

El primer empleo en mujeres mayores de 45 años

The first job for women older than 45 years old

CARMEN MARÍA RONCAL VARGAS¹ y MAIKA GORDILLO SEVARES²

¹ Universidad Complutense de Madrid

Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales

² Ayuntamiento de Guadarrama (Madrid)

RESUMEN

Este trabajo expone la experiencia tras la activación de una política de empleo para población en riesgo de exclusión, entre ellas mujeres mayores de cuarenta y cinco años demandantes de empleo, experiencia que se lleva a cabo en una organización no lucrativa.

Lo atractivo de este trabajo radica en el esfuerzo de las mujeres, que a pesar de ser consideradas mayores dentro del aparato productivo, se manifiestan jóvenes con ímpetu de cambio y demuestran que se puede empezar, no sin esfuerzo, pero al amparo de unas políticas que cumplen al menos en lo que sería la primera parte de este proceso de inserción laboral.

Si bien la participación en este taller de empleo estuvo motivada por el deseo de independencia económica, revalorización de su auto-imagen, mitigación del síndrome del nido vacío, entre otros motivos, la adaptación y progreso, no fue igual, pero no sólo por la condición natural de respuesta a estímulos sino, porque en algunos casos no se consiguió superar la resistencia de un entorno familiar extremadamente dominante que pervirtió el objetivo de este taller, aprovechándolo únicamente como beneficio económico de plazo perentorio, que además se podía prolongar.

Mucho se habla estos días sobre la situación de la mujer y los logros, pero, ¿hasta que punto realmente ha cambiado su rol histórico y no sólo es una ampliación con más tareas al de su rol tradicional? Al acompañar a este grupo de mujeres en el inicio de un largo proceso, nos ha sugerido algunas reflexiones que las exponemos a manera de conclusiones.

ABSTRACT

This work describe a experience as result of the implementation of an employment policy for a population at risk of exclusion, which includes women older than 45 years of age seeking employment, experiences which are carried out by a non-profit organization.

The attractiveness of this work is based on the efforts of the women who, despite being considered old within the productive apparatus, present themselves in a youthful manner with a spirit of change and a demonstration that they can begin, not without some effort and aided by policies, what will be the first step in the process of becoming part of the labor force.

Although participation in this employment workshop was motivated by a desire for economic independence, a reevaluation of self-image and reduction in the effects of empty nest syndrome, among others, adaptation and progress were not equal, not only due to the natural condition of responding to stimuli, but because in some cases it was not possible to overcome the resistance of an extremely domineering family environment which subverted the objective of this workshop, taking advantage of it only as a short-term economic benefit which could be extended. A great deal is said these days about the condition of women and their achievements, but to what point has their historical role changed? And is it not merely more chores added to their traditional role? By accompanying this group of women at the start of a long process, we share conclusions suggested by reflections on the experience.

SUMARIO 1. Introducción. 2. Evolución sociológica de la mujer. 3. Políticas estatales de empleo e inserción. 4. Talleres de empleo. 5. El servicio de ayuda a domicilio. 6. Características. 7. Metodología pedagógica. 8. Evaluación y control. 9. Las mujeres de este taller. 10. Su participación. 11. Formación complementaria. 12. Inserción laboral. 13. Conclusiones. 14. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

La inserción en el mundo laboral representa hoy una de las formas más efectivas de autorrealización para las mujeres, sobre todo para aquellas que han destinado su vida a satisfacer las necesidades de los otros, su familia, frente a las suyas individuales. La ilusión de la independencia económica, como puerta hacia la independencia real, y el sueño de encontrar un espacio en el que poder establecerse al margen de su rol de madre, han animado a muchas mujeres a intentar encontrar un trabajo como medio para conseguir su reconocimiento social como individuo.

El establecimiento de una sociedad abierta a la incorporación de la mujer al mundo laboral y la implantación de los pilares que asientan la igualdad de géneros han contribuido a la necesidad de recuperar un espacio que garantice el pleno desarrollo del individuo, a través del ejercicio de una actividad con reconocimiento profesional.

Pero conseguir un empleo en una sociedad competitiva, en continuo cambio y dominada por el desarrollo tecnológico, aleja las posibilidades de las demandantes generando un alto grado de insatisfacción y creando grupos de población con alto riesgo de exclusión social. Una situación que, de no corregirse, desencadena necesariamente mayores injusticias sociales que aumentan el nivel de pobreza dentro de las sociedades.

Los responsables políticos no son ajenos a este tipo de fenómenos y, con menor o mayor acierto, intentan diseñar estrategias de acción que mermen el incremento de esta injusticia social desencadenante de un mayor grado de pobreza. Respondiendo a esta intención surgen los Talleres de Empleo, o lo que es lo mismo, los talleres de adecuación profesional para la inserción real en el mercado laboral, en sectores llamados «nuevos yacimientos de empleo», porque constituyen áreas demandantes de trabajadores.

Unas iniciativas que, desde nuestro punto de vista, bien utilizadas y aplicadas contribuirían doblemente a mejorar la situación de los colectivos que forman la sociedad. Doblemente, como se pondrá de manifiesto, por su función de reinserción y por la oportunidad que representan los sectores en los que se hacen efectivos.

No obstante, antes de pasar a conocer cómo se desarrolla el taller de empleo sobre el que hemos basado nuestra investigación, hemos considerado interesante acercar al lector a la realidad que condiciona y determina la posición sociológica de las mujeres que han formado parte de él como preámbulo a la comprensión sobre la evolución de sus comportamientos.

2. Evolución sociológica de la mujer

El papel que ha desempeñado la mujer como responsable de la organización de la familia dentro y fuera de su entorno directo, no es, en el siglo XXI, desconocido para nadie. Su condición física de madre o condición reproductora, y su habilidad para organizar los recursos frente a las capacidades de sus compañeros hombres, hicieron posible en las primeras épocas de los asentamientos humanos una progresiva determinación de tareas para cada sexo que dio origen al establecimiento de un sistema matriarcal, en el que ellas organizaban los sistemas de supervivencia, desarrollando éstos hasta conseguir controlar el poder político, religioso y económico¹.

El papel secundario del hombre relegado por su falta de vinculación con la prole, la complejidad de las relaciones entre los géneros, la evolución de las sociedades y los conflictos surgidos de la misma, hicieron posible que en un momento dado la mujer fuera desplazada del ejercicio del poder y de la actividad productiva, iniciando su camino a un segundo plano y comenzando a desempeñar un papel subordinado; se produjo la evolución de la familia matriarcal e implementación de la patriarcal, a la vez la sociedad modificó sus actitudes pacíficas y emergieron conductas violentas y guerreras. «Sin duda, en las primeras edades de la historia humana el milagro y la fuerza mágica de la mujer fue una maravilla no menor que el universo mismo, y esto dio a la mujer un poder prodigioso, y una de las preocupaciones principales de la parte masculina de la población ha sido destruirlo, controlarlo y emplearlo para sus propios fines» (Campbell, 1991: 358).

Como muy bien ilustra Campbell, el hombre reconoce el poder ejercido por las mujeres en las sociedades matriarcales y lo persigue hasta convertirlo en algo a su servicio. Para ello comenzará por establecer sistemas de vinculación hombre-mujer, inexistentes hasta el momento, que darán paso a la evolución social basada en relaciones estables y posteriormen-

¹ En las sociedades primitivas, y hasta la implantación de las sociedades de Estado, la organización de los grupos humanos dependían de las mujeres que eran las encargadas de asegurar la supervivencia de su descendencia. Los hombres desconocían su responsabilidad en la concepción de los hijos, se creía que la reproducción era asexual, no intervenía el varón, se realizaba por partenogénesis. Las relaciones hombre/mujer no eran estables, ni existían los lazos matrimoniales. Martín-Cano, F. (2000): *Del matriarcado al patriarcado*. Omnia. Mensa España, septiembre, N° 78, Barcelona.

te, en el matrimonio. Con la llegada de éste la mujer es descargada del esfuerzo de búsqueda de alimento, lo que posibilitará el aumento en el número de nacimientos.

La poderosa mujer del sistema matriarcal perdería su poder al aceptar un sistema basado en su disposición sexual permanente a cambio del sustento, dado que esto desencadenó su dependencia y su falta de oportunidad para desarrollarse o autorrealizarse en otros campos al margen de la maternidad.

La vinculación hombre-mujer pondría de manifiesto asimismo la desaparición de los vínculos establecidos entre las mujeres y su forma de organización primitiva. «... la familia natural y la "comunidad" matriarcal queda reemplazada por la "sociedad", del mismo modo que el politeísmo anterior y el panteísmo matriarcal quedan subsumidos en el monarquismo y el monoteísmo propios del estado.» (Mayr, 1989: 18). Y «... la formación de la familia patriarcal ha cambiado profundamente las ideas sociales.» (Pirenne, 1982: 44).

Esta transformación social se va realizando de forma gradual, influida además por factores externos a las posturas de género, consiguiendo anular todo poder femenino hasta la aparición del Estado Moderno, la revolución industrial y, más concretamente, la llegada del siglo XX.

Afortunadamente la evolución histórica ha hecho posible que las mujeres de finales del siglo XX y principios del XXI comiencen a recuperar, de forma inteligente, el poder que les fue arrebatado sin necesidad de aniquilar para ello el ejercido por el hombre, sino que, muy al contrario, pretenden que el equilibrio entre ambos poderes ofrezca las mismas oportunidades a ambos géneros como arma de supervivencia.

Pero este objetivo es todavía una utopía, y las mujeres viven hoy en una sociedad ambigua en la que la lucha por su autorrealización fuera del hogar es continuamente presentada como un abandono de las obligaciones reales para con su prole, desencadenando así sentimientos contradictorios que las señalan como responsables de los conflictos generados en el seno de la familia.

Coexisten por tanto dos modelos de sociedad, uno determinado por la aceptación real del hombre y la mujer de sus nuevos roles en la familia y en el trabajo, y que se encuentra en periodo de adaptación; y otro basado en el inmovilismo del hombre frente a la necesidad independentista de la mujer.

Dos modelos que generan unidades familiares con características distintas, responsables de un contexto social en continua fricción que aumenta las posibilidades de conflicto, y por lo tanto, alimenta la injusticia.

3. Políticas estatales de empleo e inserción social

El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2002², aprobado por el Consejo de Ministros en junio de 2001, contempla ya la necesidad de aplicar políticas espe-

² Plan Nacional de Acción para la inclusión Social del Reino de España, 2001-2003. OBJETIVO 1. EMPLEO Y ACCESO A LOS RECURSOS. 1.1. Fomento del acceso al empleo para las personas en situación o riesgo de exclusión, p. 9.

cificas que garanticen el acceso al empleo de los colectivos más desfavorecidos, que además se verán reflejadas en el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España aprobado el 26 de abril de 2002.

Los planteamientos teóricos de este nuevo proyecto señalan la necesidad de continuar incidiendo en la creación de empleo y la mejora de su calidad, en la adopción de medidas que reduzcan la temporalidad mediante el fomento del empleo estable e incrementen las posibilidades de integración laboral de los colectivos con mayores dificultades.

Como en los anteriores, se reconoce la existencia de colectivos especialmente sensibles a la exclusión social, como las mujeres y los mayores. En lo que respecta a las mujeres, las actuaciones se dirigen, fundamentalmente, a su participación en las acciones de inserción laboral, a la contratación estable, la promoción del empresariado femenino y la aplicación del Plan Integral de Apoyo a la Familia. Además se pondrá en marcha el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

La política de apoyo a los mayores se centra en la participación de estos mayores en el mercado de trabajo, al incluir, de acuerdo con la estrategia europea de empleo, medidas para la puesta en marcha de políticas que incentiven su contratación y el mantenimiento de la actividad de los mayores.

A lo largo de estos años ya se han ido introduciendo bonificaciones en las cotizaciones para los empleadores que contraten a personas mayores y se han aprobado, recientemente, reformas normativas de apoyo a la prolongación de la vida laboral, con mecanismos voluntarios y otros instrumentos que incentiven a los empresarios y animen a los trabajadores a mantenerse en activo más allá de la edad legal de jubilación.

Las actuaciones contenidas en el Plan se organizan en torno a cuatro pilares: empleabilidad, espíritu empresarial y creación de empleo, capacidad de adaptación de las empresas y de sus trabajadores e igualdad de oportunidades.

Siguiendo estas directrices básicas de actuación se determina la concreción de las políticas con el desarrollo de actividades que hagan realidad las máximas contenidas en el Plan. Dentro de estas acciones se enmarcan los Talleres de Empleo.

4. Talleres de Empleo

El Taller de Empleo es una iniciativa estatal basada en un programa mixto de empleo y formación, que tiene por objeto mejorar las posibilidades de inserción laboral de los colectivos de desempleados de larga duración que, por las características propias del grupo (mayores de cuarenta años, menores de veinticinco, mujeres, minusválidos etc.), se encuentran en una clara situación de riesgo de exclusión social.

Con este tipo de iniciativas, la Administración pretende dotar a estos colectivos de los requisitos necesarios para su inserción real en el mercado de trabajo, adecuando su formación a las demandas de lo que se conoce como Nuevos Yacimientos de Empleo. Estas acciones consiguen revelarse como iniciativas de doble función; por un lado persiguen la adaptación de los indivi-

duos a las nuevas situaciones laborales y, por otro, cubren las demandas de profesionales realizadas desde las empresas, dinamizando el mundo laboral.

Para conseguir estos resultados se establece una fórmula en la que los responsables de estas nuevas iniciativas de apoyo al empleo son, al igual que en el caso de las Escuelas Taller o las Casas de Oficios, entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro (órganos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales, Organismos Autónomos, Consorcios, Asociaciones, Fundaciones y otras Entidades sin ánimo de lucro), que deberán garantizar la formación profesional y la práctica laboral de los trabajadores, a través de la realización de obras o servicios de utilidad pública o interés social. Es decir, la acción directa de los participantes en los talleres de empleo tendrá necesariamente que transformarse en un servicio a la comunidad, ayudando así a sufragar el gasto ocasionado por la subvención aplicada para financiar el proyecto.

Las organizaciones no gubernamentales acceden a la gestión de estos talleres por convocatoria pública. Esta experiencia fue llevada a cabo en una Fundación de deficientes auditivos y financiada por el INEM en su primera fase, y por la Comunidad de Madrid en la segunda fase, como consecuencia del traspaso de competencias pactado entre la Administración Estatal y la Autonómica.

Para intentar garantizar los resultados, la Administración establece una serie de requisitos imprescindibles que deben cumplir todas las entidades promotoras y que determinan las características propias de los Talleres de Empleo.

Con este fin se exige que el personal se componga de un monitor para cada grupo de ocho alumnos, además de un director de taller y un auxiliar administrativo que serán los encargados de controlar la buena gestión de los recursos. Cabe destacar que las entidades promotoras son las responsables de aportar el 30% de la financiación del proyecto.

Las actuaciones que realizan los participantes en talleres de empleo son las propias de la Formación Profesional Ocupacional (FPO) y se corresponden con las unidades de competencia que deben poseer en relación con la especialidad que cursan, reguladas por el R.D. 331/1997 de 7 de Marzo³. La formación teórica, que se computa como jornada efectiva de trabajo, se fija en el contrato y nunca será inferior al 25% de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

³ La legislación aplicable a los talleres de empleo es:

Orden de 14 de noviembre de 2001 (BOE de 21 de noviembre de 2001) por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de Talleres de Empleo (BOE de 23 de febrero de 1999).

Orden de 9 de marzo de 1999 por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999 de 22 de febrero por el que se establece el programa de Talleres de Empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa (BOE de 23 de marzo de 1999).

— Resolución de 31 de marzo de 1999 del INEM, de aplicación y desarrollo de la Orden de 9 de marzo de 1999 por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo (BOE de 12 de abril de 1999).

5. El servicio de ayuda a domicilio

Se define como servicio de ayuda a domicilio, el conjunto de actividades y prestaciones de apoyo psicosocial que pretende la independencia y la autonomía personal del usuario en el medio en el que vive.

La Concejalía de Servicios Sociales de Madrid en 1984 elaboró el Programa Municipal de Ayuda a Domicilio y extendió la prestación con carácter generalista a todos los distritos que configuran la ciudad.

Por los requerimientos de los servicios a prestar, para esta nueva área laboral, se seleccionan fundamentalmente mujeres, prolongando así el rol histórico social que le ha sido asignado tradicionalmente centrado en los cuidados de la familia, ancianos, enfermos, minusválidos y niños. Adjudicación que se le presupone por su ejercicio como amas de casa.

La implantación y profesionalización de este servicio, que venía representando una clara demanda de la sociedad, dio paso a un nuevo «yacimiento de empleo» que exigió formación especializada como garantía de la correcta administración de un servicio por el que se cobra y se tiene responsabilidad.

Las carencias formativas que caracterizaban a las principales responsables de este nuevo sector condicionaron la necesidad de la administración de diseñar políticas estatales que adecuaran la situación real a la situación necesaria. Es decir, que aseguraran la formación necesaria sin interrumpir la prestación de los servicios.

6. Características

El Taller de Empleo desarrollado en la Fundación que da origen a este trabajo, se elaboró dentro de la especialidad de «Ayuda a Domicilio» y se seleccionaron a las trabajadoras bajo el perfil de mujeres paradas de larga duración con más de 45 años de edad. Se formaron en total dos grupos de ocho alumnas, dirigidos por un director, dos monitoras, y un auxiliar administrativo.

La empresa promotora presentó una iniciativa en la que los beneficiarios de este programa de fomento al empleo desarrollaron trabajo real, es decir, ocuparon un puesto de trabajo en un hogar que demandó en su momento el Servicio de Ayuda a Domicilio a distintas Juntas Municipales de Madrid. Para ello, la promotora llegó a un acuerdo marco con el Ayuntamiento de Madrid, a través del que los «alumnos-trabajadores»⁴ prestarían un servicio a la comunidad entre los usuarios de los servicios sociales municipales, garantizando la cobertura de posibles incidencias con un seguro privado de responsabilidad civil contratado por parte de la Fundación.

Con el fin de garantizar que todas las unidades competenciales fueran desarrolladas convenientemente, los participantes, además del trabajo que se les encomienda en relación con las mismas, realizaron prácticas simuladas de aquellos aspectos que se aplican con menor frecuencia en el trabajo diario, con la finalidad de que la formación y la experiencia obtenidas a lo

⁴ Término con el que la normativa de Talleres de Empleo denomina a los beneficiarios.

largo del desarrollo del taller les permitiera afrontar cualquier situación relacionada con la especialidad.

La formación básica se impartió en jornada intensiva y en horario de tarde. A los cuarenta y cinco días de formación, los alumnos tuvieron que incorporarse a sus centros de trabajo en domicilios demandantes de servicio de ayuda a domicilio en diversas juntas municipales del Ayuntamiento de Madrid.

El primer día de empleo remunerado y fuera de su hogar supuso para algunas de las mujeres de este grupo un estrés desmedido, que paulatinamente fue disminuyendo hasta desaparecer en la medida en que se integraban en el domicilio en el que trabajarían.

El primer día se hizo la presentación en la familia asignada que aceptaba de buen grado la madurez de las participantes. Posteriormente se hacía una supervisión, que en el caso de los tres primeros meses se estableció cada quince días, distanciándose posteriormente de acuerdo al grado de autonomía obtenido por la alumna en el trabajo.

El principal motivo de estrés lo causó el temor a una mala práctica, dando lugar a comportamientos dilatorios que posponían por una u otra causa el primer día de trabajo real. Como hemos mencionado anteriormente, la empresa promotora había limitado su responsabilidad en este sentido, contratando un seguro de responsabilidad civil, algo que alivió significativamente esta tensión.

La identificación de la alumnas trabajadoras con la empresa promotora (en el caso que nos ocupa, la Fundación a través de las monitoras) fue plena, demandando apoyo personal y en grupo en la consecución de su empeño, por ello pedían una continuidad (no contemplada en la regulación de talleres de empleo) en el momento de realizar el paso entre la ocupación laboral y el desempleo, ya que los alumnos pasan a ser trabajadores de la empresa promotora a través de la firma de un contrato laboral por tiempo determinado, 1 año. Se percibe un salario mensual equivalente a 1,5 veces el salario mínimo interprofesional, al término del cual, y de acuerdo a ley, los beneficiarios de este proyecto tienen cuatro meses de prestación por desempleo. No obstante, nuevamente estarían en el mismo punto de partida, el PARO.

7. Metodología pedagógica

Para el desarrollo del Taller de Empleo, y con el fin de lograr una mejor asimilación de los conocimientos, se aplicó una metodología mixta en la que se utilizaron técnicas de aprendizaje en el puesto de trabajo, complementadas con técnicas presenciales de formación en aula.

Los contenidos teórico-prácticos incluidos en los distintos módulos formativos, estaban directamente relacionados con los criterios de ejecución profesional.

Los conceptos teóricos estuvieron apoyados por un desarrollo práctico que permitió, independientemente de su aplicación en el trabajo real, conocer y desarrollar todos los aspectos de la profesión, aunque cabe destacar que dada la dimensión temporal del taller, no todos los supuestos teóricos tuvieron su correspondencia en el trabajo del participante durante el periodo formativo.

La metodología planteada en un inicio, de acuerdo a la normativa para talleres de empleo, tuvo que ser necesariamente adaptada a las exigencias del grupo, puesto que la falta de hábito de estudio y las limitaciones formativas de algunas de las participantes, hicieron perder el hilo conductor de la metodología propuesta. Las monitoras de ambos grupos se vieron obligadas a modificar el sistema de aprendizaje y desarrollar un manual didáctico basado en elementos visuales, activando de esta manera el aprendizaje y facilitando su comprensión.

8. Evaluación y control

Periódicamente, y al finalizar cada módulo formativo, los alumnos realizaban pruebas de evaluación sobre los contenidos teóricos prácticos que habían trabajado, con el objeto de asentar los conocimientos y realizar un seguimiento personalizado de los avances y progresos de cada participante.

Las pruebas fueron diseñadas para evaluar tanto los contenidos teóricos como la aplicación práctica de los mismos. Mensualmente, los monitores realizaban un informe sobre cada participante en el que debían incluir sus valoraciones sobre la evolución en el trabajo real, informe dirigido al INEM y Comunidad de Madrid, tanto como al Ayuntamiento de Madrid.

9. Las mujeres de este taller

Las dieciséis mujeres integrantes del taller fueron elegidas de entre un grupo de parados de larga duración mayores de 40 años, educadas en un sistema patriarcal y pertenecientes a un modelo social de inmovilismo en el que buscaban su autorrealización tras haber superado su rol de madre.

Su estructura social se asentaba en la familia tradicional impuesta, característica de la sociedad española hasta los años sesenta, en la que la mujer era educada para realizar su trabajo en el interior del hogar, sin formación ni participación en los asuntos externos a la unidad familiar. Por ello su pertenencia a un taller de empleo representó para ellas no sólo una forma de acercamiento al mundo laboral, sino un proceso de cambio psico-social que les reforzó y reconoció como individuos, ofreciéndoles la posibilidad de evolucionar de forma independiente.

El perfil específico de las participantes cumplió los siguientes requisitos demandados:

Mujeres mayores de 45 años, paradas de larga duración de la Comunidad de Madrid, o demandantes de primer empleo dentro de esta horquilla de edad.

— Motivación e interés por las especialidades que se contemplan, tanto para su aprendizaje como para la inserción laboral futura.

Muchas de ellas se enfrentaban con la responsabilidad plena de su hogar, es decir, ejercían como amas de casa en su rol más tradicional: cuidadoras, educadoras, administradoras de un ingreso familiar más que justo, etc., por lo que un ingreso salarial durante un año, el tipo de contratación, suponía una importante mejora en su economía doméstica.

Para la mayoría de las participantes, esta oportunidad se convirtió en la primera ocasión en la que eran retribuidas económicamente por su trabajo. El cobro del importe de su primera

nómina representó un hecho trascendental que las redefinía dentro del aparato productivo. Ser titulares de una cuenta bancaria supuso una individuación y libertad de actuación no conocidas hasta entonces, puesto que su economía era totalmente dependiente de su cónyuge o compañero.

Por primera vez la sociedad les otorgaba y reconocía la estima que ellas anhelaban, se convertían pues en mujeres capaces de desarrollar un trabajo asalariado fuera de casa, que «obligaría», en algunos casos, a una nueva reestructuración de las tareas del hogar.

Adaptarse al cambio no fue fácil para ninguna de ellas y la modificación de las estructuras tradicionales existentes en el seno familiar originó importantes conflictos que, en ocasiones, cuestionaron la necesidad del proyecto. La resistencia al cambio por el nuevo rol asumido trajo consigo negociaciones familiares que fueron compartidas en el espacio de formación, se realizaron intercambios de experiencias y evaluaciones de la evolución que acontecía en su cotidianidad, ayudándose unas a otras a valorar la necesidad de continuar con un proceso que podría alterar toda su vida.

Comprendieron que su nuevo status les demandaba doble esfuerzo, doble facna y doble jornada. A pesar de estas dualidades este trabajo les compensaba, según sus propias versiones, no tanto por el aporte a la economía familiar, sino porque tenían una faceta de su vida determinada por ellas mismas, faceta determinada por su autorrealización como trabajadoras asalariadas.

Sin duda este proceso novedoso produjo un estrés que repercutió en el grupo de trabajo y en la aceptación de tareas impuestas por la actividad profesional. Hubo una relación directa entre cambio de actividades formativas y rotación de centro de trabajo y conflicto grupal, situaciones difíciles de afrontar por el esfuerzo que suponía volver a empezar, según las demandas de los usuarios de los diversos Ayuntamientos.

Estos cambios suscitaban desajustes horarios, por tanto rechazo de los mismos, fundamentalmente porque ello implicaba nuevas negociaciones en su hogar, que según sus manifestaciones eran difíciles de ajustar. Se sentían criticadas por sus propias parejas y en algunos casos por sus hijos, reclamadas en su rol más atávico de amas de casa, que ellas no rechazaban, sino que pedían una distribución equitativa de las tareas domésticas, conseguida a duras penas en algunas y, rechazadas en otras.

10. Su participación

Es indudable que diseñar este tipo de acciones para mujeres paradas de larga duración y mayores de cuarenta y cinco años supone un importante cambio que revaloriza su reconocimiento como individuos de la sociedad que les condiciona. Su apreciación sobre sí mismas se revela renovada y diferente, algo que está directamente relacionado con su profesionalización, pero que fundamentalmente aprecian con pequeños momentos de independencia como el de abrir una cuenta bancaria a su nombre con ingresos propios. Un cambio de estatus que consigue complementar el rol de ama casa con el de mujer trabajadora y asalariada.

La evolución personal está, lógicamente, unida a las condiciones de cada individuo, por eso cada una de las trabajadoras evolucionó con un ritmo individual. Pero es importante destacar que el conocimiento de una nueva realidad compartida con un grupo de iguales cimenta una evolución encaminada al crecimiento individual, y hace posible una transición al cambio más cómoda y adaptada que merma las tensiones y evita el conflicto entre el individuo, los condicionamientos de su situación anterior y su nueva situación.

Ésta ha sido la gran ventaja de todas las participantes en el Taller de Empleo. El periodo de formación les ha permitido compartir las situaciones que les ofrecían tensión, suavizando la realidad y haciendo que la fuerza del grupo impulsara su capacidad para superar las resistencias de su antigua vida.

Los primeros cuarenta y cinco días recibieron una formación intensiva, dirigida no sólo a su profesionalización, sino también a modificar sin trauma las estructuras de su rol anterior. Tras este periodo fue necesario cambiar el ritmo que pasó a cuatro horas de trabajo por la mañana y otras cuatro de formación en turno de tarde.

La asistencia a ambos capítulos fue alta. El índice de absentismo laboral fue irrelevante, obviamente el ritmo de estudios descendió según se desarrollaba el taller, dado que se atendían tres frentes: familia, trabajo y estudio.

La actitud de las participantes durante todo el Taller de Empleo no tuvo significativas variaciones. La evolución se hizo de forma paulatina, primero formación, posteriormente formación y trabajo real, y al final prácticamente sólo trabajo.

El aprovechamiento general tuvo excelentes resultados que estuvieron determinados por el buen ritmo del proceso, que desde el grupo impulsó la evolución personal, aunque cabe destacar que no todas las participantes consiguieron vencer las resistencias. El grupo encontró un elemento de distorsión en su seno que superó, pero al que no consiguió reducir.

Algunas de las participantes no consiguieron superar la resistencia de un entorno familiar extremadamente dominante que desvirtuó el espíritu de esta ayuda, aprovechándola únicamente como beneficio económico e impidiendo necesariamente el desarrollo de aspectos personales. Innumerables bajas laborales hicieron imposible una formación adecuada de una de las trabajadoras y una evolución de su rol.

11. Formación complementaria

La formación ocupacional impartida en el Taller de Empleo se complementa con dos módulos destinados a facilitar el acceso al mercado laboral de los participantes. Uno de ellos dirigido a la búsqueda activa de empleo, y el otro a la posibilidad de desarrollo de fórmulas empresariales que sirvan como estructuras laborales, es decir, empresas, cooperativas, en definitiva, fórmulas de autoempleo.

Cada grupo de ocho alumnas-trabajadoras estaba instruido, como hemos mencionado anteriormente, por una monitora que era la encargada tanto de su formación como de la realización de cuantos trabajos se considerasen oportunos para el aprendizaje.

También se tuvieron clases conjuntas con ambos grupos, realizadas fundamentalmente en las clases de prácticas. Durante estas horas y días se aprovechó para realizar una intervención grupal planificada, en la que se intentaba elaborar todo aquello que era significativo para ellas y que necesitaban hablar. Era un momento realmente esperado en el que se sentían libres de expresar principalmente sus dudas, cambios e inseguridades que eran recogidas por todas las integrantes; fue un espacio de encuentro no contemplado en el programa, pero que el desarrollo de este grupo lo demandaba.

12. Inserción laboral

Una vez cumplidos los objetivos formativos del programa, en la segunda fase del taller de empleo se pretende la inserción laboral de las alumnas trabajadoras. Para ello, además de aplicar prácticamente cuantos conocimientos teóricos se han impartido desde el área de socio-laboral, la entidad promotora debe garantizar la inserción de algunas de las alumnas en empresas privadas del sector que gestionan este tipo de servicio para la Administración. Éste es un compromiso que aceptan las entidades promotoras frente a Administración que es quien otorga la subvención para la realización de este tipo de iniciativas. A nuestro juicio, éste es uno de los aspectos peor trabajado por las organizaciones que se comprometen con un número de contratos, y ya no sólo es que no son contratos dignos, sino que no hay un seguimiento de los mismos, en el mejor de los casos. En otros son sólo datos que figuran en las estadísticas. Así, iniciativas que nacen con el claro propósito de solucionar el déficit laboral de colectivos en riesgo de exclusión, se convierten en paliativos perecederos de alto presupuesto.

13. Conclusiones

Los cambios que ha sufrido la sociedad española y, más concretamente, todos aquellos que afectan directamente a la estructura en la que se desenvolvía la mujer, han obligado a ésta a intentar encontrar un nuevo espacio para conjugar sus nuevos roles y hacer posible su desarrollo. Pero esta determinación cuenta con numerosas resistencias que obstaculizan el proceso y, en muchos casos, lo hacen imposible.

La influencia de los posicionamientos más conservadores causan innumerables reticencias, incluso en las interesadas, haciéndoles responsables de los fallos de su entorno y limitando su desarrollo personal. Por eso, los Talleres de Empleo representan una forma adecuada para realizar la transición y mostrar las nuevas oportunidades frente a las pérdidas.

El desarrollo de los Talleres favorece que el cambio de rol se haga de forma paulatina y sin traumas, ofreciendo la posibilidad de confiar en el grupo y facilitando, por lo tanto, el desarrollo de una sociedad laboral sana en la que el individuo ha resuelto sus conflictos de evolución.

Desde el punto de vista social, el desarrollo de estas iniciativas representa una buena medida para conjugar demandas sociales y condiciones de población activa. En efecto, el aumento en el nivel formativo de la población impulsa la solicitud de puestos de trabajo de alta cualifi-

cación, que alejan la posibilidad de los menos preparados y genera situaciones de exclusión laboral, dejando así al descubierto importantes necesidades sociales fundamentales para el equilibrio de los sistemas sociales.

El acceso a una formación adecuada y justa, que además garantice la incorporación real al mercado de trabajo, es una de las mejores garantías de equilibrio entre las necesidades de la sociedad y las oportunidades de los individuos que se encuentran dentro de ella. Y los Talleres de Empleo representan una de estas opciones que, establecidas e impartidas de forma adecuada, garantizan el mismo.

Es en esta última afirmación en la que se producen los mayores problemas observados en estas acciones de empleo, dado que la administración de las mismas se limita al periodo de tiempo en el que se desarrolla, por lo general un año, sin que para controlar su efectividad se lleven a cabo medidas de garantía.

No abogamos por un intervencionismo estatal que no permita la libertad del individuo dentro del sistema: es decir, no planteamos la necesidad de un paternalismo que inutilice los sistemas propios de defensa de las sociedades, pero sí destacamos que cuando las medidas de la Administración se delegan en entidades establecidas al margen de la misma, las garantías deberían controlarse con más inspecciones que las económicas. Los talleres de Empleo deben ser a nuestro juicio una oportunidad para quienes no gozan de formación específica, pero nunca una oportunidad para quienes se aprovechan del trabajo de los alumnos sin esforzarse por conseguir una real inserción en el mercado laboral. Las entidades deberían garantizar la verdadera inserción del individuo a través de algún sistema de seguimiento que eliminara las objeciones que surgen en el momento de la desvinculación total del alumno.

Establecer sistemas tutelados significa abandonar progresiva y paulatinamente al individuo cuando éste ha alcanzado su madurez real, no olvidarle cuando la relación laboral ha terminado, teniendo en cuenta además que estas acciones no constituyen en sí mismas un trabajo sino más bien una adecuación al puesto de trabajo a ocupar y conseguir.

14. Referencias bibliográficas

ALBORCH, Carmen

1991 *Solas. Gozos y sombras de una manera de vivir*. Temas de Hoy.

ASLANBEIGUI, N., S.G. PRESUMAN, SUMMERFIELD

1995 *Mujeres en tiempos de transformaciones económicas. - Impacto en el género de las reformas en países post-socialistas y en vías de desarrollo*. Narcea, S.A. de ediciones.

CAMPBELL, J.

1991 *El poder del mito*. En diálogo con Bill Moyers. Barcelona: Emecé.

LOZANO DOMINCO, Irene

1995 *Lenguaje femenino, lenguaje masculino. ¿Condiciona nuestro sexo la forma de hablar?* Madrid: Minerva Ediciones.

MARTÍN CANO, F.

2000 «Del matriarcado al patriarcado». *Omnia*. Mensa España, septiembre, Nº 78, Barcelona. Artículo publicado en el Portal la morada.

MAYR, F.K. y A. ORTIZ- OSÉS

1989 *La mitología occidental*. Barcelona: Anthropos.

PIRENNÉ

1982 *Historia del Antiguo Egipto*. Volumen I. Ediciones Océano..Éxito. S.A. Barcelona.

VARELA, J. y F. ÁLVAREZ URJA

1997 «Sociología del género. Algunos modelos de análisis». *Problemas de género*, monográfico de Archipiélago. Cuadernos de Crítica de la Cultura, 30.

VARIOS AUTORES

1988 *La formación ocupacional desde la perspectiva de las mujeres: ponencias presentadas en el seminario «La formación ocupacional desde la perspectiva de las Mujeres»* Instituto de la Mujer. Madrid 1988.

VARIOS AUTORES

1992 Memoria del Seminario técnico sobre «la intervención de la administración local en la promoción del empleo de la mujer» FREMAP, Madrid

VIANELLO, Mino y Elena CARAMAZZA

2002 *Género, espacio y poder. Para una crítica a las Ciencias Sociales*. Ediciones Cátedra.

Legislación

Orden de 14 de noviembre de 2001 (BOE de 21 de noviembre de 2001) por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el *Programa de Talleres de Empleo*, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

Orden de 9 de marzo de 1999 por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999 de 22 de febrero por el que se establece el *programa de Talleres de Empleo* y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa (BOE de 23 de marzo de 1999).

Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de Talleres de Empleo (BOE de 23 de febrero de 1999).

Resolución de 31 de marzo de 1999 del INEM, de aplicación y desarrollo de la Orden de 9 de marzo de 1999 por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el *Programa de Talleres de Empleo* (BOE de 12 de abril de 1999).

Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social en el Reino de España.