

Los servicios de orientación y preformación para el empleo de mujeres, servicios OPEM: Una Red Andaluza para la Formación Permanente de las Ciudadanas

Montemayor Domínguez Griñolo

Instituto Andaluz de la Mujer de Huelva

Durante casi una década la Red de Servicios OPEM ha prestado apoyo a la integración sociolaboral de sus usuarias, ahora analizando su contribución a la luz de documentos como el Memorandum sobre el Aprendizaje Permanente de la Comisión de las Comunidades Europeas del 2000 y el Informe Nacional sobre el Debate Acerca del Aprendizaje Permanente en España del 2001, vemos que un dispositivo concebido para dar respuesta a necesidades complejas de las destinatarias ha mostrado en su flexibilidad metodológica y de contenidos el principal argumento para permanecer en el tiempo y seguir apuntalando itinerarios formativos y de inserción de las participantes.

Para las personas que aún no conocen los Servicios OPEM les diré que el Instituto Andaluz de la Mujer, en colaboración con las Corporaciones Locales, promueve desde 1995, un Servicio de Orientación y Preformación para el empleo de las mujeres (OPEM). La novedad metodológica de entonces fue diseñar la atención personalizada para el acompañamiento a las participantes en la realización de su proyecto de participación laboral y social.

Los servicios OPEM, repartidos por toda la geografía andaluza, ofrecen y siguen ofreciendo aún: Información laboral, Orientación profesional, Adiestramiento en Técnicas de búsqueda de empleo, Orientación para el autoempleo y Animación a las Nuevas Tecnologías.

Básicamente los Objetivos que el Instituto Andaluz de la Mujer pretendían alcanzar eran:

1. Mejorar las condiciones de las mujeres de la localidad para acceder a un empleo, teniendo en cuenta las necesidades del mercado de trabajo.
2. Acompañar, durante el proceso, a las mujeres que deseen incorporarse al mundo del trabajo remunerado, ayudándolas a encontrar alternativas y soluciones frente a los obstáculos con los que se pueden encontrar.
3. Motivar y reforzar una mayor presencia de las mujeres en la vida social.
4. Y acercar a las mujeres a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

No es este el espacio idóneo para hablar de los datos e informes de evaluación que avalan la buena marcha de los servicios OPEM, pero sí me gustaría destacar que sólo en la Provincia de Huelva durante el 2003 un total de 2.531 mujeres acudieron a alguno de los 13 servicios disponibles para ser informadas, orientadas, adiestradas, asesoradas y/ o animadas a través de tutorías individuales o acciones grupales específicamente diseñadas para las participantes en cada una de ellas.

Sí es materia de este artículo defender la posición de estos servicios como vehículos que impulsan la formación permanente de las mujeres y que tienen mucho que aportar a cada uno de los mensajes claves que la Comisión Europea trazó en torno al papel de vital importancia que el aprendizaje permanente debía jugar en los Estados Miembros.

Si como se destaca en el Memorándum anteriormente citado, dos objetivos importantes del aprendizaje permanente son promover la ciudadanía activa y mejorar la empleabilidad, los Servicios OPEM son dispositivos que cumplen con esos fines, fundamentalmente ayudan a que las mujeres atendidas se conciben a sí mismas como presentes, activas, necesarias e influyentes en su entorno socioeconómico.

Por otra parte, los seis mensajes claves que se analizan en el Memorándum sobre el Aprendizaje Permanente de la Comisión de las Comunidades Europeas del 2000 y el Informe Nacional sobre el Debate Acerca del Aprendizaje Permanente en España del 2001, vistos desde mi perspectiva de trabajo en un servicio OPEM durante más de ocho años, resultan aún más clarificadores cuando analizo los resultados del debate suscitado y las dinámicas asumidas por las técnicas OPEM para hacer de nuestro servicio un Centro de Recursos para el Aprendizaje Permanente de las Mujeres en sus respectivas localidades.

Mensaje clave nº. 1: Nuevas competencias básicas para todos/as

«Objetivo: Garantizar el acceso universal y continuo al aprendizaje, con objeto de obtener y renovar las cualificaciones requeridas para participar de forma sostenida en la sociedad del conocimiento.

Las competencias básicas son el conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que la ciudadanía debe poseer para participar como personas activas en la sociedad y en la economía del conocimiento, en el mercado de trabajo, en la vida real y en contextos virtuales; asimismo, son las que ha de permitir a la ciudadanía tomar parte en el sistema democrático con un sentido coherente de su propia identidad»¹.

Desde el principio las técnicas OPEM han sabido detectar qué carencias había que cubrir en torno a las competencias básicas que poseían las mujeres. Inicialmente se configuraron acciones formativas muy estructuradas en cuanto a finalidad de cada una, (hablábamos de Módulos de Preformación, Orientación Profesional, Técnicas de Búsqueda de Empleo y Autoempleo), aunque flexibles porque permitían a la técnica trabajar contenidos diversos en orden y profundidad dependiendo del grupo. Sin embargo al poco tiempo de empezar a rodar ya se detectó que fuera cual fuera el perfil predominante de las usuarias entre las competencias básicas a reforzar estaban las Habilidades Sociales (sobre todo Autoestima y Negociación), y el acercamiento al uso y manejo de las Nuevas Tecnologías. Evidentemente hemos tenido que valorar las competencias adquiridas en el ámbito doméstico y ayudarlas a hacer un laborioso proceso de transferencia al mundo laboral, por lo menos a nivel de concepto. Sí es verdad que ahora la asignatura pendiente de todos los Estados de la Unión Europea sería acoger en su sistema de Cualificaciones Profesionales esas competencias y darles el valor institucional que desde muchos ámbitos se reclama (2).

Mensaje clave nº. 2: Más inversión en recursos humanos

«Objetivo: Aumentar visiblemente la inversión en recursos humanos para dar prioridad al capital más importante en Europa: sus ciudadanos/as.

Deberán existir infraestructuras y equipamientos que posibiliten la innovación metodológica, la formación de formadores/as y el desarrollo de mecanismos formativos adecuados a las necesidades de todos los colectivos»².

¹ Del Informe Nacional sobre el Debate Acerca del Aprendizaje Permanente en España del 2001. El texto está corregido porque en su texto original utiliza únicamente el genérico masculino.

² Por citar algunas pensadoras y académicas Gloria Poal Marcel y M^a Teresa Padilla Carmona.

Estoy convencida que pocas instituciones públicas y privadas han hecho el esfuerzo económico y organizativo en formar a su personal técnico como el Instituto Andaluz de la Mujer ha hecho con la red de técnicas OPEM. La formación permanente de nosotras/os y la exigencia de contar con recursos tecnológicos adecuados han sido claves en la calidad y la continuidad del servicio.

Mensaje clave nº. 3: La innovación en la enseñanza y el aprendizaje

«Objetivo: Desarrollar métodos y contextos eficaces de enseñanza y aprendizaje para el aprendizaje continuo a lo largo y ancho de la vida.

Los sistemas de formación tienen que estar abiertos a los distintos modos de innovación en la enseñanza, incluyendo nuevas metodologías, flexibilidad en las formas de aprender, procesos de aprendizaje en los que se implique de forma más directa al alumnado, etc., lo cual ha de valer tanto para los aprendizajes formales como para los de carácter no formal»¹.

Entender y respetar a fondo las características de los procesos de enseñanza-aprendizaje del colectivo de mujeres implica entre otras cosas que se está dispuesta a rehacer totalmente la sesión programada si la dinámica del grupo así lo requiere, que se intentará que para las participantes el concepto aprendido sea significativo para su experiencia pasada y futura, y sobre todo implica reforzar estrategias de aprendizaje que posibiliten en el futuro prescindir del propio servicio. Yo estoy segura que todo esto resume la filosofía que subyace en este mensaje clave, y sé que la inmensa mayoría de las técnicas OPEM la desarrollan por sistema.

Mensaje clave nº. 4: Valorar el aprendizaje

«Objetivo: Mejorar significativamente las maneras en que se entienden y se valoran la participación en el aprendizaje y sus resultados, sobre todo en lo que atañe al aprendizaje no formal e informal»¹

Aunque ya antes me he referido al tema me gustaría hacer hincapié en la importancia que para el colectivo de mujeres, sobre todo las que han dedicado una buena parte de sus vidas laborales a cuidar de otras personas en el ámbito doméstico, tendría un Sistema de Cualificaciones que aceptaran gran partes de las competencias adquiridas como idóneas y que con ello se potenciara el desarrollo de procesos formativos segmentados y acordes con las ocupaciones que las mujeres quisieran desempeñar a partir de ese momento, sin tener que partir de cero equiparándolas a enfermas que después de 15 ó 20 años hubiesen salido de un extraño coma.

Cuando las técnicas tenemos que sentarnos a formar «informalmente» a personal técnico de servicios de formación y empleo, de urbanismo, de empresas de trabajo temporal, docentes, etc., realizamos esta valoración sistemática de competencias de cara sobre todo a que en la elaboración de perfiles laborales y/o formativos no queden sistemáticamente excluidas las mujeres por el hecho de haber dedicado algunos años a que otros miembros de su familia estuviesen en condiciones de disponibilidad óptima para el mercado, con todas las tareas y funciones que ello requiere.

Mensaje clave nº. 5: Redefinir la orientación y el asesoramiento

«Objetivo : Lograr que todos los/as ciudadanos/as de Europa, a lo largo de toda su vida, puedan acceder fácilmente a una información y un asesoramiento de calidad acerca de las oportunidades de aprendizaje.

La orientación y el asesoramiento que ha de recibir cada ciudadano/a tienen que concebirse como un proceso paralelo al del aprendizaje permanente, con el objeto de impulsar la autonomía en las personas y la capacidad de decidir su desarrollo personal, atendiendo tanto a aquello que concierne a su futuro profesional, como a su participación en un espacio social amplio»¹.

Este es uno de los mensajes claves que detalla fielmente el encargo que recibimos las Técnicas OPEM cuando entramos a trabajar en nuestro servicio: las usuarias tienen la última palabra, los procesos formativos formales e informales son ellas quienes los validan finalmente y cuando impartimos algún módulo sabemos que aumentan su eficacia en la medida que puedan incidir en una mayor autonomía y un mejor desarrollo personal de las mujeres que los reciben. Yo me atrevería a decir que aplicando la perspectiva de género aún dando información estamos haciendo asesoramiento y orientación.

Mensaje clave nº. 6: Acercar el aprendizaje al hogar

«Objetivo: Ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente tan próximas a las personas interesadas como sea posible, en sus propias comunidades y, cuando proceda, con el apoyo de las tecnologías de la comunicación.

Acercar el aprendizaje al hogar significa aproximar los recursos de formación a la ciudadanía, teniendo en cuenta sus necesidades, intereses y el contexto en el que vive...»¹.

Si tuviéramos que caracterizar de alguna manera al colectivo de mujeres con el que mayoritariamente trabajamos las técnicas OPEM, tendríamos que decir que se trata de un colectivo que como principal tarea tiene la de cuidar a su familia y además se plantea formarse y/o trabajar siempre que sea compatible con lo primero. Evidentemente se intenta que las usuarias conozcan la realidad tal cual es, pero también se hace un esfuerzo porque no se desanimen y tiren la toalla rápidamente, y en ese esfuerzo va implícito la adaptación de las acciones formativas a sus necesidades horarias y disponibilidades en general.

Uno de los Módulos que más juego nos ha dado a las técnicas para adaptarnos a sus conocimientos previos y sus necesidades personales ha sido el Módulo de Animación a las Nuevas Tecnologías. Con este se pretendía acercar a las mujeres a las nuevas tecnologías, animándolas y posibilitándoles conocimientos básicos de Internet y correo electrónico entre otros. Han sido muchas las mujeres participantes, licenciadas y sin formación, jóvenes y mayores, y muchas de ellas han seguido aprendiendo y practicando con los tutoriales en los momentos del día en que mayor disponibilidad tenían.

A modo de conclusiones

Por todo lo que he expuesto tengo claro que el Servicio OPEM es un recurso válido y un ejemplo de buena práctica en relación al aprendizaje permanente, sé que hay cosas que ya tendríamos que haber incorporado, como es el caso de un sistema de recogida de datos adecuado a las necesidades de las usuarias y de las técnicas, y sé que nuestra adhesión a Andalucía Orienta solventará esa deficiencia en infraestructura, sin embargo estoy convencida que no es eso lo que nos hará más adecuadas como recursos de formación permanente. Lo que quizá nos haga más adecuadas es que estamos convencidas de que en el sistema «Sexo-género» en el que nacemos, vivimos y morimos, que es un sistema de construcción de roles y valores «Biológico-social», las mujeres tenemos asignado y casi siempre asumido, el importante papel social de proveer de cuidados (afectivos, higiénicos y alimenticios), a los miembros desvalidos de la familia, personas menores y mayores fundamentalmente. Los hombres tienen a su vez la importante misión de proveer de bienes a esa familia y así mismo.

Por esa razón podríamos decir que no es verdad que a las mujeres haya que ayudarlas a insertarse en el mundo del trabajo, porque de trabajo hemos estado siempre sobradas, y no me refiero sólo al inmenso trabajo que generan todas las funciones y tareas que hay detrás de la «Labor de Cuidadora», también conocida estadísticamente como «Sus Labores», sino a la realidad del trabajo fuera del hogar también, que siempre y en todos los rincones de la tierra desempeñan y han desempeñado

las mujeres: tareas agrícolas y de manipulación de alimentos, manufactureras, apoyos en negocios familiares, y confección textil entre otros. Estos trabajos tienen en común que fundamentalmente se han desarrollado con carácter temporal, que tienen la consideración de aportación dineraria complementaria a la del varón y que no se perciben como un «oficio» por parte de las propias trabajadoras. De hecho aún trabajando en esas ocupaciones no se ven dispensadas del trabajo doméstico que tienen que llevar en paralelo prácticamente en solitario o con ayuda de otras mujeres.

Resumiendo todas estas puntualizaciones, un alto porcentaje del colectivo de mujeres en edad laboral, de lo que sigue careciendo en relación con la otra mitad de la población es de las ventajas que conlleva pertenecer plenamente al Sistema de Relaciones Laborales, con sus derechos y obligaciones, tal y como está configurado en nuestra normativa laboral.

Los elementos claves de la Presencia de Mujeres en el Mercado de trabajo:

- ? Las mujeres se concentran en tareas mal pagadas y de baja cualificación.
- ? La Tasa de Actividad Femenina es menor que la Masculina.
- ? El Desempleo Femenino es mayor que el Masculino.
- ? Las Mujeres protagonizan el Empleo Sumergido.
- ? Las Mujeres optan segregadamente a bastantes menos ocupaciones y sectores que los hombres.
- ? Las Mujeres ocupan menos del 5% de puestos de máximo nivel en grandes empresas.

Como esta sigue siendo la realidad con la que nos encontramos y estas son fundamentalmente las causas que la explican, nuestro convencimiento personal y nuestra profesionalidad nos hace un recurso útil no sólo para las usuarias, sino también como complementarias de otros recursos que hasta ahora no tenían como prioritario integrar la perspectiva de género en sus procesos de aprendizaje permanente. Ya son muchas las experiencias que hemos iniciado en este sentido y que espero continúen y se multipliquen.

Referencias bibliográficas

LÓPEZ NOGUERO, F.; CRUZ DÍAZ, M. R.; BELTRÁN RUÍZ, R. (2001): *Formación Permanente: Tendencias Actuales*. Asociación Educa-Acción, Huelva.

SARASÚA, C. Y GÁLVEZ, L. (2003): *¿Privilegios o Eficiencia? Mujeres y Hombres en los Mercados de Trabajo*. Publicaciones Universidad de Alicante, Alicante.

LIKADI, S.L. (1997). *Guías Didácticas Programa OPEM*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.

FONDO PROMOCIÓN DE EMPLEO (1997): *Guía Didáctica Programa Libra. Formación de Formadores/as. Formación en Igualdad*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.