

La formación y el empleo de las mujeres en la Comunidad de Madrid

Otilia ARMIÑANA VILLEGAS *

Estas líneas sólo pretenden compartir con quien las lea la experiencia de casi cinco años como responsable del programa de empleo y formación de la Dirección General de a Mujer de la Comunidad de Madrid.

Espero ser capaz de sintetizar lo que hemos hecho, pero, sobre todo, por qué lo hemos hecho, y de transmitir la sensación, apabullante a veces, inquietante otras, pero apasionante siempre, de trabajar por y para el desarrollo de los programas para la igualdad de las mujeres.

Para ordenar esta exposición, voy a seguir un esquema que refleja, a mi modo de ver, por qué la institución a la que pertenezco ha optado por realizar acciones de formación exclusivamente dirigidas a mujeres, cómo se desarrollan estas acciones y qué políticas de inserción laboral complementan las mismas.

1. El II Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de la Comunidad de Madrid

El 28 de enero de 1993, por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, se aprobó el II PIOM con vigencia para el trienio 93-95, que da continuidad al aprobado el 11 de mayo de 1989.

Ambos planes de igualdad se sustentan en el artículo 1.3 del Estatuto autonómico por el cual la Comunidad de Madrid aspira a hacer realidad los principios de libertad, justicia e igualdad para todos y todas los madrileños y

* Subdirectora general de Cooperación y Empleo. Comunidad de Madrid.

las madrileñas, así como en el artículo 9.2 de la Constitución española, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y a facilitar la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

El II PIOM responde al compromiso adquirido por la Administración regional de contribuir a los cambios en las ideas y comportamientos sociales para hacer realidad, en la práctica cotidiana, y no sólo en la declaración formal legislativa, la igualdad entre los sexos. Por ello, en el acuerdo de aprobación se establece la obligación de las distintas Consejerías de desarrollar y ejecutar lo dispuesto en el Plan, en el ámbito de sus respectivas competencias.

El primero de los objetivos generales que configuran el II PIOM es integrar a las mujeres en el mercado laboral a través de una serie de actuaciones; de ellas me parece importante resaltar la realización de acciones de formación específicamente dirigidas a mujeres, el apoyo a las mismas en la búsqueda de empleo remunerado y la promoción de las emprendedoras.

¿Qué consideraciones sirven de base para recoger como primer objetivo del II PIOM la realización de acciones positivas para integrar a las mujeres en el mercado laboral?

Aun hoy, después de años en los que se han conseguido grandes avances y una mayor integración de las mujeres, en todos los ámbitos, muchas personas creen que ha se ha eliminado por completo la desigualdad y que no existe discriminación entre hombres y mujeres y, por tanto, no son precisas las acciones correctoras, pero esto sólo es una apariencia que queda desmentida por los siguientes datos:

Tasa de actividad

El porcentaje de mujeres que está trabajando¹ o busca empleo activamente se sitúa en un 34%, en tanto que hay un 66% de hombres en las mismas circunstancias.

Tasa de ocupación

Cuando lo que se trata de medir son las personas en edad de trabajar, cuántas tienen empleo, las cifras son igualmente esclarecedoras: sólo 29 de

¹ Utilizo el término trabajo según esa visión androcéntrica del espacio socioeconómico de lo que es trabajo, que sólo considera tal aquel por el que se percibe contraprestación económica.

cada 100 mujeres tienen empleo, mientras que de cada 100 hombres tienen empleo 59.

Sectores y ramas de actividad en que se ocupan mayoritariamente las mujeres

En la Comunidad de Madrid los porcentajes hablan por sí mismos: el 77,7% de las mujeres que trabajan lo hacen en el sector servicios (sanidad, educación, personales y domésticos), el 11,1% en la industria (textil, confección, cuero) y el 1,4% en la construcción.

La calidad del empleo

Las mujeres soportamos períodos de desempleo más largos, no cubiertos por prestaciones y un trabajo más precario (el 31,2% de las mujeres son empleadas eventuales, frente a un 24% de los hombres. Tienen trabajo a tiempo parcial un 11% de mujeres, frente a un 1,6% de hombres).

El salario de las mujeres, ante un trabajo de igual categoría, está situado unos 19 ó 20 puntos por debajo del de los hombres. Además, las mujeres se incorporan tradicionalmente a la economía sumergida y a los trabajos de menor consideración social.

El mercado laboral discrimina. Ha quedado claro tras los anteriores datos, pero ¿en qué razones se apoya para discriminar?

Desde la consideración de la mujer como inferior intelectualmente, con menor fuerza física, la utilización de la maternidad como excusa para no emplear a las mujeres, la acusación a éstas de arrebatarse puestos de trabajo a los hombres, la existencia de profesiones masculinas y femeninas, las afirmaciones acerca de que no se debe gastar en formar a las mujeres porque éstas abandonan el trabajo cuando se casan, que rehuimos las responsabilidades..., miles serían los ejemplos de discriminación utilizados por los empleadores para negarnos a las mujeres el derecho a trabajar dignamente y obtener un salario por ello.

A estas razones, absolutamente discutibles y anacrónicas, hay que añadir graves problemas sociales:

1.º La falta de medidas que permitan combinar el trabajo en casa y el trabajo remunerado.

2.º La actitud de la sociedad, que ofrece deficientes posibilidades de acogida a la infancia, personas ancianas..., lo que obliga a un gran número de mujeres a mantenerse en el ámbito privado por la absoluta imposibilidad de acceder a lo público en una estructura social que todavía atribuye en exclusiva esas responsabilidades a las mujeres.

3.º La formación adquirida, por lo general, poco útil en el mercado de trabajo.

4.º El sentimiento de culpa, inculcado socialmente, por el que ante una sociedad con graves problemas de desempleo no es solidario que las mujeres accedan a los puestos de trabajo ².

A lo anterior hay que contestar que la exclusión del capital humano que suponen las mujeres del proceso productivo supone una mala asignación de los recursos disponibles, poco tiene que ver con criterios de eficiencia económica y más con criterios de distribución de funciones que provienen de un pensamiento arcaico y androcéntrico.

La situación del mercado de trabajo exige adoptar medidas de acción positiva que mejoren la integración de las mujeres en el mercado laboral, no sólo en términos cuantitativos, sino cualitativos, ya que la misma representa una necesidad indispensable para el desarrollo económico de nuestra región.

2. Las acciones de formación específicamente dirigidas a mujeres, ¿por qué?, ¿para qué?, ¿cómo?

Para que las mujeres accedamos a la igualdad, no basta con adoptar medidas de carácter normativo, hay que modificar actitudes, comportamientos y estructuras. Así, aunque el reconocimiento formal del derecho de las mujeres a la educación ha permitido el acceso de muchas de nosotras al sistema educativo, aún subsisten barreras para desarrollar todas las posibilidades, acceder a los estudios de tipo técnico y científico y elegir en función de la propia capacidad y no del género a que se pertenece.

Las mujeres sufrimos handicaps que los hombres no conocen. Por lo general, la educación y formación de que disponemos son inadecuadas para acceder a las profesiones donde se precisa mano de obra cualificada.

Existen cursos, es cierto, en casi todas las especialidades, pero estos cursos han sido generalmente elaborados por hombres para hombres, con referencias y ejemplos casi siempre masculinos.

Nuestra experiencia es que, a pesar de los grandes cambios conseguidos en beneficio de la igualdad de derechos y oportunidades, la enseñanza mixta sigue siendo un reflejo de los prejuicios existentes en nuestra sociedad, en la que se sigue privilegiando a los hombres en todos los campos.

En las interacciones de grupo, a las mujeres se les interrumpe cuando hablan, no se les pregunta con tanta asiduidad y no se mantiene con ellas un

² En nuestras sociedades todavía se culpabiliza a las mujeres por ocupar puestos de trabajo de los hombres, pero cuanto mayor sea la participación femenina, las empresas tendrán mayor posibilidad de elegir los recursos humanos más adecuados a sus necesidades, lo que redundará en beneficio de la eficiencia y productividad del sistema.

contacto visual continuado. Además, cuando preguntan simultáneamente con un hombre, lo normal es que no se les responda. Aunque esto, es cierto, no ocurre siempre, ocurre con la suficiente frecuencia para que las alumnas reciban el mensaje claro de que los hombres son más importantes y de que el trabajo que ellas desarrollan siempre es de inferior calidad.

Aunque haya un número limitado de hombres en el aula, ellos dominan las discusiones y acaparan la atención del profesor.

Con la formación exclusivamente dirigida a mujeres, éstas se mentalizan y acostumburan durante su período de aprendizaje a aspirar a cualquier puesto de trabajo y a valorar sus posibilidades.

Por el contrario, en la formación mixta, por muy diferentes y capaces que sean, se enfrentan con la inercia de la sociedad patriarcal que, conscientemente o no, privilegia lo masculino.

Además, las mujeres utilizamos mucho más la intuición, disfrutamos más del trabajo cooperando que compitiendo, somos más comunicativas, siempre y cuando no se nos calle la boca cuando empezamos a hablar (lo que ocurre en la mayor parte de las reuniones en que hay hombres y mujeres). Si formamos a mujeres en profesiones donde hay trabajo, donde se necesita mano de obra cualificada, una formación específica es necesaria para cubrir las lagunas de su formación inicial inadecuada. Una formación entre mujeres permite ir más deprisa, ayudando a superar las aprensiones, porque el ambiente de enseñanza que nos favorece es aquel en que se enfatiza la enseñanza conativa en vez de autoritaria y en el que se aprovechan los conocimientos (académicos o no) de las que nos acercamos al conocimiento intelectual.

Creemos que los resultados de la preparación de mujeres en el aprendizaje de profesiones, sobre todo si éstas son típicamente masculinas, serán mejores si no se imparten en un ambiente de dominación masculino y si el equipo formador cuenta con fuerte proporción de mujeres sensibles a los problemas de las otras mujeres para permitirles, además del aprendizaje de los conocimientos técnicos, sentirse revalorizadas a sus propios ojos, más seguras de sus proyectos y llenas de energía y voluntad de cumplirlos.

Mujeres que han de revisar los cursos técnicos para adaptarlos a un público de mujeres. Bien entendido que no se trata de modificar los contenidos técnicos a enseñar, sino las referencias y ejemplos (casi siempre masculinos), la aproximación a los experimentos y pruebas prácticas y la verificación de que se han comprendido las explicaciones ³.

Por lo que a la crítica frecuentemente utilizada de que los cursos específicos para mujeres funcionan en un ambiente artificial, decir que efectivamente se crea un efecto invernadero (común, por otra parte, a todas las aulas), pero que si por «real» se entiende un espacio donde las mujeres son normalmente descalificadas, pasar una temporada fuera de la «realidad» es francamente positivo.

³ Es un hecho que, por el hábito adquirido, muchas mujeres no se atreven a pedir explicaciones complementarias cuando no han comprendido.

Cómo se desarrollan las acciones de formación: de la orientación a la inserción laboral

Conscientes de las dificultades, antes comentadas, que rodean a las mujeres a la hora de su inserción en el mundo del trabajo retribuido y del problema añadido que supone el alejamiento del mercado laboral tras largas interrupciones, motivadas generalmente por el cuidado de la familia, nos planteamos, a la hora de realizar un diseño de la programación de nuestra actividad formativa, dividir ésta en fases que, ligadas íntimamente unas con otras, constituyeran un itinerario que, superado, otorgase a las mujeres participantes las herramientas precisas para conseguir un empleo retribuido.

Las etapas de dicho proceso, en las que a continuación me detendré, son las siguientes:

- 1.^a Orientación profesional y personal que culmina con el diseño, por parte de cada participante, de un proyecto propio.
- 2.^a Acometer una enseñanza ocupacional ligada a las necesidades del mercado de trabajo que las cualifique para el desarrollo de la profesión elegida.
- 3.^a Realización de prácticas laborales.
- 4.^a Formación en técnicas de búsqueda de empleo, reforzando la autoconfianza y capacidad de organización.
- 5.^a Inserción laboral.

Orientación

La fase de orientación intenta ofertar a las participantes los elementos necesarios para que realicen un análisis de su situación e inicien su propia elección social y/o laboral de cambio.

Así, reconociendo, valorando y construyendo sobre la experiencia de las participantes sus habilidades y conocimientos, se pretende en esta fase que las mujeres identifiquen su propio potencial, incrementen su autoestima, profundicen en el conocimiento del entorno y desarrollen actitudes de participación crítica, identifiquen las oportunidades existentes, los recursos que puedan utilizar, las posibilidades de transformación, las opciones del mercado y que, mediante el refuerzo de sus habilidades y la profundización en las técnicas de aprendizaje, logren la necesaria autonomía para definir, correcta y adecuadamente, la dirección que han de seguir en el futuro.

Esta fase pretende, además, que las participantes obtengan una orientación real sobre las posibilidades laborales existentes en su zona, la situación del mercado de trabajo, los trabajos accesibles en función de su nivel educativo, experiencia previa y personalidad.

La culminación de la orientación es la elaboración, por cada mujer asis-

tente, de su propio proyecto profesional a corto, medio y/o largo plazo, según las especificaciones y características propias de cada una de ellas.

Dicho proyecto, convenientemente validado por la tutora del grupo, es la base sobre la que se sustenta la segunda fase de nuestra programación.

Enseñanza ocupacional

Para la gran parte de las participantes en la fase anterior, la presente es la etapa más significativa e importante. Una vez definidos sus objetivos, cada alumna es ubicada en el curso de formación ocupacional más acorde con sus capacidades, pues la gran ventaja de este sistema es la posibilidad de formar «a medida» de las necesidades, tanto del mercado laboral como de la demandante de empleo.

Así, obtenidos los resultados de la fase de orientación, desde la Dirección General de la Mujer se organizan los cursos de formación ocupacional precisos para far respuesta a la demanda, orientándose a las participantes que así lo requieran hacia la formación en otras instituciones (Ministerio de Educación y Ciencia, por ejemplo) o hacia cualquiera de las dos fases siguientes.

En la enseñanza ocupacional que organizamos intentamos en lo posible que se utilicen métodos demostrativos, participativos, que partan de los intereses de las alumnas y potencien su capacidad de análisis.

Prácticas laborales

Parte de la metodología utilizada en los cursos es la realización de un período de prácticas en empresas del sector correspondiente a la formación que se está adquiriendo.

Combinamos, cuando es factible, la formación teórica en el aula con la formación práctica en la empresa, orientada y dirigida ésta por una persona responsable (tutor o tutora) que desarrolla con el profesorado el plan de prácticas previamente diseñado.

La suma de ambas formaciones da lugar al aprendizaje de actitudes y hábitos de resolución de problemas.

Técnicas de búsqueda de empleo

Finalizado el período formativo en los conocimientos técnicos, se realiza un módulo de técnicas de búsqueda de empleo cuyo objetivo básico es dar a conocer las técnicas y procedimientos para la búsqueda y superación de los procesos de selección, así como unos conocimientos generales acerca de los derechos y deberes de las trabajadoras, tipos de contratos de trabajo, etc.

Podríamos decir que esta fase es la última previa al cumplimiento del objetivo que se enfocan todas ellas: la inserción laboral de las mujeres.

Las acciones para la inserción laboral

Hemos llegado aquí viendo cuáles son las actuaciones que desarrolla la Dirección General de la Mujer en materia de formación, pero hay que manifestar que si bien la formación, por lo que supone de cualificación del capital humano, es elemento importantísimo en el desarrollo económico, no debemos olvidar que es un instrumento, y sólo eso, para conseguir un objetivo: la inserción laboral de las personas.

Como tal instrumento, la formación es válida, pero, evidentemente, no lo es por sí sólo; es preciso establecer mecanismos complementarios que coadyuven a la consecución del empleo. Voy a referir ahora cuáles de esos mecanismos son los que ha puesto en marcha la Dirección General de la Mujer en los últimos años:

- Bolsa de empleo.
- Formación con compromiso de contratación.
- Ayudas a la creación de empresas de mujeres.
- Ayudas para la ampliación o mejora de empresas de mujeres.

Bolsa de empleo

La bolsa de empleo de la Dirección General de la Mujer nace con el objetivo de colaborar con las mujeres que buscan un empleo remunerado, por un lado, y con las empresas que precisan mano de obra cualificada, por otro, en el conocimiento recíproco de sus necesidades.

La bolsa de empleo ofrece, de manera gratuita para las mujeres, la inscripción en una base de datos de profesionales, donde se recoge su perfil básico para, posteriormente, y a solicitud de las empresas del sector correspondiente (también de manera gratuita) facilitar a éstas los listados de las mujeres que mejor se adaptan al perfil solicitado.

Formación con compromiso de contratación

La Dirección General de la Mujer subvenciona acciones de formación para mujeres realizadas por empresas, de las que se desprenda la contrata-

ción de todo o parte del alumnado, subvencionando asimismo los contratos realizados, dependiendo de su duración.

Ayudas a la creación de empresas de mujeres

Desde el año 1989, la Dirección General de la Mujer subvenciona, a fondo perdido, los gastos de puesta en marcha de empresas promovidas por mujeres. *Analizada la viabilidad técnica y económica del proyecto*, en función de los puestos de trabajo que genera la empresa que se constituye y de los costes de los seis primeros meses de vida de la misma, se concede subvención, que puede ascender a 1.500.000 pesetas por empleo generado, si éste es a tiempo completo, de duración indefinida y a personal cualificado.

Ayudas a la ampliación o mejora de empresas ya existentes

Con las mismas características que en el caso anterior, teniendo en cuenta los gastos de acondicionamiento de instalaciones, maquinaria, vehículos industriales, mobiliario y equipamiento informático, por un lado, y por otro los empleos generados (que en este caso han de ser al menos dos), se concede subvención a las empresas constituidas por mujeres.

Lo anterior, con ser importante desde mi punto de vista, no es todavía suficiente para evitar la marginación profesional de las mujeres; sería preciso concienciar a la población de la igualdad, en el terreno intelectual, de ambos sexos; cambiar costumbres y creencias sociales y culturales llevando a la aceptación y reconocimiento de las mujeres como iguales; educar en la igualdad y con igualdad; hacer desaparecer las ideas y estereotipos acerca de cuáles son las responsabilidades y «deberes» de las mujeres y de que existen profesiones masculinas y femeninas; convencer a las empresas de que es económicamente rentable elegir a la persona más valiosa para el puesto a cubrir, aunque ésta sea una mujer; mentalizar a los hombres de la necesidad de compartir las cargas familiares y domésticas; convencer a las mujeres de la necesidad que tienen de dedicar más tiempo a su propia formación o especialización profesional y de liberarse, al menos en parte, de las tareas domésticas.

Es un largo camino el que nos queda por recorrer, pero espero que los 480 años señalados por la OIT sean un error de cálculo.