

La inserció de les dones en ocupacions atípiques

Anàlisi de l'evolució en dues companyies d'autobusos des de la incorporació de dones conductores

Alumne: Victor Martínez Benítez

Tutor: Josep Maria Blanch

Niu: 1281105

Universitat Autònoma de Barcelona 2015

Índex

Abstrac	3
Paraules Clau	3
Resum	3
Introducció	4
Context	6
Rol i identitat	7
Homes VS Dones	8
Discriminació de la dona per treballar	8
Conducció de les dones i homes	9
Objectius	9
Mètode	10
Instruments	11
Metodologia	11
Participants	12
Anàlisis i tractament de la informació	12
Interpretació i Discussió	15
Conclusions	16
Cronograma	18
Consideracions ètiques	19
Referencies	19

Abstract:

Inequality between men and women is a fact in our society. Even in the twenty-first century there is still discrimination towards women in certain companies. Why does this happen? The aim of this research is to study why this happens in a job where mostly men work and to see who (men or women) work better as a bus driver.

To do this we will carry out a *Focus Group* (participants are employees of a bus company) and individual interviews with them. The analysis will be qualitatively.

The main results show that they started working in the company because of economic reasons, that women still suffer from discrimination in certain jobs and that they like working there because they can be in touch with other people. Moreover women say that being able to be in touch with people is important and different studies prove that they are better drivers.

Keyword: Role, Identity, Discrimination in the workplace, woman, gender

Resum

La desigualtat entre homes i dones és un fet observable en la societat d'avui en dia. Encara en el segle XXI trobem discriminació en les empreses cap a les dones. Però, això perquè es? El propòsit d'aquest estudi es estudiar el perquè es produeix aquesta discriminació en un lloc de treball realitzat majoritàriament per homes i veure quin gènere es mes adequat per ocupar el lloc de treball de conductor d'autobús. Per això hem realitzat un Focus Grup amb participants d'una companyia d'autobusos i entrevistes individuals i tot això l'analitzarem de manera qualitativa. Els principals resultats que hem obtingut van ser que van a arribar a aquesta feina per motius econòmics, la dona encara segueix patint discriminació en algunes feines, els motius per els quals li agrada aquest treball es el contacte amb els usuaris. Les dones li donen molta importància al tracte amb els usuaris i aquestes son millors conductores que els homes segons diversos estudis que s'han realitzat.

Paraules Clau: Rol, Identitat, Discriminació en el lloc de treball, dona y gènere

La inserció de les dones en ocupacions atípiques

1. Introducció

La desigualtat entre homes i dones és un fet observable en la societat d'avui en dia.

La manera com ens relacionem amb nosaltres mateixos, la resta de persones i l'entorn venen determinades pel que hem après i interioritzat que s'espera de nosaltres. A més del nostre origen ètnic, del nivell socio-cultural o de la religió a la que pertanyem, el gènere és una variable important que determina quin rol hauríem de desenvolupar (Rivas, A. M. i Rodríguez, M. J., 2008; Varela, N., 2005).

La teoria del rol de gènere va sorgir a les universitats d'Amèrica del nord als anys setanta i va arribar a Espanya cap als vuitanta. Aquesta teoria defensa que la societat ens educa a ser homes i dones, ensenyant-nos uns comportaments i unes formes de relacionar-se amb l'espai, amb les persones i amb nosaltres mateixos concretes segons el gènere al que ens han assignat.

El rol del gènere són les formes en que una persona actua, el que fa i el que diu, per manifestar-se com a nen o nena, home o dona. Aquestes característiques són canviades per la societat. Els rols del gènere varien molt d'un cultura a una altra, en un grup ètnic a un altre y d'una classe social a una altra. Per això, cada cultura té rols de gènere; totes tenen expectatives respecte a la manera en que els homes y dones, nens i nenes han de comportar-se, mudar-se, etc (Varela, N., 2005) .

Els nens des de petits tenen coneixements dels rols de gènere. Aquests rols els donen els pares i famílies, la religió i cultura, així com altres medis com poden ser la televisió.

Si ets un nen jugaràs amb una pilota de futbol en canvi si ets una nena jugaràs amb nines. El que s'espera dels homes es que siguin forts, dominants, racionals, treballadors, competitiu, tenaç, valent i segur d'ells mateixos. A elles, en canvi, se les descriu amb els adjectius contraris: insegures, submises, emocionals, inconstants, sacrificades pels altres, amb habilitats en les relacions interpersonals i se'ls hi valora més l'aparença que als homes. El conjunt d'aquestes característiques forma dues categories estrictes – homes i dones- que han de servir per descriure qualsevol ésser humà, i que tenen associats uns valors i uns rols determinats.

Aquests models diferenciats es transmeten a través de la família, de l'escola, dels sistemes de comunicació i de qualsevol altra producció cultural. També en la interpretació que donem a les actituds, per exemple, es diu que una nena és tossuda i d'un nen que és tenaç quan mostren la mateixa actitud obstinada.

Aquest aprenentatge ens condiciona com a persones i porta, juntament amb la confluència d'altres factors com poden ser les desigualtats socio-econòmiques o les discriminacions per racisme, a moltes de les desigualtats degudes al gènere que podem trobar en l'actualitat: diferència de sou entre homes i dones per realitzar la mateixa feina, baixa representació de les dones en les posicions de poder, repartiment desigual en les feines de casa, violència de gènere i micro-violències viscudes en el dia a dia.

En l'àmbit laboral, un dels quals ha sigut durant anys un objectiu principal en la lluita feminista, els sous continuen sent desiguals per la mateixa feina desenvolupada, la proporció d'homes en càrrecs de responsabilitat en empreses és molt més elevada que la de dones i continuen havent-hi feines que es consideren de dones i altres d'homes. Aquesta definició d'algunes feines ve donada per les característiques que s'associen amb cada gènere, com hem comentat anteriorment. Així, per exemple, la feina de secretari/a és més "femenina" perquè s'atribueix la capacitat d'organització i una facilitat en el tracte amb els clients com atributs propis de les dones. L'ofici de mecànic o de lampista es consideren d'homes perquè se suposa que ells són més resolutius i concrets. La feina de conductor d'autobusos també es considera masculina per la presumpte dificultat física que comporta, per l'estereotip encara vigent que les dones són pitjors conductores que els homes i pel suposat perill d'estar sol/a durant una llarga quantitat d'hores. Des de fa uns 10 anys, aproximadament, han començat a entrar dones en l'àmbit de conducció de transport de persones. Com es gestiona l'entrada del col·lectiu femení? Existeixen diferències en la manera de comportar-se i/o relacionar-se degut al gènere al que es pertany? Apareixen estereotips de gènere, tant dels homes com de les dones? Aquests són els objectius de la present recerca.

Poc a poc aquesta situació va canviant i les dones esta aconseguint ocupar el seu lloc a la societat, encara que avui en dia n'hi hagin problemes de discriminació.

Aquest treball de fi de Grau forma part d'un projecte de recerca internacional, en el qual participen universitats franceses (Bordeaux, Toulouse i Montpellier) i espanyoles (País Basc i Barcelona).

L'equip de Barcelona ha aconseguit contactar amb la companyia BaixBus que, molt amablement, ens permet fer la recerca en la seva companyia.

2. Context

A conseqüència dels moviments feministes dels segles XIX i XX i de les necessitats de la societat durant les Guerres Mundials (sobretot la Segona) es comença a parlar de les dones com a element *productiu* i aquestes es introduint en el món laboral. La incorporació de les dones al món laboral es va realitzar a través d'ocupacions i professions que guardaven certa similitud amb les realitzades a la llar (p.ex infermera, secretària, perruquera...), motiu pel qual, encara ara, aquestes tasques són considerades de menor qualificació que els oficis realitzats tradicionalment pels homes (metges, empresaris...). En l'actualitat la societat i els oficis estan evolucionant cap a la igualtat entre gènere, fet que ens permet veure homes i dones treballar en gairebé tots els llocs de treball. Encara queden feines considerades més masculines, com pot ser la de transport d'usuaris (autobusos, taxis i metro), en què la inclusió de les dones és molt recent i encara s'està duent a terme.

En el marc general de la teoria i la recerca sobre gènere i treball, el tòpic sobre igualtat d'oportunitats davant la feina n'ocupa un lloc central. A part dels components salarials, conductuals i temporals, així com de les barreres i obstacles socioculturals que marquen el llarg camí que queda a les dones per assolir la fita de la igualtat en el treball, una de les últimes fronteres i reptes que afronta el col·lectiu de les dones fa referència a la seva escassa presència en feines "d'homes". En aquest àmbit, a les barreres culturals i organitzacional s'hi afegeixen sovint determinades barreres psicològiques referides a la capacitat de les dones per a moure's cap a feines "d'homes".

En una altra feina molt similar, conductor/a de metro de Barcelona, la proporció de dones en la plantilla és del 51%. Volem investigar si aquesta evolució seria possible en el cas de la companyia BaixBus En la societat en que vivim encara trobem situacions de diferències entre homes i dones como poden ser el salari, ocupar càrrecs inferiors, trobar-se problemes per accedir a alguns oficis, etc. Per això analitzarem aquest ofici i veurem quins impactes tenen en la organització i en la societat.

3. Rol i identitat

O som femenins a nivell psicològic i social, o masculins, i també hi ha el fet que tenim un cos que s'adequa a ser varo o un cos que s'adequa a ser femella. La identitat es basa en:

- 1) En aquest binarisme (masculinitat/feminitat) que té implicació psicològica, social, de sexe i biològica. Hi ha un procés de normalització i d'exclusió cultural de la diferència. La dicotomia és exclouent, i representa que quan som una cosa ho som per a tota la vida. Sembla que el criteri final siguin els genitals, si tenim uns genitals o altres.
- 2) En que hi ha d'haver una concordança entre la biologia (ser varo i lo social, ser masculí), i també amb el desig sexual.

El que es valora en la nostra cultura es ser més individualista, assertiu, autònom, i això està més relacionat amb la masculinitat. En canvi, els valors que es relacionen amb la dona semblant que estiguin més a la baixa (cuidar, interpretar les emocions, etc.).

L'establiment d'un determinat rol ens permet distanciar-nos de la nostra identitat i ens possibilita, a si mateix, fer front a unes determinades situacions en la vida quotidiana.

Si definim el rol com unes pautes de conductes imposades de forma externa al individu i relacionades amb les expectatives dels altres, el concepte de rol no tindria relació amb el propi individu, però, tant el rol com la personalitat interactuen i la forma de desenvolupar un rol depèn directament de la personalitat. La comprensió del gènere s'aconsegueix aproximadament als 6-7 anys.

Segons Philip Rice diu que els rols " son expressions externes de masculinitat o feminitat en escenaris socials" es a dir, la forma en que ens comportem depenen de si som dones o homes. Aquest rols depenen de tres tipus d'influències:

- a) Biològiques: distints genitals entre homes i dones
- b) Cognoscitives: la diferenciació sexual té lloc de forma gradual a mesura que els nens aprenen a ser homes o dones depenent de la seva cultura y interpretació de la mateixa.
- c) Ambientals: Els nens aprenen la conducta sexualment tipificada de la mateixa forma que aprenen qualsevol altra conducta, això es, mitjançant recompenses o càstigs, imitacions, etc.

Des de petits trobem estereotips relacionats amb els rols de gènere que fan que les dones o els homes es comportin d'una forma o d'una altre. Els estereotips presenten problemes ja que no s'ajusten a la realitat, defineixen lo que significa ser home o dona dintre de uns límits, tendeixen a tindre característiques no sempre desitjables i limiten els rols que homes i dones poden desenvolupar.

Aquest estereotips poden estar relacionats amb les característiques físiques de homes y dones, els jocs associats a cada sexe , el tipus de feina, etc.

4. Homes VS Dones

Tant els homes com les dones tenen assignats uns rols que venen establerts per la pròpia societat.

Rol de les dones: A les dones se'ls estableix el rol maternal, el rol d'esposa y el rol de la cura de la llar. Aquests rols que te la dona eren condicions afectives a la vegada especificues per poder desenvolupar-los amb eficàcia: per al rol d'esposa, la docilitat, la compassió, la generositat; per al rol maternal, la amorositat, l'altruisme, la capacitat de contenció emocional; y per el rol de la cura de la llar, la receptivitat, dominació de la vida domestica y la disposició sumisa per servir.

En quant al tipus de feina que podien exercir fora de la llar eren els oficis de modista, dependenta, etc.

A mes a elles destaquen per tindre emocions càlides(tendresa, odi, etc.)

Rol del homes: Als homes se'ls relaciona amb el rol paternal, rol treballador, etc. També tenen el paper de la força, la duresa, etc.

Els homes es caracteritzen per tindre emocions fredes (distancia afectiva, indiferència, etc.)

5.Discriminació de la dona per treballar

Algunes discriminacions que tenia la dona per treballar eren aquestes:

a)Responsabilitats domestiques: La dona a mes de treball fora de cada tenia responsabilitats dintre de casa com la cura de la llar, la cuida dels fills, etc. Això feia que aquestes tinguessin jornades laborals mes reduïdes que els homes i no arribessin a ocupar càrrecs importants ja que inclueixen horaris no disponibles per a elles com poden ser els horaris nocturns.

b) Exigències: A aquest grup de dones se'ls exigia el doble que als homes y se'ls demana un nivell d'excel·lència superior que als dels homes. Això era perquè tenien que demostrar que valien per ocupar aquell lloc de treball.

c) Estereotips socials: Alguns estereotips que existien en aquella època sobre la dona inflüen negativament en la seva carrera laboral

d) La percepció que tenen les dones sobre si mateixa: Aquestes es sentien insegures i tenien por. No tenien a cap referent femení en qui recalçar-se.

e) Els ideals juvenils: Des de petites les dones ja els ensenyaven a realitzar tasques de la llar i anaven encaminades per aquesta via, mentres que als fills els ensenyaven altres tasques com poden ser treballar en el camp.

6. Conducció de les dones i homes

En diversos estudis que s'han realitzat s'ha vist que la dona es millor conductora que els homes. Però tot i això perquè encara es veu estrany que una dona treballi com a conductora d'autobusos? A continuació veurem algunes característiques que la fan millor per ocupar aquesta feina que els homes.

- a) Respecte les normes de velocitat en tot tipus de carretera (Autovia, ciutat, autopista).
- b) Procuren aparcar en els lloc on es poden i no aparcar en doble fila o malament.
- c) No accelera quan el semàfor es posa en ambar
- d) Es preocupen perquè els acompanyants es trobin bé i segurs en el cotxe (comproven que tinguin el cinturó de seguretat)
- e) No es distreuen (parlar amb el mòbil, fumar, etc.)
- f) Respecten les normes de seguretat vial
- g) Utilitzen els sistemes de seguretat que tenen els vehicles

7. Objectiu

General

L'objectiu és estudiar el canvi produït en la professió de conductor de transport públic des de la inserció de les dones i analitzar si existeixen diferències entre les diferents ciutats on es du a terme aquesta recerca.

Un altre objectiu principal a estudiar en aquest treball es el rol i identitat dels homes i dones en aquesta professió. Com es comporten uns i els altres, formes de reaccionar, etc.

Objectius concrets:

- a. Explorar els canvis en la cultura, valors, rols, significats i practiques que s'hagin pogut produir en la professió de conductor/a de transport públic des de la inserció de les dones.
- b. Analitzar si existeixen diferències en les practiques fetes pels homes i les fetes per les dones. Descriure els significats que donen a aquestes pràctiques i a les diferències entre elles, si existeixen.
- c. Explorar l'entorn (família, amics...).
- d. Diferències entre la dona i l'home en la representació d'aquesta feina.
- e. El procés de la formació de l'ofici i de la professió tenint en compte els aspectes organitzacionals, tecnològics, normatius i jeràrquics.

8.Mètode

Anàlisi qualitatiu basat en la informació que recollim d'un grup focal de discussió format per conductors i conductores. I entrevistes realitzades al personal de Baixbus.

Baixbus està formada per tres empreses: Mohn, SL, Oliveras, SL i Rosanbus. És una de les principals ofertes de transport públic en autobús urbà i interurbà de la zona del Baix Llobregat. Porta mes de 80 anys de treball i de experiència en el Baix Llobregat i l'Hospitalet de Llobregat, i en l'actualitat ocupa una plantilla de 800 treballadors i treballadores. Te 46 línies que cada dia fan aproximadament 33.000 quilometres de recorregut urbà i interurbà i transporta mes de 35 milions de persones per els municipis de: Barcelona, Begues, Castelldefels, Cornellà de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Gavà, Hospitalet de Llobregat, Olesa de Bonesvalls, el Prat de Llobregat, Sant Boi de Llobregat, Sant Climent de Llobregat, Sant Feliu de Llobregat, Sant Joan Despí, Sant Just Desvern, Santa Coloma de Cervelló, Sitges (Les Botigues) y Viladecans.

El nostre treball serà de recerca consistirà en una investigació empírica per respondre algunes de les qüestions actuals. Me endavant comentarem els objectius i la metodologia.

8.1 Instruments

Guió dels temes concrets que volem tractar creat per nosaltres.

Observació de la dinàmica del grup focal.

Entrevista semiestructurada individual, analitzant-la de manera qualitativa

8.2 Metodologia

La metodologia que utilitzarem però explorar aquest fenomen seran les següents:

Focus Group: Grup focal format per conductors i conductores voluntaris de l'empresa BaixBus d'una durada aproximada de dues hores en les instal·lacions de la companyia (situades en el municipi de Viladecans). Es demanarà que el grup focal estigui format per unes 8 o 10 persones, i que hi hagi variabilitat en quan a gènere, edat i antiguitat en l'empresa. També hi participaran el responsable de Recursos Humans i el responsable de Comunicació de la companyia. Els temes que es tractaran vindran marcats per la guia preparada prèviament i dos investigadors (en aquest cas: la Laura i en Víctor) moderaran la sessió. Un d'ells farà un paper més actiu, per dirigir la discussió, mentre que l'altre aprofitarà el seu rol més passiu per dur a terme una observació qualitativa del desenvolupament de la sessió.

Si es permet, es gravarà de manera auditiva la sessió per poder transcriure-ho tot de manera més acurada i permetre així un anàlisi més objectiu dels temes treballats. També es farà un recull d'impressions dels investigadors durant la sessió.

La recaptació de voluntaris en l'empresa va ser duta a terme per la responsable de comunicació de l'esmentada companyia, qui va contactar directament amb els conductors i conductores, fent una selecció prèvia segons edat, sexe i temps d'antiguitat a l'empresa. Els va informar de la possibilitat de participar a una taula rodona de manera voluntària per contribuir en un treball de recerca sobre la seva feina.

Entrevista individual: Entrevista a un home que treballa com a conductor en una companyia d'autobusos en la província de Girona. Aquesta companyia forma part del grup d'un grup més gran que engloba diferents empreses en tota Catalunya que treballen conjuntament encara que de manera independent i conservant cadascú les seves polítiques. L'empresa disposa d'una plantilla d'uns 200 conductors i ofereix línies interurbanes entre ciutats i pobles de la zona de la Costa Brava, Alt i Baix Empordà i Gironés, i connectant aquests amb Barcelona. També presenta l'opció de lloguer d'autocars a destinacions nacionals i internacionals.

9. Participants en el Focus Group

Vam escollir una mostra heterogènia amb diverses edats. Les característiques dels participants son aquestes:

Jose Antonio: 36 anys. Porta 5 anys treballant en aquest sector. Abans es dedicava al món de les autoescoles.

Juan Jose: 48 anys. Mai havia conduït un autobús. Abans es dedicava a la construcció.

Nuria: 48 anys. Porta 7 anys a l'empresa i abans es dedicava al món del camió 7.

Julia: 54 anys. Porta 5 anys en baix bus. Mai havia treballat en el sector del transport.

Marta: 30 anys. Porta 2,5 anys a Baixbus. És l'advocada de l'empresa

Xavier: Porta 7 anys a Baixbus. És el director de RRHH

Montse: 45 anys. Porta 10 anys a l'empresa. És la responsable del departament de comunicació. I reclamacions

Miriam: 29 anys. Porta poc temps a l'empresa. Abans era dependent.

Raquel: 35 anys. Fa 6 mesos que és a l'empresa. Abans es dedicava a l'administració.

Maria: 40 anys. Fa 6 mesos que és a l'empresa. Abans era acompanyant de persones amb mobilitat reduïda.

David: 35 anys. Fa 6 anys que és a l'empresa. Abans es dedicava al sector dels camions.

10. Anàlisi i tractament de la informació

10.1 Resultats inicials

Els resultats que vam obtenir al fer el **focus Grup** van ser els següents:

1. Durant tota la sessió les dones van portar la iniciativa de la dinàmica, els homes es trobaven en un segon pla. A mesura que va anar avançant la dinàmica es van anar integrant més i vam començar a aportar les seves experiències. Al acabar la sessió un d'ells es va interessar per el nostre futur professional.
2. Tots els participants van arribar a aquesta feina per motius econòmics(Crisi econòmica a Espanya), no era una feina vocacional com poden ser altres professions, exceptuant una de les dones que abans anava al bus com ajudant per persones amb mobilitat.
3. Es troben satisfets amb la seva feina, cap d'ells verbalitza queixes directes. Quan se'ls hi pregunta directament pels aspectes que consideren més positius, les respostes difereixen segons la persona. Els aspectes que valoren més són: el contacte amb la gent (prefereixen treballar al bus i no en el metro, on estan aïllats dels usuaris), el fet de treballar a l'exterior, el de treballar en un lloc protegit de les condicions meteorològiques, l'estabilitat de la feina, trajectes amens, i el bon ambient a la feina (per exemple, van comentar que es canviaven

els dies de festa, com el dia de Reis, amb companys que no els hi importés treballar aquell dia).

4. També diuen que estan especialment satisfets amb el sou, encara que remarquen que és degut, en part, al fet de treballar diumenges i festius. Una de les conductores comenta que justament aquest va ser un dels aspectes que la va motivar a presentar-se per aquesta feina ja que obté un sou més elevat que altres feines tradicionalment femenines (dependent de botiga o supermercat).
5. En situacions de conflicte amb els usuaris, traslladen que no són tan comunes com ens pensem. Les gestionen aplicant els coneixements que els hi ensenyen en uns cursos de gestió de conflictes i comunicació no verbal que fan regularment. Concretament, consisteix en mantenir la calma i evitar els enfrontaments directes amb els usuaris.
6. Un dels inconvenients més importants amb el qual es troben, sobretot les dones, són els banys. No són adequats (alguns són cabines de plàstic d'obres i es troben en condicions higièniques pèssimes). Actualment, per pal·liar aquesta situació, els conductors i conductores verbalitzen que entren en algun bar a demanar alguna cosa (si tenen el temps suficient per prendre-s'ho), que demanen utilitzar els lavabos en algun bar on tinguin la costum d'anar o que s'esperen a estar en una parada amb uns lavabos habilitats en condicions.
7. Transmeten que és molt important tenir una actitud correcta i respectuosa amb els usuaris per tenir un bon tracte amb ells i facilitar el seu dia a dia. Saludar amb energia, somriure, etc. Sobretot en línies fixes ja que és gent que veuràs cada dia. S'han adonat, segons la seva experiència, que si hi ha tres o quatre dels usuaris habituals a qui no els hi caus bé, es transmet a tot el bus.
8. Comuniquen que adapten la seva conducció als usuaris que transporten: esperar que la persona gran s'hagi acabat d'asseure abans d'arrencar, conduir més suau si hi ha cotxets i bebès... Així obtenen dos beneficis: els clients estan més satisfets i és menys probable que es facin mal (protecció pels conductors).

9. Algunes dones traslladen que, encara que es van sentir ben acollides al començar a treballar, en algunes situacions han notat un cert to paternalista. Aquesta sensació també l'han rebuda, en algunes ocasions, per usuaris (generalment, homes d'una edat més avançada) Les dones es senten molt protegides per els homes en aquesta feina. Algunes els agrada que es preocupin per ella, però altres els hi dona la sensació de que són febles.

10.2 Resultats de l'entrevista individual

Els resultats extrets de l'entrevista individual són els següents:

1. Sobre el tema de les dones:

a) Formalment n'hi ha poques en l'empresa. Accepten contractar-les quan coincideixen exactament en el perfil però "en [nom de l'empresa], las mujeres no aguantan".

b) Al haver-hi dones en la plantilla, el conductor verbalitza que la interacció dintre del grup de treballadors canvia, es cuida més la manera de parlar amb els companys i companyes i els temes de conversa. Ell es favorable a la inclusió de les dones en aquesta i en totes les professions "Yo soy partidario de lo mixto de toda la vida, y aquí en el trabajo es lo mismo".

c) Verbalitza, però, que les dones tenen certes limitacions físiques que els hi impedeix, per exemple, posar cadenes de neu a les rodes dels autobusos ("Si una empresa tiene muchos servicios a montaña y por allí, no le conviene mucho tener mujeres en su plantilla"). També dóna a entendre que a les dones els hi costa més i que se'ls hi ha de facilitar la feina: "tenemos vehículos pequeños, la podrían poner a hacer servicios cómodos y cortos, que nosotros no nos quejaríamos".

d) "Este es un mundo de hombres, necesitas tener un carácter especial y saber afrontar situaciones". Traslada que és necessari tenir capacitat per prendre decisions ràpids i saber afrontar situacions difícils tals com accidents de trànsit.

2. Compara bastant amb una altra empresa gironina que disposa de dones en la seva plantilla i que tracten millor els seus treballadors en general.

3. Descriu la seva feina com a oferir un servei, donant importància a mantenir un bon tracte amb els usuaris. Traslada que aquí [Espanya] no se li dóna prou valor i que alguns companys seus poden arribar a ser desagradables o altius amb els usuaris.

a) Matisa, però, que en el transport escolar cal mantenir la distància amb les estudiants: "En transporte escolar, no tenemos que hablar con los chicos, ni una palabra, hay los acompañantes para eso. Déjalos estar".

4. Davant d'un conflicte, tant entre els conductors i els usuaris o entre els mateixos usuaris, comenta que és important rebaixar el nivell de tensió i evitar entrar o empitjorar la discussió.

a) Inclou el tema del racisme, verbalitzant que les persones que fan més ús del bus són "son marroquíes, magrebíes, jóvenes y adolescentes, todos inmigrantes o gente muy mayor que ya no puede conducir" i que, a vegades, en part degut a aquesta diferencia cultural, apareixen conflictes que s'han de gestionar.

5. Al preguntar-li sobre quins aspectes li agraden més de la seva feina respon:
- a) El fet d'estar a l'exterior
 - b) La varietat
 - c) El contacte amb els usuaris
 - d) La independència de la que disposen al no tenir un responsable al costat vigilant-los
6. El que se li fa més difícil és el fred ja que hi és especialment sensible.
7. Remarca la importància que l'empresa tracti bé als seus treballadors per que estiguin en les millors condicions per conduir correctament, ja que són responsables dels passatgers que transporten.

10.3 Interpretació i discussió

En cap dels casos els participants van arribar a aquesta feina per vocació, sinó per context econòmic que s'està donant en els últims anys a Espanya(crisis econòmica). Els treballadors que col·laboren amb nosaltres estan força contents amb la seva feina, això dona a entendre que es respira un bon clima de treball en Baixbus.

Ens sorprèn la importància que donen a la diferència entre ells (BaixBus), relacionat amb tot lo bo (tracte més personalitzat i més igualitari) contra altres companyies que són "malo malíssimes" (poc cuidadoses amb els seus empleats, als quals veuen com a números, etc.). Podem apreciar que hi ha una certa rivalitat entre companyies.

Pel que diuen les dones es veu que a l'hora d'accedir a la feina van tenir les mateixes oportunitat que els homes. No els van fer entrevistes, ni proves més dures. Els sous també son els mateix tant per homes com per dones. Amb aquest fet estem veient que la societat de mica en mica esta evolucionant i que no es veu a la dona com una persona feble. Encara aquest aspecte ha d'anar canviant, pel que es veu a baix bus aquesta situació es correcta, però en canvi en altres empreses aquesta discriminació existeix.

Del punt vuit, possibilitat de biaix femení ja que va ser al principi de la sessió on les dones eren molt més actives que els pocs homes que hi assistien. Al fer l'entrevista amb el conductor de l'altre empresa, coincideix que és important tenir un tracte correcte i formal amb els usuaris, però també comenta que és important guardar les distàncies. Elles li donen molta importància al tracte amb els usuaris, procuren ser amables, mentres que ells no els hi donen tanta importància.

Arrel del focus grup, els dos investigadors es van fixar en la conducta dels conductors al pujar-hi com a usuaris i consideren que la hipòtesis del biaix femení és va confirmant ja que, encara que tots els conductors eren formals, no segueixen totes les característiques de la conducta adequada descrita en el focus grup.

Així doncs, podem concloure que la importància que donen les dones al tracte i a les característiques d'aquest tracte és major que pels conductors. Conseqüentment, aquest és un punt on difereixen les conductes entre homes i dones donat les diferències en la socialització que han rebut des de petits. Cal recordar que els aspectes de relacions personals i cura dels altres es consideren femenins.

Algunes limitacions que m'he trobat en aquest treball han sigut que només hem pogut estudiar en profunditat una companyia d'autobusos, i a una persona d'una altra companyia, per tant, es una mostra petita. M'agües hagut fet falta una mostra més gran (més companyia d'autobusos) per tenir una mostra vàlida. Un altre inconvenient que m'he trobat a sigut que no n'hi ha estudis d'aquest tipus, per tant no podia comparar els resultats que he obtingut amb altres.

11. Conclusions

Una vegada que hem finalitzat aquest treball hem pogut apreciar que encara existeix aquesta discriminació per la incorporació de les dones en feines atípiques. És el cas de l'empresa gironina que ens ha comentat l'entrevistador, en canvi a l'empresa de transport públic situat al Baix Llobregat no existeix aquest problema. Les dones que ocupen aquesta feina diuen que tenen les mateixes condicions que els homes i aquest afirmen que és així i a més aquest tenen una percepció positiva d'aquestes per ocupar la professió. Algunes problemàtiques que es troben les dones per poder incorporar-se a aquest tipus de feina es principalment per la seva dificultat en les tasques ja que hi estan relacionades amb activitats físiques i coneixements de mecànica. Però el dubte que a mi em sorgeix és el següent: ¿ I si la roda d'un autobús es punxa mentre condueix un home? La podrà reparar? Sincerament crec que no, perquè una roda d'autobús és molt gran i pesa bastant i faria falta l'ajuda d'una grua.

A més alguns fets que fan que la dona no opti per aquest tipus de feina es per la combinació dels horaris, que són trajectes llargs, la cura del fill i de la llar i que s'oposen moltes hores sense estar amb els fills i fora de casa. També cal remarcar que encara en la nostra societat existeixen els estereotips de que la dona és una mala conductora i fan comentaris negatius cap aquestes. Un altre fet que fa que les dones no s'incorporin a aquesta feina és que és un treball solitari sense cap tipus de protecció.

Segons el estudis que s'ha realitzat i els resultats que hem obtingut en el focus grup i la entrevista individual apreciem que les dones estan molt mes capacitades a ocupar a aquesta feina que no d'altres. Els motius son els que anteriorment hem citat com respectar les normes de velocitat i de circulació, utilització dels sistemes de seguretat, procurar que els passatger es trobin be i segurs en el cotxe, etc. I lo mes important sobretot es que tenen molts menys accidents que el homes.

Tot i això m'arrisco a dir que les dones son millor conductores que els homes i que tenim que començar a realitzar canvis en las nostra forma de pensar i en la societat. Tot i que hi som en el segle XXI aquest prejudicis existeixen i que esperem que poc a poc anem evolucionant cap a una societat igualitària on homes i dones siguin iguals.

Algunes solucions que proposo perquè les dones s'incorporin a la feina de conductores d'autobús son:

- 1) En primer lloc que n'hi hagués un mirall que separe a la conductora del client, perquè d'aquesta forma es sentiran mes protegides en cas d'un incident crític.
- 2) En segon lloc proposo que realitzin jornades laborals a primera hora del mati com per exemple de 6:00h del mati a 14:00 h de la tarda, perquè d'aquesta forma poden estar amb els fills per la tarda i realitzar altres gestions com poden ser la cura de la llar
- 3) També proposo que realitzin itineraris curts i per llocs segurs perquè d'aquesta formen poden descansar mes i es sentiran mes protegides.

També tinc que dir que he estat buscant estudis semblants per comparar les meves conclusions amb les altres i veure si son les mateixes o no, però no he trobat cap estudi relacionat amb aquesta temàtica que es la del mon del transport.

12. Cronograma

Octubre: Adjudicació del Treball de fi de Grau i primera reunió amb el professor.

Novembre: Recerca de companyia de bussos que vulguin participar en aquest projecte.

Desembre: Durant la setmana del 15 al 21 de Desembre ens vam reunir amb la coordinadora de BaixBus (Montse).

- Primer contacte en persona amb ella
- Posar en comú els objectius que volem aconseguir amb el Focus Grup.
- Realització de la primera evidència del Treball de Fi de Grau

Gener: El 22 de Gener vam realitzar el Focus Grup. Les persones que van participar van ser 3 homes i 6 dones, més la responsable de comunicació, el director de RRHH i l'advocada de l'empresa.

Febrer: Entrevista individual a un conductor de l'empresa Sarbus. La entrevista es va realitzar el 14 de Febrer. Vam analitzar tota la informació que vam aconseguir per poder realitzar la segona evidència d'aprenentatge.

Març: Preparació de l'evidència 1B del TFG (descripció del mètode + extreure resultats del focus grup i de l'entrevista individualitzada + afegir bibliografia) i entrevista individual d'un treballador d'una empresa d'autobusos de Girona.

Abril: Realització del informe final + reunions amb el tutor

Maig: Acaba de fer l'informe final, realització del resum executiu, la nota de premsa i preparació de la exposició

Juny: Exposició del Treball de Fi de Grau

13. Consideracions ètiques

La informació que els hi donarem estarà amb un llenguatge que sigui comprensible, on els hi direm de que parlarem i de quins temes volem tractar.

S'informarà als participants que la seva aportació és voluntària i que no estan subjectes a cap avaluació o similars per part dels seus superiors. Que són lliures de deixar l'espai si alguna cosa els posa incòmodes. La dinàmica de Grup es farà amb tot el respecte possible, sense alçar la veu ni ofendre a ningú.

Els moderadors respectarem la informació que ens subministrin. També vigilarem el benestar dels participants al llarg de la seva participació, per si experimenten reaccions adverses.

Una vegada acabat aquest estudi haurem d'informar als participants dels resultats que hem obtingut en la investigació.

14. Referències

Cayado, V., & Almudever, B. (2011). *Insertion des femmes dans un métier «masculin»: transfert d'acquis d'expériences et stratégies identitaires. Psychologie du Travail et des Organisations*, 17, 2, 143-159.

Felonneau, M.L., & Becker, M. (2011). « Femmes au volant, danger au tournant ». *Les conductrices sont-elles victimes d'une menace de stéréotype? Psychologie du Travail et des Organisations, numéro 2 spécial « Genre et Travail »*, 17, 4 ,314-329.

Lagabrielle, C., Vonthron, A.M., Pouchard, D., & Magne, J. (2011). *L'intention de se maintenir dans une carrière atypique : quels déterminants individuels et contextuels ? Revue Internationale de Psychologie du Travail et des Organisations*, 17, 2, 193-209.

Varela, N., 2005: *Feminismo para principiantes*. Barcelona, Editorial B.

Aranguren, W.(2011). *Genero y Trabajo*. 219-233

Burin, M. (1996). *Genero y Psicoanálisis: Subjetividades femeninas vulnerables*

Rivas, A. M., Rodríguez, M. J., 2008: *Mujeres y Hombres en conflicto. Trabajo, familia y desigualdades de genero*. Madrid, Ediciones HOAC.

Delbosco, P (2007). *Mujer y Trabajo*. Acton Institute

Delgado, G., Berenice, M., Balçao., Nilde(Abril 1993). *Mujer y Trabajo*, 124, 60-71

Linea directa. *Habitos de la mujer conductora Española*.

Blanch, JM. *Insertion des emmes dans les metiers du transport publique des personnes en Barcelona. Situation actuelle et tendances*

Web grafia

<http://www.baixbus.cat/es>

<http://www.grupsarbus.com/paginas/inicio.php>