

landra 

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



EDITORIAL
A INNOVACIÓN

ESCOLAS ABERTAS
AS ESCOLAS DO CAMIÑO

MARZO 2003

Editorial

A innovación

Tribuna

O proxecto compás

Escolas abertas

As escolas do camiño

Unha experiencia de inserción
laboral no ámbito rural

Obraquedobra

Coloquio sobre o emprego cos alum-
nos da Escola Obradoiro de
Soutomaior

A axuda a domicilio unha ocupación
con futuro

A miña relación cos animais /
A situación dos animais

O obradoiro de emprego: a valo-
ración dun traballo

Apuntamentos

Emprego e xitanos en Vigo

Voluntariado: ¿para qué?

Unha aposta pola seguridade

landra

Revista informativa

Edita:
Mancomunidade da Área
Intermunicipal de Vigo

Unidade de Promoción e
Desenvolvemento

Dirección:
Zara Pousa Arbones

Equipo editorial:
Pilar Barreiro Magdalena
José Búa Gil
Susana Dávila Barba
Blanca González de la Cuesta
Cristina Lago Martínez
Julio López Walliser
África Marchante Pérez
Silvana Martínez Rodríguez
Leopoldo Pereira Rodríguez
María José Piñeira Mantiñán
Berta Saavedra Fernández
Xulio Troitiño Dapena

Colaboran neste número:
Mercedes Alonso Rodríguez
Gorka de Luis González
Andrés Otero Rodiño
Ana Pascual Martínez
José Luis Ríos Moure
Gabriel Sánchez Ibarra
Alumnas da E.O. As Burgas II

Unidade de Promoción e
Desenvolvemento
Vía da Hispanidade, 17
36203 Vigo

Teléfono: 986 423366
Fax: 986 4714 44

e-mail: updvigo@maiv.org
web: www.maiv.org/upd

Depósito legal: VG-129-2001

Imprime: Tórculo

A innovación

Dende que no ano 1985 se percibiu a necesidade de ofertar unha formación teórica-práctica a aquelas persoas con dificultades para a inserción laboral, foron numerosas as escolas obradoiro que se puxeron en marcha, dependentes nun principio do Ministerio de Traballo, a partir do ano 1998 da Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude e actualmente da Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais. Desde entón houbo moitos cambios -a todos os niveis- na nosa sociedade, e isto conleva que tanto o programa como os proxectos deseñados deban adaptarse á nova situación a través da innovación.

Cando falamos de innovación queremos dicir que hai que buscar permanentemente oportunidades para introducir transformacións que poden ser descubertas a través da análise socioeconómica do momento e do estudio dos recursos propios do ámbito xeográfico de actuación. Neste senso, a innovación non se considera un obxectivo por si mesmo, senón o resultado dun proceso de adaptación ós obxectivos sociais, de formación e de inserción laboral.

Sen embargo, en liñas xerais, obsérvase unha escasa tendencia a innovar nos proxectos de escolas e obradoiros. En moitas ocasións poderíanase aproveitar máis os recursos existentes, apostando por proxectos nos que se reflectise un halo de innovación nalgún dos seus ámbitos de actuación.

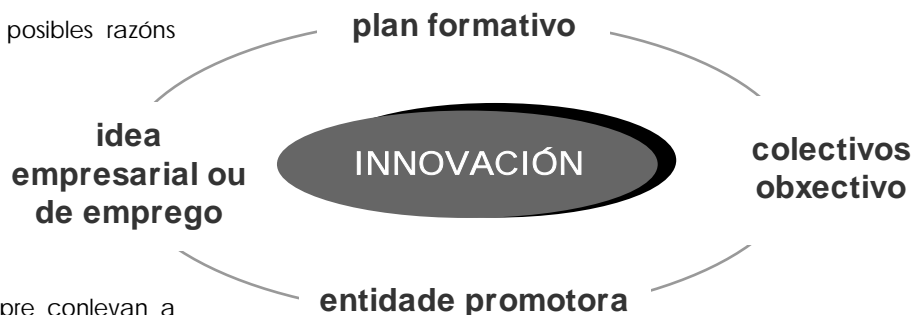
Reflexionando sobre as posibles razóns que inducen ó esquecemento de aportar aspectos novedosos nestes programas de emprego, descubrimos que as entidades promotoras teñen certo receo a introducir cambios porque case sempre conlevan a asunción de riscos, xa que non existe unha experiencia previa que contraste resultados, carécese de análises e de sensibilidade de

cara á inserción ou porque os proxectos presentan unhas características que poden non ser acollidas nos procedementos administrativos que conlevan estes programas. Tamén xogan en contra da innovación problemas como a falla de programas formativos definidos, as dificultades que poden existir para a localización e contratación de profesionais especialistas, os custos de xestión derivados de accións e especialidades formativas, as necesidades de adaptación entre os colectivos obxectivo e a formación que se imparte e a inadecuación administrativa ou desenvolvemento dos proxectos.

É certo que toda innovación require un notable esforzo ás veces non doado de soportar, mais tamén é certo que ó final pode xerar uns resultados tan ou mesmo máis importantes que os acadados por outro tipo de accións xa implantadas no territorio. Desde a UPD existe un grande interese por estudar os posibles campos de innovación susceptibles de ser aplicados no noso ámbito de actuación. Neste sentido consideramos que no caso das escolas e obradoiros poderíamos entender a innovación desde distintos puntos de vista:

A entidade promotora e o ámbito territorial no que se actúa:

Polo xeral as entidades que promoven un maior volume de escolas ou obradoiros son



os concellos. Sen embargo, resultaría de interese que as deputacións, mancomunidades, asociacións, fundacións, sindicatos, etc., se animasen máis a solicitar proxectos. Así mesmo, en relación ós concellos sería bo que puidesen colaborar de forma conxunta nun mesmo proxecto, o que permitiría actuar nun ámbito territorial máis extenso e contar cun maior volume de persoas susceptibles de participar.

Os colectivos:

Os colectivos participantes nestes proxectos son, preferentemente, persoas con baixos niveis de cualificación; nembargantes, hoxe en día existe un continxente significativo de mozos con estudos superiores que non teñen doada a súa incorporación ó mercado de traballo. Neste eido, sería necesario poder desenvolver algún proxecto no que este colectivo tivese a oportunidade de traballar, adquirindo dese xeito unha experiencia laboral.

Ademais, existen outros colectivos desfavorecidos á hora de acceder a este tipo de proxectos porque non hai iniciativas que den resposta ás súas necesidades concretas, como poden ser persoas con discapacidades, inmigrantes, xitanos, drogodependentes, etc. Deberíanse promover proxectos nos que as especialidades permitiran darlles unha formación, cualificación, adaptabilidade e disciplina de traballo para a súa futura incorporación laboral e mellora da calidade de vida.

As especialidades:

Sería conveniente romper co esquema de escoller especialidades tradicionais, en xeral vencelladas coa construción, e apostar por outras relacionadas cos novos xace-



mentos de emprego, que a medio prazo poden xerar máis emprego.

Plans formativos:

Os plans formativos, polo xeral, adoecen dunha certa rixidez baseada nos certificados de profesionalidade, pretendendo unha ensinanza máis ou menos xeralista nos oficios. Isto fai que, en ocasións, non respondan ás necesidades concretas dun oficio nunha área xeográfica, e, en consecuencia, a formación complementaria debería adquirir un maior peso como instrumento flexible que permitira o achegamento á especialización.

Carácter da obra ou servizo:

As entidades promotoras tenden a facer unha obra tanxible esquecendo a oportunidade de promover servizos de carácter social, quizais porque poden supor un maior esforzo para a súa posta en marcha.

Como conclusión, cómpre dicir que aínda que a innovación é un camiño arduo debería apostarse por desenvolver proxectos de escolas e obradoiros máis ligados á realidade, xa que non hai que esquecer que estes forman parte das políticas activas de emprego no que o obxectivo é a creación de postos de traballo ó tempo que se prepara ós traballadores potenciais para acceder ó mercado laboral, é dicir, mellorar a súa empregabilidade.

O proxecto compás

Ana Pascual Martínez
Directora do Proxecto Compás

Para entender toda a amplitude e complexidade deste proxecto, considero necesario, en primeiro lugar, aclarar as súas orixes, como e de onde xurde.

Así, podemos destacar como fundamental na xestación do proxecto Compás a traxectoria da Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo, que ven desenvolvendo diversas iniciativas a través de distintos tipos de programas e proxectos, desde o ano 1996, co obxectivo sempre de ir creando un desenvolvemento territorial sostible.

Desde esta perspectiva en xuño do ano 2001, comezase a xestar un pacto territorial de emprego a través da sinatura dun Acordo Marco polo emprego na Área Metropolitana de Vigo.

As entidades firmantes de dito Acordo foron a Mancomunidade do Área Intermunicipal de Vigo como promotora, a Xunta de Galicia a través da Consellería de Familia Promoción do Emprego, Muller e Xuventude, a Excm. Deputación Provincial de Pontevedra, os tres sindicatos CIG, CC.OO, UGT, e a Confederación de Empresarios de Pontevedra. Tal e como se pode comprobar, as entidades asinantes son algunhas das máis relevantes en materia de emprego e desenvolvemento do territorio.

A primeira acción deste Acordo Marco é o compromiso de presentarse conxuntamente á iniciativa Equal do Fondo Social Europeo co obxectivo de utilizala como instrumento para afianzar o Acordo e posibilitar unha plataforma estable que nun futuro soporte un Pacto Territorial de Emprego.

Polo tanto, iniciábase un proceso de estudo do territorio para detectar as desigualdades máis destacables no mesmo respecto ó acceso ó mercado de traballo da poboación da Mancomunidade. Con este estudo como base concíbese un proxecto que contempla un sistema de recursos ós que poden acceder as persoas para mellorar a súa ocupabilidade e reducir así as desigualdades detectadas inicialmente.

Como produto de todo este proceso, créase o 10 de abril de 2002 a Agrupación de Desenvolvemento da Área Metropolitana de Vigo para liderar o proxecto Compás, promover e desenvolver as súas accións.

A pesar da simplicidade e lóxica das súas orixes, o proxecto Compás non é sinxelo, senón todo o contrario. Atreveríame a dicir que a súa execución é moi complicada, e ata ambiciosa, xa que o desenvolvemento do sistema de recursos que nomeaba antes, implica a posta en marcha dunha forma de funcionamento coordinada, dun traballo en rede dos axentes participantes no proxecto, e sobre todo, implica a asunción de compromisos de calidade na área do emprego. Todos e cada un destes aspectos son difíciles porque non se probaron antes, xa que estamos nun proceso de creación dun sistema novo de traballo polo emprego.

Este proxecto é, en definitiva, un previo, un ensaio para facer real unha estrutura máis importante e estable, unha estrutura futura que nos permitirá desenvolver en Vigo e na súa área Metropolitana plans efectivos de emprego.

E como o movemento se demostra andando, a primeira mostra de que estamos no bo camiño é a sinatura, o 10 de decembro, da Carta de Empregabilidade que, como se pode ver a continuación, recolle os obxectivos e os compromisos públicos de calidade que asumen todos os socios participantes neste proxecto como liña de traballo e sinal de identidade da *Agrupación de Desenvolvemento Equal Área Metropolitana de Vigo*.



caixanova



COMPROMISOS DE ACTUACIÓN DO PROXECTO COMPÁS DA AGRUPACIÓN DE DESENVOLVEMENTO EQUAL-ÁREA METROPOLITANA DE VIGO

1º.- EN RELACIÓN Á TÚA ORIENTACIÓN LABORAL

- I. Poñemos ó teu alcance a liña **900 400 798**, gratuíta para concertar citas e recibir asesoramento dos/as nosos/as orientadores/as.
- II. Atendemos as demandas de primeira información de xeito individualizado nun prazo máximo de **tres días**.
- III. Orientamos laboralmente ás persoas que vivan no territorio da Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo e **teñan dificultades** no acceso ó mercado de traballo, garantindo que o **65% das persoas atendidas sexan mulleres**.
- IV. Dispomos para ti dun/dunha **orientador/a persoal** de xeito permanente nos centros territoriais de atención os/as beneficiarios/as; garantindo un seguimento persoal e individualizado do principio ó fin do teu itinerario de inserción.
- V. Temos á túa disposición unha **rede de entidades en conexión permanente** coa información actualizada semanalmente sobre os recursos de emprego da Área de Vigo.
- VI. Proporcionamos os **recursos necesarios** para facilitar a túa busca de emprego: un espazo con materiais, ordenador con acceso a internet, impresora, teléfono e prensa diaria, que poderás utilizar cando o necesites.

2º.- EN RELACIÓN Á TÚA CAPACITACIÓN.

- I. Aumentamos as túas **posibilidades de acceder a un emprego**, perfeccionando a túa capacitación profesional e persoal.
- II. Melloramos a túa **capacidade** de resposta ás demandas do mercado laboral da Área de Vigo.
- III. Aproximamos **tódos os recursos formativos** e de emprego do territorio da Mancomunidade, facilitándoches información sobre eles.
- IV. Posibilitamos o teu **acceso á formación ocupacional** de acordo co que demanda o mercado laboral na Área de Vigo.
- V. Facilitamos os **medios de apoio** que posibiliten a túa participación en todas as accións formativas que implique o teu itinerario de inserción.
- VI. Facemos que te aproximes ós sectores empresariais a través das **prácticas concertadas con empresas da Área de Vigo**.

3º.- EN RELACIÓN Á TÚA INSERCIÓN LABORAL.

- I. Poñemos os medios para acadar a **incorporación no mercado laboral**, ó longo destes dous anos, ó 50% das persoas participantes no Proxecto Compás, considerando o teu itinerario personalizado.
- II. **Identificamos individualmente ós/as beneficiarios/as do proxecto** a través dunha tarxeta de presentación que facilitará a relación das persoas formadas co contomo empresarial.
- III. Dispoñemos dunha **bolsa de emprego** e de contactos directos con empresas situadas no territorio da Mancomunidade, ás que lles facilitaremos o teu curriculum persoal.
- IV. **Respondemos, nun prazo máximo dunha semana, ás empresas** que nos soliciten persoal, facilitándoches o contacto con elas.
- V. Ofrecemos **sogorte persoal**, información e xestión de trámites mentres dure a posta en marcha do teu proxecto empresarial.
- VI. Asozamos e **formamos á medida** ós/as futuros/as emprendedores/as.

Vigo, 11 de decembro de 2002



PROXECTO
COMPÁS
A.D. Igual Área Metropolitana de Vigo



A recuperación dunha tradición

As escolas do camiño

Se trazamos nun mapa de Europa os distintos Camiños de Santiago o debuxo que obtemos semella a nervadura dunha folla de árbore cun pedúnculo que remata en Santiago. Camiños de peregrinación hai tantos como vías de comunicación existen unindo os diferentes puntos da xeografía cristiá medieval europea e española. Neste senso, o Camiño de Santiago, pisado por multitudes procedentes de máis dun centenar de países, podería converterse nun dos eixes vertebradores de Europa a través da cultura, historia e unha longa tradición cristiá.

A orixe do camiño remóntase a principios do século IX, cando na Fisterra dos romanos xorde a noticia de que, de xeito miragoso, apareceron os restos mortais do apóstolo Santiago o Maior. A tradición completa este suceso afirmando que, a raíz do martirio do apóstolo, os seus discípulos trasladaron o seu corpo en barca ata as costas galegas, desembarcándoo en Padrón.

Logo conducironno terra dentro e cavaron unha cripta edificando sobre ela unha pequena capela. Conta a tradición que un ermitán, de nome Paio, observou durante varias noites uns resplandores que semellaban unha chuvia de estrelas sobre un montículo dun bosque, era o sinal que revelaba a existencia da tumba apostólica. Anos máis tarde, por orde de Alfonso II, edificouse nese lugar unha pequena basílica de Antealtares, consolidándose finalmente como destino de peregrinación coa construción duna nova basílica no ano 899 e o comezo da actual catedral de Santiago no ano 1075.

Dende entón foron moitas as persoas que acudiron a Santiago a venerar o corpo



do apóstolo. O "Camiño das estrelas" -como tamén se coñecía dado que a súa pegada estaba marcada na Via Láctea- convertíase dese xeito nun medio para acadar a tranquilidade espiritual, ó tempo que a través del os peregrinos podían intercambiar coñecementos teóricos e experiencias prácticas con persoas que viñan doutras rexións europeas e españolas; sen dúbida era unha canle de intercambios culturais e mesmo comerciais.

A medida que o volume de peregrinos se incrementou viuse a necesidade de facilitar-lles a súa viaxe, de xeito que dende o medievo se promoveu a creación de hospitais, albergues e pousadas.

O camiño perviu ó devir dos tempos, civilizacións e culturas e hoxe en día podemos diferenciar o Camiño do Norte, o Inglés, Portugués, a Vía da Prata, o Camiño de Fisterra-Muxía, a Ruta Marítima, o Camiño Primitivo e o Francés, todos eles cun amplo mosaico de paisaxes no que se encadean múltiples lugares de interese cultural e de gran riqueza patrimonial.



Escolas abertas

Escolas abertas

Ainda que o camiño máis coñecido e mellor conservado sexa o Francés, dado que ten unha maior tradición xacobeá, cada vez son máis os concellos que amosan un maior interese por recuperar os tramos de camiño que atravesan o seu territorio. Neste senso, o goberno autonómico está a apoiar ditas iniciativas mediante actuacións diversas entre as que se atopan as políticas activas de emprego. Dentro destas enmárcanse as escolas obradoiro e os obradoiros de emprego do Camiño de Santiago, que teñen por finalidade insertar laboralmente a colectivos con problemas para atopar un traballo. Diférencianse do resto de escolas en que a entidade promotora é a Xunta de Galicia e a súa obra se centra principalmente na recuperación de tramos do camiño, elementos patrimoniais que se atopan no seu percorrido e a creación de infraestruturas para peregrinos.

Na provincia de Pontevedra estiveron en marcha dúas Escolas Obradoiro e un Obradoiro de Emprego do Camiño de Santiago, a de Soutomaior, Barro e Salvaterra, respectivamente. Tomando como referencia a experiencia da Escola Obradoiro de Barro podemos sinalar que a súa filosofía baseouse na formación de xente desempregada e centrou a súas actuacións no Camiño Portugués, que dende Tui atravesa boa parte da provincia pontevedresa ata chegar a Santiago.

Despois de realizar unha entrevista co seu director, podemos desta-



car que os traballos consistiron, principalmente, na restauración dalgúns dos tramos do camiño e na recuperación de antigas construcións de cara a ofrecer servizos ós peregrinos. Así mesmo, nalgúns ocasións a obra estendeuse cara outras áreas que non estaban no propio camiño pero si nas súas proximidades, tratábase de puntos de interese que sen dúbida enriquecían o seu percorrido. Compre-

sinalar que todas as actuacións se encadronaron dentro dos límites do propio concello.

Con 60 alumnos procedentes de áreas próximas (Marín, Pontevedra, Caldas de Reis, Cuntis, Vilagarcía e Portas), esta escola acolleu un volume de traballadores máis amplo en comparación con outros casos.

Nun principio esta situación podía suscitar a idea de que neste tipo de escolas existían problemas coas instalacións ou co transporte do alumnado. Sen embargo, a realidade foi que, gracias ó apoio da entidade promotora, contouse con boas infraestruturas para a formación e a realización dos traballos, e o tema do transporte quedou solventado ó encargarse o propio alumno de buscar o xeito de chegar á escola que máis lle conviña.

Finalmente, hai que dicir que aínda que cada Escola e Obradoiro do Camiño ten unha actuación concreta sobre o mesmo, en función das necesidades propias do tramo que atravesa, existe un nexo de unión: a transmisión dunha realidade cultural, dunha tradición ata non hai moitos anos un tanto esquecida, ó colectivo participante e, no fondo, a sensibilización cara a recuperación e o mantemento dun patrimonio que forma parte do noso pasado e que non debemos perder.



Obradoiro de emprego de Forcarei

Unha experiencia de inserción laboral no ámbito rural

Escolas abertas

A mediados do pasado mes de decembro a Unidade de Promoción e Desenvolvemento tivo a oportunidade de manter unha conversa con Alicia, a directora do Obradoiro de Emprego de Forcarei. A finalidade da mesma era coñecer como inflúe no medio rural a posta en marcha dunha política de emprego destas características. A continuación transcribimos a entrevista que tivemos.

¿Traballaches anteriormente nalgunha Escola Obradoiro ou Obradoiro de Emprego?

Si, estiven na Escola Obradoiro de Valga.

Entón, tendo que esa escola pertencía a un ámbito máis urbano ¿Qué diferencias atopas entre levar un proxecto no medio urbano e no rural?

A maior diferenza céntrase no colectivo participante, posto que en xeral a xente é moito máis humilde e educada, fíanse máis das indicacións que lles dás, pero sen embargo, teñen a autoestima máis baixa, de aí que teñamos que incidir bastante neste aspecto.

¿Aprecia máis o alumnado a oportunidade de participar nun proxecto destas características?

Si, sobre todo as mulleres xa que ata agora estaban na casa coidando o gando. Con isto teñen a oportunidade de aprender un oficio ó tempo que gañan un soldo, o que aumenta a súa autoestima.

En canto ás relacións coa entidade promotora ¿o estar no rural facilita ou dificulta o desenvolvemento do proxecto?

Non houbo ningún problema, todo o contrario, posto que as relacións coa xente foron moi boas, o proxecto desenvolveuse tranquilamente, existindo unha grande dispoñibilidade por parte da entidade promotora. De feito, o concello aportou todos os medios necesarios para efectuar a obra.

¿Consideras que o obradoiro é un bo método para a inserción laboral no medio rural?

A situación non é doada posto que non existe un tecido empresarial no que insertar ós participantes. Sen embargo, neste aspecto contamos cun gran apoio da entidade promotora que está facendo todo o posible por atopar postos de traballo.

Por outra banda, hai que ter en conta que a maioría dos participantes son mulleres e a priori non están dispostas a facer un traballo que lles impida continuar cos seus labores gandeiros, que lles aportan uns beneficios derivados das cotas lácteas.

Finalmente, hai que ter en conta que é algo máis fácil insertar laboralmente a xente moza, e nós contamos cunha media de idade que rolda os 40 anos.

Con respecto ós homes ¿cal é a súa actitude de cara á inserción?

Amosan interese, mais hai algúns que aspiran a un posto de traballo practicamente inaccesible dadas as súas características formativas e as esixencias monetarias que demandan. Contamos con outro grupo que pretende continuar na mesma dinámica, e dicir, enlazar con outro proxecto desta indole. E por outra banda, hai un pequeno grupo cunhas características persoais especiais que dificultan a súa inserción no mercado laboral.

Recapitulando un pouco ¿qué aspectos positivos e negativos destacarías do teu proxecto?

Ademais dos aspectos positivos anteriormente mencionados sobre o alumnado e a entidade promotora, compre sinalar a colaboración e boa relación entre o equipo directivo e docente. Somos 9 persoas que temos unha boa comunicación, traballamos en equipo e non temos diferencias xerárquicas. Todos, mesmo o alumnado, amosamos unha gran dispoñibilidade e participamos activamente en calquera evento extraescolar. Con isto conseguimos moitas máis cousas. En xeral, é unha experiencia moi boa que está contribuíndo a integración social de persoas con verdadeiros problemas para aguantar nun posto de traballo.

Entón ¿o traballo con xente destas características motiva un maior interese pola vosa parte?

Moito, xa que ademais son persoas moi agradecidas, que valoran todo o que lles ofreces. Así mesmo, é gratificante ver como melloran a súa autoestima ó conseguir, por exemplo, o graduado escolar. Ven que é algo útil cando antes pensaban "¿para que quero estudar inglés?". Todo isto motívanos a continuar na mesma liña de traballo.



Centrándonos en ti ¿qué estás sacando de proveito con esta experiencia?

Que son eu mesma, tanto polo trato cos compañeiros e alumnos, como coa entidade promotora pois aínda que lle teño que informar sobre as nosas actividades, dispoño de total liberdade de actuación e me sinto moi a gusto.

¿Cómo vai a obra?

Xa realizamos o 85%. Os alumnos responsabilizáronse totalmente do seu traballo para rematala, aínda que algúns non estaban de acordo coa especialidade na que lles tocara estar. A isto pode axudar o feito de que se sintan valorados e respectados, ó tempo que desenvolven o seu labor nun ambiente distendido.

Xa para rematar, na túa opinión ¿habría que cambiar algún aspecto do obradoiro de cara a conseguir unha maior inserción?

Penso que un ano non é suficiente para formar completamente ós participantes. Por outra banda, sería conveniente ofrecer especialidades máis axeitadas ás demandas do mercado laboral do concello. E tamén considero que o alumnado-traballador non dispón das suficientes aptitudes e actitudes de cara ó emprego.

Os alumnos da Escola Obradoiro Camiño de Santiago de Soutomaior fálannos sobre as súas inquedanzas cara o emprego

“Ninguén o ten fácil”

De todos é sabido o papel que desenvolven as escolas obradoiro e obradoiros de emprego como políticas activas de emprego de cara ó apoio á inserción laboral de determinados colectivos. Sen embargo, descoñécese a visión e inquedanzas que o alumnado-traballador de ditos programas ten acerca do seu futuro laboral. Con este fin, ofreceuse a oportunidade ó alumnado da Escola Obradoiro de Soutomaior de establecer un debate dirixido polo persoal da Unidade de Promoción e Desenvolvemento no que expresaran as súas opinións. A metodoloxía consistiu en coller a un alumno de cada especialidade interesado en participar, expoñerlles unha batería de preguntas a partir das que tiñan que empezar o debate. En concreto, as persoas que participaron foron Fátima Canales, Fabián García, David García e Alberto García.

UPD: Como representantes da xuventude galega ¿cómo credes que ven os mozos/as galegos/as o futuro, en xeral, e a nivel laboral en particular?, ¿que inquedanzas teñen?

Fátima: Coido que o futuro é negativo sobre todo si temos en conta que a vivenda cada vez é máis cara. Ademais, coa entrada do euro a situación empeorou porque subiron os prezos e a vida. A isto se lle engade que o traballo está bastante mal, porque hai moita xente no paro e aínda que o Servicio Galego de Colocación (SGC) te chame para unha oferta de traballo, logo hai un nivel moi baixo de contratación.

David: Si, Fátima ten razón. O SGC chama a moita xente, pero despois contrata a pouca. A min, por exemplo, chamáronme para unha entrevista nunha empresa de cabezais, íamos 50 persoas e solo collían a dúas.

Alberto e Fabián: ¡Hai que ter enchufe para entrar a traballar!.

UPD: ¿Entón credes que a única forma de entrar a traballar nunha empresa é coñecer a alguen?

Todos: Si.

Fabián: Eu penso que as persoas que coñecen a alguén que lles axude a entrar nunha empresa o teñen doado, en caso contrario o tes moi "chungo". Cando rematemos a escola, está claro que me custará atopar emprego posto que hai moita xente no paro máis preparada ca nós.

UPD: ¿Con iso queredes dicir que non saídes da escola o suficientemente preparados?

Todos: O que che ensinan é positivo. Sin embargo, observamos que durante os últimos meses se lle presta unha maior atención ó remate da obra que a adquisición de novos coñecementos do oficio.

Obraquedobra

“aínda que o Servicio Galego de Colocación te chame para unha oferta de traballo, logo hai un nivel moi baixo de contratación”

Obraquedobra

Fátima: Pois eu considero que as mulleres temos menos posibilidades.

Fabián: ¿Por que?, pois eu contrataría a mulleres para as empresas. Penso que deben ter as mesmas posibilidades.

David: É certo, as mulleres esfórzanse igual no seu posto de traballo que os homes, entón ¿por qué non darlles as mesmas oportunidades para acceder a un emprego?

Alberto: O que pasa é que, moitas veces, os empresarios non as contratan porque teñen medo a que se queden embarazadas e entón terían que buscar a alguén que as substituíse e perderían diñeiro.

Fátima: Isa non é unha razón que xustifique a menor inserción laboral das mulleres, xa que o estado dá unha axuda ás empresas para cubrir as baixas maternais. Segundo a miña opinión, para un empresario é mellor "pillar" a unha moza que a un mozo porque, as estatísticas reflicten que nós, as mulleres, collemos menos baixas (protestas por partes dos rapaces). Por outra banda, dase o caso de traballos nos que hai que realizar moito esforzo físico, como os de construción, nos que as rapazas temos menos posibilidades de acceder porque nos consideran o sexo débil.

David: Bueno, tamén hai traballos de chicas ós que os homes temos menos posibilidades de optar por ser considerados tradicionalmente femininos, por exemplo, nunha gardería.

Fátima: Tamén hai que ter en conta que un mesmo traballo realizado por un mozo ou unha moza, é mellor pagado no caso do mozo.

Fabián: Estou dacordo co que di Fátima.

UPD: ¿Porqué pensades que a xente nova ten dificultades para atopar traballo hoxe en día?

Fátima: Coido que a principal razón é



que a xente non se move á hora de buscar traballo

Fabián: Na miña opinión, creo que hai varias razóns. Ás veces as empresas son culpables de que non atopemos traballo, noutros casos a xente non se move, non ten ganas de traballar ou ben ofrécenche un traballo que non che gusta ou no que pagan moi pouco.

David: Pois eu penso que algúns non atopan traballo porque non queren, mentres que outras veces é porque non lles aparece.

UPD: Entón, ¿cal pensades que é a actitude da xente moza cando busca emprego?

Fátima: En xeral estamos pouco motivados. Creo que nos colexios debería haber unha materia na que estudiasen os teus intereses e a partir de aí dirixisen a túa formación.

Alberto: A xente non busca traballo porque espera que o seu pai o meta nalgunha empresa.

Fabián: Preferimos traballar nun horario fácil, non mañá e tarde.

David: Buscamos diñeiro fácil, se nos fai falla metémonos en calquera traballo onde se gañe diñeiro e xa está, e algúns aínda que non lles guste xa se quedan aí.

UPD: ¿Fai falla diñeiro hoxe en día?

Alberto: Como comentou antes Fátima coa entrada do euro as cousas encarecéronse e fai falla máis diñeiro. O que temos non chega nin para cocacolas.

UPD: ¿A que estades dispostos e a que non por un traballo? ¿Qué lle esixides a un traballo?

David: Teño oído que hai empresas nas que se esixe boa presenza, pero eu teño claro que non me cortaría o pelo por un traballo.

Fabián: Eu tampouco me quitaría o peiracing, en todo caso o sacaría para ir a traballar e logo o volvería por. Non aceptaría moverme xeograficamente e, en xeral, a ninguén lle gustaría marcharse de Galicia. Se o fai é por un bo soldo e un horario de mañá.

David: Eu a un traballo lle pido como mínimo un soldo base. Ademais, un horario a quendas estaría ben.

Alberto e Fabián: Pois nós estamos a favor da xornada continua.

Fátima: Estou dacordo con vós. Gustaríame optar a un posto de traballo que tivese xornada continua porque iso me permitiría continuar coa miña formación ou mesmo traballar noutras cousas.

UPD: ¿Que cambiaríades da formación na escola para mellorar a inserción?

Fátima: Necesitamos que nos ofrezan axuda técnica para a creación de empresas, para formar cooperativas, conseguir unha mellor organización e reforzar os nosos coñecementos.

Alberto: Ademais, penso que non se debería incorporar alumnos nos últimos meses a unha escola porque iso lles perxudica na medida que non teñen tempo para aprender todos os coñecementos nin acadar a experiencia que temos os que nos incorporamos ó principio da escola. E, en consecuencia, non poden aportar moito traballo para rematar a obra.

David: No meu caso, o que máis me perxudicou, ó mesmo que outros compañeiros, foi que me obrigasen a escoller unha especialidade que non era a que quería.

Deberían existir especialidades diferentes onde poder elixir.

Fátima: Tamén debería haber máis monitores especializados en temas concretos relacionados coa especialidade, por exemplo, en xardinería poderían ensinarnos a poda, o que melloraría a nosa formación de cara á inserción.

UPD: ¿Que lle pediríades a maiores á escola obradoiro que pensades que non vos ofrece nestes momentos e que consideredes que é importante para a vosa formación?

Todos: Gustaríanos ter máis saídas a empresas, ver sistemas de traballos noutros lugares, visitar outras escolas, asistencia a xornadas, cursos.

Alberto: Ter actividades de lecer unha hora á semana.

Fabián: Ter facilidades de transporte para o acceso á escola.

UPD: Xa para concluír, ¿asústavos o que podeades atopar fóra cando rematedes na escola obradoiro?

Todos: Si.



Fátima: Tes que pensar que as condicións de traballo serán moito máis duras e menos flexibles que as que temos agora na escola.

A axuda a domicilio: Unha ocupación con futuro

*Alumnas do módulo "Auxiliar de Axuda a Domicilio"
Escola Obradoiro As Burgas II de Caldas de Reis*

Obraquedobra

Formamos parte da Escola Obradoiro "As Burgas II" de Caldas de Reis, no módulo de Auxiliar de Axuda a Domicilio. Somos sete rapazas entre 18 e 22 anos e queremos poñer ó alcance de todos en que consiste o noso módulo.

A maior parte da xente confunde as tarefas que realizamos coas que habitualmente exercen as empregadas de fogar, cando a nosa profesión abarca máis prestacións.

A Axuda a Domicilio consiste nun servizo público e polivalente que presta apoio a persoas e familias para realizar as tarefas da vida cotiá no seu domicilio. A súa finalidade é manter ós usuarios no seu contorno, ó tempo que se intenta mellorar a súa calidade de vida.

O Servizo de Axuda a Domicilio (SAD) vai dirixido a persoas maiores, minusválidos, familias con algunha problemática, e a calquera persoa que se atopa nunha situación que precise apoio, ben sexa de carácter puntual ou a longo prazo. Na nosa comarca, a maior parte dos casos que se nos presentan solicitan a axuda para persoas maiores ou familias con distintas problemáticas.

As tarefas dunha auxiliar de Axuda a Domicilio divídense en:

- *Tarefas domésticas (realización de comida, limpeza do fogar).*

- *Tarefas persoais (aseo persoal, dar de comer, compañía).*

- *Tarefas psicosociais e educativas (cambio de hábitos).*

Gracias á experiencia profesional adqui-

rida a través das prácticas realizadas na Escola Obradoiro "As Burgas II", dentro do Concello de Caldas de Reis, focalizamos o noso traballo nas persoas maiores, levando a cabo tarefas domésticas, persoais e, ás veces, psicosociais ou educativas. Con respecto a estas últimas, hai que destacar que requiren de moito tempo, pois non é doado conseguir que os anciáns cambien certos hábitos alimentarios, hixiénicos e sanitarios, que non son os máis apropiados e, que nós coa nosa intervención intentamos modificar.

Os centros onde realizamos as prácticas para adquirir formación profesional son:

Centro da Terceira Idade en Vilanova. Ali executamos, ata abril, tarefas persoais (aseos, movilizacións, administración de medicamentos, etc.).

Centro da Terceira Idade de Caldas de Reis, desenvolvendo tarefas domésticas (preparación de comida, lavado, pranchado e repasado de roupa, etc.).

Domicilios, propostos polos Servizos Sociais de Concellos: nos que levamos a cabo tarefas domésticas e persoais, coma as anteriores.

Dámoslle o noso máis sincero agradecemento a estes centros pola súa colaboración na nosa aprendizaxe.

E por último, pensamos que o Servizo de Axuda a Domicilio é un dos máis necesarios e solicitados actualmente pola sociedade debido ó envellecemento da poboación e a desestructuración do núcleo familiar, aínda que coidamos insuficiente a remuneración que ten.

A miña relación cos animais

Mercedes Alonso Rodríguez

Alumna traballadora do Obradoiro de Emprego "Vigozoo"

Os primeiros días de traballo no Obradoiro de Emprego de Vigozoo non estaba demasiado contenta porque facía moito frío, cando entrábamnos a traballar era noite pechada e chovía. Confeso que tardei un pouco en adaptarme. Pero, agora que está a punto de rematar o obradoiro admito que me vai custar moito máis desacostumarme a todo isto, xa que ó longo destes meses aprendín a amar todo o que me rodea, nestes momentos creo que son unha privilexiada por estar neste paraíso.

Direi aquilo que di o meu "amigo" Roberto Carlos Braga "Eu quixera ser civilizado como os animais".

tarlles a liberdade, creo que teñan a compensación de que os podemos coidar e dar mimos como se foran nenos, ó mesmo tempo danos a oportunidade de aprender en vivo como é a natureza e que son seres de segunda e terceira clase.

E para rematar, direi aquilo que di o meu "amigo" Roberto Carlos Braga "Yo quixera ser civilizado como los animales".

Obraqueobra

Asegúroche que todos os días saúdo a cada un dos animais cos que me cruzo, sempre teño unha palabra cariñosa para eles e ademais, creo que non estou tola ó afirmar que teño a sensación que o entenden. Penso que son máis listos que a fame, como se soe dicir, saben cando imos ó "bocata" e arrímanse para que lles deas de comer. Incluso adoptamos a unha cobitilla que naceu mentres estábamos aquí, é a máis lista de todos os animais do zoo porque é a única que salta a valla, ponse a comer o céspede e cando nos ve cunha bolsa de plástico súbenos enriba e danos cunha patilla para que lles deas algo de comer.

Todos os alumnos traballadores do Obradoiro de Emprego vimos como os auces nacían e crecían e como nos ignoran pola mañá antes do bocata.

Dende que estou aquí dinme conta que os animais son máis listos e mellores que moitas persoas, aínda que non está ben qui-

A situación dos animais

José Luis Ríos Moure

Alumno traballador do Obradoiro de Emprego "Vigozoo"

A titora pediunos que elaborásemos un artigo sobre a nosa relación cos animais, e o único que teño que dicir é que a miña relación con eles foi moi bonita e nunca me fixeron dano. Gústame todos excepto os lobos que me dan un pouco de respecto.

Pero, aproveitando a oportunidade, quero manifestar que ó longo da miña estancia no Obradoiro observei que moitos animais estaban mal coidados, como por exemplo os tigres, as panteras e os leopardos. Gustaríame que se lles coidase mellor xa que así durarían moitos anos. Deberían seguir o exemplo dos documentais. Só dicir que para min quen mellor os coidaba era Felix Rodríguez de la Fuente.

O obradoiro de emprego: a valoración dun traballo

Andrés Otero Rodiño

*Alumno-traballador do Obradoiro de emprego "A Segorella"
da Mancomunidade do Salnés na especialidade de Carpintería*

Obranedobra

Hai momentos na vida dun home nos que é inevitable mirar atrás e reparar nos cambios da súa traxectoria. Calquera escusa é boa para activar o recordo do pasado e facer balance das opcións que se nos presentan e as decisións tomadas con máis ou menos tino. A miúdo sorpréndome recordando aquelas vivenzas de neno, como cando comecei a traballar. Foi ós catorce anos, na carpintería dun veciño da parroquia na que vivo. A primeira tarefa que se me encomendou foi a de ordenar a madeira que había nos recunchos do obradoiro. Botei así unha semana, ata que xa me puxeron a lixar. Lixei e lixei, e lembro que ata me sangraron os dedos de tanto lixar. Os sábados tiña que ir traballar tamén. Xuntabámonos para limpar o local pero,

coa mesma, enredábamnos os máis novos entre viaxe e viaxe. ¡Cómo quedaba aquilo!

Un pouco máis adiante comecei a axudar a un carpinteiro profesional a montar pasamáns. Eu agarráballe das pezas que el colocaba, lixaba as xuntas e as curvas que había que rematar, servíalle os parafusos e ata ía buscar os bocadillos para todos, porque tamén era o mozo dos recados. Co tempo comecei a encolar portas lisas de contrachapado con listóns de madeira, e así remataba o día, cuns guantes de cola pegados nas mans. ¡O mellor era o limpas que che quedaban as mans ó sacalos!

Logo o meu labor consistiu en facer marcos e colocar algunha que outra porta. Isto era para min unha grande aventura, pois non lle gustaba nada ó xefe que os máis novos realizaran este tipo de cousas, ¡estes estaban tan só para lixar!. Por iso pagábanos, pois co salario de aprendiz ganabas para a gasolina da moto, e a Deus gracias, dado que nalgúns sitios non nos daban nada.

Así estiven durante aproximadamente catro anos. Non podo dicir que aprendera moito como carpinteiro porque máis ben estaba para facer o traballo duro, o que ós profesionais non lles gustaba nada facer.



Pouco máis lembro das empresas nas que traballei, ademais de que tiña algúns bos compañeiros que aínda hoxe o seguen sendo, e que abandonei o meu traballo cando marchei para cumprir co servizo militar -diso xa cheveu-.

Tras moitos anos lonxe das tarefas de carpinteiro xurdiume a ocasión de participar no proxecto de traballo de A Segorella. Podo asegurar que a miña experiencia neste Obradoiro de Emprego foi das mellores, como agora comentarei, polo moito que aprendín do meu monitor.

A finais do pasado ano púxenme a traballar cun grupo de compañeiros e compañeiras (un total de doce), todos maiores de vinte e cinco anos, baixo a tutela dun profesional que nos ensinaba. O primeiro traballo que tiven que facer foi montar unhas

Tiven a sorte de ter un monitor que ben sabe o que fai e do que se pode aprender moito

maletas encaixadas con cola de milano, algo que non tiña feito antes, pero que me gustou. Continuamos realizando pezas para muiños, traballos que logramos sacar adiante gracias ás explicacións que o monitor pacientemente nos daba. As mellores mostradas dos resultados do seu labor son as nosas



aprendizaxes, reflectidas nas obras, e que penso todos temos asimilado ben.

Pouco a pouco fomos aprendendo cousas que, se ben ó principio non eran doadas de facer, saíron cada vez mellor ó longo do ano. Pódese dicir que neste tempo experimentei en moitas máis cousas que nos catro anos aqueles antes descritos.

Aprendín a traballar coas máquinas que non tocara case nunca e co torno. Aínda que non son un profesional xa podo dicir que sei facer balaústres e algún que outro traballío. Sei tamén afiar a ferramenta e desenvólome ben co instrumental manual para facer traballos sen maquinaria eléctrica. Quixera salientar que o que aquí aprendín non foi só polo meu interese, ou pola miña idade, senón porque tiven a sorte de ter un monitor que ben sabe o que fai e do que se pode aprender moito.

Remato a miña reflexión con algo de tristura porque o proxecto xa chega ó seu fin, pero sempre coa ledicia de ter participado nel. Animo a calquera a enrolarse nun obradoiro de emprego no que se pode aprender moito e ben, o mesmo que fixen eu.

Emprego e xitanos en Vigo

Gorka de Luis González
Coordinador do Programa Acceder

Apuntamentos

Antes de comezar a realizar calquera consideración sobre o emprego e a comunidade xitana da nosa cidade, creo que é necesario aportar unha serie de datos que nos sitúen ante a realidade do colectivo xitano en Vigo. Espero que estes breves apuntamentos axuden a comprender mellor as dificultades dos xitanos para acceder ó emprego por conta allea.

- En Vigo, neste momento, hai 236 familias que agrupan a 976 persoas e representan aproximadamente o 0,35 % do total da poboación de Vigo.

- Delas 485 son homes e 491 mulleres.

- 443 do total atópanse en idades comprendidas entre os 17 e os 60 anos, case 80 destas persoas son mulleres maiores de 45 anos as cales por motivos culturais e de inercia vital non se poden considerar como poboación potencialmente activa.

- O analfabetismo é moi superior á media da poboación non xitana.

- Existe un alto grao de abandono da escola antes de rematar a etapa de educación obrigatoria. Isto provoca graves deficiencias formativas que impedirán un acceso normalizado ó emprego.

- As taxas de desemprego ou de emprego somerxido son moito maiores que no resto da poboación.

Existe unha forte dependencia dos servizos sociais: 83 familias teñen como principal fonte de ingresos o RISGA e só 21 as rendas de traballo. Actualmente a maioría das demandas dos xitanos da cidade refírense a axudas de emerxencia e temas relacionados coa vivenda.

Hai que sinalar que a definición de profesional para os xitanos non coincide coa que os paíños empregamos normalmente. Para eles aseméllase máis a un "gañarse a vida en distintas actividades". A adaptación ós horarios de traballo condicionáalles os seus hábitos sociais ó non poder cumprir con compromisos que para eles son centrais na súa socialización como colectivo. Isto supón un primeiro obstáculo importante pois a súa inercia vital foi sempre a de traballar por conta propia o que lles permitiu desenvolver os seus hábitos socializadores e de relación co seu entorno achegado e familiar dunha maneira moito máis forte que a da sociedade maioritaria.

Outro punto a ter en conta na nosa cidade e dentro do ámbito empresarial é o da discriminación indirecta. Falamos de discriminación indirecta cando unha disposición ou práctica que se presenta como neutral e se aplica igualmente sitúa a unha grande parte dun grupo étnico en situación de desvantaxe en función das súas características como grupo.

No noso caso, nos procesos de selección, os criterios están relacionados co tema da imaxe, "non nos vale porque ten moito aspecto de xitano/a e o meu cliente non mo vai aceptar, (limpando ou entregando paquetes do súper) pero por min non habería ningún problema".



O emprego non é aínda a primeira necesidade da comunidade xitana, senón que son fundamentalmente a vivenda e a educación

Destácase o feito de que, nesta discriminación, se detecta a impotencia e importantes deficiencias por parte dos xitanos para explicar que está sentíndose discriminado de maneira indirecta, ata o punto de asumir a discriminación como algo natural. "Para que vou ir buscar traballo se son xitano e non me van contratar".

Para combater esta discriminación indirecta hai que favorecer a igualdade de oportunidades, non só vista como igualdade de sexo senón tamén como igualdade de condición social e cultural, segundo establecen as estratexias que explicamos a continuación. Hai que outorgar maior protagonismo nas políticas de emprego ós propios grupos afectados e ás súas entidades representativas. Outra estratexia é a concentración de medidas adaptadas ós grupos desfavorecidos con características especiais.

O concepto de acceder á corrente principal baséase en non facer só políticas para determinados grupos senón en favorecer a adaptación das medidas e dos recursos globais a esas necesidades especiais, establecendo criterios que lles favorezan, non privilexios.

En Vigo as actividades económicas máis realizadas polos xitanos son a compravenda de chatarra e a venda ambulante.

A poboación que máis accede ó emprego por conta allea é a de idades comprendidas entre os 18 e os 27 anos. Nestes dous últimos anos, e gracias á aposta de administracións como o Concello de Vigo e a Xunta de Galicia, a implantación de programas operativos dirixidos exclusivamente a este colectivo favoreceu que o número de xitanos que mantuvo experiencias laborais por conta allea na nosa cidade ascendera ata 30.

Neste momento en Vigo, dende o dispositivo Acceder destácase que o emprego non é aínda a primeira necesidade da comunidade xitana, senón que son fundamentalmente a vivenda e a educación.

A pesar disto, o emprego nos xitanos de Vigo comeza a entenderse como unha solución ás demandas sociais que eles reclaman, o que fai pensar que a tendencia se inverterá nuns anos. Isto demostrarase cando as persoas pidan directamente un emprego, "Quero traballar".



Conseguir que este colectivo focalice os seus intereses no emprego é o noso obxectivo na *Fundación Secretariado General Gitano*.

Voluntariado ¿para qué?

Gabriel Sánchez Ibarra

Responsable de Médicos Sen Fronteiras Galicia e ADL

Apuntamentos

A fina liña que separa o voluntariado do profesionalismo ten sido recurrentemente debatida nas ONG's. Tradicionalmente asóciase o mundo do "non goberamental" á idea do voluntario e aí reside boa parte da lexitimidade e credibilidade social destas entidades. Ó longo da historia, o compromiso altruísta e desinteresado vencéllase á ausencia de lucro e á non relación pecuniaria, dúas características que semellan propias do voluntarismo.

Na actualidade, sen embargo, a complexidade dos labores que realizan as organizacións de cooperación internacional ou de acción social esixen unha correcta combinación dos fenómenos mencionados: voluntariado e profesionalismo. Trátase, en cada caso, de saber determinar qué funcións son patrimonio de cada un. Da actuación de ambos depende o exercicio da responsabilidade social, asegurando que o

donantes e socios son administrados por expertos.

Para garantir todo isto cómpre da participación de traballadores asalariados, aínda que non exclusivamente. As competencias que require o labor voluntario son propias do altruísmo desta actividade, de xeito que moi dificilmente unha persoa a soldo dunha organización pode cumprilas. En mans do voluntariado debe estar, sobre todo, a faceta sensibilizadora, planificadora e de elaboración de liñas de actuación, mentres que os profesionais deben ser os executores desas liñas. Cando unha persoa pasa a engrosar o cadro de persoal dunha ONG perde, como é normal, certa perspectiva social. Como traballador incorpora motivacións, aínda que lexitimas, necesariamente complementables polas que aporta un voluntario. Tanto é así que resulta igual de perigoso promover a figura do voluntario asistencial e xestor como poñer as organizacións sociais en mans exclusivas de profesionais á hora de determinar as estratexias. Por todo isto, e para evitar confusións, sería bo ter en conta algúns aspectos:

1) As implicacións que o fenómeno do voluntariado ten nas expectativas de emprego daqueles que o practican son cada vez maiores, aínda máis en parados mozos. O escaso desenvolvemento da economía social ou a insuficiente consolidación dos servizos dependentes das administracións, teñen contribuído a que as novas fornadas de titulados ou persoas motivadas laboralmente por estes campos vexan limitadas as súas saídas ó chamado "terceiro sector"; ONG's, fundacións, empresas de inserción... únicas que hoxe prestan determinados servizos á comunidade que, no estado do benestar, deberían ir ligados á iniciativa estatal.



trato que reciben os beneficiarios das accións das ONG's é de calidade, que a xestión que se lle dan ás organizacións sociais é impecable, e que os fondos dos



2) Facer voluntariado non debe ser, xamais, un medio para insertarse laboralmente. O voluntariado é un fin en si mesmo, cun xeito de participación propio e cunha asunción de responsabilidades distinta á dos traballadores asalariados. É frecuente que dende as administracións públicas e as entidades sociais se caia na tentación de abaratar custes acudindo ó traballo dos voluntarios, unha tendencia que, ademais de constituir un fraude de lei, resulta socialmente reprochable. É obvio que determinados perfís voluntarios requiren habilidades e coñecementos técnicos adquiridos mediante a formación ou a experiencia profesional, unha realidade que non pode levarnos a basear a busca de voluntarios unicamente nestes aspectos. A motivación social e o vencello á idea que inspira o labor das ONG´s deben ser os principais criterios a ter en conta.

3) O papel dos voluntarios é o de conectar ás organizacións coa sociedade, non a de substituír traballo remunerado por gratuito. A responsabilidade de que isto sexa así é compartida polos distintos axentes que operan neste eido. Á administración correspóndelle negarse a empregar voluntarios para realizar funcións que son ofertadas por traballadores ben cualificados e dispostos. Ás

organizacións váilles a responsabilidade de non crear expectativas laborais entre os seus voluntarios deixando claro qué fai cada quen e adecuando os postos que desempeñan estes ó tempo e as características que pode aportar unha persoa que, ademais de colaborar cunha ONG, debe traballar para o seu sustento. Ós voluntarios, por último, debemos pedirles motivación e continuidade no seu labor, non limitando á súa colaboración a unha acción puntual nin buscando beneficios persoais a medio prazo.

A dúbida que se nos presenta, polo tanto, é a de saber se o voluntariado aporta algo ó noso perfil e cualidades profesionais. A resposta debe ser que si. Hoxe estase a primar dentro do ámbito dos recursos humanos os aspectos competenciais que acompañan ás persoas. A ningún se lle oculta que ter practicado o voluntariado di cousas de nós e transmite información sobre o noso xeito de actuar, de pensar e de vivir. Ademais, o voluntariado non só é un xeito de dar, senón tamén de recibir, un aspecto que permite incorporar experiencias, formación, habilidades, coñecementos, etc.

A lei 3/2000, do Voluntariado en Galicia, define ó voluntariado como o conxunto de actividades de interese xeral desenvolvidas por persoas físicas sempre que as mesmas non se realicen en virtude dunha relación laboral, funcional, mercantil ou calquera outra retribuída. Esta definición tenta primar o carácter altruista e solidario, a liberdade de elección e o mutuo coñecemento á hora de asumir responsabilidades. Do integro cumprimento destas directrices vai depender que o voluntariado se consolide como unha opción de participación social solidaria, un xeito de mellorar as condicións de vida da poboación coa que interactúa: outro xeito de cambiar o mundo....

Unha aposta pola seguridade

Silvana Martínez e Berta Saavedra
UPD da Mancomunidade de Vigo

Apuntamentos

"Galicia pecha o 2002 cun repunte da sinestralidade laboral dun 10%", este era o titular dunha noticia publicada na prensa nestes últimos días, que nos levou a formularnos a seguinte pregunta: ¿Cal é a razón de que a pesar de existir dende o ano 1995 unha normativa que regula a prevención de riscos no ámbito laboral continúe incrementándose, día a día, o índice de sinistros?

Non é doado dar unha resposta concreta, sabemos que non existen fórmulas máxicas para atallar o problema e que moitos son os factores que propician este aumento, como os constantes cambios que, nos últimos anos, está a experimentar o perfil do traballador (rotación, polivalencia, etc.), os medios empregados para o desenvolvemento das súas tarefas e as condicións actuais nas que estas se realizan. Ó marxe deste e doutros posibles motivos que se poidan barallar ó respecto, cremos que non nos trabucamos ó afirmar que algo falla na aplicación da Lei de Prevención de Riscos Laborais do 8 de novembro de 1995 e que, por conseguinte, é necesario intervir para reducir ditos incidentes que, en máis ocasións das que se desexara, son mortais.

Centrando a nosa reflexión no ámbito sobre o que actúa o equipo da UPD, é dicir, nos pro-

gramas de escolas e obradoiros, as cifras de accidentes laborais son menos significativas, o que non quere dicir que non sexa necesaria a intervención a estes niveis. Non debemos esquecer que estamos a falar de centros de formación e cualificación de traballadores que, na maioría dos casos, se insertarán nun mercado laboral no que, tal e como se comentou con anterioridade, se dan con frecuencia este tipo de sinistros.

Tendo claro que é necesario tomar medidas ó respecto, consideramos que a actuación en prevención de riscos nas escolas e obradoiros debería levarse a cabo tanto a nivel de aula como a pé de obra, sempre cun traballo previo de análise dos posibles factores de risco que poidan afectar ós traballadores de cada unha das especialidades que conforman o proxecto.

En liñas xerais, a actuación na aula baséase en accións informativas-formativas puntuais sen unhas directrices marcadas dende a normativa dos proxectos de escolas e obradoiros. En consecuencia, o desenvolvemento destas accións adoita quedar a expensas da responsabilidade e coñecementos do equipo directivo e docente para ofrecer tal información ó alumnado, así como das posibilidades económicas do proxecto para poder contar co experto na materia que imparta a formación. Consideramos, que dada a transcendencia do tema, sería necesario que, así como na normativa do programa de EO/OE se contempla un tempo mínimo de dedicación para determinadas accións formativas (Iniciación informática, Xestión do Emprego e Educación Compensatoria), tamén se incluíra a Prevención de Riscos como materia obrigada dentro da formación complementaria a impartir nunha escola ou obradoiro.





En canto as actuacións a pé de obra, establécense unhas directrices básicas en prevención de riscos por especialidades, ó mesmo tempo que existe un traballo de concienciación da necesidade de actuar segundo a normativa. Neste labor de cumprimento das normas de seguridade é primordial o papel dos monitores por ser o referente e o modelo a seguir para o alumnado traballador. Estes deben ser os primeiros en cumprir as medidas necesarias para un traballo seguro, xa que de non existir un compromiso pola súa parte, producirase unha ruptura entre o que transmiten ó alumnado e o que realmente fan, influindo negativamente no logro do dobre obxectivo de concienciación e sensibilización. Se importante é a figura do monitor, non é menor a do resto dos axentes implicados nunha Escola ou Obradoiro, dado que deben ter a responsabilidade compartida de velar polo cumprimento das esixencias mínimas de seguridade no conxunto do proxecto.

Por outra banda, á hora de sensibilizar cara a prevención nestes programas, parécenos importante considerar as diferencias de partida que ten o colectivo que participa no mesmo.

Á hora de falar do colectivo integrante dunha escola, non pode pasar desapercibida a coincidencia existente entre a súa idade e o perfil do accidentado máis frecuente que, segundo as últimas estatísticas, é o de "un mozo menor de 24 anos".

Hai que ter en conta que en moitos casos a xente nova presenta certa inconsciencia ante os perigos e as consecuencias que se derivan de accións inseguras. Partindo desta premisa, nas escolas non só se debería levar a cabo unha *educación en prevención* senón tamén *unha educación*

actitudinal como unha acción paralela á anterior, consistente en facerlle chegar a mensaxe de que no terreo laboral teñen que asumir unha conducta responsable a favor da súa propia seguridade e da dos demais.

Sen embargo, cando nos atopamos co alumnado traballador dun obradoiro de emprego, a actuación debería centrarse na "reeducación dos comportamentos inseguros", labor a realizar en paralelo á "educación preventiva". Por tal reeducación entendemos a modificación de hábitos incorrectos de actuación, adquiridos nas súas experiencias laborais previas nas que, en ocasións, non se velaba de maneira tan rigorosa pola seguridade dos traballadores, e, polo tanto, non se obrigaba a cumprir coas directrices marcadas pola lei.

Como pincelada final, temos que apuntar que un bo traballo é o resultado, entre outros factores, dun traballo seguro. Unha das vantaxes de que o alumnado traballador sexa sensibilizado, informado e formado en seguridade laboral é que, ó remate destes proxectos, o mercado laboral poderá contar non só con profesionais cualificados, senón tamén con profesionais concienciados da necesidade e importancia de cumprir coa normativa en prevención de riscos laborais.

Apuntamentos

Nos programas de Escolas e Obradoiros as cifras de accidentes laborais son menos significativas, o que non quere dicir que non sexa necesaria a intervención

UNIDADE DE PROMOCIÓN E DESENVOLVEMENTO



landra

