



Revista informativa da Unidade de Promoción e Desenvolvemento
Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo

Maio 2007



EDITORIAL

A DIVISIÓN SEXUAL NO EMPREGO: A PRESENZA FEMININA EN POSTOS TRADICIONALMENTE MASCULINOS

PEDRO BORRAJO. DELEGADO DA CONSELLERÍA DE TRABALLO

"A INSERCIÓN DAS ALUMNAS DOS PROGRAMAS DE ESCOLAS E
OBRADOIROS DE PONTEVEDRA É A MÁIS ELEVADA DE GALICIA"

Editorial

A división sexual no emprego: a presenza feminina en postos tradicionalmente masculinos

Portada

O delegado provincial da Consellería de Traballo en Pontevedra, Pedro Borrajo Rivas, fala sobre a Lei do Traballo en Igualdade

Escolas abertas

As titorías: espazos de reflexión e traballo cara a construción de pensamentos e a aprendizaxe de actitudes non sexistas no ámbito laboral e social

A educación como ferramenta básica para a consecución da igualdade de oportunidades

Mesa redonda co equipo directivo e docente do OE Vilaboa para falar sobre as perspectivas laborais das alumnas-traballadoras

Obraquedobra

Coloquio con alumnas-traballadoras do módulo de construción do OE "Plan Mondariz"

Son necesarias tantas actividades complementarias? Están ben deseñadas?

O camiño portugués

Coloquio co alumnado-traballador do OE "Nordés" sobre a igualdade de oportunidades das mulleres nos oficios de tradición masculina

Apuntamentos

Unha traballadora nun oficio tradicionalmente masculino

Muller empresaria, a superación persoal e profesional nun mundo de homes

landra

Revista informativa

Edita:

Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo

Unidade de Promoción e Desenvolvemento

Dirección:

Zara Pousa Arbones

Equipo editorial:

Rosa Aguado López

María Alonso Rey

Begoña Álvarez González

Carmen Domínguez Paz

Blanca González de la Cuesta

Julio López Walliser

Silvana Martínez Rodríguez

Angeles Romero Bello

Xulio Troitiño Dapena

Colaboran neste número:

Alumnado e Equipo Directivo / Docente

do OE "Plan Mondariz" de Rianxo

Alumnado e Equipo Directivo / Docente

do OE "A Freixeira II" de Moaña

Alumnado e Equipo Directivo / Docente

do OE "Nordés"

Equipo Directivo / Docente

do OE "Vilaboa"

Pedro Borrajo Rivas

M^o Carmen González Iglesias

Susana Alonso Pérez

Sergio Martínez Pérez

José Luis Abreira

Beatriz García Folgar

Rosa M^o de Santiago Martínez

Sara Vicente Martínez

Gloria Pascual Casal

M. Carmen Méndez Senlle

Unidade de Promoción

e Desenvolvemento

Vía da Hispanidade, 17. 36203 Vigo

Teléfono: 986 423366

Fax: 986 4714 44

e-mail: updvido@maiv.org

web: www.maiv.org/upd

Depósito legal: VG-129-2001

Imprime: Tórculo

Landra é unha publicación que respecta a liberdade de expresión. A UPD non comparte necesariamente a opinión das persoas colaboradoras

A división sexual no emprego: a presenza feminina en postos tradicionalmente masculinos

"El alto concepto que en general al español merece la mujer y la atención que de manera especial debe ser puesta en evitar que un trabajo nocivo pueda perjudicar su naturaleza (...)"

Decreto do 26 de xullo de 1957 que regulaba os traballos prohibidos aos menores de 18 anos e ás mulleres.

A discriminación da muller ben de antigo e se asenta nunha organización social e nun pensamento androcéntrico que ten adxudicado capacidades, actitudes e aptitudes distintas a homes e mulleres, conformando o que se coñece como estereotipos de xénero. Estes estereotipos teñen condicionado non só a relación entre ambos, senón tamén a súa participación no mercado laboral e na sociedade en xeral, asignando diferentes

responsabilidades, funcións e roles que colocaron ao xénero feminino no ámbito privado ou reprodutivo, caracterizado pola subordinación e as desvantaxes; mentres que ao masculino se lle cedeu o desempeño na esfera pública ou produtiva, con privilexios e con dereitos superiores aos da súa conxéñere, que pasou a ser a metade invisible.

A modo de pincelada anecdótica, ao comezo da editorial recóllese un fragmento de texto que amosa como os pensamentos estereotipados poden converterse en leis restritivas non sustentadas en criterios obxectivos. En dito fragmento pódese entrever que

Os estereotipos de xénero teñen condicionado non só a relación entre ambos sexos, senón tamén a súa participación no mercado laboral

a percepción da muller como sexo débil serviu para xustificar a aprobación¹, a mediados do século pasado, dun real decreto que lle prohibía o exercicio de diversas tarefas propias de actividades económicas como as das industrias forestais, o traballo en pedras e terras, as das industrias das construcións, etc. E dado que as leis poden facilitar ou obstaculizar os cambios na sociedade, dito real decreto, vixente ata o

1995, sen ser responsable das trabas laborais ás que se ten enfrontado a muller, non axudou a mellorar a visión social e a posición no espazo público da metade da poboación. Ao contrario, lexitimou a crenza da "inferioridade biolóxica" da muller cara a desempeñar determinados postos de traballo, normativizando unha segregación sexual xa presente no imaxinario colectivo, limitando o dereito ao traballo que toda persoa ten para poder permitirse unha vida digna e, polo tanto, discriminando directamente a unha parte da poboación.

¹BOE de 26 de agosto de 1957

A pesar de que nas últimas décadas se ten incrementado a incorporación da muller ao mercado laboral, non se está producindo en clave de igualdade

Editorial

Na actualidade, as intervencións das diferentes administracións públicas van na liña de superar as desigualdades de xénero a través da aprobación de leis² e o deseño de medidas e accións correctoras que promovan a igualdade de trato entre homes e mulleres e, polo tanto, a construción de sociedades máis equitativas. E é que a pesar de que nas últimas décadas se ten incrementado considerablemente a incorporación da muller ao mercado laboral, non obstante non se está producindo en clave de igualdade. A separación entre os espazos ocupacionais que ocupan mulleres e homes persiste, e se segue materializando en dous tipos de segregacións: a horizontal, que determina a concentración das mulleres e homes en determinados sectores, establecendo unha división entre empregos femininos e empregos masculinos; e a vertical ou "teito de cristal", referida aos obstáculos aos que se enfrontan as mulleres para optar a postos directivos, de responsabilidade ou prestixio.

Centrándonos na segregación horizontal, os convencionalismos sociais e a anteriormente mencionada adxudicación diferenciada de capacidades, actitudes e aptitudes continúan determinando as eleccións profesionais, de tal maneira que os mozos se seguen decantando por estudos e traballos tradicionalmente masculinos e as mozas por estudos e traballos tradicionalmente femininos que están vinculados ao rol exercido no espazo doméstico e cuxas condicións laborais amosan unha maior precariedade e

eventualidade..

A superación desta situación debe ser un dos retos da educación, en todas as súas vertentes, logrando que todos e todas tomemos conciencia de que podemos e temos dereito a ocupar calquera emprego, debendo romper coa tendencia histórica de dividir ocupacións por razón de xénero.

No caso do programa de escolas obradoiro e obradoiros de emprego, o seu carácter de centros nos que se capacita en oficios a través da formación en alternancia coa práctica laboral, convértenos en valiosos instrumentos de cambio social na medida en que cualifican a futuras e futuros traballadores que poden actuar como axentes que incorporen unha visión máis equitativa das relacións entre sexos, trasladándoa tanto á esfera pública como á privada.

Un aspecto salientable destes proxectos é que, en termos xerais, hai unha tendencia a que a muller teña unha maior presenza -65% sobre o total-, xa que os elevados índices de desemprego feminino sitúanas como colectivo preferente nas medidas activas de emprego. Estes datos que resultan positivos de cara a favorecer o seu acceso ao mercado laboral tras unha mellora da súa cualificación, non obstante non se acompaña de cifras de inserción laboral óptimas. Polo contrario, a análise³ dos seguimentos de inserción realizados ao alumnado traballador reflicten como son eles os que atopan con maior facilidade un posto de traballo..Unha

²Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, cuxo ámbito de aplicación é a nivel estatal, e Lei 2/2007, do 28 de marzo do Traballo en Igualdade das Mulleres de Galicia

³A UPD da MAIV ten redactado un informe sobre a "Inserción no programa de Escolas Obradoiro e Obradoiros de Emprego da Provincia de Pontevedra (2002-2004)". www.maiv.org/upd



das razóns fundamentais atópase nas características das especialidades que habitualmente se desenvolven nestes proxectos e que están vinculadas a actividades da construción nas que a muller está subrepresentada, o que a sitúa en desvantaxe cara o posterior acceso ao mercado laboral.

Sendo conscientes de que se debe traballar cara a superación desta división sexual no traballo, nesta nova etapa da Unidade de Promoción e Desenvolvemento da MAIV ten un peso significativo as actuacións en materia de igualdade. Neste senso, cobra especial incidencia o deseño de estratexias que favorezan a inxerencia das alumnas traballadoras no mercado laboral, especialmente cando se trate de especialidades vinculadas a ocupacións tradicionalmente masculinas. Este labor irá encamiñado a favorecer a superación de, por unha banda, as barreiras persoais e motivacionais das propias mulleres respecto ao seu desempeño laboral nesas ocupacións; e, por outra banda, a actitude remisa do empresariado do sector cara a súa contratación.

Nestes primeiros meses estase a deseñar unha campaña de sensibilización do empresariado que permita comezar a derribar estereotipos sexistas que infravaloran as capacidades profesionais das mulleres que

participan nestes proxectos e, polo tanto, as invisibiliza como posibles persoas a incorporar as súas organizacións empresariais. Trátase dunha campaña que se vai levar a cabo co apoio do equipo do proxecto Equal "Conta con Elas" da Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo, que dedica os seus esforzos a incorporar a igualdade de oportunidades no mundo empresarial.

Un dos primeiros produtos, no marco desta acción, consiste nun políptico co que se busca vender capacidades e favorecer o incremento das contratacións femininas en empresas que desenvolven actividades vinculadas a profesións tradicionalmente masculinas. Este material será achegado ás empresas coas que traballa o equipo de Conta con Elas e tamén será distribuído aos proxectos de escolas obradoiro e obradoiros de emprego, como apoio ao labor de prospección que desenvolven os equipos directos.

A finalidade última é que quen contrata se percate de que

ELAS tamén saben,

saben facer,

saben estar

Editorial

O delegado provincial da Consellería de Traballo en Pontevedra, Pedro Borrajo Rivas, fala da Lei do Traballo en Igualdade das Mulleres

Portada

"O índice de inserción das alumnas dos programas de escolas e obradoiros de Pontevedra é o máis elevado de Galicia"

Por que considera que foi necesaria a aprobación da Lei do Traballo en Igualdade das Mulleres? Que resultados se esperan alcanzar coa súa aplicación?

Pedro Borrajo Rivas



A análise da sociedade actual amosa unha realidade: o colectivo das mulleres está marcado pola desigualdade. Ás veces é obrigado preguntarse como é posible que aínda quede tanto por facer, a pesar do importante desenvolvemento lexislativo en materia de emprego e relacións laborais, e do impulso dado dende os ámbitos da negociación colectiva, instrumentos ambos con gran capacidade transformadora na aplicación do principio de igualdade. As condicións herdadas do pasado, a construción social na que

nos desenvolvemos, conducíronnos a asumir a desigual situación de mulleres e homes como unha característica da vida e non como unha interpretación unilateral imposta pola forza en beneficio dun grupo dominante.

Só accións colectivas e políticas, conscientes de toda a complexidade que encerra o traballo e o uso do tempo como proxecto de vida, unidas a accións individuais, darán lugar a cambios profundos. O contrario son trabas estruturais cara a un proxecto social realmente igualitario.

Esta lei supón elevar ás máis altas esferas da acción política a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes. Trátase dunha lei valente, comprometida, medible e con achega de recursos. Estou seguro de que constituirá o alicerce para a conquista do benestar que aproxime a sociedade galega ás expectativas democráticas máis avanzadas do século XXI.

Que opinión ten respecto á responsabilidade social das empresas en materia de igualdade?

Todos e todas sabemos que hai moitísimo camiño por andar neste terreo, tanto polo que respecta á igualdade de oportunidades na promoción da carreira profesional, como no referente á conciliación de traballo e vida familiar. Non obstante, na Consellería de Traballo constatamos a progresiva sensibilización por parte do empresario. Boa proba disto é a súa constante colaboración á hora de sentar a traballar para chegar a acordos positivos para ambas partes, e o seu compromiso na sinatura do Acordo polo Emprego, froito do Diálogo Social, que inclúe un pacto específico precisamente sobre a responsabilidade social empresarial.

Tendo en conta á realidade das empresas galegas, na súa maioría pequenas e medianas empresas, realmente é factible a incorporación de plans de igualdade? Como se vai a apoiar dende a administración para favorecer a súa aplicación?

Ben, a Lei do Traballo en Igualdade inclúe, concretamente no artigo 12 do Título II, o apoio económico e técnico para a implantación voluntaria de plans de igualdade, así como doutras medidas de promoción da igualdade. En virtude deste artigo, a Consellería de Traballo subvencionará a contratación de persoal especializado destinado a asesorar na elaboración dos plans de igualdade. Ademais, serán convocadas anualmente axudas especialmente dirixidas ás pequenas e medianas empresas con limitados recursos económicos.

Asemade, na lei faise referencia ao distintivo da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, considera viable que as empresas galegas tendo en conta de novo o seu tamaño e capacidade organizativa poidan cumprir os requisitos cara a súa obtención?

Estamos seguros de que si. De feito, a lei dedica un capítulo enteiro á Marca Galega de Excelencia en Igualdade. A súa concesión fundamentarase en distintos paráme-

“a Consellería de
Traballo
subvencionará a
contratación de
persoal
especializado
destinado a
asesorar na
elaboración dos
plans de igualdade
das empresas”

tros, que inclúen desde a existencia dunha adecuada representación de mulleres na empresa, a adopción de medidas de acción positiva, garantías de igualdade na retribución e melloras dos dereitos de conciliación dos traballadores e traballadoras, ata cuestións como a publicación de publicidade non sexista, a implantación de medidas contra o acoso sexual ou moral, ou a implantación de medidas para a prevención de riscos laborais das mulleres.

Nesta lei faise tamén referencia á creación dunha unidade administrativa de igualdade. Cal será o seu obxectivo? Tendo en conta que xa funciona o Servizo Galego de Igualdade, esta nova unidade vai traballar coordinadamente con dito servizo?, e se é así, como? Ou, actuará de xeito independente?

Por suposto, funcionará coordinada e vinculada funcionalmente co departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, con funcións de asesoramento en materia de xénero, para o impulso da participación equilibrada de mulleres e homes nos postos de traballo do citado departameto, e o deseño de formación en materia de igualdade, por exemplo.

Portada



Pedro Borrajo Rivas

Portada

Por que a necesidade desta unidade?

Reitero a idea que plantexei inicialmente: é evidente que a pesar da normativa legal que ampara ás mulleres como iguais respecto dos homes, en materia laboral as cifras nos demostran claramente que non é unha igualdade efectiva. O 54% das mulleres que traballan fóra da casa concéntranse en só o 13% das actividades; só o 4% das mulleres que traballan o fai nos sectores con máis oportunidades de traballo, nos que se emprega ao 60% da poboación; o salario medio das mulleres é o 73% do dos homes; as mulleres directivas teñen só o 20% de peso nas ocupacións de dirección; por cada 14 homes ocupados hai 10 mulleres, e por cada 10 homes parados hai 16 mulleres desempregadas; 4 de cada 10 mulleres padece precariedade laboral, que afecta sen embargo a 3 de cada 10 homes; e só o 34% dos afiliados por contra propia son mulleres.

Son cifras que argumentan plenamente a decisión de crear unha unidade específica para a igualdade das mulleres no mundo laboral.

Unha clave da dificultade no acceso ao emprego das mulleres está en que aínda se asume en solitario o rol reprodutivo. Na lei faise referencia a medidas de conciliación como os bancos municipais de tempo e as redes comunitarias de apoio á conciliación. Que actuacións se deberían contemplar para que os homes participen activamente, e, polo tanto se evite que ao

final se convertan en espazos comunitarios feminizados?

A experiencia desenvolvida ata o de agora noutros países e mesmo noutras Comunidades Autónomas españolas revela o éxito deste sistema en ambos sexos, non só para axudar a repartir os tempos de homes e mulleres, senón como unha nova fonte de ocio. Os mozos e mozas son moi receptivos a este tipo de experiencias, pero agardamos que, coa conveniente difusión e promoción por parte dos concellos, se consiga a participación de cidadáns de todas as idades. Hai que lembrar que a única unidade de intercambio é o tempo, e que se se trata dunha iniciativa sen límite de idade, na que os nosos maiores tamén poden encontrar espazos de interese.

Centrándonos no programa de escolas obradoiros e obradoiros de emprego, as mulleres supoñen, como mínimo, o 64% das persoas que participan nestes proxectos. En que grao as especialidades que se desenvolven sistematicamente na provincia de Pontevedra permiten que as mulleres que se capacitan nestes proxectos accedan ao mercado laboral?

A elección de especialidades que se desenvolven en obradoiros e escolas correspóndese coas necesidades do mercado laboral e coas necesidades de inserción laboral da muller. A provincia de Pontevedra presenta os índices de inserción feminina máis altos de Galicia nestes programas. De feito, en servizos culturais é á comunidade onde se rexistra unha porcentaxe de inserción de alumnas do 75%; na industria de madeira e cortiza un 65%, e un 60% en módulos agroforestais.

"como especifica a lei, en virtude do Plan Galego de Emprego Feminino, a Consellería de Traballo e o departamento da Xunta con competencias en igualdade de oportunidades, coordinarán cos concellos de Galicia medidas de orientación e formación laboral"

Para acadar estes resultados poranse en marcha medidas como potenciar accións formativas para capacitación de mulleres en tecnoloxías da información e da comunicación, potenciar formas de traballo que favorezan a conciliación laboral (teletraballo, horario flexible,...) ou a través do apoio a servizos de coidado de fillos e persoas dependentes.

O índice de inserción das alumnas traballadoras saíntes dos proxectos de escolas obradoiro e obradoiros de emprego é baixo. Ademais da incorporación dun módulo de formación complementaria sobre "sensibilización en igualdade de xénero", que outras medidas se prevén dende a Consellería de Traballo en xeral e dende a Sección de Escolas, en particular para potenciar a inserción das mulleres, especialmente aquelas que se capacitan en empregos tradicionalmente masculinos?

Como xa lle comentei, os índices de inserción das alumnas destes programas mixtos de formación e emprego son os máis altos de Galicia. Para mellorar as porcentaxes, a Consellería de Traballo leva a cabo iniciativas de grande importancia e pioneiras dentro do Estado, entre as que destaca a aprobación da Lei do Traballo en Igualdade das Mulleres en Galicia e o apartado de igualdade no Acordo polo Emprego asinado pola Xunta coa patronal e os sindicatos. Con este acordo marcámonos uns obxectivos ambiciosos, como reducir o paro rexistrado feminino en 65.500 mulleres e acadar unha taxa de paro feminino do 12% no 2.009. Nese mesmo ano, pretendemos chegar ás 482.000 afiliadas e a unha taxa de emprego do 57%. Así mesmo, búscase unha redución da segregación ocupacional das mulleres nos sectores onde estean subrepresentadas, incrementando a súa presenza en 10 puntos.

Por último, que nos pode adiantar respecto ao Plan Galego de Emprego Feminino, ao que se fai referencia na Lei e, en concreto, como se tratará de favorecer a inserción laboral das mulleres do rural que son as que se atopan con maiores dificultades de acceder ao mercado de traballo?

Segundo especifica a propia lei, o Plan Galego de Emprego Feminino considerará especialmente a participación das mulleres rurais e do sector marítimo-pesqueiro no desenvolvemento sustentable. En virtude deste plan, a Consellería de Traballo, en colaboración co departamento da Xunta con competencias en Igualdade, coordinará cos concellos de Galicia medidas de orientación e formación laboral. Como é lóxico, estas medidas serán acordes ao tecido produtivo de cada municipio.

Portada

As titorías: espazos de reflexión e traballo cara a construción de pensamentos e a aprendizaxe de actitudes non sexistas no ámbito laboral e social

Escolas abertas

M^a Carmen González Iglesias

Directora do OE "Petroglifos II" de Campolameiro

Susana Alonso Pérez

Titara do OE "Petroglifos II" de Campolameiro

Sergio Martínez Pérez

Administrativo do OE "Petroglifos II" de Campolameiro

O acceso, permanencia e a promoción das mulleres no mercado laboral ven determinada por unha serie de barreiras sociais e culturais establecidas no reparto de roles masculinos e femininos na nosa sociedade que derivan de situacións como a dificultade para conciliar a vida persoal, familiar e laboral, a segregación ocupacional, a discriminación laboral, etc.

Como unha das múltiples medidas para paliar estas desigualdades, dentro dos proxectos de obradoiros de emprego estase a favorecer a inserción laboral das mulleres a través de accións positivas aumentando a súa porcentaxe de participación na procura de que accedan a unha cualificación profesional que mellore as súas posibilidades dentro do mercado laboral en oficios nos que tradicionalmente están subrepresentadas, como no caso que nos ocupa, o obradoiro de emprego "Petroglifos II", nas especialidades de: construción, carpintería e medio ambiente.

A través das titorías, tanto individuais coma grupais, que se realizan de forma continuada co alumnado traballador dos proxectos, evidéncianse, en moitos casos, certos aspectos que incrementan as dificultades das mulleres para manterse no mer-

cado de traballo.

Un destes aspectos é o seu descoñecemento do que conleva ter un traballo remunerado e do valor que pode ter no seu proxecto de vida. As mulleres que participan nos obradoiros de emprego como alumnas traballadoras, na maioría dos casos, teñen escasa información sobre o mercado laboral, descoñecen os requirimentos actuais para a permanencia no ámbito ocupacional, teñen máis dificultades para clarificar os motivos e prioridades polas que queren seguir traballando, manifestándose un claro desaxuste entre as súas expectativas e a actual realidade do mercado laboral.

Estes aspectos trabállanse de xeito individual e grupal dende as titorías, centrándose en tres puntos clave: motivación persoal, información e orientación laboral e organización do tempo.

O traballo de titoría iniciase cun achegamento persoal para recompilar información, a partir do cal comeza un proceso de reflexión na procura de que cada unha identifique e valore aspectos e recursos persoais e profesionais positivos relevantes para a súa posterior inserción e permanencia no mercado laboral.



Alumnado traballador
do OE "Petroglifos II"

As entrevistas individuais e as accións grupais permiten levar a cabo distintas actividades nas que se orienta ás mulleres de xeito personalizado traballando a autoestima e o reforzo persoal, mediante unha autoanálise que permite a clarificación dos propios valores, actitudes e comportamentos, así como os seus intereses e preferencias no ámbito ocupacional. Incídese en que coñezan e analicen tamén o que o desenvolvemento dunha actividade laboral lles vai esixir, as cualidades que demandan as empresas, as condicións laborais, as posibilidades de inserción na profesión na que se están a formar.

En canto á organización do tempo, procurase que as alumnas traballadoras visibilicen cal é a distribución nos usos do tempo e de canto dispoñen realmente para dedicar ao emprego, xa que isto vai influír de xeito decisivo na aceptación ou rexeitamento de determinadas condicións laborais. A aprendizaxe de actitudes e comportamentos planificadores, facilita que a toma de decisións posterior sexa máis consciente, razoable e responsable.

Neste sentido, un aspecto fundamental é sensibilizar na corresponsabilidade, aspecto aínda utópico xa que a realidade con que nos atopamos é que a maior parte das mulleres teñen cargas familiares e seguen asumindo case en exclusividade a realización do traballo no ámbito doméstico e o coidado de persoas dependentes, tanto de menores coma de maiores, aspectos que

no rural fanse se cabe máis complicados de resolver, xa que hai unha carencia de servizos e recursos no contorno próximo que incrementan as dificultades para que as mulleres poidan permanecer no mercado laboral unha vez rematado o obradoiro de emprego.

Acadar o logro dunha conciliación real, ten que pasar por un cambio de valores sociais e un recoñecemento do traballo familiar tradicionalmente asignado ás mulleres. A corresponsabilidade debe supoñer que tanto as mulleres coma os homes desenvolvan por igual as tarefas vinculadas aos quefaceres do ámbito doméstico e o coidado das persoas dependentes, esta coparticipación facilitaría a difusión social do valor dun traballo que tradicionalmente pasou desapercibido por ser infravalorado e invisibilizado sen terlle asignado un valor cuantitativo a través da súa remuneración, e neste sentido queda moito camiño por andar.

Escolas abertas

Alumnado traballador
do OE "Petroglifos II"



Alumnado traballador
do OE "Petroglifos II"



Escolas alertas

Neste senso debería darse unha correlación entre a obrigatoriedade que na orde de convocatoria de obradoiros de emprego se esixe de incorporar un 64% de mulleres entre o alumnado traballador coas especialidades escollidas polas entidades promotoras, pasando das clásicas centradas na construción e oficios tipicamente masculinizados a outras máis centradas no sector servizos, moi demandadas no mercado laboral, e onde as mulleres poden facer realidade de maneira efectiva o obxectivo destes programas.

Outra realidade dos obradoiros de emprego é que moitas das mulleres que participan nos proxectos pasan de dedicar o seu tempo as tarefas propias do fogar á rea-

lización dun oficio tradicionalmente masculino que mentres están no obradoiro de emprego e grazas ao horario con xornada continua son capaces de compatibilizar pero que, unha vez rematado, representa en moitos casos un salto demasiado grande provocando unha finalización anticipada da súa andaina profesional.

Dende o obradoiro de emprego procuramos unha concienciación para que sexan elas mesmas as que inicien cambios significativos cando acceden ao traballo, e da continuidade dos mesmos unha vez finalizado, favorecendo a adaptación e equilibrando a balanza das responsabilidades domésticas entre todos os membros da familia.

A nivel social e laboral é preciso un impulso que fomente a sensibilización nas empresas e organismos para que asuman o compromiso de poñer en marcha plans de igualdade levando á práctica medidas que favorezan a permanencia e promoción das mulleres nas empresas incorporando accións positivas como poden ser a flexibilización de horarios, redución das xornadas laborais, servizos de gardería,... como prácticas habituais nas súas políticas de recursos humanos.

Alumno traballador do
OE "Petroglifos II"



A educación como ferramenta básica para a consecución da igualdade de oportunidades

José Luis Abraira

Director do Obradoiro de Emprego "Plan Mondariz"

A situación da muller no mercado de traballo está marcada por un aumento significativo da súa participación diminuíndo a taxa de paro e presentando unha evolución positiva moi superior á dos homes, pero non se reflicte unha diversificación do emprego e a incorporación plena ós dereitos sociais e económicos é aínda considerablemente deficitaria.

Outras características do emprego feminino, segundo o Instituto da muller son as seguintes:

- A gran maioría das traballadoras subscriben contratos de emprego a tempo parcial. Estes contratos supoñen ademais da redución da xornada, a realización de traballos dunha clase inferior e con poucas posibilidades profesionais

- A falsa crenza de que o absentismo laboral é maior nas mulleres que nos homes

- Non existe diversificación de emprego, o 80 % do emprego feminino concéntrase nos sectores de comercio, agricultura, educación, sanidade e téxtil, apreciándose ademais unha subrepresentación das mulleres nos niveis superiores destes sectores.

- A segregación laboral horizontal (traballos propios de mulleres) e segregación vertical (escaseza de mulleres en postos de responsabilidade).

Partindo do coñecemento desta situación na que na actualidade se atopa a poboación feminina cómpre reflexionar sobre a función dos obradoiros de emprego como instrumentos de formación e inserción laboral de mulleres. Os obradoiros de emprego son instrumentos moi axeitados para modificar estruturas e actitudes tendentes á igualdade entre homes e mulleres.

A educación é a ferramenta básica para a consecución da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e un elemento

Escolas abertas



indispensable para a autonomía das mulleres e para que podan exercer os dereitos que lle corresponden.

*Alumnas traballadoras
do OE "Plan Mondariz"*

Escolas alertas

Pese ao cambio tan significativo que nos últimos anos se produciu no referente á educación das mulleres como é a escolarización total das nenas durante a educación obrigatoria e o acceso a universidade, aínda as mulleres presentan unha porcentaxe moi superior ás dos homes na taxa de analfabetismo e unha escasa presenza de mulleres en carreiras relacionadas coa ciencia e a tecnoloxía.

A educación é un factor clave neste avance, favorecendo as experiencias igualitarias e contribuíndo á superación dos prexuízos, estereotipos e a construción da identidade persoal do alumnado coma homes e mulleres. A falta de recoñecemento as contribucións femininas, a escasa representación de mulleres nos niveis de maior prestixio e os estereotipos que os materiais didácticos son factores tendentes a reproducir as

A educación favorece as experiencias igualitarias e contribúe á superación dos prexuízos, estereotipos e a construción da identidade persoal do alumnado coma homes e mulleres

expectativas do que tradicionalmente se considera asumible polos homes e as mulleres. Dende a educación é preciso fomentar actitudes críticas ante estas pautas que a sociedade impón como modelos a seguir e que levan resultados negativos para a convivencia entre homes e mulleres e que soporten ademais unha barreira para o desenvolvemento persoal e profesional da muller.



Alumna traballadora
do OE "Plan Mondariz"

Mesa redonda co equipo directivo e docente do OE "Vilaboa" para falar sobre as perspectivas laborais das alumnas traballadoras

"Hai que cambiar a mentalidade non só do empresario senón dos traballadores e da propia sociedade"

Escolas abertas



José Luis Marchetto,
Silvana Martínez, Ramón
Rodríguez, José Gallego,
Mario López, Adela Uríz e
Rosa Campelo

A UPD da Mancomunidade de Vigo organizou un coloquio co equipo directivo e docente do obradoiro de emprego de Vilaboa para abordar temas como o traballo das alumnas traballadoras no OE, a relación cos seus compañeiros homes e a súa futura integración no mercado laboral. Participaron na mesa redonda o director, José Luis Marchetto, a titora, Adela Uríz, e os docentes, Rosa María Campelo (Medio Ambiente), José Gallego (Albanelería), Ramón Rodríguez (Fontanería) e Mario López (Carpintaría). Moderaron o debate Silvana Rodríguez e Xulio López da UPD.

Alumnado traballador do
OE "Vilaboa"



Escolas abertas

Silvana: Cales son as dificultades coas que se atopan as mulleres nestes oficios, tanto no proceso de formación como a hora de acceder ao mercado laboral?

José: Un dos obxectivos que ten o obradoiro é formar e capacitar ao alumno para saír ao mercado laboral. Teoricamente e practicamente. E iso se consegue. A dificultade máis grande está, penso eu, na mentalidade dos empresarios á hora de contratar a xente. O problema da integración está no momento en que un empresario lle ten que dar un traballo a unha muller. Non porque non estean capacitadas. As mulleres son igual de competentes. Habería que facer unha labor de sensibilización do empresariado, polo menos no sector da construción.

Mario: No primeiro obradoiro que tiveron o 100% eran mulleres. Entrei con certo reparo. Ao longo dese primeiro obradoiro fíxime cambiando a mentalidade, e hoxe en día prefiro formar mulleres e non homes. Traballan mellor, dunha forma máis organizada, ordenada e limpa. Polo menos a maioría delas.

Polo que respecta a inserción das mulleres, creo que moitas veces elas mesmas non queren entrar no mercado laboral, pois os horarios e salarios das empresas son moito menos vantaxosos que nun obradoiro de emprego. Moitas mulleres buscan unha xornada continua para poder seguir atendendo

as súas labores domésticas, entón cando se trata de traballar en fábricas non teñen problema, pero nas empresas de carpintería soamente teñen xornada partida.

José: Penso que o salario tampouco as anima a traballar, porque o que pagan as empresas é moi pouco.

Ramón: Creo que a muller é tan válida ou máis que calquera home e quizá como dixo o meu compañeiro o problema estea nos empresarios, polo menos nun 60%. Pero creo que tamén estamos nunha sociedade que é bastante machista e moitas veces son os propios traballadores os que impiden a integración da muller no mercado laboral. Nós mesmos, os homes, ás veces somos bastante remisos a ter como compañeira de traballo a unha muller. Moitas veces os traballadores discriminan as súas compañeiras. Din cousas como "que fan estas aquí, a que veñen" ou búrlanse delas. Moitas veces cando se pide un fontaneiro e aparece pola porta unha muller, é a propia ama de casa a que é remisa a aceptar esa situación. Hai que cambiar a mentalidade non só do empresario senón dos traballadores e da propia sociedade. Habería que cambiar o rol da muller na casa, que se encargase exclusivamente das labores domésticas. Os homes temos que compartir esas labores e os pais temos que educar aos fillos na igualdade.

“as mulleres soen ser máis coidadosas e máis interesadas no momento de protexerse de posibles accidentes laborais”

Rosa: No eido forestal acéptanse de mellor maneira as mulleres. Son máis curiosas e ordenadas, tanto no labor de roza como de acordado. Se pode haber certas limitacións no aspecto físico en traballos como o tallado, pero en xeral non hai problema.

Xulio: Na especialidade de medio ambiente e forestal, inflúen os horarios como noutras especialidades no momento da súa integración no mercado laboral?

Rosa: Si pasa o mesmo. Son 8 horas no monte ás que hai que sumar os desprazamentos, o que supón ter que chegar ás 6 da tarde a casa. Si se teñen que coidar pais, fillos ou sogros, isto faise moi complicado.

Silvana: Que diferenzas atopades na aprendizaxe entre homes e mulleres. Observades algunha diferenza no proceso de aprendizaxe entre un grupo conformado unicamente por mulleres e un que é mixto?

Ramón: Non hai diferenzas. As veces as típicas bromas machistas no primeiro mes: “muller tiñas que ser”, etcétera. Pero pasados 15 ou 20 días a integración é total. Non hai diferenzas entre homes e mulleres, ao contrario hai bastante colaboración entre todos e teñen todos a mesma capacidade e interese. Dalgunha maneira co tempo as mulleres demostran que son tan capaces ou máis que eles e aos homes non lles queda máis remedio que aceptalo.

Xulio: Teñen as mulleres maior reparo no momento de traballar con máquinas que os homes?

José: Calquera ten medo, sexa home ou muller. No momento de coller a máquina a algún lle pode dar máis ou menos impresión e uns son máis decididos ca outros.

Mario: Depende da persoa, non de si é home ou muller. Hai quen manexa a máquina sen problemas ao pouco e outros que tardan máis, pero da o mesmo que sexa home ou muller.

Ramón: Unha vez que aprenden, perden o medo e entón disfrutan do traballo.

Xulio: É importante a diferenza no que respecta a forza física entre homes e mulleres nun sector como o da construción.

José: Hoxe en día a maquinaria existente permite limitar o esforzo a realizar. Xa non hai que andar con eses pesos.

Xulio: Con respecto as medidas de prevención de riscos laborais. Nótase diferenza no momento de aplicalas entre homes e mulleres?

Ramón: As mulleres soen ser máis coidadosas e máis interesadas no momento de protexerse de posibles accidentes laborais. Polo que respecta ao casco, por exemplo, esquecéndose máis os homes. As mulleres por inercia xa o levan, saben que o teñen que poñer e o poñen.

Escolas abertas

Alumnado traballador
do OE “Vilaboa”



Silvana: Incorporase o módulo formativo de igualdade de oportunidades. Que se debe incorporar nos obradoiros de emprego para mellorar a inserción laboral?

que traballo realizan as mulleres que aquí se forman. Quizás poderíanse facer determinados convenios con empresas que demanden man de obra e enviarlles traballadoras.

Ramón Rodríguez, José Gallego, Mario López, Adela Uríz e Rosa Campelo



Deli: Eu non creo que o problema da inserción laboral estea nos obradoiros de emprego. O triste na sociedade na que estamos e que ten que existir unha lei que obligue e sensibilice para a contratación de mulleres.

Silvana: Pero como centros de formación, non pensas que os obradoiros de emprego poden influír para cambiar a mentalidade, polo menos no alumnado traballador?

Deli: Eu animo ás alumnas a que inicien unha aventura empresarial, que entren no mercado laboral creando unha empresa, xa que ás veces é difícil que un empresario as contrate. Despois só teñen que amosar a súa valía como traballadoras, pois a xente se fixa no traballo realizado e non en que quen fixo a obra fora home ou muller.

José Luís: Habería que facer unha campaña de divulgación entre o empresariado para que se acheguen aos obradoiros de emprego, onde unha gran maioría do alumnado traballador son mulleres. Que os empresarios veñan pola obra, polo taller, para que vexan

Deli: Tamén poderíase avanzar na inserción laboral si se traslada o obradoiro ás instalacións da empresa. Os monitores e os titores traballarían así coas alumnas dentro da empresa e os empresarios e os traballadores poderían ver o traballo que realizan. Sempre dentro do mesmo proxecto de obradoiro de emprego.

“animo ás alumnas a que inicien unha aventura empresarial, que entren no mercado laboral creando unha empresa”

Escolas alertas

Coloquio con alumnas traballadoras do módulo de construción do OE "Plan Mondariz"

"Contratar a unha muller non ten vantaxes pero tampouco desvantaxes"

O director do Obradoiro de Emprego "Plan Mondariz", José Luis Abaira, conversa coas alumnas traballadoras do módulo de construción do obradoiro de emprego, sector moi masculinizado e onde a muller case non está representada

Obradoiro



Alumna traballadora
do OE "Plan Mondariz"

A punto de finalizar o obradoiro, cuns resultados máis que favorables, tanto na formación teórica como práctica e cunha ampla experiencia laboral ¿como foi a vosa experiencia nun traballo eminentemente reservado aos homes?

A construción é un traballo fisicamente duro, tes que coller pesos, traballar á intemperie, subir ao tellado.... Ademais, ningunha

das tres tiñamos experiencia e sentíamnos cohibidas cos compañeiros que a maior parte deles xa tiñan unha experiencia previa neste traballo. Pero de seguido fixémonos a estes inconvenientes e a frustración que o primeiro día sentimos por non ser asignadas á especialidade de axuda ao domicilio desapareceu. O seu traballo tamén require moito esforzo físico e emocionalmente é moi duro.

¿Que aspectos foron os que contribuíron a facilitar a vosa integración no grupo?

En primeiro lugar pensamos que si nos seleccionaron para este traballo sería porque pensaban que o poderíamos realizar. A actitude do monitor foi un elemento decisivo na nosa permanencia e integración no grupo; dende un principio mostrou confianza en nós implicándonos na realización de todas e cada unha das tarefas. Como anécdota dicir que de forma inconsciente as mulleres asignámonos ás tarefas de recoller, limpar a ferramenta, carrexar auga, cemento e os nosos compañeiros aproveitábanse un pouco desta situación e sentíronse un pouco molestos cando o monitor fixo un calendario de tarefas e todos tiñamos que desenvolver tódolos traballos.

¿Cales foron as diferencias máis significativas entre mulleres e homes na realización dos traballos asignados?

O resultado final era o mesmo; os traballos eran mellor ou peor realizados en función da habilidade da persoa que os realizaba non dependía de que foran un traballo de home ou de muller. O que si temos que dicir que nun principio eramos máis lentas pola falta de práctica e por que faltábanos seguridade e iniciativa, pero nesta mesma situación atopábanse tamén os homes que non tiñan experiencia na construción. Hoxe en día somos autónomas no traballo, o monitor

pode asignarnos calquera tarefa que somos capaces de realizala e tomar as decisións que polo camiño faga falta tomar.

¿Cómo vos ven os compañeiros con respecto ao inicio do proxecto?

Antes a relación era máis tensa, tamén hai que dicir que non nos coñecíamos. Os compañeiros preferían xeralmente un compañeiro, pero agora traballamos xuntos indistintamente

¿Contariades co apoio da familia se decidides dedicarvos a este traballo de forma permanente?

A miña familia apóiame dende que me viron construír e encintar un pequeno muro de pedra que temos na casa; pensaban que isto era un entretemento e que unha muller non podería aprender nada de construción, pero dende ese día o meu pai, que é albanel, coméntame cousas do traballo, pregúntame sobre materiais e incluso pídemme opinión sobre a forma de realizar certos traballos.

¿Credes que podería ter algunha vantaxe para un construtor contratar a unha muller?

Cremos que non tería ningunha vantaxe pero tamén cremos que non tería desvantaxes. As desvantaxes son para nós, que temos que traballar dentro e fóra da casa, ás veces temos persoas a cargo, fillos, avós, pais e poucas son as parellas que comparten estas cargas. Por se fora pouco están os embarazos e a conseguinte baixa por maternidade. A este respecto queremos dicir que durante case 8 meses tivemos unha compañeira embarazada, e ata o momento da baixa por maternidade non faltou un so día ao traballo, algúns compañeiros teñen collido baixas ou pedido días de descanso por atoparse mal, doerlle a cabeza, o lombo ou estar arrefriado, preocupado ou simplemente canso. As mulleres cando faltamos ao traballo non é, en xeral, por causa nosa, senón das persoas que dependen de nós pero que non son só nosas. Contamos con moi poucos apoios familiares e institucionais para superar estas situacións.



Alumnado traballador
do OE "Plan Mondariz"

Mesa redonda no obradoiro de emprego de "A Freixeira II" de Forcarei sobre as actividades de formación complementaria

Son necesarias tantas actividades complementarias? Están ben deseñadas?

Obradoiro



Alumnado traballador do
OE "A Freixeira II"

Os/as representantes do alumnado traballador xunto co titor, algún dos monitores e a mestra de educación complementaria, realizaron un debate co tema de si é realmente necesaria tanta formación complementaria para acadar o certificado en cada unha das especialidades.

As conclusións ás que chegamos todos foron bastante claras.

Imos analizar unha por unha as actividades complementarias que nun principio e obrigatorio impartir dentro dos planes formativos, atendendo á Orde de 24 de marzo de 2006.

■ **Graduado en ESO:** Para obter o actual graduado en educación secundaria obrigatoria, as cousas trocaron en boa medida en relación ao antigo graduado escolar. Antes só se facía unha única proba, a cal de pasarse, xa acadabas dito título; pero agora as cousas son ben diferentes, xa que conta-

mos con catro cursos, 1º, 2º, 3º e 4º da ESO. Isto trae como consecuencia negativa, que no mellor dos casos, os alumnos dos Obradoiros de Emprego só poidan rematar 1º e 2º, debido a falla de tempo, xa que nun ano só poden dar dous cursos.

¿E isto que implica?, pois na maioría dos casos, nun 90% aproximadamente, o alumnado traballador dos Obradoiros, non continúa con esta formación, polo que de pouco lle vai valer ter os dous primeiros anos, sen rematar os cursos de 3º e 4º da ESO.

Obravedora

Tamén é sabido, que estes dous derradeiros cursos son de bastante complexidade, máis si partimos da premisa, que a maioría do alumnado traballador dos Obradoiros, ten unha formación bastante baixa, e que deixaron de estudar, fai moitos anos, polo que na súa medida, as horas dedicadas para este tipo de formación non son suficientes para a maioría dos alumnos.

Por outra banda, temos aqueles alumnos, cuns coñecementos teórico-prácticos a nivel socio cultural bastante baixo, polo que o obxectivo principal vai ser acadar con eles uns mínimos formativos ao remate do Obradoiro, baseados, principalmente en conceptos de lecto-escritura e cálculo.

Aclarado isto, nos preguntamos, entón ata que punto é rendible dar Educación Secundaria Obrigatoria, sabendo que durante o ano de formación no obradoiro, non se vai poder obter dito título?

Máis, pódese pensar nunha formación encamiñada aquel alumnado traballador cunha baixa formación socio cultural, baseada en temas de lecto escritura e cálculo. Porque, onde se viu que un bo albanel, ou un bo carpinteiro, non acadaran traballo por non ter o título en educación secundaria obrigatoria?

Por outro lado, tamén temos que contar coa "presión" que exercen as entidades promotoras, no tocante, ao remate das obras que se teñen que executar. Onde, neste caso, lle interesa máis o remate das mesmas que a propia formación dos alumnos, principalmente no tocante ás actividades complementarias.

■ **Informática:** Realmente é importante o módulo de informática dentro dos Obradoiros de Emprego? Ao longo do debate chegouse á conclusión de que esta actividade podería ser totalmente prescindible. O porque da cuestión está un pouco no sentido, que tendo en conta o nivel sociocultural da maioría dos alumnos, as especialidades formativas que se están ofertando dentro dos Obradoiros, na maioría dos casos, esta formación podería desaparecer, e dedicar este tempo, e estes cartos, á formación propiamente da especialidade.

Sabemos que gran parte dos alumnos teñen problemas de lecto escritura, cálculo, comprensión,... polo que é un erro, dende noso punto de vista, que lle poñamos nas mans un ordenador, onde, sabemos, por experiencias acadadas noutros obradoiros, non é demasiado positivo.

Dende logo que queda moi bonito, iso de formación nas novas tecnoloxías, pero está claro, que para chegar a esas novas tecnoloxías os alumnos teñen que pasar por diferentes etapas formativas previas.

■ **Técnicas construtivas e debuxo técnico:** Dende logo, somos partidarios de dita formación, pero como parte integradora de cada unha das especialidades, e impartidas polos monitores de cada unha das especialidades, xa que estes teñen que ter a formación e os coñecementos necesarios para poder impartila.

■ **Sensibilización Ambiental:** Aquí, todos coincidimos que é necesario ter unhas nocións básicas en relación a esta materia, xa que é fundamental ter unha harmonía e un respecto polo medio natural no que vivimos.



Alumnado
traballador do
OE "A Freixeira II"

*Alumnado traballador
do OE "A Freixeira II"*



■ **Prevención de Riscos Laborais:** Aquí, tanto o alumnado traballador como nós, pensamos que esta é unha actividade imprescindible dentro de un Obradoiro.

Se partimos da base de que estamos a formar futuros profesionais dentro dos diferentes campos de actuación, como poden ser construción, carpintería, xardinería, etcétera, é unha obriga, impartir unha formación no tocante a prevención de riscos laborais.

De todos é sabido que España é un dos países da UE, que encabeza a lista de sinistralidade no tocante a accidentes de traballo, polo que, a formación neste campo é fundamental, para previr e evitar futuros accidentes.

Temos que lograr que os alumnos adquiran uns hábitos en materia de prevención, xa que sen eles, non se terían en conta as EPIs, ou outro tipo de medidas de seguridade, de tal xeito que os traballadores estarían máis expostos a sufrir accidentes laborais unha vez traballen nas empresas.

■ **Orientación, asesoramento, información profesional e xestión empresarial:** Tendo en conta o debatido en relación a este punto, e á experiencia de Obradoiros anteriores, chegamos a conclusión, que non

todos os alumnos deberían recibir a mesma formación nesta actividade. O porque está moi claro, xa que aínda que pareza mentira, hai unha parte do alumnado traballador que unha vez remate o Obradoiro, non está interesado en atopar emprego, nin recibir algún tipo de formación complementaria. Aínda que soe duro esta afirmación é do máis certa, polo que se chegou á conclusión de dar este programa formativo, (segundo o temario que especifica a Consellería de Traballo) a aqueles alum-

nos/as que realmente queiran atopar emprego, ben por conta allea ou propia, ou recibir algún tipo de formación. Mentres que ao resto do alumnado traballador, se lle daría outro tipo de formación, encamiñada máis a temas prácticos e de utilidade dentro da vida cotiá, tales como: redactar unha instancia, como interpretar unha nómina, que é o IVE, etc..

Deste xeito, os alumnos que polos motivos que sexan non estean interesados, non perderían o tempo asistindo a clases propiamente ditas de orientación laboral, xa que o seu obxectivo non ía ser a inserción socio-laboral, pero si poderían formarse nestoutra faceta, na que de seguro lle podería ser de gran utilidade.

Pensamos, que isto é debido a un problema de base, principalmente debido a selección do alumnado traballador, xa que nun principio, todos eles/as terían que estar interesados/as neste programa formativo. Dicar tamén, de aquel alumnado que si quere realmente atopar emprego e seguir formándose, as entidades promotoras, deberían implicarse máis con estes alumnos/as, de maneira, que fagan un seguimento e esforzo necesario para acadar estas metas.

Obradoiro

Alumnado traballador
do OE "A Freixeira II"



Obravedora

COMO CONCLUSIÓN FINAIS NO QUE RESPECTA ÁS ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS PODEMOS DICIR:

Non podemos transformar os Obradoiros de Emprego en centros de formación regrada, porque isto levaría a un fracaso formativo do alumnado traballador. Temos que ter moi presente cal é o obxectivo principal para o que se crearon os obradoiros. E nos últimos anos estamos a ver que estes estanse a parecer máis aos módulos formativos de Formación Profesional, e isto é un gran erro, debido a que a maioría destes alumnos, non teñen unha capacidade socio educativa e/ou formación necesaria para chegar a uns obxectivos mínimos. Por iso, pensamos que non se trata só de ir introducindo novas actividades, tamén de ir remodelando as que xa hai, e incluso prescindir dalgunha delas.

Dende este punto de vista, pensamos, que tanto a Consellería de Traballo, entidades promotoras e profesionais de obradoiros de emprego e escolas obradoiros, teñen que xuntar esforzos, de maneira que a formación que se imparta sexa a mellor para o alumnado traballador, e que non veña só imposta dende arriba como ata agora.

Como premisa final, podemos dicir: "A formación ten que ser a necesaria para poder acadar os obxectivos mínimos marcados en relación aos certificados de profesionalidade de cada unha das especialidades, pero sempre adaptándose ao nivel do alumnado traballador, e sen intentar transformar nunca un Obradoiro de Emprego ou Escola Obradoiro nun centro de formación regrada.

Non podemos transformar os obradoiros de emprego en centros de formación regrada, porque isto levaría a un fracaso formativo do alumnado traballador

O camiño portugués

*O alumnado traballador da escola obradoiro
Camiño de Santiago "Tomiño" escribe as súas
impresións sobre o Camiño Portugués do
Norte, onde realizan labores de recuperación*

"A recuperación do camiño danos
a coñecer lugares marabillosos da
xeografía galega"

Beatriz García Folgar

Alumna traballadora de albanelaría da EO Camiño de Santiago "Tomiño"

O camiño de Santiago é o trazado para acceder a Galiza a través de terras portuguesas, aínda que existen rutas históricas que parten dende o sur e dende Lisboa, podendo marchar cara a Coímbra por dúas variantes.

Adquire importancia no século XII e permitiu consolidar rutas e intercambio cultural e económico.

Por aquí pasa o camiño portugués do norte cuxo percorrido é:

Do Porto, Barcelos, Ponte da Lima, Vilanova da Cerveira, na parte portuguesa.

En Goián, Tomiño, Gondomar, Vigo e Redondela na parte galega, onde únese ao camiño interior.

Neste momento estamos a traballar na recuperación e acondicionamento dun antigo edificio para unha sala permanente de exposicións sobre o camiño de Santiago e

tamén arranxando un antigo recinto para o parque do peregrino.

A recuperación dos lugares relacionados co camiño é bastante interesante sobre todo para coñecer e dar a coñecer lugares marabillosos da xeografía galega.

As escolas obradoiros realizan algunhas labores de recuperación dalgún tramo do camiño, son bastante interesantes para a mocidade galega xa que ensíñalles a respectar e querer a natureza que rodea o camiño ademais de aprender un oficio que seguro que lle será de utilidade no futuro.

Facer o camiño é unha experiencia única e inesquecible posto que durante todo o percorrido sentes unha paz interior e unha tranquilidade inmensa, aínda que o cansazo e as bochas dos pés non te deixan case nin camiñar, pero algo no teu interior axúdache a levantarte e chegas ata o final.

Obravuedobra

Visita ao Santuario de San Campio de Lonxe e a Fortaleza de San Lorenzo

Rosa M^a de Santiago Martínez

Alumna traballadora de carpintería da EO Camiño de Santiago "Tomiño"

Obravedora

Visita ao Santuario de San Campio de Lonxe

Na EO Camiño de Santiago de Tomiño realizamos unha visita cultural ao Santuario de San Campio de Lonxe.

Comezamos no embarcadoiro de Goián (antigamente chamado "A Barca" debido a que por alí cruzaban mercaderes e peregrinos nunha barca que era o único medio de transporte que unía os dous pobos de Vilanova de Cerveira (Portugal) e Goián (España).

Pasamos pola Torre de Goián ata Figueiró e alí observamos a súa Igrexa, escoitando a súa historia e a do botafumeiro.

Tamén vimos o espazo destinado aos peregrinos onde poden encontrar un lugar tranquilo para descansar e recuperar forzas para o seu longo camiño, dispoñendo de cociña, un gran comedor, merendeiro ao aire libre e tamén cuberto, ademais dunha cama para descansar.

Unha visita tan interesante como inesquecible.

A Fortaleza de San Lorenzo e a súa vinculación co camiño de Santiago

Na beira do río Miño, na parroquia de Goián atopamos a fortaleza de San Lorenzo, forte cons-

truído no século XVII (1671), tardouse dous anos en terminalo e durante o reinado de Carlos II, malia que gobernaba a súa nai Dona Mariana de Austria como reza na inscrición fundacional que se pode observar sobre a porta principal.

A súa planta e cadrada con baluartes defensivos nos seus vértices dándolle un aspecto de estrela.

A fortaleza foi construída con fines exclusivamente militares e de defensa fronte o Forte de Vilanova da Cerveira, do que soamente separáballe o río Miño.

Goián está ligado á ruta portuguesa do camiño de Santiago (Camiño Portugués do Norte) por ser o portal entre España e Portugal para os peregrinos procedentes do camiño do norte. É un paso fronteirizo importante, de feito a zona chamábase "A Barca" porque era a ponte da travesía de mercaderes e peregrinos xa no século XVII.

Sobre a orixe da ruta existen testemuñas escritas como o de Leon de Rosmithal ou do italiano Juan Bautista Confalonievi nos séculos XV e XVI.

A fortaleza aínda que foi construída con fins militares foi refuxio para moitos peregrinos cando cruzaban ás beiras galegas.

Por mor da reconstrución das relacións entre os países, a Fortaleza foi abandonada no século XIX xa que non tiña que desenvolver a súa función defensiva.

A historia di que cada baluarte defensivo tiña nome de santo (o que esta situado o entrar a dereita chámase San Diego)

Goián está ligado á ruta portuguesa do Camiño por ser o portal entre España e Portugal para os peregrinos que viñan do norte

“Estanse recuperando zonas esquecidas, que dan moita vida a un pobo como Tomiño”

Sara Vicente Martínez

Alumna traballadora de xardinería da EO Camiño de Santiago "Tomiño"

Na escola estamos a realizar a obra do Campo dá Feira que despois será o Parque Público do peregrino. Nós como xardineiras fixemos a poda dos arboreos, buracos para instalación de rego por sistema de programación onde se axardinaron grandes zonas con céspede. Noutras zonas encheuse ou rebaixouse de herba, sempre baseándose no que xa estaba e que non se pode modificar. Grandes xardineiras de pedra e lastras enchéronse de plantas e se recubiron de codia dándolle un toque de vida a un parque onde van pasear as familias cos seus fillos. Os meus compañeiros canteiros, albañeís e carpinteiros tamén fixeron un bo traballo. Puxeron mesas, bancos, fíxose unha pérgola (onde se porán plantas rubideiro), puxéronse farois, varandas de pedra e arraxouse o muro. A casa reformouse toda, e onde vai ir a Sala de Exposicións do Camiño de Santiago, fixéronse camiños de zorra, formigonado e pisos de pedra.

A miña opinión: vai quedar todo moi ben e moi bonito. Sería unha pena que logo veña un grupo de xente e que o estraguen. É aí onde se mira e valora o traballo que fai un, sobre todo porque se fai un gasto moi grande que é para disfrute de todos e a min dáme moito gusto ver as cousas preparadas e coidadas.

Nós como xardineiros tamén arraxamos un invernadoiro que estaba en moi malas condicións. Case non se sabía que había un invernadoiro cando se comezou; había un monte onde só se vían os ferros da parte de enriba. Arraxouse e púxose o plástico (que non nos foi nada fácil pola falta de experiencia e sobre todo polas condicións clima-

O Camiño de Santiago no concello de Tomiño ten unha importancia turística grande xa que atrae a moita xente

tolóxicas que non nos foron nada favorables). Pero nós gracias ao monitor fomos capaces de buscarlle solucións e hoxe en día témolo moi coidado e cheo de plantas con instalación de rego con microaspersores. Ademais plantamos fora no terreo as arboreos que trouxemos do viveiro de áreas que agora os estamos replantando na parte de enriba para que luzan e adornen a estrada.

Estanse recuperando zonas esquecidas, que dan moita vida a un pobo como Tomiño que está aumentando moito a poboación con tanta construción que se está a facer. É moita a xente que ven de fora e é moi grato ir a un lugar e ver todo ben coidado.

Ademais o Camiño no concello ten unha importancia turística grande porque ven moita xente de visita e algunha ten a súa residencia de vacacións na zona porque é un sitio tranquilo e bonito.

Obraguedora

*Coloquio co alumnado traballador do OE
"Nordés" sobre a igualdade de oportunidades
das mulleres nos oficios de tradición masculina*

Obraguedobra

"Antes de pasar por aquí,
nunca se me ocorrería
traballar nunha empresa
de construción naval"



Alumnado traballador
do OE "Nordés"

A UPD realizou unha mesa redonda co alumnado traballador do OE "Nordés" da Illa de Arousa para que expuxeran as súas impresións sobre a súa aprendizaxe e traballo nunha especialidade de tradición masculina como é construción naval e noutra que non ten este carácter como é confección de complementos náuticos. Participaron no faladoiro Raquel Pérez e Fina Gondar da especialidade de confección, así como Javier Gómez, Julia Dacosta e María Leiro de construción naval.

UPD: Credes que a confección de roupa é un traballo de mulleres?

Raquel: Eu penso que si.

Fina: Depende do traballo. No de corte sen embargo prefiren a homes.

Raquel: Porque andas con máis peso.

Fina: Sen embargo, pode facelo unha muller. Eu xa o fixen.

Javier: É coma todo, non hai traballos de mulleres ou de homes.

María: Non ten por qué. Tamén hai xastres.

Fina: E que todo é o que estamos acostumados tamén a ver.

Javier: Estás acostumado a ver sempre a mulleres, pero non quere dicir que un home non o faga.

María: E no traballo físico onde atopas a diferenza. Porque por exemplo cando tes que mover un molde por exemplo, eu soa non podo e teño que pedir axuda. Un home pode mover só o molde, non ten que chamar a ninguén.

UPD: É a falta de forza física un impedimento para que poidan traballar as mulleres?

María: Non é un impedimento. Máis ben é unha vantaxe que teñen os homes simplemente.

Javier: Nun traballo de mulleres igual hai unha caixa que pesa moito e tampouco poderían. Pero iso non quere dicir que o traballo o fagan igual.

Fina: Nós os rolos de tela plástica tiñamos que collelos entre dous ou tres para poder con el. Se non pode unha, van dúas, se non poden dúas van tres. Pero non impide facer o traballo.

María: Tamén depende da persoa. Hai mulleres que moven o que faga falta.

UPD: Cales son as maiores dificultades

que atopades na aprendizaxe ás da especialidade de confección?

Raquel: Soldar as mangas e a única dificultade.

Fina: Soldar certas cousas. É unha prancha recta e con cousas que son moi curvas é moi complicado de facer.

UPD: E as de construción. A parte do que xa falamos da forza física

María: O único, que tes que traballar con mascariña e protección por iso de que traballamos con materiais tóxicos. Máis por incomodidade que por que sexa complicado.

UPD: Pensades que realizar traballos onde se precisa mascariña ao traballar con materiais tóxicos ten unha dificultade maior para unha muller pois é necesaria unha maior forza física?

Javier: Non, é como outro traballo calquera. Se tes que subir bloques tamén se esixe certa fortaleza física.

Julia: Os que traballan nunha estada tamén teñen que levar un arnés, un casco. É unha incomodidade pero non fai máis difícil o traballo.

UPD: Pensades que ides seguir traballando no que estades aprendendo no obradoiro?

Fina: Intentarémoslo.

Raquel: Se hai oportunidade si.

Fina: Todo depende da demanda que haxa. As empresas de confección de complementos náuticos de por aquí teñen un cadro de persoal fixo desde hai moitos anos e é moi difícil entrar.

UPD: E vos os de construción naval, como vedes o futuro?

Julia: Non penso traballar despois.

Obraguedobra

Javier: Aínda que eu penso seguir traballando neste, non é o que estamos facendo no obradoiro tampouco. O traballo é moi diferente aquí. Ademais, non hai que cumprir uns obxectivos nin tes un xefe aí todo o tempo enriba.

María: Vas a unha empresa e non é o mesmo. Non fas barcos pequenos como aquí, senón que estás dentro de barcos e o traballo é máis duro. E fisicamente queima moito.

UPD: *Contratan as empresas por igual a mulleres e homes? Teñen máis dificultades as mulleres de inserirse no mercado laboral?*

María: Eu penso que non, é ao revés. Polo menos na construción naval.

UPD: *E na relación cos homes compañeiros de traballo?*

Fina: Se son todos homes e ti es a única muller pode haber diferenzas no trato.

María: Creo que non ten porque haber problemas.

Javier: Eu o que vin, é que aínda as coídan mellor.

Fina: Eu creo que depende. Si nunha empresa durante moitos anos só traballaron homes, aí meterlle unha muller de repente...

Javier: Depende. Non é o mesmo meter unha muller para que che mande que para que traballe contigo.

Fina: Poderán axudala, pero sempre vai haber diferenzas.

Javier: Eu penso que agora non é como antes, que se vía unha muller traballando e era unha cousa rara. Agora das unha volta por aí e ves unha muller traballando en calquera sitio.

Fina: Depende en que traballos. Por exemplo, non é tan doado ver unha muller albanela. Eu creo que en albanelería si que teñen problemas.

María: Eu creo que é un problema de

costume. Non estamos acostumados a ver albanelas. Pero se eu vou traballar e realizo o meu traballo, e cada compañeiro fai o mesmo, non vexo porque ten que haber problemas. Se hai algún, serán máis ben casos puntuais.

Raquel: Se non lle gusta a un home traballar cunha muller, penso que ten que adaptarse a nova situación.

María: O que si pode pasar e que no momento de ter un problema cun compañeiro, o primeiro que este me achague é o feito de ser muller. Non digo que todos os homes, pero moitos si.

Fina: Eu creo que isto pasa moito entre a xente maior aínda. Entre a xente moza non pasa tanto. Os maiores non teñen a mesma mentalidade ca nós. Por moito que cambien as leis se nós seguimos pensando igual, non hai nada que facer.

UPD: *Pensades que ten cambiar a mentalidade da xente, aínda que teñan máis de 60 anos?*

Raquel: Eu penso que a mentalidade da muller xa cambiou, non é a que había antes.

María: E a do home tamén. Antes era impensable ver a un home cambiándolle un cueiro a un fillo.

Fina: Ou simplemente paseando cun carriño pola rúa. Meu pai sempre o dicía, antes levar un carriño era que se ríran todos de ti.

UPD: *Como é o trato cos vosos monitores?*

María: Nótaselle que nunca traballou con mulleres. Tamén nós nunca traballáramos con máquinas e o principio lle tiñamos certo respecto e era unha situación nova para nós e para el.

UPD: *Que vos dicían os vosos amigos e familiares cando comezastes a traballar no obradoiro na especialidade de construción naval?*

María: Antes de comezar dicíannos que íamos "flipar" co escozor de corpo, que íamos ter alerxias, problemas para respirar... Era en plan esaxerado e ao final da misa a metade.

UPD: Javier, que diferenzas atopas entre traballar con homes ou traballar con mulleres?

Javier: Penso que o home é un pouco máis "pasota". Lle din fai iso e o fai. A muller presta máis atención, se o pode facer un pouco mellor o fai. Moita diferenza tampouco hai. A vontade, o interese, todo iso vai máis na persoa que no xénero.

UPD: Nun principio, ao estar na especialidade de confección viades máis posibilidades de cara a entrar no mercado laboral que os vosos compañeiros de construción naval?

Fina: Nun principio si. Pero démonos conta de que non era así. Ademais aquí hai moi poucas empresas de confección náutica. A maioría están pola zona do Mediterráneo.

UPD: Como alumnas-traballadoras de construción naval, cambiou a vosa visión e mentalidade a hora de buscar ou aceptar traballos que veñen sendo realizados tradicionalmente por homes?

María: Si cambiou. Pérdelle o medo ou o respecto a certas cousas. No momento de coller un trade ou de traballar con máquinas. Veste capaz de realizar ese tipo de traballos. Mentres non sexa un traballo que polo seu esforzo físico non es capaz, no resto non creo que tivera problemas.

Julia: Sí que cambiou a miña mentalidade. Agora véxome capacitada para realizar estes traballos.

María: Tampouco é o mesmo traballar nun obradoiro que nunha empresa. Aquí estás aprendendo e esíxenche menos que nunha empresa, onde es novo e vas con máis medo. Pero a min antes de pasar por aquí, nunca se me ocorrería mandar un currículo a unha empresa de construción naval.

UPD: Pensades que os empresarios hoxe en día contratan igualmente a mulleres que a homes?

Javier: Eu creo que iso depende da persoa. Hai xefes que prefiren contratar a homes e a outros dálle igual.

Raquel: Eu creo que contratan antes ás mulleres. Coa cantidade de axudas e subvencións que hai.

María: Sáelles máis rendible unha muller.

UPD: Aínda así, contrátanse a máis homes que mulleres e cobran máis os homes que as mulleres?

Fina: Creo que aos homes se lles fai un contrato fixo case tan pronto comezan a traballar e ás mulleres non. É como si houbera que probalas.

Javier: As mulleres cobran menos porque ven o soldo como unha axuda ao salario que trae o home a casa.

Fina: Tal como está a cuestión do traballo, moitas veces as mulleres teñen que aceptar salarios moi baixos.

UPD: Védevos como emprendedoras?

Fina: En confección fan falta moitos cartos porque a inversión é moi importante. Necesitas máquinas moi caras, un local grande...

Raquel: Ademais non é rendible facer aquí a roupa. Todas as empresas van para fora polos custes laborais.

UPD: Despois da vosa experiencia na especialidade que realizastes no obradoiro, védevos continuando a traballar nela noutras empresas?

María: Eu considero que é unha opción máis. Non é a única pero tampouco a descarto.

Fina: Temos unha aprendizaxe e unha experiencia que nos pode valer a hora de buscar traballo noutros sitios. Podo coser a máquina, soldar, cortar, repartir. Ampliamos o currículo.

Obravedora

Unha traballadora nun oficio tradicionalmente masculino

Gloria Pascual Casal
Escaiologista

Apuntamentos

Comecei a traballar de escaiologista de forma casual. Estaba preparando oposicións para policía pero tiveron un accidente e non puiden presentarme. Como estiven bastante tempo de baixa non aturaba sen facer nada. Preto da miña casa había uns cursos para distintos oficios e decidín apuntarme a un deles. Falei cun orientador laboral e me dixo que probara no de Escaiologista porque me vía unha persoa moi activa. Antes xa traballara nun supermercado, rexentando un bar, como dependenta nunha tenda de roupa e como viaxante. O problema é que era un curso de 9 meses e 6 horas diarias e eu non buscaba unha profesión senón máis ben un entretemento mentres estaba de baixa. O orientador laboral díxome que probara durante 15 días. Así o fixen e o traballo gustoume moito, polo que decidín continuar o curso.

Na clase eramos 14 homes e unha muller, e xa entón atopei as primeiras dificultades polo feito de ser muller. Por exemplo, no momento de facer parellas ou traballos en grupo, a xente intentaba evitar estar xunto a min. Co tempo puiden traballar en parella. Mais ao principio eles pensaban que ían perder se viñan comigo, porque había que cargar ou facer outros esforzos físicos polo que consideraban que eu molestaba máis que axudaba. Tamén deuse o caso de que unha empresa pediu traballadores que estaban facendo o curso. Enviaron aos tres que segundo o monitor estábamos máis cualificados, pero ao chegar alí o empresario nin me probou. Díxome que el quería xente para

traballar e que eu sendo muller tiña que meterme en manualidades.

Pero non todo foron dificultades, tamén tiveron certo apoio. Durante o curso, deuse a casualidade de que veu para Vigo unha amiga de Barcelona que instalou unha nova cociña e eu funlle facer o peche e a moldura. E aí tiveron o meu primeiro cliente. Ao home que instalara a cociña a miña amiga, José Manuel, chamoulle a atención o peche que eu fixera e díxolle a miña amiga que me enviara pola súa tenda. El foi o que me deu o meu primeiro traballo, un teito dun chalet no Castro. Hoxe en día sigue sendo cliente meu. A partir de aí comecei a traballar.

Tamén, mentres facía o curso, Javier, un mozo do meu barrio e que tamén era escaiologista comezou a darme traballo. Tratoume como a unha traballadora máis, non dun xeito paternalista. Deixábase ferramentas e axudábase en todo o que podía.

Tiveron apoio, pero continuei tendo problemas. Unha vez cheguei a unha obra onde había que facer un teito e o encargado díxome: "Neniña sinto moito pero isto o ten que facer un home porque ti te podes caer". Isto volveume a pasar outra vez máis adiante e contestei: "Non hai problema, cantos homes quere?" Outra vez, fun a unha obra e os albaneis dicíanme que tiña que limpar o que eles ensuciaran previamente. Eu negueime e desde ese momento retiroume a palabra toda a obra. Tiveron momentos moi duros e chorei un montón de veces. Co tempo te vas facendo forte e deixan de importarte certas cousas.

Un empresario nin sequera me probou simplemente polo feito de ser muller. Díxome que el quería xente para traballar

Tenme retirado a
palabra toda unha
obra. Tiven
momentos moi
duros e chorei un
montón de veces.
Co tempo te fas
forte e deixan de
importarte certas
 cousas

Atopei falta de respecto tanto entre a mocidade como entre os maiores. Non depende tanto da idade como da persoa. Onde si máis machismo atopei foi entre os albaneis, non tanto noutros oficios da profesión como carpinteiros, fontaneiros, etc.

De todas formas creo que hai un cambio de mentalidade. Agora noto un cambio fundamental no trato. Si chego a unha obra estráñanse de que unha muller sexa escaiolista pero reaccionan dun xeito cordial. Eu tamén doume conta de que a miña reacción tamén cambiou xa que agora teño máis experiencia. Dependendo da miña reacción o de enfronte tamén vai actuar de maneira distinta. A xente tamén reacciona segundo o que ve. Si en vez dunha muller na obra foramos oito, os obreiros acostumaríanse a ver mulleres traballando e reaccionarían de forma distinta no trato connosco.

O que tamén notaba cando ía a unha obra e que a xente quedábase "pillada". Os obreiros observábanme con curiosidade. Un día, tiven que ir traballar a un edificio de seis plantas. Cando cheguei, como a xente estaba traballando abaixo eu decidín ir traballar arriba. Mais que nada para non estorbarnos. Mentres estaba coa miña tarefa deberon pasar máis de vinte obreiros para ver como realizaba o meu traballo. Despois fóronse adaptando a nova situación e ao

pouco tempo xa ía comer con eles.

Tamén tenme pasado atoparme con xente coa que traballara anos atrás e estrañarse de que eu siga como escaiolista. Pensaban que polo feito de que eu fora unha muller este traballo o realizaba mentres non atopaba outra cousa.

En todo este tempo, a miña familia que agora "flipa", apoioume moito. O meu irmán, o pequeno, axudoume desde o principio. A miña nai tamén me apoiou, aínda que tiña certo medo polo problema que tiña nas costas despois do accidente.

Agora, xa non me dedico só á escaiola, tamén traballo como contratista facendo reformas. Realizo o proxecto e subcontrato a obra. Teño realizado distintos cursos, como o de "Xefe de Obra" ou o de "Mulleres Emprendedoras" da Xunta de Galicia.

O feito de ser muller nun entorno de homes e ter que loitar con dificultades alleas a profesión, axudoume en certo modo a aventurarme como empresaria.

Creo na igualdade de oportunidades á muller. A oportunidade hai que dala, pero sempre hai que coller ao que máis vale, sexa home ou muller. Penso que as subvencións para que traballe unha muller son unha boa idea porque lle estás poñendo un caramelo ao empresario para que a contrate. Impoñer que traballe unha muller creo que non beneficia nin ao empresario nin a propia muller.

Apuntamentos

Muller empresaria, a superación persoal e profesional nun mundo de homes

Apuntamentos

M. Carmen Méndez Senlle
Empresaria

M. Carmen Méndez Senlle

Só pasaron seis anos dende que, realizando os meus estudos na Escola de Empresariais de Vigo, alternaba estes con traballos en piscinas como monitora de natación e socorrista.

Nesa época o meu pai, que tiña un pequeno camión co que facía rutas pola provincia de Pontevedra, cae nunha grave enfermidade e ante as necesidades económicas da familia, sentínme na obriga de axudarlle. A miña primeira decisión foi contratar a un traballador que levase o seu camión.

Cando o meu pai morre, continuo cos meus estudos e ao mesmo tempo traballo nunha empresa como administrativa. Finalmente, renuncio a este posto de traballo e fágome cargo do camión do meu pai, aínda con medo a afrontar este reto por parte de miña familia.

Comecei a tomar contacto co transporte e, concretamente, a dar ordes, supervisar e tomar decisións sobre unha persoa maior e masculina. Asemade, empecei a buscar novos mercados e novos clientes, así como ampliar os provedores e colaboradores. No ano 2002 matriculeime para a obtención do carné de camión e conseguino. A partir de entón, de maneira esporádica, véxome na obriga de conducir o camión e facer labores de carga e descarga. Esta foi unha experiencia interesante, pois causaba sorpresa alí



por onde pasaba. Grazas á constancia e ao traballo positivo, invisto en máis vehículos ata ter unha flota de sete camiós.

No día a día laboral moitas veces sentíame observada nas empresas e nos talleres, sendo o trato con estes últimos de certa desconfianza cara a miña capacidade para levar as rendas da empresa e, máis concretamente, para realizar un diagnóstico dunha avaría dun vehículo industrial. Esta situación afronteina con valentía, seguridade en min mesma e firmeza, resolvendo as miñas dúbidas antes de tomar calquera decisión.

O maior obstáculo:
atoparme
frecuentemente
con actitudes
hostís, tanto nas
relacións cos
traballadores como
en talleres, sobre
todo cando o trato
foi con persoas
pouco abertas e
con idade superior
a 40 anos. O paso
do tempo amosa
que a capacidade
non é patrimonio
dun xénero

Foi un longo camiño dende un primeiro empregado, que era un home de cincuenta anos que manifestaba indirectamente o seu rexeitamento a ter un xefe muller e pouco a pouco foise adaptando. Hoxe con sete empregados masculinos (condutores) e unha feminina (administrativa) teño unha relación extraordinaria onde o respecto e a colaboración mutua, forman parte da vida cotiá.

O meu maior obstáculo: atoparme frecuentemente con actitudes hostís, tanto nas relacións cos traballadores como en talleres, sobre todo cando o trato foi con persoas pouco abertas e con idade superior a 40 anos. Pero o paso do tempo amosa a unha sociedade chea de dúbidas, que a habilidade, capacidade e valentía non son patrimonio de xénero.

Hoxe, tendo superado grandes obstácu-

los, síntome orgullosa do traballo realizado. Pero son consciente de que isto non foi máis que un punto de partida para seguir desenvolvéndome profesionalmente.

Creo que a muller ten evolucionado na vida laboral, mentres que o home non o fixo da mesma maneira no ámbito social e no contorno doméstico.

Houbo un importante avance, aínda que non estamos na igualdade plena, agora xa non existe diferenza nos salarios cando se trata do mesmo posto de traballo; pero aínda acontece, sobre todo nas grandes empresas, que as mulleres coa mesma formación que os homes e lles asignan postos de traballo con inferior categoría, resultando entón que non logramos a igualdade que nos corresponde.

Máis grave aínda é a violencia de xénero que considero consecuencia do pasado onde a muller se sente máis vulnerable ante as presións masculinas, non soamente por non ter recursos de subsistencia propios senón pola súa especialización no rol doméstico que leva consigo connotacións de servidume.

Esqueçamos o medo, sendo positivas, demostrando a nosa habilidade no ámbito laboral e empresarial. E se decidimos formar unha familia, non renunciemos nunca ás nosas expectativas profesionais.

M. Carmen Méndez Senlle



Apuntamentos

UNIDADE DE PROMOCIÓN E DESENVOLVEMENTO



landra



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
Dirección Xeral de
Promoción do Empleo



UNIDADE DE PROMOCIÓN
E DESENVOLVEMENTO
MANCOMUNIDADE DA ÁREA INTERMUNICIPAL DE VIGO



MANCOMUNIDADE
DA ÁREA
INTERMUNICIPAL DE VIGO



FONDO SOCIAL
EUROPEO



REDE DE
TÉCNICOS
DE EMPREGO
DE GALICIA