

SESSIÓ DE TREBALL 21 DE MAIG DE 2010 “Cada dia és 8 de març”

Lloc: Teatre Municipal de Palafrugell

Hora: de 10 a 13h

Tema: Treballar i ser dona, la realitat a Palafrugell.

Persones participants: 8 dones de perfils diferents (d'edats entre 28 a 48 anys, amb fills i sense, dona empresària, dones en situació d'atur i treballant i dones immigrades).

Persones moderadores de la taula: Agent igualtat i Tècnica ocupació de l'Institut de Promoció Econòmica de Palafrugell.

INTRODUCCIÓ

En el marc del desplegament de la xarxa d'agents d'igualtat a la província de Girona, dins el **Programa d'Agents Locals d'Igualtat d'Oportunitats en el treball**, que s'ha promogut per mitjà d'un conveni entre el Departament de Treball- a través de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, el Servei d'Ocupació de Catalunya i el Fons Social Europeu- i la Diputació de Girona, del qual l'Ajuntament de Palafrugell en forma part, es realitzen *accions per tal d'afavorir la igualtat entre homes i dones en el món laboral, així com la millora de les condicions laborals de les dones.*

L'objectiu d'aquesta sessió, doncs, era **fer visibles els obstacles i/o inconvenients que pateixen les dones de Palafrugell avui en el marc del mercat laboral per tal d'oferir propostes de millora.** Per aquest motiu es van convidar a participar a dones amb perfils molt diferents, d'edats diferents, amb diferents situacions però que viuen i/o tenen una relació laboral amb el territori de Palafrugell.

PRIMERA PART DE LA SESSIÓ

Cadascú ha expressat lliurement les seves opinions i situacions personals, creences i aspectes molt diversos i el resultat ha quedat recollit en una taula.

Entre totes les dones participants s'ha fet una enumeració dels diferents factors que les afecten en el tema del treball i són els següents:

Realitat	Causa - Per què?
Sobrequalificació per un lloc de treball	La oferta és molt superior a la demanda.
L'empresa en general considera que ser dona i tenir fills petits suposa un obstacle per treballar.	Horaris i disponibilitat de la mare quan té fills petits. Mites sobre "ser mare" (faltarà a la feina, no rendirà tant, ...). Falta d'ajudes socials per cura fills/filles. Per les mares la seva prioritat són els fills.
Dones de més de 40 anys tenen dificultat per adaptar-se als llocs de treball actuals que requereixen coneixements i dominis més específics sobre una matèria.	L'ensenyament fa 30 anys o més es basava en coneixements molt genèrics, poc especialitzats.
La mobilitat és un obstacle per moltes dones per accedir a un lloc de treball	A Palafrugell i entorn hi ha una manca de serveis de transport públic. Persones que no tenen recursos no poden mantenir un vehicle propi. Hi ha dones que no tenen carnet de conduir.
La temporalitat en la ocupació és un problema per la permanència en el món del treball.	El sector econòmic que predomina a Palafrugell és el de turisme, serveis i comerç, de durada estacional. Hi ha molt poca indústria - apart del suro, que no crea massa llocs de treball-.
La dona es troba amb problemes de conciliació laboral i familiar.	La construcció oferia feina tot l'any, ara no. La temporalitat obliga a treballar durant poc temps però a jornades molt llargues, amb horaris molt difícils de fer compatibles amb la vida familiar.
Precarietat salarial en general.	Quan l'oferta és tant superior a la demanda, sempre algú altre acceptarà un lloc cobrant menys i això potencia la precarietat salarial. En general l'empresa es preocupa poc per fidelitzar tant la persona treballadora com la clientela. A l'empresa li surt molt cara la contractació d'una persona i per això ajusta molt el salari i el nombre de contractacions. Les nòmines solen ser baixes i part del sou no està inclòs a la nòmina.
L'empresariat està "escarmentat" amb les persones treballadores.	Durant l'època de "bonança", on la demanda era superior a la oferta, algunes persones treballadores "no s'han portat bé", han estat de baixa per motius poc justificats i no han complert amb les expectatives de l'empresariat.

En col·laboració amb

La dona immigrada té moltes menys oportunitats, i més obstacles per accedir a un lloc de treball.

Tancament empreses, supressió serveis o canvis de gerència o estructura empreses amb el consegüent acomiadament de persones. No hi ha en general responsabilitat social per part de les empreses

Mal ambient de treball si hi ha dones treballant al mateix espai.

No hi ha una bona oferta formativa, la que requereix el mercat treball.

Persones que han estat treballant en una empresa o sector durant molts anys tenen serioses dificultats de trobar feina o canviar de sector.

L'existència d'economia submergida suposa important competència deslleial, tant per empreses com per persones que busquen treballar formalment.

Les persones provinents de països de l'est o sud-amèrica no disposen de xarxa familiar per poder treballar i fer-se càrrec dels fills.

No hi ha una cultura reivindicativa al món del treball.

Falta de coneixements: llengua, funcionament del món laboral, no formació.

Situació personal: tenen més fills, dificultats mobilitat -vehicle, carnet-, a vegades no permís treball, treballen en l'economia submergida

Ara moltes famílies han prescindit del servei de neteja a domicili, sector ocupat majoritàriament per dones immigrades.

Situació econòmica actual (raons diverses)

Valoració aspecte físic abans que altres qualitats de l'aspirant a un lloc treball.

No es compleixen les condicions dels convenis col.lectius.

Exerceixen abús de poder davant el personal.

Les dones són competitives entre elles i utilitzen/potencien el propi aspecte físic com a eina per ser més ben considerades.

Només hi ha un centre homologat a Palafrugell.

Es reben poques subvencions per accions formatives.

Les persones s'han "acomodat" durant anys, no s'han reciclat en cap moment.

La cultura de treball fins ara era "una feina per tota la vida".

No s'ha fomentat la formació continuada des de l'empresa.

Les persones aturades no troben altra forma de treballar que no sigui "sense contracte".

La immigració recent és jove, té fills però es troba sola.

Hi ha una certa por a "queixar-se" o demanar a l'empresa i si algú ho fa li queda l'etiqueta de "persona problemàtica".

SEGONA PART DE LA SESSIÓ

Després d'enumerar els diferents factors i realitats del mercat de treball del territori segons les diferents aportacions, els hem englobat segons l'"origen" del problema amb els àmbits següents:

- **EMPRESA**
- **ADMINISTRACIÓ**
- **SISTEMA SOCIAL**
- **PERSONA**

En col·laboració amb

EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrequalificació per un lloc de treball - L'empresa en general considera que ser dona i tenir fills petits suposa un obstacle per treballar. - La temporalitat en la ocupació és un problema per la permanència en el món del treball. - La dona es troba amb problemes de conciliació laboral i familiar. - Precarietat salarial en general - La dona immigrada té moltes menys oportunitats, i més obstacles per accedir a un lloc de treball. - No hi ha en general responsabilitat social per part de les empreses - Persones que han estat treballant en una empresa o sector durant molts anys tenen serioses dificultats de trobar feina o canviar de sector. - L'existència d'economia submergida suposa important competència deslleial, tan per empreses com per persones que busquen treballar formalment. - No hi ha una cultura reivindicativa al món del treball.
----------------	---

ADMINISTRACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> - La mobilitat és un obstacle per moltes dones per accedir a un lloc de treball - La dona es troba amb problemes de conciliació laboral i familiar. - Precarietat salarial en general - La dona immigrada té moltes menys oportunitats, i més obstacles per accedir a un lloc de treball. - No hi ha una bona oferta formativa, la que requereix el mercat treball. - L'existència d'economia submergida suposa important competència deslleial, tan per empreses com per persones que busquen treballar formalment.
----------------------	---

SISTEMA SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Dones de més de 40 anys tenen dificultat per adaptar-se als llocs de treball actuals que requereixen coneixements i dominis més específics sobre una matèria. - La temporalitat en la ocupació és un problema per la permanència en el món del treball. - La dona es troba amb problemes de conciliació laboral i familiar. - La dona immigrada té moltes menys oportunitats, i més obstacles per accedir a un lloc de treball. - Tancament empreses o canvis de gerència o estructura empreses amb el conseqüent acomiadament de persones. - Mal ambient de treball si hi ha dones treballant al mateix espai. - L'existència d'economia submergida suposa important competència deslleial, tan per empreses com per persones que busquen treballar formalment. - Les persones provinents de països de l'est o sud-amèrica no disposen de xarxa familiar per poder treballar mentre i fer-se càrrec fills.
-----------------------	--

PERSONA	<ul style="list-style-type: none"> - L'empresariat està "escarmentat" amb les persones treballadores. - Mal ambient de treball si hi ha dones treballant al mateix espai. - Persones que han estat treballant en una empresa o sector durant molts anys tenen serioses dificultats de trobar feina o canviar de sector. - No hi ha una cultura reivindicativa al món del treball.
----------------	---

Després d'agrupar els problemes pel seu origen, es fa una pluja d'idees de les mesures que es podrien pendre per tal de superar els problemes existents, tenint en compte els actors que haurien d'impulsar aquests canvis.

TERCERA PART DE LA SESSIÓ

QUÈ PODRIEN FER ELS DIFERENTS ACTORS PER FER FRONT ALS PROBLEMES AMB QUÈ ES TROBEN LES DONES AVUI PER ACCEDIR A UNA FEINA AMB IGUALTAT D'OPORTUNITATS?

- *L'empresa.*
- *L'administració.*
- *El sistema social.*
- *La persona individualment.*

En col·laboració amb

Les propostes que han sorgit a través de les aportacions del grup han estat les següents:

L'EMPRESA

- *Fer millor selecció del personal, tenint en compte les aptituds (no l'edat, l'origen ni el sexe) i tenir a la persona de prova durant 3 mesos per veure si és apte per aquell lloc de treball.*

Intentar allargar la temporada oferint altres serveis o ofertes, obrir-se a nous públics objectiu.

- *Invertir en màrqueting per superar millor les dificultats i ser més competitiva.*
- *Implantar la flexibilitat laboral en general.*
- *Un canvi d'actitud, una valoració dels llocs de treball amb l'adequació de les categories corresponents i compliment de convenis col·lectius.*
- *Fidelitzar per recollir bons fruits, pensar en el futur a llarg termini.*
- *Més responsabilitat social (no tenir persones sense contracte).*
- *Facilitar la formació contínua.*
- *No exercir "abús de poder".*

L'ADMINISTRACIÓ

- *Oferir més recursos a un cost més baix adaptat a l'economia familiar actual per tenir cura de les persones: persones grans, nens i nenes i persones dependents.*
- *Oferir més oferta formativa, amb més places i més eines en general tenint en compte les sortides laborals potencials del territori.*
- *Més formació per aprendre la llengua del territori.*
- *Oferir una formació que possibilités pràctiques a empreses per conèixer el mercat laboral real i obtenir una titulació oficial específica.*
- *Perseguir l'economia submergida.*
- *Crear espais de mediació per les persones nouvingudes.*
- *Llei de la Dependència: és deficitària, calen polítiques que fomentin les possibilitats d'oferta laboral ja que afavoririen la ocupació femenina.*

En col·laboració amb



EL SISTEMA SOCIAL

- *Fomentar l'especialització en l'educació.*
- *Fomentar les xarxes: podrien crear-se espais "ludoteca", finançats de manera parcial, amb la col.laboració de l'administració, en zones on es concentren moltes empreses per tal de donar un servei complementari a les persones treballadores que no tenen possibilitat de tenir cura dels fills i filles quan estan treballant.*
- *Fomentar el voluntariat per suplantar serveis públics insuficients o inexistents.*
- *Més campanyes de comunicació per potenciar el turisme.*

PERSONA DE MANERA INDIVIDUAL

- *No exercir mai "l'abús de poder" de la seva força com a persona treballadora en moments que la demanda de personal supera la oferta.*
- *Fer un canvi d'actitud, mentalitat.*
- *No estancar-se mai, obrir-se a noves oportunitats en altres àmbits tot i que li siguin desconeguts.*
- *Formar-se contínuament.*
- *Fomentar el companyerisme, evitar la competència entre companys/es de feina.*
- *Fer xarxa social.*

En col·laboració amb

