de finalitzar el seus estudis de Formació Professional en automoció.

"Les motos són la meva passió i buscava feina de mecànica de motos, però als tallers em deien que no em podien contractar, que ho sentien molt. Tenien por que, amb una noia, l'ambient de treball es torcés i no es volien arriscar", recorda Fité. La discriminació laboral que va patir, i que segueixen patint alguna de les seves amigues, és il·legal amb la llei a la mà. Després d'enfrontar-se amb diverses negatives als tallers de motos, Fité es va assabentar de la possibilitat de treballar a TMB per casualitat, on ara se sent molt satisfeta i afirma no ser objecte de cap tipus de discriminació.

Per què és l'única? La resposta de la mecànica a aquesta pregunta és sobretot "la por". Una por que és doble: d'una banda, a "enfrontar-se a una feina que se suposa que no és

per a noies" i, de l'altra, a "no ser capaç de treure una roda o un canvi d'un autobús", pel pes d'aquestes peces que, en alguns casos, arriba als 50 quilos. "Es pensa que és una qüestió de força física, però la força es pot substituir amb d'altres elements", afirma.

Envoltada diàriament d'homes a la seva feina, Fité afegeix amb molta determinació: "Són ells els que s'han d'acostumar a treballar amb dones, jo ja estic acostumada, porto molts anys envoltada d'homes des que estudiava".

L'actitud dels homes vers la incorporació de dones també ha estat objecte d'algunes de les accions de sensibilització de TMB. A partir de 2002, TMB ha impartit cursos de formació per a la no discriminació, en què ha participat fins al 10% del personal, a més de prendre part en programes de formació en valors per a la ciutadania de l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona (IMEB).

Més modernament, el Pla d'Igualtat de la companyia fixa entre les seves línies d'actuació la necessitat d'implicar el conjunt del personal en el foment de la igualtat de gènere. En aquest sentit, es posa especial èmfasi a incentivar la participació de les dones en les funcions sindicals i en les taules de negociació "per avançar cap a una representació paritària".

### Conciliar per reconciliar

El Pla també recull el compromís de la direcció de l'empresa per acabar amb les actituds discriminatòries. La direcció, a més, ha anat promovent en els últims anys l'ampliació de les mesures de conciliació entre la vida laboral i personal, de les quals se'n beneficien les dones i el conjunt de la plantilla. Flexibilitat horària, reduccions de jornada, permisos, excedències, avançaments de sou o la possibilitat de cursar activitats formatives en horari laboral són només alguns exemples.

La flexibilitat, juntament amb la possibilitat de treballar a distància, és especialment important en els casos de fei-

nes d'alta responsabilitat i dedicació exclusiva, com el de Cristina Güell. "L'alta disponibilitat que requereix la feina es compensa amb la possibilitat de gaudir d'una flexibilitat d'horària, que em permet gestionar el meu temps per tal de poder arribar a tot i no morir durant l'intent", declara la gerent de la línia 2 i mare d'una nena de 5 anys.

Les mesures de conciliació també s'acompanyen, des de l'any passat, amb el Protocol contra l'assetjament laboral de TMB, per garantir la dignitat i la salut psicosocial de tot el seu personal, prevenint i combatent qualsevol actitud discriminatòria. El protocol, elaborat pel Servei de Prevenció i Salut de la companyia, preveu procediments per a la prevenció, detecció i tractament tant del mobbing psicològic com de l'assetjament sexual.

Les pautes d'actuació són molt similars en els dos casos, tot i que el document distingeix entre dos protocols diferents, en els quals es concreta com actuar davant situacions de presumpte assetjament laboral o sexual. En aquest darrer cas, el procediment estableix més precaucions i mecanismes per separar la presumpta víctima del seu assetjador.

Però, en termes generals, els dos protocols es basen a comunicar el suposat cas de mobbing a la Unitat de Salut de la companyia, qui s'encarrega de confirmar si es tracta o no d'una situació d'assetjament i s'ocupa d'assessorar les persones afectades. En cas afirmatiu, el cas es trasllada a l'anomenada Comissió per a la Resolució de Casos d'Assetjament (CRCA), un grup d'especialistes que s'encarregarà de decidir l'inici de la investigació i de portar-la a terme.

Posteriorment, remet el seu informe final a la direcció de Recursos Humans de l'empresa, que acaba decidint les mesures finals a aplicar.

Després de l'aprovació del Pla d'Igualtat i d'aquest Protocol d'Assetjament Laboral, la direcció de TMB també té la voluntat d'incorporar més mesures per fomentar la igualtat de gènere al nou conveni laboral del personal dels autobusos de Barcelona. Fins al juliol d'enguany, la negociació del conveni continuava bloquejada pel desacord dels sindicats amb les successives propostes presentades per la direcció, que han estat objecte de diverses vagues i protestes des de finals de 2007.

### Més usuàries fan servir el transport públic

La majoria masculina entre els xofers d'autobusos i, en general, entre tot el personal de TMB contrasta amb el perfil de les persones usuàries del transport públic de Barcelona. Paradoxalment, les dones, juntament amb els joves, són els que es decanten més pel transport sostenible.

L'Enquesta de Mobilitat i Transport (EMIT), elaborada per TMB al 2007, indica que les dones efectuen un 36,1% dels seus desplaçaments en transport públic i un 47,6% en modes no motoritzats (bàsicament a peu), mentre que, entre la joventut (16-24 anys), aquests percentatges representen un 43,9% i un 35,8%, respectivament. En canvi, els homes i les persones de més edat es decanten majoritàriament pel transport privat.

El repte encara pendent és que més dones siguin transportades per dones. ■

## Assumpta Escarp, presidenta de TMB:

**- En l'actual context de crisi, TMB es planteja repetir els cursos per formar dones desocupades com a conductores d'autobús?**

Aquelles accions van ser experiències profitoses, que no descartem tornar a repetir, però destinades també a d'altres col·lectius afectats per la crisi econòmica. En aquest sentit, ja hem anunciat que portarem a terme 600 noves incorporacions en els propers 5 anys al personal d'autobusos, que provindran preferentment dels sectors afectats per expedients de regulació d'ocupació. Així ho hem pactat amb el Departament de Treball.

**- En aquests moments, també se segueix negociant el nou conveni laboral del personal d'autobusos. Creu que prosperaran mesures en favor de la igualtat de gènere quan es desbloquegi la situació actual?**

Espero que els representants dels treballadors tindran en consideració la perspectiva de gènere en el moment de seure a la taula de negociació. Com a dona així ho desitjo i crec que així serà. Com a empresa, estarem disposats a tenir-la dins de qualsevol negociació del conveni col·lectiu.

**- TMB encara no ha incorporat la discriminació positiva en els seus processos de selecció de personal. Per què?**

Tot i que ja es contempla al Pla d'Igualtat de l'empresa, certament la discriminació positiva és encara una de les nostres assignatures pendents. Només aplicant avui polítiques d'aquest tipus, juntament amb d'altres, podrem assolir en el futur una igualtat plena entre ambdós gèneres.



**- Avui la regidoria de Prevenció, Seguretat i Mobilitat també treballa en el projecte de reforma de la Diagonal. De quina manera recull les necessitats de les dones?**

Les dones són les principals usuàries de l'espai públic a la ciutat. En aquest context, reflexionar sobre la Diagonal sense tenir en compte la visió de les dones no seria realista i es deixaria de banda la meitat de la població. Per això, estic segura que la visió femenina d'aquest espai ocuparà una part central de les reflexions i aportacions del procés participatiu de la Diagonal. ■

“ La discriminació positiva és encara una de les nostres assignatures pendents ”