

JORNADA

"GANAR ESPACIOS"

Jornada de difusión y reflexión sobre orientación formativa profesional a mujeres en sectores donde se halla infrarrepresentada.

Viernes 23 de marzo del 2001

Celebrada en Barcelona en el salón de actos de CCOO de Catalunya

La jornada Visibilizar para Ganar Espacios, llevada a cabo por la Secretaria de la Dona de la CONC, forma parte del proyecto "Guanyar espais" promovido por CEPROM en el marco de las acciones complementarias a la formación de FORCEM.

Responsabilidad sindical: M^a Jesús Pinto

Coordinación: Montserrat López Tolosana

Soporte Técnico: Teresa Civit

LOGOS: Secretaria de la Dona, CEPROM, FORCEM, FSE

NOTA DE LA COORDINADORA

El presente documento no es una transcripción, sino un resumen de las ponencias presentadas a lo largo de la jornada "Ganar espacios". El diferente espacio dedicado a cada conferenciante responde sobretudo al tiempo de que se dispuso para cada mesa, que no fue el mismo para todas. Para ajustarnos al espacio de que disponíamos, hemos suprimido fórmulas de cortesía y hemos cambiado el estilo coloquial por uno más conciso. Hemos intentado ser ecuanímes y reflejar, lo más fidedignamente posible, aquello que los ponentes nos expusieron.

PRESENTACIÓN

El material que se presenta en este folleto, es un extracto de las ponencias desarrolladas en la jornada de reflexión e intercambio de experiencias del proyecto "Guanyar espais". Este proyecto, promovido por CEPROM dentro de las Acciones Complementarias a la Formación de FORCEM, ha sido dirigido desde la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya. En el mismo, han colaborado cinco federaciones de CCOO de Catalunya: la de Textil, Químicas e Industrias Afines (FITEQA), la de Construcción y Madera, la Federación Minerometalúrgica, la de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) y la Federación de Transportes y Comunicaciones.

El título que adoptamos, "Ganar espacios", ilustra bien la finalidad que se persigue: la mejora de la información y la orientación formativa profesional para aumentar la presencia de las mujeres en sectores, oficios y categorías donde se encuentra excluida, debido a los estereotipos laborales y sociales existentes respecto de qué trabajos son los más adecuados a cada género. De esta manera pretendemos provocar cambios positivos en su futuro laboral y social.

El paso a sectores con posibilidades de empleo, dónde las mujeres no tienen apenas presencia, comporta la necesidad de una orientación profesional que informe a las mujeres de sus opciones en sectores en transformación. La incorporación de mujeres a estos trabajos, abre una nueva perspectiva para la promoción laboral, pero también para el mantenimiento del empleo de colectivos de mujeres de sectores donde sus empleos pueden desaparecer en un futuro próximo al quedar obsoletos los modelos productivos.

La formación continua puede ser uno de los instrumentos más eficaces para fomentar esta diversidad de opciones profesionales entre las mujeres. Pero hasta el momento, la actual organización de la formación continua en nuestro país, no ha incorporado en su diseño criterios que corrijan la tradicional segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo: la formación que se ofrece a las mujeres las conduce hacia oficios o categorías feminizadas, manteniéndolas alejadas de otras profesiones. De forma paralela, creemos que para incidir en contra de la segregación ocupacional es necesario también revalorizar los trabajos desarrollados por mujeres.

Las diferencias que se establecen entre hombres y mujeres en la formación son reflejo de las estructuras y del reparto de tareas en niveles laborales o sociales más globales, y nos están mostrando la falta de paridad y equidad entre sexos por la que se rige la actual sociedad. Los múltiples estereotipos y comportamientos discriminatorios existentes en el contexto formativo conforman una barrera actitudinal, en algunas ocasiones invisible, que dificulta y obstaculiza el avance laboral y social de las mujeres hacia la plena igualdad.

Esperamos que las reflexiones que siguen, fruto de las ponencias de la jornada, a partir de experiencias personales de mujeres, de profesionales de la formación, de sindicalistas y de personas de la administración, ayuden en la tarea de una orientación y planificación formativa que caminen en Ganar espacios laborales y sociales para las mujeres.

SECRETARIA DE LA DONA DE CCOO DE CATALUNYA

MERCÈ CIVIT

RESPONSABLE DE LA SECRETARÍA DE LA DONA DE CCOO DE CATALUNYA

El proyecto Guanyar espais contiene dos actuaciones para promover el acceso de las mujeres a oficios y profesiones en las que están subrepresentadas. La primera es la elaboración de una herramienta específica de acciones que se complementen en la formación, orientación y sensibilización, tanto de las mujeres, para que entren en oficios donde están subrepresentadas, como también para responsables de recursos humanos y personas que trabajan en la formación y orientación profesional. La segunda actuación es esta Jornada.

El motivo para realizar este proyecto es que, en Catalunya, como en el resto del estado, existe una clara segregación ocupacional horizontal y vertical: las mujeres trabajamos mayoritariamente en determinadas profesiones y sectores, y además, lo hacemos en categorías muy bajas. En las categorías superiores, mayoritariamente son hombres. Por otra parte, el trabajo de las mujeres sufre de poca valoración.

El empresariado y el gobierno dicen que falta mano de obra. Aún después de haber aumentado la tasa de actividad femenina, sigue siendo baja, y el paro es del doble entre las mujeres que desean trabajar que entre los hombres. Incluso faltando mano de obra las mujeres encuentran dificultades serias cuando solicitan determinados puestos de trabajo. El trabajo en ciertos sectores es una opción individual para las mujeres, pero no un hecho social. En un momento de crecimiento económico como el que tenemos, podemos acceder a una parcela del mercado laboral: pero tenemos derecho a acceder a todo el mercado.

Esto es una propuesta de Comisiones Obreras, pero, por parte del gobierno se va en sentido contrario, el despido es más barato para las mujeres y al empresario se le conceden bonificaciones cuando las mujeres entramos a ocupar puestos en categorías donde estamos subrepresentadas. Desde el sindicato tenemos que utilizar todos los elementos que tenemos para intervenir en la contratación, para entrar en condiciones de igualdad en todos los puestos de trabajo, y no con contratos más precarios, menos aún en estos sectores. Tenemos que intentar corregir estas situaciones.

Éste no es nuestro primer proyecto en el ámbito de la orientación y formación de mujeres, dentro de las Acciones complementarias a la formación de FORCEM. Hace dos años, en otro proyecto, nos planteábamos la necesidad de una formación específica para mujeres y en qué contexto era conveniente su utilización. Luego nos planteamos el binomio tiempo-formación: la formación es necesaria para las mujeres, y el tiempo es muy importante, por lo que hay que establecer mecanismos adecuados en la planificación de la formación para facilitar la participación de las mujeres. Ahora, con "Ganar espacios", queremos ocuparnos de mejorar la calidad y la cantidad de la ocupación entre las mujeres diversificando sus opciones profesionales.

Los objetivos de la jornada de hoy son dar a conocer la herramienta que hemos elaborado, y conocer distintas prácticas de orientación y formación de mujeres en sectores masculinizados, que se están desarrollando en distintos países de la UE, y qué impacto han tenido. También analizar cuáles han sido las acciones previas a acuerdos específicos en los ámbitos de formación, y ver qué papel han jugado los diferentes agentes y qué resultados han obtenido, para poder debatir y reflexiones conjuntamente desde diferentes ópticas.

JOAN COSCUBIELA

SECRETARIO GENERAL DE CCOO DE CATALUÑA

Estoy aquí porque éste no es un proyecto aislado de la manera de hacer sindicalismo por parte de CCOO. Este proyecto tiene la gran virtud de situar, con sólo dos palabras, una gran idea, la idea de Ganar y la de Ganar Espacios, como se ha dicho, en las condiciones de trabajo, los salarios, las profesiones... Últimamente parece que hayamos hecho de la palabra Ganar nuestra seña de identidad. En nuestro último congreso, con una idea-fuerza: Ganemos los cambios con la participación.

Quiero insistir en que no es cierto que el futuro esté predeterminado. Ésta es una idea muy fuerte de todos los pensamientos únicos sea cual sea su origen. Y por tanto es posible cambiar las cosas, con un componente tremendamente activo y de participación. Y en la estrategia del sindicato está el ganar estos espacios de igualdad que hasta ahora han sido reiteradamente negados a las mujeres. Nosotros no hemos sido siempre suficientemente activos para resolver estas situaciones, pues esto debe producirse simultáneamente, en el sindicato y en la sociedad.

Conseguir que no haya discriminación, ni explícita ni implícita, tampoco sutil, que no haya distintos salarios para un mismo trabajo... no es posible si al mismo tiempo no damos la batalla por un modelo de sociedad que permita, como decíamos en el sindicato, "repartir el trabajo para compartir la vida", hacer compatible la vida personal con la vida laboral.

El Decreto-ley del 2 de marzo, estigmatiza a algunos colectivos: jóvenes, mujeres, inmigrantes. Esto no es sólo socialmente injusto y una concepción económicamente errónea, sino que además es machista y sesgada de cómo facilitar e impulsar la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado. El ejemplo más paradigmático es la regulación del contrato a tiempo parcial. Tenemos que combatir la idea de que una unidad familiar aporte una jornada y media al mercado de trabajo.

Ha habido una campaña muy fuerte por parte de la patronal contra el contrato a tiempo parcial, ...que tenía demasiados condicionantes... y que dificulta la incorporación femenina. Pero tengo que decir que en los dos últimos años se ha producido un incremento muy importante del contrato a tiempo parcial y se ha pasado de un 16% de todos los contratos, también de los indefinidos, a un 20%. Si no se utiliza más, primero es porque no es como los de Holanda u otros países. Aquí el 92% de quienes trabajan a tiempo parcial no tienen otra posibilidad, y son mayoritariamente mujeres. ¿Por qué? Pues porque, en contra de lo que nosotros sostenemos, el modelo que están intentando implantar algunos es totalmente insostenible en términos sociales y de género. Con su desregulación profunda, especialmente sobre la jornada, hace que hoy día sea materialmente imposible la incorporación de dos miembros dispuestos a hacerlo dentro de una unidad familiar. Hoy, después del decreto, la empresa puede cambiar la jornada a discreción, y además no está sujeta al acuerdo del convenio colectivo. Es insostenible en términos humanos, familiares y sociales.

Así no podemos salir de la cola de empleo asalariado entre las mujeres, exactamente el 38% en Catalunya y el 34 en el resto del estado. Otro factor importante es el del coste de oportunidades: la media de salario de los contratos a tiempo parcial se sitúa en 60-70.000 pesetas. Y si se tienen responsabilidades familiares es básico encontrar servicios que se hagan cargo de estas responsabilidades, niños, abuelos... ¡ para ganar 70.000 pesetas hay que invertir 40.000 que es lo que cuesta la escuela maternal, el transporte, etc.!. Este factor desincentiva mucho el trabajo.

El tercer factor se refiere al estado de bienestar y los servicios comunitarios. Tenemos sólo un 38% de ocupación laboral entre las mujeres, y un 16% menos de personal ocupado en servicios comunitarios. No vamos a ganar espacios si no cambiamos este modelo de sociedad. Para lograrlo, tenemos que empezar a cambiar el propio sindicato, porque todas estas reclamaciones tienen una matriz de clase además de un fuerte componente de género.

Tengo que agradecer a las mujeres de este sindicato que habéis conseguido que en todos los documentos dentro del sindicato se incorpore el no analizar la realidad desde una perspectiva homogénea. Nos fijamos en los datos de paro femenino y masculino, y hemos conseguido un 30% de afiliación femenina, pero de los nuevos afiliados, el 38% son mujeres.

Tenemos todavía pocas delegadas. Y en los puestos directivos, como en cualquier otra empresa, cuando supuestamente se incrementa el valor añadido de la dirección en los cargos, la presencia femenina disminuye. Y es por el hecho de que determinados puestos están ocupados por sindicalistas que además son mujeres que las cosas están cambiando mucho, y no es casual que los grandes avances se produzcan en temas como ocupación, salud laboral, o formación laboral, desde que estos ámbitos están dirigidos por mujeres.

Sólo añadir que esta forma de Ganar espacios dentro del sindicato, no es algo de lo que se aprovechen las mujeres, ni mucho menos, sino que ayuda a configurar un sindicalismo mucho más amplio, mucho más general. Hoy no sería posible hablar del sindicalismo de las diversidades, si previamente no se hubiera producido este trabajo insistente de las mujeres, que han acabado configurando la visión de que la clase obrera no es homogénea y única, sino diversa y con muy diferentes necesidades. Para acabar siendo el Sindicato de todas y todos.

MESA DE EXPOSICIÓN DE EXPERIENCIAS

PRESENTA: PILI PUENTE. RESPONSABLE DE LA SECRETARIA DE LA DONA DE LA FEDERACIÓ MINERMETAL·LÚRGICA DE CCOO DE CATALUNYA

Voy a presentaros a cuatro mujeres que van a contar sus experiencias personales y dificultades en puestos de trabajo tradicionalmente masculinos, por lo que son auténticas pioneras. Serán los relatos de sus dificultades, o los rechazos de compañeros, debidos muchas veces al miedo de ver peligrar sus supuestas prioridades. Pero lo importante de ello es que son logros conseguidos y tenemos que verlo en positivo: cada día es más habitual la presencia de mujeres en puestos en los que antes sólo había hombres. Tenemos que Ganar Espacios, pero ver que hemos ganado muchos. Y vamos a ganar muchos más. Las mujeres, especialmente las más jóvenes, tenemos el reto de incorporarnos en sectores poco feminizados, en los que cuando conseguimos integrarnos y vernos conduciendo un tren, en el pozo de una mina... podemos saborear el fruto que estos avances suponen.

GLORIA JUSTEL, MAQUINISTA DE GRANDES LÍNEAS DE RENFE

Yo soy maquinista y para que os hagáis una idea, el trabajo puede variar: hacer maniobras en una estación, mover trenes de cercanías, de mercancías u obras que son trenes fundamentalmente nocturnos, o llevar trenes de viajeros de largo recorrido. Así que el trabajo puede ser bastante variado. El colectivo de maquinistas tiene mucho espíritu de cuerpo y ha formado un sindicato que no quiero calificar aquí, y las condiciones de trabajo implican horarios irregulares con cambios de turno, nocturnidad, turnos de más de 24 horas. Y una puede pensar que fuera de casa también están otros colectivos como azafatas de vuelo o de trenes, y no tienen ni siquiera nuestras condiciones laborales.

En RENFE, hasta 1980 sólo habían entrado militares de reemplazo voluntarios que luego pasaban a la plantilla. Y entonces convocaron promociones de civiles, entre los que entramos en tres años, como mucho unas 50 mujeres. Y luego ya no entró nadie más. Y de eso hace 19 años. Quería añadir que no es necesario hacer esfuerzo físico. Eso se ha ido modificando, aunque sí que hace falta y por ejemplo con la mano rota no puedo trabajar. Luego sobre la formación inicial no la has podido recibir fuera, nadie te ha podido explicar cómo funciona hasta que entras, así que es la misma empresa la que te va formando en los diferentes vehículos y sus normativas.

El número de mujeres es tan pequeño que sería interesante examinar el currículum laboral de las compañeras que entraron. Si superaron este puesto o buscaron otro, por qué abandonaron si lo hicieron... Y las respuestas a estas preguntas nos ayudarían a estabilizar los puestos si alguna vez entran más mujeres, y que no tengan que abandonar. Algo que yo he visto trabajando en

ambientes tan masculinos, es lo importante que es tener espacios propios, que pueden ser una ducha, un vestuario, una taquilla... cosas que nos ha costado dieciséis años conseguir. Y ha sido un esfuerzo tan grande que era como pedir constantemente perdón porque somos tan pocas y no se amortiza. Pero aunque sea sólo para una, yo creo que es importante.

Hemos tenido que soportar cantidades ingentes de paternalismo y las que entren luego se van a encontrar con lo mismo. Y los mismos problemas que en la empresas nos hemos encontrado en los sindicatos, donde los compañeros nos miraban como a intrusas que íbamos a distorsionar la negociación, que pensaban que estábamos de paso, que no era realmente para nosotras y el tiempo o nuestras necesidades familiares nos pondrían en nuestro sitio. Así que desarrollamos auténticas estrategias de supervivencia, siendo a veces poco amables, un poco agrias, antipáticas. En Barcelona es donde más mujeres maquinistas hay y pudimos desarrollar una sutil red de apoyo para mantener un referente, saber que no estás sola, y ello es importante. Hay que tener una autoestima a prueba de bomba, porque el perfil hipotético del puesto de trabajo no nos incluye; y tenemos que pensar que la culpa no es nuestra, es el estereotipo el que es excluyente, que no nos consideran sujetos de pleno derecho.

En cuanto al futuro, que no se cree empleo público y que la empresa tienda a la privatización nos perjudica. Y en los sectores típicamente masculinos se nos ve como competidoras, y un cambio no se produce si nadie lo ve como necesario y si no hay presión social para ello.

Yo me pregunto quién cree necesario que haya mujeres en esos sectores. A lo mejor sólo lo cree la Secretaría de la Dona y cuatro mujeres más. Y si las jóvenes tienden a determinados estudios genéticamente o porque es educacional. Y dónde lo aprenden ... y cómo aprendemos a minusvalorarnos. Mientras buscamos respuestas, hay que ayudar a las jóvenes al escoger una formación profesional y cuidarlas para que no sufran discriminaciones y que esa formación no se pierda. A lo mejor hay que pedir cuotas... Y cuando una mujer abandone, que no sea impuesto por un medio hostil. Y que mi hija, que tiene siete años pueda elegir sin limitaciones su futuro, aunque al final opte, para disgusto de su madre, al puesto de princesa.

PRESENTADORA: PILI PUENTE

A continuación, Ana Belén Espinosa, soldadora de la empresa Gontrailer. Es una soldadora de grandes piezas, no la soldadura pequeña de electrodoméstico, sino las grandes piezas de remolques de camiones.

ANA BELÉN ESPINOSA, SOLDADORA

Yo soy soldadora y es un poco especial, porque montan el chasis, y te pones a soldar de cualquier manera, tirarte por el suelo... Y luego tienes que pasar la "mola" que eso cuesta, porque está hecha para los hombres y pesa un montón... ¡cuando inventen una "mola" para mujer! Pero no puedo poner la excusa de que pesa mucho porque empezarán a cuestionarme el que esté allí.

Mi experiencia anterior era en una fábrica de neveras y allí se hacía una soldadura como más floja. Pero me empezaron a poner pegas, un jefe de equipo decía que no perdiera el tiempo que no valía la pena, que no era cosa de mujeres, que me iba a estropear la vista... me puso muchas pegas. Salí de aquella empresa y me enteré de que había unos cursillos en el CEPROM y pensé que aunque luego no pudiera trabajar, por lo menos podía aprender a soldar. Y allí ya era una 'cosa rara' porque eran ocho chicos y yo, pero tuve experiencias positivas, con los compañeros me llevaba bien, el profesor no me discriminaba... Y después me ofrecieron trabajo pero ya era de soldadura importante.

Pero sin el CEPROM todavía estaría echando solicitudes sin que me cogiera ninguna empresa. Me presenté en otra empresa antes de ir a GONTRAILER, y la misma secretaria me preguntó '...pero qué es, ¿para ti o para tu novio?' y yo dije que era para mí, que tenía el cursillo hecho y me habían llamado de la bolsa de trabajo. Me dijo que me presentara si quería. Luego no tuve la oportunidad de ir y me quedé un poco con las ganas de que vieran que era verdad. Entretanto me

aceptaron en GONTRAILER. Estoy muy contenta; al principio se quedaban un poco extrañados de ver a una chica con el mono... incluso llegaron a decirme que duraría una semana porque ha habido chicos jóvenes que no han durado mucho porque el trabajo es muy pesado. Pero bastaba que me dijeran que no iba a durar mucho, para que me pusiera más cabezona. La verdad es que me tratan muy bien los compañeros son hombres mayores la mayoría y me dicen que yo "¡... como si fuera su hija!"... me tratan muy bien por eso, con mucho respeto... a lo mejor si hubieran sido más jóvenes, hubiese sido otro trato más... no sé... más pasota, ¿no? pero con estos hombres, estoy muy a gusto.

Y lo del vestuario, no tuve ningún problema, porque me han puesto en el botiquín, pero bueno, me han puesto mi taquilla y... De momento lo que no tengo es ducha, pero me han dicho que no me preocupe que cuando haga más calor ya me la pondrán...

Bueno, sólo decirles a las chicas que si te gusta una cosa no hay que dejarla pasar sólo por que te digan que eso no es de chicas. Es un oficio duro y que igual no voy a durar como estos hombres que tienen ...45 años, que se van a jubilar(!)...¡bueno, que se jubilarán en la empresa!. Bueno, igual me tengo que retirar antes porque el trabajo es muy duro, pero mientras, puedo dar ejemplo a otras chicas. Me han dicho que hay otras chicas soldadoras, pero yo creo que son de cosas pequeñas, de cadena... bueno, eso, que estoy muy contenta!

PRESENTADORA: PILI PUENTE

Cuenta con que te jubilarás como soldadora, aunque parezca duro. Las condiciones de salud laboral deben garantizar que cualquier persona se pueda jubilar en de la profesión que ejerza.

La siguiente mujer tiene una profesión extraña entre las mujeres. Ella es contratista de obra, y es Itziar Mañá.

ITZIAR MAÑÁ ALBARIÑO. CONTRATISTA DE OBRAS.

¡De extraña no tiene nada!.. construyo casas, la gente compra casas. Yo estudié arquitectura y arquitectura técnica, y hacía direcciones de obra y proyectos, y unos clientes me preguntaron si me animaría a llevar la obra como contratista, a contratar los industriales... me animé y teniendo un plazo muy justo, y con jornadas muy duras, de 24 horas, pero los industriales no me fallaron y la tienda se inauguró. A partir de eso me empezaron a llover trabajos de contratista.

Empecé con obras pequeñas, de reformas, y luego monté una empresa grande con socios y en pocos años tenía más de 40 personas aseguradas, superdespacho, grúas, camiones... empecé a vivir supermal: a fin de mes si los clientes no me pagaban no pegaba ojo pensando en las nóminas. Mi situación personal se complicó, me separé embarazada de dos meses y he estado diez años con mi hija completamente sola, y como contratista autónoma, dependiendo todo de mí... la verdad: no se le recomiendo a nadie.

Problemas como contratista no he tenido ninguno. Una obra la encarga un despacho de arquitectos, y por formación conocía a muchos, o un promotor independiente. En los despachos de arquitectura estaban encantados porque entendía de qué me hablaban, mimaba los detalles. A veces hay contratistas que no entienden ni los planos. Y a los promotores les hacía gracia una mujer contratista y preferían contratarme. Y si eran mujeres, porque las entendía más que otro contratista, al elegir una baldosa, o traerle muestras... He tenido una experiencia fantástica en la construcción... me encanta.

Cuando era jovencita le pedí a mi novio que me regalara por mi cumpleaños una paleta, un paletín y una llana... se reían de mí...

En obra grande, si he tenido que contratar collas de autónomos, pues no sabían cual era mi papel. Piensan que soy decoradora... no se imaginan que soy la contratista. Siendo directora de obra, iba por la calle y que los paletas me decían cosas, y entonces entras, te pones el casco y se

les pone la cara pálida. Pero siendo la jefa, no suelo tener problemas. Más con paletas mayores, me ha pasado, porque la gente mayor, al menos en la construcción, no soporta que una mujer les dé órdenes. Eso ha sido muy duro y he tenido que adoptar una postura de fuerza. Claro que me tiene que obedecer porque si no tienen que sustituirles. Mi situación es un poco privilegiada, te hacen caso, pero les cuesta mucho...

Cuando la compañera ha comentado lo de los vestuarios, nunca se me había ocurrido. A veces no hay vestuarios propiamente dichos; se habilitan unos lavabos... y en todo caso, puedo pedirle a alguien que haga guardia mientras los uso, pero...

Llevaba una 'mala vida', así que empecé a colaborar con un despacho que hacía tiempo que me lo ofrecía porque no veía a mi hija, cuando yo llegaba a casa ya dormía, y eso me dolía mucho. Mi madre me decía 'dejarás una hija rica pero huérfana'. Yo puse mis condiciones y las aceptaron: no empezar antes de las diez, dos tardes libres para estar con mi hija. Y ahora he vuelto a montar mi propia empresa, tengo a diez personas trabajando conmigo, pero me he parado, no quiero crecer, pero eso sí, ahora no trabajo ninguna tarde.

En todos estos años, nunca he conocido a una mujer que quisiera ser peón, paleta... nunca.... En la obra es muy frecuente que vengan paletas a pedir trabajo: nunca ha venido una mujer. Nunca. Tampoco con un anuncio en el periódico. Cuando he buscado alguien para el despacho, nunca me ha venido un hombre para secretario; cuando entrego una obra y recurro a una empresa de limpieza, nunca ha venido un hombre. ¿Por qué? Yo estaría encantada de contratar a una fontanera, a una lampista. Así que me gustaría animar a las mujeres a quienes les guste, no hay muchas mujeres contratistas, pero si vienen a mí, ser mujer no será un inconveniente.

PRESENTADORA: PILI PUENTE

Lo que comentaba ahora Itziar es consecuencia de los estereotipos. Durante un tiempo intentamos introducir a mujeres en los cursos del Instituto Gaudí, y las mujeres dejaron de presentarse porque eran las únicas que no había forma de colocar.

Continuamos con el interesante testimonio de Linda, bombera del servicio nacional escocés, en el Reino Unido.

LINDA SHANAHAN. BOMBERA DE ESCOCIA

Entré en 1979 a formar parte del servicio de bomberos. Las primeras mujeres entraron en 1974, pero son menos del 3%, y es muy similar a lo descrito aquí: Ingresan y se ocupan de las instalaciones; no tienen vestuario ni ducha... Donde yo trabajo los tenemos porque nos hemos unido para reclamarlo, y en voz alta y clara.

La mía es una historia de supervivencia, como bombero y también en las movilizaciones laborales, campos dominados por los hombres. Ha sido difícil. Yo no me hice bombero por la carrera sino por los turnos: trabajas dos días y dos noches y te dan cuatro días libres. Por ser una mujer, pasas por la puerta y la diana de todo tipo de comentarios y chistecitos sexistas, chafardeo sobre tu vida sexual, sentimental... hablaban de tu aspecto, tus curvas, tus relaciones... me hacían la vida imposible y todo el mundo decía, encima, que se había acostado conmigo ¡todo el mundo! ¡cuando no había visto a ninguno de ellos en calzoncillos!

La cosa ha mejorado; la pornografía ya no es un tema que les interese en relación a mí... y supongo que el sindicato lo ha prohibido por ser violencia contra las mujeres; las instalaciones han mejorado, pero sigue siendo un problema. Algunas mujeres en trabajos de servicios, como cocineras, han sido tan maltratadas que se han largado.

En el sindicato todos son hombres. Por esa razón me impliqué y fue también algo muy difícil: dos o tres mujeres y cuatrocientas calvas. Y cuando te diriges a ellos, empiezan a hablar entre sí, no escuchan, te cortan... tuvimos que desarrollar estrategias para tratar con este tipo de situaciones

vejatorias: explicarlo y exigir que fuéramos tratadas con dignidad y respeto. Hoy en día es una ofensa el que no lo hagan, y no siempre lo hacen, pero por lo menos son conscientes de que si van demasiado lejos pueden ser castigados. Tuvimos un caso muy fuerte de acoso sexual y la vida personal de esa mujer se resintió y ella obtuvo una compensación muy fuerte por parte del tribunal.

Desarrollamos estrategias de supervivencia, hablar, compartir experiencias, así que desarrollamos una red dentro del sindicato para que las mujeres hablen y animarlas a que soliciten trabajo. Trabajar de bombero en Escocia es todo un logro, así que mantente allí. Y ha habido mujeres lo bastante buenas para promocionarse, lo que no es aceptable para los hombres y empiezan a decirle 'tú quien te crees que eres... tú no deberías estar aquí...'. Si como jefe les dices a siete u ocho hombres lo que tienen que hacer, no pueden aceptarlo. Las mujeres tienen que hacer cursillos, solicitar ascensos.

Nos estamos uniendo para darnos apoyo mutuo y hacernos escuchar. Y no sólo sobrevivir, sino progresar y hacer un buen trabajo y continuar progresando para hacernos jefes en el servicio de bomberos.

MESA DE PROGRAMAS Y HERRAMIENTAS PROFESIONALES EN ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL

PRESENTA: ALFONS LLOPIS I MARTÍNEZ. RESPONSABLE DE FORMACIÓ I COMUNICACIÓ DE FITEQA

La mesa anterior ha sido muy interesante y la que ahora presentamos tendrá un cariz mucho más técnico. En todo caso, quiero decir que los relatos de experiencias personales como los que hemos oído, pueden ayudar mucho a elaborar las herramientas que motiven a las empresas e instituciones a crear puestos de trabajo sin condicionantes de género.

Voy a presentar a Marisa Soleto, directora del Área de Proyectos Europeos de ENRED Consultores. ENRED es una entidad que participa en distintos proyectos relacionados con nuevas tecnologías de la información y también en formación. Entre sus principales clientes, están instituciones europeas de todos los ámbitos, universidades, organizaciones empresariales y sindicales, grandes empresas. Marisa Soleto actualmente coordina un estudio para el Banco Iberoamericano de Desarrollo sobre la evaluación de la formación en la ocupación de mujeres, que está centrado en países de América latina.

MARISA SOLETO

DIRECTORA DEL ÁREA DE PROYECTOS EUROPEOS DE ENRED CONSULTORES.

Voy a presentar nuestras experiencias en evaluar la presencia de las mujeres y la diversificación de sus tareas en el mercado de trabajo. En ENRED se trabaja en proyectos sobre nuevas tecnologías, pero también de desarrollo, el mercado de trabajo y sobre la igualdad de oportunidades, o nuevas formas de organización del trabajo y la conciliación familia-empleo, con instituciones, y en proyectos dirigidos a formadores. El estudio no está terminado, os voy a contar parte de sus resultados en diversificación profesional de las mujeres.

Quiero iniciar con unas consideraciones previas. En América Latina, donde trabajábamos con mujeres con pocos recursos que querían integrarse en puestos tradicionalmente masculinos, todas han abandonado, porque teniendo dificultades graves de partida para conciliar su vida cotidiana con el trabajo, de formación y problemas de autoestima o de convivencia, etc., no se les puede pedir que sean pioneras a quienes ya tienen otras dificultades asociadas: hay que elegir cuidadosamente el perfil de las mujeres que van a ser introducidas en entornos hostiles al diversificar el mercado de trabajo. En segundo lugar, que el empleo que consigamos crear sea estable y sostenible, que los resultados no desaparezcan inmediatamente después del proyecto. A las mujeres que participen hay que ofrecerles una garantía de estabilidad. Por eso un esfuerzo tan grande quizás no es adecuado invertirlo en sectores, como el industrial, que están destruyendo empleo y hay que optar por profesiones que tengan cierta perspectiva de futuro, al menos de mantenimiento del empleo.

Los éxitos en proyectos de diversificación son siempre modestamente relativos. Una estrategia a tener en cuenta sería la intervención en el sistema educativo, antes de que los chicos y las chicas elijan sus opciones profesionales. Hay muy pocas mujeres formadas en estudios técnicos o en profesiones muy masculinizadas. Aquí en Catalunya tenemos el ejemplo del programa que aplica la UPC antes de que los alumnos de secundaria elijan sus opciones. Y, si las mujeres no están formadas, habrá que cualificarlas mínimamente para que puedan ocupar esos puestos de fontanera o de electricista. La cualificación no es una garantía de éxito para integrarlas en profesiones muy masculinizadas. A finales de los '80 se formaron a muchas mujeres como albañilas, pero no creo que ninguna de ellas llegara a integrarse en la profesión. Y tenemos que cuestionarnos cómo formamos, porque estas profesiones se aprenden en base a la experiencia de los que la han practicado, que son hombres, y ya se ha hablado de ello hoy aquí, cuando se han mencionado las herramientas y ciertos procesos. Esos procesos, la forma de aprender y de hacer, además de los lenguajes no sexistas, todo eso tendrá que ser revisado.

También hablamos de 'algo más', porque estas mujeres son pioneras y tienen que tener niveles de autoestima fuertes porque se las cuestiona constantemente. Pero también cosas como el empoderamiento, el que las mujeres se asocien. El crear modelos válidos, posibles y positivos. El que puedan decidir y cambiar procedimientos; que tengan espacios propios, que tengan vestuarios... depende del reconocimiento y refuerzo de sus posiciones. Una mujer decía hoy aquí: 'al final la culpa de que salga mal, no funcione y te vayas la tienes tú; y si no la tienes tú la tienen las mujeres, y si no las mujeres de los tíos que trabajan contigo'. Se produce continuamente este proceso perverso de culpabilización. por eso hay que reforzar el posicionamiento de éstas mujeres. Y trabajar con el entorno: las empresas, que son las que dificultan la contratación de mujeres incluso bien cualificadas. La mejor alumna de la escuela-taller, nunca encuentra trabajo. Hay metodologías para el abordaje y asalto de empresas con el fin de acortar distancias, cómo implicar al empresariado. Y también implicar a los compañeros y compañeras y al conjunto del entorno social, que se tenga en cuenta necesidades distintas a las de siempre, puesto que antes sólo había hombres; como cuando las miembros de la Guardia Civil tenían que cesar al quedarse embarazadas porque no había uniformes.

Para terminar, hablar de diversificación, es hablar de integrar a mujeres en profesiones tradicionalmente masculinas. Pero muchas de éstas profesiones están en recesión y no crean nuevo empleo. Pero está surgiendo un movimiento de profesiones nuevas y ordenaciones distintas de la jornada laboral, también por la nueva tecnología, y hay que estar alerta y hacer que las mujeres estén en estas nuevas opciones de empleo, como esfuerzo de diversificación. Y por otro lado, otro problema es la desvalorización de las profesiones tradicionalmente femeninas. Por lo que además de estar claro de que pueden estar en los ámbitos técnicos y ocupar todo el espectro del mercado de trabajo. es necesario que la sociedad en su conjunto reconozca que cuidar una máquina no tiene porque estar más valorado y mejor pagado que cuidar a una persona. Así que un reto de esta tarea es el reconocimiento de la aportación de valor que suponen estas labores y que no sean discriminadas frente a labores de otra índole, como parte del logro de la igualdad de oportunidades.

PRESENTA: ALFONS LLOPIS I MARTÍNEZ

Ahora pasamos la palabra a Joan Vidal, director de comunicación del Instituto Gaudí de la Construcción que es una fundación privada constituida por todas las asociaciones profesionales del sector y por las federaciones de la construcción de CCOO y UGT de Catalunya. Tiene la finalidad de formar a las personas que trabajan en el sector y pretende cubrir la falta de jóvenes profesionales especializados, y cuenta con el apoyo de la Generalitat de Catalunya y de la Fundació Laboral de la Construcció.

JOAN VIDAL

INSTITUT GAUDÍ DE LA CONSTRUCCIÓ.

El Instituto Gaudí es una institución que tiene como objetivo la formación e inserción de recursos humanos en el sector de la construcción. En dicho sector, la incorporación no se facilita a través de la formación sino que es a través de aprendizaje y promoción. Queremos que la formación pase a tener mayor peso y lo intentamos reproduciendo exactamente las mismas condiciones que se dan en el puesto de trabajo real para lograr el mismo aprendizaje tradicional. Y nos hemos planteado como reto demostrar que es posible incorporar a la mujer en los oficios del sector.

Un 6% de los trabajadores del sector son mujeres y la mayoría se ocupa de trabajos de administración, y en un porcentaje menor, en puestos de mayor cualificación como arquitectos o arquitectos técnicos. Los problemas que encuentran son inversamente proporcionales a su cualificación. Y la realidad nos dice que la única salida que encuentran las mujeres que se forman en estos oficios es la autoocupación, porque los empresarios no las quieren contratar. Hay muchas barreras que dificultan la integración de las mujeres en el sector. Las primeras son macrosociales: la duplicidad de rol en que la mujer es madre y esposa tanto como trabajadora; menor nivel de cualificación y experiencia laboral; evidentes diferencias salariales; falta de servicios de atención familiar y dificultad de promoción laboral. Barreras microsociales: la mujer suele ser la única responsable de las responsabilidades familiares. Encontramos también rasgos psicosociales que afectan a dicha situación: niveles bajos de autoestima y altos de culpabilidad. También desde el punto de vista del empresario hallamos barreras, estereotipos que bloquean la incorporación de la mujer: poca disponibilidad; bajas por maternidad; falta de iniciativa; falta de fuerza; coste en instalaciones (hemos evaluado este coste y no es más del 0,001% de la obra); su presencia será causa de conflictos en la obra; falta de cualificación y experiencia y, mayor absentismo laboral.

Ahora, veamos cuales son las ventajas que presenta la incorporación de la mujer: aprendizaje rápido y constancia en el trabajo; gran responsabilidad y autodisciplina; dotes para administración y organización; normalmente busca la armonía y negocia antes de enfrentarse, esto son hechos constatados. Además, tiende al orden, la atención por los detalles y la perfección, adecuándose a trabajos que requieren meticulosidad. Por ello, debido a la reconocida habilidad manual, determinados oficios de la construcción, disfrutarían de mayores garantías de calidad en todo lo relacionado con acabados, restauración y mantenimiento de edificios... La búsqueda de armonía en las relaciones, puede desempeñar un papel regulador de los conflictos en un sector muy masculinizado, en el peor sentido del término.

De acuerdo con esto, hemos aplicado una serie de criterios a nuestro proyecto. Queremos establecer un enfoque de género: valorar las habilidades y experiencias de las mujeres; cuestionar los roles de género socialmente aceptados; valorar la actividad doméstica como trabajo socialmente necesario y, en consecuencia, valorar sus aprendizajes específicos como transferibles al contexto laboral. Debemos trabajar en red. Nosotros sabemos formar profesionalmente, pero hay muchas instituciones públicas y privadas, especializadas en la mujer y su relación con el mercado laboral, y podemos trabajar juntos.

La experiencia piloto pretende la inserción laboral de la mujer en la construcción y valorar la capacidad de las mujeres en las labores requeridas; invalidar los estereotipos de género; y formar a las mujeres en distintas especialidades de la construcción. Para ello, tienen que intervenir por lo menos tres tipos distintos de actores: el Instituto Gaudí como coordinador y encargado de la formación; una o más entidades especializadas en el trabajo con mujeres, para seleccionar a las participantes y sensibilizar a la empresa y a los formadores. El tercero es el empresario: tiene que estar sensibilizado.

La primera fase es la selección de participantes en función de su motivación. Después la formación técnica, seguida de la inserción en la empresa. Siempre, el enfoque será de género y, durante la formación y la inserción laboral, debe contemplarse un espacio de desarrollo personal, con objeto de trabajar las barreras psicosociales. Para que la experiencia pueda tener efectos demostrativos, hemos acordado con la Cámara de Contratistas de Obras, que las empresas grandes o las que trabajan más en rehabilitación y restauración, pueden ser las más interesadas. Para optimizarlo, los oficios implicados serán los de acabados y mantenimiento de edificios. Será imprescindible sensibilizar a los encargados de obra, dado que son los coordinadores de los trabajos. Y como nos señaló la Secretaría de la Mujer, si trabajamos con la gran empresa, hay que sensibilizar al comité de empresa para que realicen el acompañamiento del proceso de inserción. En la inserción, evidentemente, las condiciones laborales deben ser exactamente las mismas que para los hombres: si las sobreprotegemos estaremos reproduciendo estereotipos de género. Y además deberemos abordar el tema del acoso sexual, ya veremos cómo.

PRESENTA: ALFONS LLOPIS I MARTÍNEZ

Le damos la palabra a Emili Colom, ingeniero industrial y director de desarrollo de la fundación ASCAMM, que ha elaborado un proyecto sobre la inserción de mujeres en la producción de moldes y matrices, como profesionales ajustadoras. Él nos presentará ahora a la fundación y el proyecto.

EMILI COLOM DIRECTOR DE DESARROLLO DE PROGRAMAS FORMATIVOS DE LA FUNDACIÓN ASCAMM

La Fundación ASCAMM agrupa todo un gremio de empresas, unas cuatrocientas, pequeñas, de diez-doce trabajadores de media. Los empresarios, muchos de ellos son autodidactas y de edades bastante avanzadas, que llevan muchos años rascando hierro, saben más que nadie y lo último que piensan es en incorporar una mujer a su taller: "¿Una qué?" Nuestra labor en la fundación es dar apoyo para hacer a estas empresas competitivas, tanto a nivel de producción como de calidad y les ofrecemos servicios de investigación y desarrollo, laboratorios de ensayos... pero para que todo ello dé fruto, precisamos de suficiente personal adecuadamente formado.

Un molde o una matriz tiene una gran complejidad mecánica, pero son piezas únicas y se necesita mucha habilidad manual, imaginación espacial y experiencia, con un fuerte componente artesanal. La producción demanda actualmente que las piezas, que antes se hacían de manera totalmente artesanal, se hagan con grandes máquinas, controladas numéricamente, y solamente se acaban manualmente. Hablamos pues de un oficio bastante complejo.

Las empresas demandan cada día más cualificación profesional y tecnológica para trabajos que antes podían desempeñarse sin mucha preparación. La formación profesional estandarizada puede no ser suficiente. La FP mecánica es generalista y por contra cada empresa trabaja en áreas muy restringidas. La solución de la administración es eliminar de las escuelas las especialidades con poca demanda. Todo esto ha hecho que no exista la oferta de trabajadores que se necesitan. Se debe informar y orientar acerca de la FP y prestigiarla, porque la mayoría de profesionales de esta rama percibe sueldos más altos que muchos ingenieros y abogados u otros que tienen que trabajar en puestos muy por debajo de sus cualificaciones. En ASCAMM estamos haciendo campañas sistemáticas de promoción de nuestro sector . Por ejemplo, todas las escuelas del entorno de Barcelona nos visitan, les mostramos los talleres mecánicos y toda la maquinaria bajo control numérico, talleres limpios donde se trabaja con bata blanca, ordenadores, sin esfuerzos físicos, las salas de proyectos con sistemas muy sofisticados de diseño, y plantas donde se trabajan los moldes. Ven que son procesos muy complejos y de alta tecnología. Tenemos un plan de FP para suplir las faltas de especialización y después de ochocientas horas salen como especialistas en moldes y matrices. Y, si de la oficina técnica un 10% son chicas, en las promociones normales de taller mecánico han salido hasta ahora dos. Eso sí: eran número 1 de la promoción, los empresarios están encantados con ellas, en la empresa han promocionado... eso sí. Hemos desarrollado también un proyecto de enseñanza a distancia para facilitar la formación a personas que estén lejos de nuestro centro y estamos estableciendo convenios con centros formativos en toda Cataluña para que puedan complementar su oferta con nuestros planes.

Nuestro tercer proyecto son acciones dirigidas a promover la inserción de la mujer. Pusimos en marcha hace un año el proyecto ARACNE. La coyuntura actual es de falta de trabajadores, los buenos especialistas van de una empresa a otra incrementando sus honorarios a medida que son reclamados, y, por contra, el paro femenino dobla el de los hombres, además de que el trabajo está totalmente mecanizado, con puentes-grúa, carritos... y puede ser desarrollada sin ningún problema por un hombre o por una mujer.

Si bien el número de experiencias previas con que contamos es muy reducido, en cambio, son muy positivas. Tanto que los empresarios que tienen a las chicas trabajando son los que nos han ayudado a promover este proyecto. También constatamos en otros países que tenían muchas chicas trabajando. Hicimos una labor de sensibilización, por una parte a las empresas, para garantizar la futura inserción, en las escuelas por otra, y también a paradas, con o sin estudios, para seleccionar a personas realmente motivadas para que no renunciaran. La formación teórica y práctica la hicimos en ASCAMM. El profesor que tenía que hacerlo presentó la dimisión instantánea y sólo accedió cuando le dijimos que no era capaz de hacerlo y quiso demostrarnos que sí. En la clausura del curso lloraba como un niño y decía que era el mejor grupo de alumnos que nunca había tenido. Al terminar el curso entraron a hacer prácticas en empresas. Fue un grupo de catorce mujeres, totalmente variado para que nos sirviera como experiencia piloto, para detectar posibles reacciones. Tanto las alumnas como las empresas están muy satisfechos. En la inserción estamos acostumbrados a insertar al 100% del personal que formamos y en este caso estamos al 60%: tenemos ocho mujeres trabajando a pleno rendimiento, pero hemos topado con barreras, que existen, en la empresa y fuera. Dos mujeres tenían problemas de artritis y han tenido que dejarlo; a otra le ha gustado tanto que sigue estudiando con nosotros; y hay un par a las que sus familias no las han dejado entrar a trabajar, porque las empresas están en polígonos industriales, o porque el novio le dijo 'que te vas a romper las uñas'.

PRESENTA: ALFONS LLOPIS I MARTÍNEZ

Tiene la palabra Laura Massana que es la coordinadora del CEPROM, que es nuestro centro de formación, en el Bages-Berguedà. Participa en el programa Valkiria, un proyecto piloto para cualificación de mujeres en el sector del metal en aquella comarca. Es un proyecto promovido desde el CEPROM y CCOO con diversas instituciones.

LAURA MASSANA

COORDINADORA DEL CEPROM-CCOO EN EL BAGES-BERGUEDÀ

Estoy muy contenta de poder contaros una experiencia que acaba de terminarse el pasado mes de febrero y empezó en marzo de 2000. La función de CEPROM es programar en función de los colectivos en mayor peligro de exclusión que hay en el territorio, los más afectados por el paro, e intentar formarlos en aquellas profesiones donde haya mayor posibilidad de ocupación. En el paro, del 6% que tenemos en la comarca, el 70% son mujeres, la mayoría mayores de 25 años, y las profesiones con más salida, en el caso del Bages, con un fuerte componente en la estructura económica del sector del metal, son en ese sector.

Nosotros no hemos cerrado nunca un curso a mujeres, pero es muy difícil que ellas, espontáneamente, quieran acceder a un curso en esa rama. Por lo que nos planteamos una actuación distinta y lo discutimos con agentes sociales, la patronal metalúrgica, la PIMEC, para ver cómo incorporar a mujeres en estos cursos. Objetivos prioritarios eran cualificarlas; facilitar la entrada en el colectivo; identificar perfiles adecuados; promover un cambio de actitud general, a las propias mujeres, los empresarios y los familiares, y a la sociedad en general. Las acciones a hacer eran de concertación y buscamos, a nivel político, quien tenía más incidencia: el Ayuntamiento de Manresa; el Consorci d'Iniciatives, que agrupa cierto número de Ayuntamientos del Bages-Sud; la PIMEC; la patronal metalúrgica; la UGT; y nosotros, CCOO. Los diferentes agentes nos pusimos de acuerdo. No fue difícil, curiosamente, porque los empresarios necesitan gente formada y ya les da igual que sean mujeres o lo que sea, ya que también van a países del este a buscar trabajadores. El resultado es que trece mujeres empezaron el curso, doce lo terminaron, once trabajan.

Creo que es importante la metodología que hemos seguido. Teníamos un grupo de coordinación técnica: yo como coordinadora de CEPROM; una técnica de inserción del Ayuntamiento de Manresa; una de orientación; una de UGT; y la directora de programas del Consorci del Bages-Sud. Este grupo lideró el diseño y seguimiento de la difusión pública para la captación de alumnas y la selección del grupo-piloto. Se contactó con todos los servicios locales de ocupación, para trabajar conjuntamente, y pasar un cuestionario, una ficha-modelo, a todas las personas que entraran. A todas las mujeres que pidieran trabajos se les explicaba qué era el sector del metal y dónde se podía trabajar. La insertora del Ayuntamiento se encargó del trabajo con las empresas. El Consorcio ayudó a la orientación, una vez constituido el grupo. Paralelamente al trabajo técnico, teníamos un grupo de apoyo institucional, los representantes de las instituciones. Tengo que decir que siempre estuvieron en disposición de colaborar en todas las acciones que los técnicos planteáramos: ruedas de prensa, tertulias, presencia en las radios y un reparto de tareas para estar siempre, perpetuamente, los dos primeros meses de búsqueda de alumnas y presentación del proyecto, en los medios.

Cuando se hubo completado la formación teórico-práctica, la PIMEC mandó a todas las empresas adheridas, cartas pidiendo su participación como empresas de acogida de alumnas en prácticas, cosa que dio un resultado buenísimo al producirse desde la propia patronal: veintitrés empresas se interesaron en acoger a las alumnas. Desde CCOO, además de la labor de coordinación, se impulsó un importante trabajo sindical para informar, motivar y conseguir que apoyaran el proyecto los representantes de los trabajadores en las empresas para cuando las chicas llegaran a hacer las prácticas, por lo que fueron acogidas el doble de mejor. Las hemos mimado un poco, pero creo que era una de nuestras funciones.

Si bien no hemos logrado una inserción del 100%, le otorgamos un 100% de éxito a la operación. La dificultad en la inserción es un motivo de reflexión: Si los factores de éxito han sido la colaboración entre entidades, la distribución de funciones para trabajar cada una desde su propio ámbito y, muy importante, la orientación y motivación de las mujeres para movilizarlas hacia ocupaciones tradicionalmente masculinas, porque muchas de ellas eran de 30-45 años... una de ellas con cuatro hijos. La formación, con 425 horas teórico-prácticas, ha sido amplia y adecuada al perfil que se necesitaba, que ha sido mecánica básica, un poco polivalente, con la posibilidad facilitada también por la abundante oferta de trabajo, de que cada una haya podido ir a parar al puesto que mejor se le adaptara: a la que le gustaba soldar, de soldadora; a la que le gustara el torno, de tornera... La patronal se ha implicado tanto con las prácticas, como con la contratación: un 63% tiene un contrato de más de seis meses y el 34% con contrato de tres meses, todos con contrato directo en la empresa.

También, muy importante, el apoyo de los representantes de los trabajadores, que lo han facilitado todo mucho, incluida la ayuda de los demás trabajadores. Ninguna de ellas se ha quejado, básicamente están todas contentísimas. El problema de la persona que queda por colocar es de conciliación de vida familiar con vida laboral, que es el aspecto que nos toca seguir trabajando, porque los horarios de las empresas son difíciles de encajar con ciertos problemas domésticos. Otras dos chicas han tenido que cambiar de empresa y bajar de categoría su trabajo para poder entrar en empresas con turno seguido. Éstos son problemas graves, en los que tenemos que seguir trabajando.

CONFERENCIAS DE PERSONES EXPERTAS

PRESENTA: CARME TORRES

RESPONSABLE DE LA SECRETARIA DE LA DONA DE COMFIA-CATALUNYA

Quiero presentar las conferencias de personas expertas en proyectos y programas orientados a la incorporación de mujeres en puestos de trabajo en que están infrarrepresentadas. Estas cinco conferencias se originan en dos ámbitos diferentes: en la primera mesa, desde la administración pública, y en la segunda parte, desde el ámbito sindical. Hemos querido escuchar la perspectiva de los dos ámbitos porque es importante que el sindicato colabore con la administración pública y que sea escuchado. En el sindicato podemos pensar y elaborar muchos proyectos, pero poco haremos si no se colabora desde la administración, que es quien hace las leyes y les normas y quien puede impulsar que, en igualdad de condiciones, se contrate a una mujer antes que a un hombre; quien puede poner cuotas y otras medidas que hagan posible la igualdad de oportunidades.

En primer lugar, hablará Lluís Grande, responsable de Programes especials del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

LLUÍS GRANDE I RATIA. RESPONSABLE DE PROGRAMES ESPECIALS

DIRECCIÓ GENERAL D'OCUPACIÓ

DEPARTAMENT DE TREBALL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

Nosotros trabajamos en programas específicos de inserción de colectivos en riesgo de exclusión, con lo cual nuestros objetivos están lejos de sectores en que la mujer está subrepresentada. Trabajamos con colectivos con problemáticas psicosociales añadidas; elaboramos itinerarios personalizados...

En la administración pública, la presencia de la mujer está enraizada, pero siguen imperando lógicas androcéntricas y patriarcales. Algunos espacios visiblemente se han 'ganado', pero si no modificamos su lógica no ganamos nada. Mucho peor donde la mujer está subrepresentada. Desde hace treinta años hemos asistido a auténticas conmociones que sin embargo no son rupturas: la feminización es real pero inacabada, porque ha tenido lugar bajo la precariedad y la desigualdad.

En las transformaciones de la actividad femenina destacan cuatro elementos: la terciarización, la remuneración, la continuidad de las trayectorias profesionales, y el éxito escolar y universitario. Se dan condiciones para la desaparición de desigualdades, pero aunque las mujeres poseen globalmente mayor instrucción, siguen estando peor pagadas y concentradas en unas pocas profesiones feminizadas, y son más en el paro y subempleo. Se ha adoptado legislación antidiscriminatoria, pero ello no impide la discriminación en la contratación, ni en el salario, ni en la carrera profesional. La igualdad de oportunidades existe sobre el papel y se desarrollan políticas de empleo "neutras", sin efecto sobre las desigualdades de género, el paro y la precariedad. No se hace nada para reducir el exceso de paro entre las mujeres, sino medidas fundamentalmente ambiguas: incitaciones masivas al trabajo a tiempo parcial, que genera subempleo y pauperización para unas o dependencia con respecto al cónyuge para otras.

La mejor formación de las mujeres ha desplazado hacia arriba sus posiciones profesionales, pero no es proporcional. El aumento ha ocurrido preferentemente en los espacios ya feminizados, con escasos efectos diversificadores. Perviven grandes bloques diferenciadores: la tecnicidad, simbolizante de poder y control, se asocia a lo masculino y al trabajo cualificado, valorado; y los servicios, con presencia mayoritaria de la mujer, que están dedicados a lo relacional, son considerados inherentes a la 'naturaleza femenina'. Un empleo técnico queda descalificado cuando es desempeñado por una mujer: puestos de trabajo ocupados por hombres definidos como "técnico-administrativo", si los desempeña una mujer, pasan a la categoría de auxiliar administrativa. En cargos intermedios encuentras bastantes mujeres, pero subdirectores o directores generales, muy pocas, y las que hay están totalmente masculinizadas: en lo simbólico, ningún cambio.

Voy a centrarme en tres aspectos. Primero, el tema central de la desigualdad salarial. En segundo lugar, la política familiar y el mercado de trabajo. Y por último, la flexibilidad, la precariedad y el paro.

Se han conseguido algunas ventajas sociales asociadas al movimiento obrero, pero las mujeres siguen maltratadas en el ámbito del empleo (presentes en formas más precarias y marginales) y la educación. La igualdad de salarios se ha legislado pero ganan menos que los hombres. No ocupan los mismos puestos y se da discriminación indirecta. ¿Cómo se explica que la proporción de directivas sea cuatro veces inferior al de trabajadoras? Las diferencias salariales son menores si la negociación salarial está centralizada y consensuada, o con alta sindicación femenina, pero las fuerzas del mercado jamás reducirán las diferencias salariales. Hay casos de convenios que institucionalizan la discriminación, excluyen de su campo categorías o profesiones comúnmente feminizadas. Respecto a conciliación de política familiar y mercado de trabajo, no se ha conseguido un medio que regule el reparto del trabajo no remunerado, o valorizarlo. En las nuevas profesiones las mujeres jóvenes son más numerosas, pero se han respetado rigurosamente las desigualdades. Una carrera profesional con alto nivel de competencia o responsabilidad, a menudo condena al celibato a las que se embarcan en ella, cuando la elección trabajo o familia jamás se ha planteado en esos términos a los hombres.

La nota positiva hay que buscarla en la educación. No todas las carreras están por igual abiertas a las mujeres, sin embargo, la certificación escolar de las mujeres no dejará de aumentar. El acceso a la educación es la puerta a todas las posibilidades, se impone la noción de una pedagogía antisexista basada en la exigencia de la igualdad de trato. La idea de esta pedagogía es abolir las obligaciones vinculadas al sexo en relación con la elección de un modo de vida. Dado que las restricciones que la masculinidad impone no son desdeñables, puede resultar tan liberadora para los hombres como para las mujeres.

PRESENTA: CARME TORRES

RESPONSABLE DE LA SECRETARIA DE LA DONA DE COMFIA-CATALUNYA

Tiene la palabra Dorith Nielsen, que es asesora en igualdad de oportunidades y trabaja en el servicio público de empleo danés, dependiente del ministerio de trabajo de Dinamarca.

DORITH NIELSEN. ASESORA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ARBEIDSFORMIDLINGEN (AF) DINAMARCA.

Como introducción muy breve, decir que dependemos del Ministerio de Trabajo, hay una Dirección General, y cada región tiene servicios locales, que se ocupan de los asuntos locales con un director y una junta con representantes de los sindicatos, la patronal, la municipalidad, la provincia y diversos grupos de interés relacionados con las políticas del mercado laboral. Y también quiero decir que me referiré sólo al trabajo que nosotros hacemos, que nos ocupamos sólo de nuestra pequeña área rural en las cercanías de Copenhague, pero totalmente independientes.

En nuestro mercado laboral, como en todos, existe la segregación sexista. Y acerca de nuestro mercado laboral tenemos tres retos importantes de los que el más grande, la gran barrera es la segregación en función del sexo. La segunda gran barrera es que, en general, nuestros desempleados tienen menor nivel formativo que la media danesa, con lo que estamos muy centrados en cuestiones formativas. Y la tercera es que las infraestructuras que tenemos dificultan la movilidad en el transporte público. Y esto afecta más a las mujeres, porque como decimos en Dinamarca, los hombres tienen el coche ¡y las mujeres tienen a los niños! Así que tienen una relación muy limitada con el mercado laboral cuando tienen que llevar a los niños de casa al colegio... Estoy generalizando y estereotipando lo que digo, por la falta de tiempo.

El sentido del humor es muy práctico para hablar de igualdad o segregación. Decidimos que ocuparse de este tema tiene que hacerse de modo divertido para que no sea otra barrera [muestra una viñeta que de forma divertida rompe estereotipos]. Empezamos por atacar las cosas erróneas: "las mujeres no quieren estos trabajos, quieren trabajar en casa... ser asistentes sociales, ocuparse de los niños, ayudar a otras personas... además no se les dan bien los otros trabajos, y si llegaran a hacerlo y prosperaran lo dejarían porque es demasiado duro... no les gusta ese entorno..." y decidimos demostrar que eso no era cierto y montamos cursos introductorios, técnicos y de FP y probarlo durante seis meses y establecimos un contacto estrecho con las empresas en las que se iban a emplear y a las cuatro semanas nos llamaron preguntando si después pensábamos llevarnos a las mujeres, porque ellos querían que se quedaran. Así que abolimos el primer mito: la verdad es que si les das la oportunidad, ellas quieren hacerlo. Las mujeres eran excelentes en esos trabajos, demostraron que si eran soldadoras, era algo mucho mejor que el equivalente hombre. Eran diferentes, capaces de abordar los problemas con distintas premisas, demandas, y se dieron cuenta que quien salía ganando eran las empresas, porque se conseguía un entorno mejor, se redujeron los accidentes: las mujeres eran más cuidadosas en su trabajo.

Si anunciábamos un curso para mujeres en áreas de predominio masculino no funcionaba, así que buscamos recursos diferentes: buscábamos eslóganes, les llamamos 'las damas de hierro' para formar especialistas en metalurgia y minería y esto en tiempos de la Sra. Thatcher... ganamos el juego con este tipo de recursos, además, porque a los medios de comunicación les encantaba. Y nos dieron tanta cobertura gratuita, que empezaron a preocuparse de estas cosas y conseguíamos mujeres de todos los aspectos, con todo tipo de preparación y experiencias anteriores. Y los medios de comunicación siguen viniendo, escriben sobre nuestros cursos, viene la televisión... A las empresas les hicimos un vídeo, con entrevistas con los directores, a las trabajadoras, en las escuelas... Cuando ponían el tipo de pega de los vestuarios y las duchas, les decíamos que no había problema y les enseñábamos un folleto de cortinas de ducha. Sólo tenían que comprar una llave más para los vestuarios, duchas... o que lleguen a un pacto para llegar o irse quince minutos antes o después. Y no tener que gastarse un duro. Así que todos ganan.

Hicimos un cuestionario para detectar problemas allá donde surgiesen, desarrollar el método para combatirlos y erradicarlos. Por ejemplo, sobre la baja paternal en vez de maternal y decidimos que quizás podrían las madres seguir en contacto con el lugar de trabajo durante los 18 o 24 meses de baja maternal y además disfrutar de su maternidad.

En AF evaluamos mensualmente nuestros resultados y estrategias para mantener un contrato con el Ministerio para cambiar la realidad en cierto sentido y procuramos hacerlo.

PRESENTA: CARME TORRES

RESPONSABLE DE LA SECRETARIA DE LA DONA DE COMFIA-CATALUNYA

Ahora escucharemos las experiencias de tres mujeres sindicalistas.

En primer lugar hablará Renata Borgato, responsable de Formación de la CGIL y que ha participado en un programa para formar a mujeres en las actividades del sindicato.

RENATA BORGATO

REPRESENTANTE DEL SINDICATO CGIL (LOMBARDIA, ITALIA)

Me centraré en la formación sindical porque los organismos de representación en el ámbito del metal y la química han sufrido grandes cambios en parte por la incorporación de mujeres.

Hasta el año 92, se formaba a las sindicalistas en cursos especiales sólo para mujeres. Después de modo no explícito estos cursos fueron haciéndose mixtos. Creemos que los cambios sólo se producirán si se implica a los dos géneros y debe abrirse un debate en este sentido. La consecuencia de no implicar hombres es que el número de mujeres no crece. Hay muy pocas mujeres dirigentes excepto en aquellos sectores donde hay cuotas. Los temas que más interesan a las mujeres son los de refuerzo de sus puestos, el refuerzo de su capacidad de negociación, porque cambia mucho si la negociación es llevada por mujeres, que tienen otra visión. Otro de los cursos era sobre horarios, cómo planificarlos... o los permisos por maternidad... sobre los que hemos hecho cursos mixtos siendo temas que importan mucho a las mujeres por los problemas que hay para repartir el trabajo. Es importante que los hombres asistan a estos cursos para que se den cuenta de qué aspectos pueden ser interesantes para las trabajadoras a las que también representan.

He traído un ejemplo sobre una acción en un sector un poco más feminizado, el de la función pública, donde las contradicciones emergen con mucha fuerza porque hay muchas mujeres secretarías pero no en puestos dirigentes. Es un estudio sobre las necesidades de formación sobre aspectos relacionados con la negociación. También otro sindicato hizo un curso para negociadoras que debían captar las necesidades de las mujeres, y se vio que esta era la prioridad. Por desgracia, estos cursos eran sólo para mujeres. Por ejemplo, en la metodología, se buscaban temas de referencia y se analizaba la utilización individual del tiempo como tema de negociación.

Algunos cursos de refuerzo se han hecho fuera del sindicato pero no entran en formación profesional reglada. Suelen ser cursos financiados con fondos sociales. Por ejemplo, el proyecto MENTOR para empresariado femenino, para que entren mujeres en sectores donde no están presentes, porque muchas empresas montadas por mujeres entran en decadencia y desaparecen en los cinco primeros años de funcionamiento. Se las debe formar, capacitarlas. Es una formación académica y luego un seguimiento personal de apoyo y se utiliza la idea del 'mentor'.

Otra fundación ha observado que la mayoría de las empresas del sector químico y del metal han entrado en fases muy fuertes de transformación del procedimiento de producción, y dado que los cambios producen mucha desazón, se hacen estos cursos donde se analizan todos los elementos

y la idea de que el cambio es necesario y positivo. Se ha elaborado un CD de apoyo para transformar la tragedia de cambiar en algo positivo.

Otro CD, de talante más informativo, ayuda a detectar discriminaciones y problemas de seguridad sexual, siguiendo las líneas guía de la Unión Europea, analizando y teniendo en cuenta los problemas de seguridad, especialmente en momentos especiales como gestación, parto o lactancia. Se han hecho varios seminarios de tipo académico, vídeos y una página Web partiendo de categorías concretas: 'soy química: cuáles son mis riesgos'. En otro estudio nos preguntábamos si la construcción es mujer para formar directores de obra.

PRESENTA: CARME TORRES

RESPONSABLE DE LA SECRETARIA DE LA DONA DE COMFIA-CATALUNYA

Le damos la palabra a Angelina Puig, responsable de la Secretaría de Economía y Formación para el Empleo de CCOO de Catalunya

ANGELINA PUIG

RESPONSABLE DE LA SECRETARIA D'ECONOMIA I FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ DE LA CONC

Intentaré hacer un resumen de cosas que ya sabemos: cómo aquí, en Catalunya, la economía necesita la incorporación de las mujeres al mercado laboral, el papel de la orientación en esta incorporación y que puede hacer el sindicato al respecto.

Podemos ver la progresión imparable de la incorporación de la mujer en los últimos veinte años en que medio millón de mujeres se ha incorporado al mundo laboral. De todos modos, la diferencia entre población ocupada y población activa se mantiene con poca diferencia porque la población activa no crece mucho y aún así, están ocupadas sólo el 38% de las mujeres en edad de estarlo. El año pasado en Lisboa, la UE reconocía que para poder sostener una sociedad del bienestar era imprescindible aumentar la población ocupada de los países integrantes: Hoy en Europa hay pocas personas que, estando en edad de trabajar lo hagan. Aquí estamos muy lejos de los objetivos para el 2010 que fijaban un 70% de población ocupada, un 60% de las mujeres, cuando aquí tenemos un 38%.

Fijémonos, pues, que no tenemos sólo que hacer esfuerzos para que las mujeres entren en el mercado laboral, sino también para que quieran entrar. Se dan muchas fórmulas para conseguir esto, pero, en Catalunya o España, hay unas diferencias enormes de cifras de servicios con respecto a los EUA o a la UE. Aquí tenemos un 30%, Europa un 40%, Suecia un 60%. Sería interesante saber si no fuera tan diferente el dato de los servicios, tampoco lo sería la de población activa femenina. Porque ahora seguimos siendo las responsables de cuidarnos de las personas, las criaturas, los enfermos, los mayores. Porque es muy difícil, sin servicios que ayuden al menos en parte en estas tareas, entrar con derechos en el mercado laboral. Y la otra consecuencia es que casi todos estos sitios están ocupados por mujeres. En la segmentación por ocupaciones del sector de servicios se ve que las mujeres realizan estos trabajos que hemos dicho. Pero es realmente escandaloso las diferencias existentes entre Suecia y España, las cifras que tenemos en servicios de sanidad y sociales son del 24% y 3,8% respectivamente.

Por tanto, entrar en el mercado laboral no es ya una reivindicación feminista o ideológica, sino una necesidad económica porque si no, se puede estrangular el crecimiento económico, y tal vez podríamos decir que es una necesidad que favorece nuestros objetivos, que aquí en el sindicato queremos que sea una contratación con derechos. Además de querer incidir en la no segmentación del mercado hay otros temas, como el de que se ofrezcan puestos de trabajo que

no se ocupan y son puestos en estos oficios muy masculinizados que hoy se han comentado y que además ayudarían a romper un poco la segmentación por ambos lados.

Para conseguir esto, tendríamos que ver qué papel jugaría en ello la orientación laboral, y cuál la formación, a corto, medio y largo plazo. A largo plazo hay que pensar en la formación desde pequeños: los proyectos que hacemos ahora, son como un tratamiento de choque, duros y difíciles, pero si ahora en las escuelas ayudamos a los niños y niñas a soñar que pueden ser lo que quieran, independientemente del género, que un niño pueda soñar que cuida criaturas pequeñas o personas mayores, o una nena que será bombera... esta exigencia debemos hacérsela al sistema educativo, que oriente a los niños y a las niñas en este sentido. Y formarlos en las tareas domésticas para que, hombres y mujeres, no necesiten a nadie para la elemental tarea de vivir. Porque ahora casi la mitad de la población no se sabe valer y necesita una mujer al lado que le haga las cosas, y no entiendo porque los hombres no claman por esta carencia suya. A medio plazo, en la FP, se les ha de orientar también hacia aquellos oficios y ocupaciones que sean más necesarios. Si desde niños se empieza y se sigue durante la FP, podríamos también incidir para romper la segmentación. Y, a corto plazo, hoy se han explicado algunas experiencias de propuestas para capacitar a mujeres, y de mujeres que quieren entrar en estos trabajos; o el esfuerzo en el servicio público danés que nos ha explicado Dorith Nielsen, una especie de tratamiento de choque para incorporarse a un mundo laboral masculino.

Una reflexión sobre el servicio público danés de ocupación, esta AF que orgullosamente nos explicaba Dorith Nielsen, ya que estamos a punto de firmar un acuerdo. Con la Generalitat de Catalunya hace ya muchos años que negociamos para conseguir una asesora en igualdad de oportunidades para el servicio público. Nosotros que hemos tenido que hacer las funciones de el servicio de ocupación durante años para abordar estos temas, pedimos a los trabajadores, funcionarios, de este servicio público que se crean que va de veras, y que ayuden a solucionar uno de los problemas más graves del mundo laboral, que es el de las personas que no tienen trabajo y no lo encuentran.

PRESENTA: CARME TORRES

RESPONSABLE DE LA SECRETARIA DE LA DONA DE COMFIA-CATALUNYA

Para acabar, le damos la palabra a Annie Thorne, presidenta del Comité de Mujeres de la federación de sindicatos escoceses (STUC) y miembro del equipo asesor para la formación continua del ministerio escocés.

ANNIE THORNE

REPRESENTANTE DEL STUC (ESCOCIA)

Quiero empezar por comentar algo sobre el trabajo del Comité femenino del STUC. Luego hablaré de tres temas más: la reciente creación de la unidad de formación continua, un servicio de formación en el propio sindicato y tercero, las acciones de ambas organizaciones para formar a las mujeres en la acción sindical.

En Escocia, el STUC es el centro sindical para desarrollar y coordinar las visiones colectivas y políticas el movimiento sindical y promover la justicia social y para crear y mantener puestos de trabajo de calidad. Uno de nuestros temas es controlar la creación de puestos de trabajo y la inclusión de grupos excluidos y desaventajados, con ayuda de los fondos de igualdad de oportunidades de la UE. El Comité Femenino, es un comité autónomo del STUC, tenemos nuestro congreso propio donde nos marcamos objetivos. Incluye una vasta gama de mujeres de todas las categorías y sectores, incluso representantes de sectores masculinizados como bomberas o ingenieras.

Recientemente se ha creado la Unidad de Formación Continua. Financiamos a trabajadores a quienes damos incluso 150 Libras para permitirles seguir cursos. Tenemos unos 800.000 trabajadores a tiempo parcial, especialmente mujeres. Su exclusión del aprendizaje daña el rendimiento de la economía y las propias mujeres van marginándose, son discriminadas por sus compromisos familiares.

Yo soy miembro del Sindicato de servicios públicos y comerciales y tenemos 260.000 afiliados en el Reino Unido, 30.000 en Escocia, de todos los estratos. Un 70% son mujeres y esta es la cifra más alta del país, y la mayoría de ellas hacen trabajos administrativos. Hemos organizado una unidad de formación continuada en diferentes áreas agrupadas en cinco temas. Finalmente, hemos creado un curso completo de desarrollo profesional. Se llama 'Las mujeres en la gestión' se realiza de acuerdo con la Universidad, y es para mujeres que trabajan como administrativas pero que quieren ascender a posiciones de gestión y gerencia. Normalmente en Escocia las chicas tienen mejor rendimiento escolar (39% de sobresalientes frente a un 20% de los chicos). Y luego existe una diferencia enorme acerca de cómo desarrollan sus carreras y qué compensaciones perciben. Encontramos que las mujeres ganan un 18% menos y que están concentradas en ciertos trabajos. De cada 14 técnicos, sólo uno es mujer. Los gerentes responden en una encuesta que las mujeres están contentas y no quieren ser ascendidas.

El gobierno, a pesar de intentarlo, no consigue tener una mayor representación femenina en los altos estamentos: en el sector público hay dos veces más mujeres trabajando pero sólo el 30% son gerentes. Pretendemos fomentar su formación y eliminar esta baja representatividad en altos niveles. El primer objetivo era animarlas a ascender y seguir formación continua en política social, capacidades transferibles y gerencia y gestión, con el fin de que las mujeres tengan la posibilidad de saltar a puestos de gerencia. Las animamos a ir a la Universidad parcialmente durante tres meses, para revisar sus posiciones profesionales y personales y desarrollar estrategias, para variarlas, preparar currículos y preparar presentaciones. Reciben un certificado y veinte créditos para introducirse en la Universidad. Las 24 mujeres que participaron en el curso piloto tuvieron un gran éxito, algunas con sobresalientes y al cabo de un mes fueron ascendidas. Todas ellas sostienen que se concienciaron para desarrollar activamente sus carreras. El 75% quieren continuar con estudios superiores.

Otro programa que estamos desarrollando es similar, con enfoques en otros temas para aumentar el contenido social, incluir mujeres de las minorías étnicas, y formación a distancia para personas que vivan lejos de los centros universitarios.

El sindicato se vive también como un entorno masculino. Debemos participar más, y para ello es fundamental la formación. Las mujeres siempre más fácilmente ocupan su tiempo libre en la crianza de los hijos. Pero podemos citar otro tipo de razones: falta de confianza y de acceso a la información real. Incluso, las mujeres en el sindicato tienen que competir con compañeros: los que están en el poder no quieren dejarlo. Y no quieren dejar de hacer las cosas como las han hecho siempre, y estas reglas sobre cómo funciona el sindicato o cómo se han hecho las cosas siempre, es información reservada (aunque no todos los hombres se comporten así). Así que se necesita apoyo, formación y animar a las mujeres a desarrollarse y entrar en las ejecutivas de los sindicatos. Armar redes de apoyo mientras se están formando. Cursos sólo para mujeres son vitales para formar futuras representantes. Hemos desarrollado cursos como: 'Aprender el lenguaje del sindicalismo', cómo debatir y desarrollar temas; sobre seguridad en sí misma... y al final de cada curso, una sesión de mirar atrás para que se den cuenta de qué han aprendido y qué cambiarán con ello.

PRESENTACIÓN DE LA HERRAMIENTA “LLAVES PARA GANAR ESPACIOS”

MARIA JESÚS PINTO

SECRETARIA DE LA DONA DE CCOO DE CATALUNYA

Desde la Secretaría de la Dona, llevamos un largo tiempo trabajando sobre muchos de los temas que hoy se han estado debatiendo. Trabajamos para conseguir un mundo diferente, sin discriminación, una igualdad que respete la diversidad, dónde podamos transformar también este imaginario simbólico que hoy nos oprime. Un mundo, dónde las mujeres tengamos la libertad de plantearnos y ocupar espacios que hoy tenemos vedados.

Hablamos de ganar unos espacios, laborales y sociales. Pero, no pretendemos nuestra incorporación a mundos tradicionalmente ocupados por hombres, sin pensar a la vez en los cambios que nuestra presencia han de representar. Los trabajos no son de hombres o mujeres, sino que hay trabajos que hasta ahora han ocupado mayoritariamente o en exclusiva los hombres, con una organización del trabajo pensada en un modelo masculino, por lo cual tendremos que provocar cambios importantes que finalmente, comportarán beneficios para todos y todas. Muchas de las propuestas que planteamos desde la perspectiva de género, tendrán a la larga impactos importantes, si somos capaces de provocar transformaciones tanto en el mercado laboral como en el ámbito doméstico. Ahora bien, de la misma manera que queremos entrar en muchos oficios que hoy realizan los hombres, queremos que ellos se incorporen a los trabajos que las mujeres hemos hecho tradicionalmente, tanto en el ámbito público como en el trabajo reproductivo y doméstico. Es nuestro lema “Repartamos todos los trabajos para compartir la vida”.

Y queremos dejar claro, que si queremos ocupar más espacios, incorporarnos a otros trabajos, lo hacemos porque nos mueve la voluntad de romper las barreras establecidas culturalmente, y por el hecho de no aceptar la pérdida de ninguna opción o oportunidad por causa de nuestro sexo. No es, porque consideremos que los trabajos que realizamos sean menos importantes. Muchos de los trabajos que nosotras hacemos, son esenciales para la sociedad, a pesar de que no sean valorados precisamente por el hecho de que los realizamos mayoritariamente las mujeres. Es por esto, que simultáneamente, desde hace tiempo también, estamos planteando la revalorización social y salarial de todos los trabajos que nosotras desarrollamos.

Las mujeres han demostrado su valor y capacidad en los diversos trabajos. En esta jornada hemos podido tener, de viva voz de las protagonistas, unos cuantos ejemplos. Pero no podemos dejar que cada mujer, en solitario, tenga que afrontar individualmente la dureza que en demasiadas ocasiones comportan estas opciones. Hemos de ver las dificultades e intervenir para hacer posible, en la práctica, la diversificación tanto en el momento en que se escoge un oficio o profesión, como en la inserción profesional y en la calidad del empleo.

Es por eso que pensamos, aprovechando las Acciones Complementarias a la Formación en el proyecto “Guanyar espais” y realizar una herramienta que nos ayude en una doble vertiente. Se concreta en primer lugar, en la edición de un folleto de información y sensibilización dirigido a las mujeres: para facilitar que nosotras mismas nos imaginemos haciendo tareas diferentes a las que estamos realizando; para poder escogerlas, si es que queremos; que nos demos cuenta que podemos acceder a muchos puestos de trabajo que tienen más posibilidades de empleo a corto y a largo plazo; que muchos de los obstáculos son culturales, y que para aquellos que no lo son, hay propuestas para propiciar los cambios necesarios; que en este camino tendremos el apoyo de otras mujeres y del sindicato; que podemos, sabemos y tenemos capacidades para ir muy lejos...

La herramienta consiste en segundo lugar, en el diseño y publicación de un material, en formato CD, para incidir en las personas que tienen responsabilidad en la orientación y en la planificación de la formación, tanto de la empresa, la administración y los sindicatos: una herramienta de sensibilización para romper estereotipos sexistas de estas personas, también de información y para proporcionar recursos sobre posibilidades formativas y salidas profesionales para las mujeres en puestos de trabajo dónde se encuentren infrarepresentadas. Se pretende, de este

modo, ofrecer una perspectiva de diversificación de opciones profesionales que rompan la segregación laboral y mejoren la calidad del empleo para las mujeres.

Sabemos que, para conseguir cambios profundos, hay que incidir en la socialización de niños y niñas en la escuela y en la familia, también en el momento en que se escoge un tipo de estudios para que no se produzca la segregación, cambios profundos en la responsabilidad del trabajo doméstico por parte de los hombres y en la organización social, etc. Nosotras, desde este proyecto, hemos querido aportar un grano de arena en este camino, interviniendo desde la orientación y la formación profesional. Creemos que este tipo de actuaciones a corto plazo pueden contribuir, con sus pequeños cambios, a transformaciones de mayor envergadura.

En la elaboración de esta herramienta hemos contado con el Programa Dona de la Universitat Politècnica de Catalunya. Quisiera resaltar el trabajo de seguimiento y las sugerencias realizadas por las personas responsables de las Secretarías de la Dona y de Formación de las Federaciones implicadas en el proyecto, así como de las personas de la Comisión de Evaluación. Seguidamente, Margarita Artal, directora del Programa Dona, nos dará una explicación más detallada y nos presentará al equipo de personas que ha colaborado.

MARGARITA ARTAL

PROGRAMA DONA. UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA

A nosotras nos propusieron ayudar a la Secretaría de la Dona a hacer esta herramienta. En la Universitat Politècnica ya estábamos trabajando en un proyecto similar: que las mujeres puedan escoger las carreras que hasta ahora casi siempre sólo escogen los hombres. Hemos contactado con colaboradores externos de la Universitat para ayudarnos, personas implicadas en el mundo de la orientación y la formación. El equipo es muy diverso, incluso hay un hombre. Pero estamos trabajando mucho y de manera muy exhaustiva y nos es muy útil hacer este trabajo por algunos aspectos de contenido importantes.

Pensábamos que tenía que ser, en primer lugar, una herramienta de información, porque esto es previo a la orientación. Y era muy importante que documentase a las personas que la han de utilizar, los orientadores laborales y formadores, del sindicato, la empresa, y claro está, las mujeres, para que puedan descubrir sus posibilidades. La forma, pensamos, podría ser un librito para las mujeres y un CD para los profesionales de la orientación.

Empezaré por la explicación del CD, siguiendo el proceso de elaboración que hemos hecho. Los objetivos a cumplir por el mismo son, primero, sensibilizar a todas las personas que intervienen en el proceso, y después dar elementos de reflexión. Se ha de producir un cambio de actitud, sin culpabilizar, pero con argumentos. Así que el itinerario es interactivo, dinámico, con un cuestionario que ayude a reflexionar, a provocar preguntas, y en el CD tiene que encontrar respuestas. Así que hemos incluido documentación, bibliografía, referencias de buenas prácticas en otros países, porque vale la pena aprovechar el trabajo que ya está hecho. Lo primero que se encuentra en el CD son datos de género y empleo. Es una información general con datos recientes de empleo, paro, formación... para poder entender porque es necesario provocar cambios.

A lo largo de todo el recorrido del CD, hemos incluido cinco actividades-ejemplo, una para cada una de las federaciones implicadas en el proyecto. Porque si hablábamos genéricamente, no llegaríamos a ningún sitio. Así, en base a este modelo metodológico y los cinco ejemplos, se podrá utilizar para otros casos. Para cada caso, hemos analizado cuál es su situación concreta en el sector: qué tipo de formación reglada y también no reglada existe para realizar el itinerario que la persona orientadora ayudará a trazar; también, cuales son las salidas profesionales cuando escoja una actividad, y que competencias se necesitan para desarrollarla. En el CD se hacen una serie de preguntas para saber si las competencias que se analizan servirán para orientar a una mujer, desde el punto de vista de género, o si se estará orientando a aquella mujer con las competencias típicas para el hombre. Estos cuestionarios que hemos elaborado, por ejemplo

detectan la discriminación en las empresas, o hacen que la persona que orienta esté alerta sobre las discriminaciones indirectas y así pueda evitar caer en ellas cuando oriente a una mujer, sobre todo si la está dirigiendo a un entorno mayoritariamente ocupado por hombres.

Cuando llegue a este punto del CD, la orientadora o orientador se dará cuenta que hay un montón de barreras y obstáculos. Muchos obstáculos para las mujeres. Muchos clásicos, que están en la propia actitud de la mujer, pero también de la persona que orienta y forma. Y esto es mucho más importante. Tampoco hay garantía, que por el hecho de que la persona directiva o orientadora sea una mujer, no esté orientando desde un punto de vista sexista. Barreras en la empresa, políticas de recursos humanos y barreras familiares y sociales. Y me parece que nos hemos dejado un tipo de barreras, que serían las de los medios de comunicación... las pondremos en otro proyecto...

Detectadas las barreras, hemos de ver cómo combatirlas. Esta es la parte más importante de la herramienta. Es muy complejo porque para una sola barrera hay muchas actuaciones diferentes. Y se ha de ser muy creativo. Por ejemplo, en el caso de que no haya ducha para las mujeres, que hoy se ha comentado en diferentes ocasiones: hay que hablar con la empresa, hacer propuestas, utilizar los medios de comunicación... casi un estudio de marketing para una sola barrera. Muchos agentes y acciones para una barrera. Y aquí estamos hablando de muchas barreras, y hay que pensar muchas acciones para cada barrera. Finalmente, en el CD, vienen los capítulos de bibliografía y anexos.

Además está el folleto. Hemos dicho que el CD iba dirigido a los profesionales y el folleto a las mujeres. Hemos elaborado un eslogan entre todas y todos que es: 'Si tu quieres, puedes ganar espacios'. Contiene una serie de historias muy breves de mujeres que acaban haciendo de soldadoras, de administradoras de sistemas informáticos, de alicatadoras, de conductoras de autobús, de operadoras de planta química... Y al final, estamos enseñando un modelo y animando a las mujeres a ganar espacios: hazlo, porque tu puedes hacerlo. Nos gustaría mucho trabajar todo esto con grupos de mujeres, y trabajar con ellas, con estos imperativos, la autoconfianza y sobretodo y mucho, la autoestima.

PARTICIPANTES POR ORDEN ALFABÉTICO:

Margarita Artal

Programa Dona. Universitat Politècnica de Catalunya.

Renata Borgato

Representante del sindicato *CGIL* (Lombardia, Italia)

Mercè Civit

Responsable de la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya.

Emili Colom Sala

Ingeniero Industrial. Director de Desarrollo de Programas Formativos de la Fundació ASCAMM.

Lluís Grande Ratia

Responsable de Programas Especiales. *Direcció General d'Ocupació. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya*

Gloria Justel

Maquinista de grandes líneas de RENFE.

Alfons Llopis

Responsable de Formación y comunicación en FITEQA-Catalunya (CCOO)

Itziar Mañá Alvarenga.

Arquitecta Técnica. Contratista de obras. Propietaria de la empresa constructora ATIZIR, S.L.

Laura Massana

Coordinadora de CEPROM-CCOO en las comarcas del Bages-Berguedà.

Ana Belén Moreno Espinosa

Soldadora de Gontrailer SL.

Dorith Nielsen

Experta en igualdad de oportunidades. *AF* de la región de Holbak (Dinamarca).

M^a Jesús Pinto

Representante de la Secretaría de la Dona de CCOO de Catalunya y responsable sindical del proyecto "Guanyar espais".

Pili Puente.

Responsable de la Secretaria de la Dona en la Federació Minerometal·lúrgica-Catalunya (CCOO)

Angelina Puig

Responsable de la Secretaria d'Economia i Formació per a l'Ocupació de la CONC

Linda Shanahan

Bombero del Fife Fire and Rescue Service de Escocia (Reino Unido)

Marisa Soleto

Directora del Área de Proyectos Europeos de ENRED Consultores

Annie Thorne

Representante del STUC (Escocia). Presidenta del Comité de la Mujer del STUC.

Carme Torres.

Responsable de la Secretaria de la Dona de COMFIA-Catalunya (CCOO)

Joan Vidal i Ruggiero

Director de l'U.P.D del *Institut Gaudí de la Construcció*