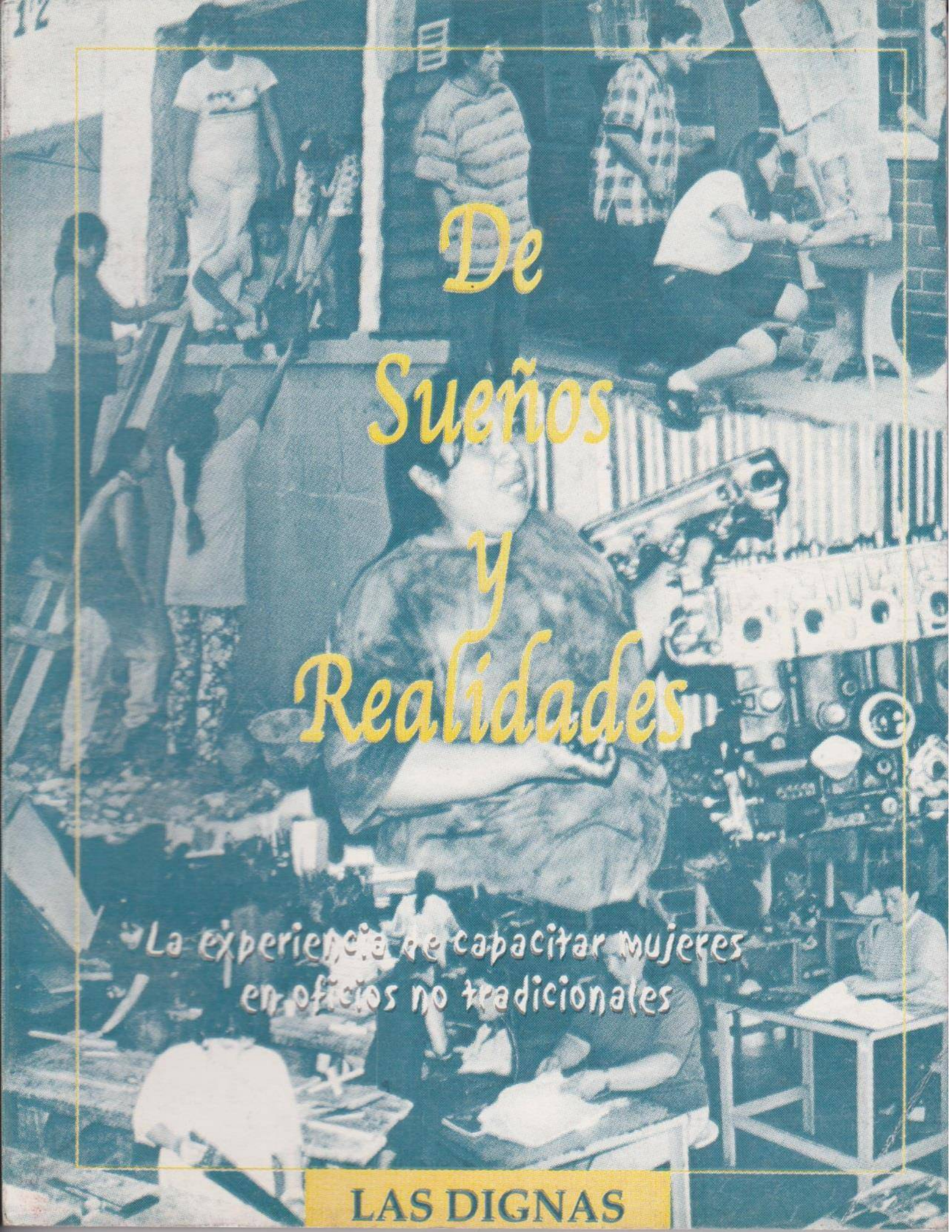




De Sueños y Realidades

La experiencia de capacitar mujeres
en oficios no tradicionales

LAS DIGNAS

De Sueños y Realidades

La experiencia de capacitar mujeres
en oficios no tradicionales

LAS DIGNAS

TITULO:

**"DE SUEÑOS Y REALIDADES",
LA EXPERIENCIA DE CAPACITAR MUJERES
EN OFICIOS NO TRADICIONALES.**

AUTORIA:

**ASOCIACION DE MUJERES
POR LA DIGNIDAD Y LA VIDA
- LAS DIGNAS-
Calle Gabriela Mistral No. 224,
Colonia Buenos Aires
San Salvador, El Salvador, C.A.
Tel. 225-8944 / Fax 226-1879
e-mail: dignas@vianet.com.sev
Programa "Mujer y Economía"**

**Primera Edición: San Salvador,
Marzo de 2000.
1200 ejemplares**

**Con el apoyo de: Terres des Homes de Alemania
FNV de Holanda**

Diseño y diagramación: Impresos Mazatli

Impreso en los talleres de: Impresos Mazatli

Presentación

Las Dignas hemos estado trabajando en el esfuerzo de sistematizar la experiencia, los retos y desafíos enfrentados en la ejecución del programa llamado “Nuevas prácticas laborales y organizativas”, sistematización que ahora ustedes tienen en sus manos.

Es nuestra intención primordial compartir un análisis crítico y propositivo acerca del trabajo realizado a lo largo de más de cuatro años en nuestro empeño de capacitar a las mujeres en trabajos vedados para éstas.

Esta recuperación implica hacer una revisión de lo hecho, cuestiona y pone a discusión elementos importantes como la ubicación de las mujeres en las políticas educativas y de formación técnica profesional; cómo las mujeres nos enfrentamos al mercado del trabajo, y es en este análisis que se evidencia la desventaja respecto a los hombres cuando decidimos incursionar en el ámbito laboral y formativo.

La influencia de la participación en los cursos técnicos no tradicionales en la vida de las mujeres es otro elemento importante en el proceso de la presente sistematización. Así mismo, aporta la posibilidad de abrir caminos para la generación

del debate en una temática muy poco abordada, como es la situación de las mujeres en el mundo laboral y en la formación profesional, teniendo en cuenta que nos es permitido entrar sólo bajo algunas condiciones: respetando las reglas del juego de las visiones masculinas.

Finalmente queremos agradecer la colaboración brindada por las mujeres que participaron en la capacitación de los distintos talleres, por compartir con nosotras sus historias lo cual nos posibilitó contar con mayores elementos para el análisis concreto; así como el apoyo de las compañeras del equipo, por contar con la disposición de brindar información y de abrirse a la revisión crítica del trabajo realizado.

Equipo de Mujer y Economía
LAS DIGNAS.

Introducción

Las páginas que presentamos a continuación constituyen una reflexión del equipo de capacitación laboral y empleo (llamado a lo largo de su existencia con varios y diversos nombres) sobre la experiencia de cuatro años en un programa que ha tenido como objetivo abordar el mundo del empleo con un toque irreverente: capacitando mano de obra femenina en oficios de los que las mujeres hemos sido tradicionalmente excluidas. Oficios donde reinan los hombres que, sin competencia genérica, construyen su carrera laboral, imponen sus formas y relaciones de trabajo, deciden el modelo de "buen" trabajador y responden agresivamente cuando ellas... ¡ellas!... se atreven a cruzar la línea.

Formando mecánicas automotrices, electricistas, fontaneras, albañilas y carpinteras (o por lo menos aprendizas de tales oficios) hemos vivido momentos de gran satisfacción, como cuando alguna de ellas se empeña en el estudio y obtiene una buena nota. En esos momentos, y junto con ella, sentimos que alcanzamos un octavo más en la escala de la felicidad al demostrar la capacidad femenina en terrenos donde se nos asigna el rótulo de incompetentes.

Desde el programa hemos peleado por encontrar un espacio en el mundo laboral llevando de la mano a nuestras incipientes mecánicas que puede que arreglen un auto...; a nuestras tímidas carpinteras que igual hacen un mueble; a nuestras peleonas albañilas a las que hasta ahora no se les ha caído ninguna casa...; a nuestras fontaneras sin herramientas que tienen miedo de descomponer una cañería; y a las intrépidas electricistas a las que no se les apaga ningún foco.

Y, por supuesto, hemos llorado, gritado y manifestado nuestra impotencia de

muchas formas ante las debilidades, desatinos e injusticias que han sembrado el camino de la búsqueda de empleo.

Algunas veces fuimos capaces de reconocer mejor nuestras limitaciones y en otras, nos hemos cerrado como ostras manteniendo un silencio obstinado ante lo que considerábamos injustas valoraciones de nuestro esfuerzo. Pero esa es siempre, o casi siempre, la reacción de quienes abren camino y no tienen modelo cercano con el cual compararse.

Al elaborar este material hemos pasado por tantos estados de ánimo como cuando llevábamos adelante el programa. La autoestima creció un poco cuando constatamos nuestra infinita capacidad de ofrecer caminos nuevos para las mujeres; la incredulidad nos abrió los ojos cuando comprobamos que existen a nuestro alrededor muchas de ellas que quieren seguir esos caminos, a pesar de todo. Hemos constatado la tenacidad con la que nos sostenemos creyendo que vale la pena invertir el tiempo en lo que parece dudoso y a veces imposible, así como nuestra asombrosa capacidad de recuperación cuando nos damos cuenta que la realidad siempre es más necia que nosotras y nos pone un tope y otro y otro... hasta que nos damos cuenta que se trata de la realidad.

Hacer feminismo, para Las Dignas, ha significado romper esquemas y buscar. Buscar señales alternativas para construir feminidades alternativas a la única con la que nos quieren identificar a todas y que, para muchas de nosotras y otras más (cada vez más), constituye un corsé que nos negamos a usar; aunque de vez en cuando descubrimos alguna de sus varillas bien incrustada en la costilla izquierda, justo debajo del corazón, donde dicen que anidan las ilusiones.

Hacer feminismo en El Salvador de estos años requiere mucha paciencia para escuchar, sin perder el estilo, una cantidad ingente de descalificaciones, amenazas, provocaciones para resistirlas con propuestas, datos, historias de vida, apoyos, realidades... y de vez en cuando en merecido y escandaloso berrinche.

Hacer feminismo en el terreno del trabajo es penetrar en el vacío de experiencias y reflexiones; incursionar en el terreno de la discriminación y la impotencia; deambular por las múltiples estrategias que las mujeres hemos creado para sobrevivir en un modelo económico donde la persona es apenas un número a negociar, unas manos que ocupar el mayor tiempo posible a cambio de los menores beneficios posibles, o un exceso que liquidar.

Nosotras quisimos hacer feminismo en este país, en este momento, en el terreno laboral y en los oficios tradicionalmente masculinos. Sabíamos lo que hacíamos. Al principio teníamos más deseos que claridad, pero como toda empresa que se asume

con entusiasmo, la claridad nos fue llegando de la mano del fracaso y la decepción para re-encaminar los deseos.

Nuestra experiencia no es única en el quehacer desde el feminismo pero sí lo es en nuestro país. Desde esa ubicación tratamos de entenderla. Desde una cultura para la que el deber ser femenino se define a partir de la posición con que se llega al mundo y para la que cualquier alteración constituye una negación que se rechaza o compadece.

Pero como dijo el poeta, si los salvadoreños son los hacelotodo, las salvadoreñas nos incluimos sin su permiso en la poesía para reivindicar nuestra condición de hácelo todo, cómelo todo, véndelo todo y sobre todo, las necias más necias del mundo que intentan cambiarlo todo... o por lo menos, la parte que nos toca.

Equipo del programa de capacitación y empleo
en oficios no tradicionales o
"Nuevas prácticas laborales y organizativas"
para quien prefiera el recuerdo.

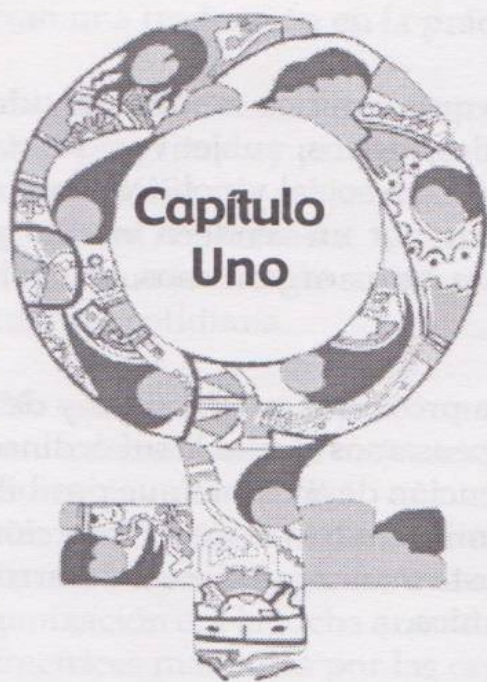
*Mercedes Umaña, Zenaida Joachín, Mercedes Rafael Dolores Polanco (quien
asumió otras responsabilidades institucionales) Nora Hernández
(en estricto orden de aparición),
y Norma Vázquez
(que nos ayudó en la tarea de elaborar estas páginas).*

San Salvador, julio de 1999



❧ Capítulo Uno ❧

**Cinco años de mucho,
mucho trabajo**



**Cinco
años
de
mucho,
mucho
trabajo**

1. EL NACIMIENTO DEL PROGRAMA

1.1. Todo empezó cuando...

... vivíamos en el año de 1994. Las Dignas atravesábamos por un período de grandes transformaciones internas. Cuestionando la manera de concebir el trabajo que en los cuatro años anteriores habíamos realizado con mujeres, llegamos a la decisión de reestructurar nuestro quehacer. El proceso fue difícil pero nos dejó una costumbre, que ya no nos abandonaría desde entonces, de revisar nuestra estructura año con año y cambiarla cuando consideramos que ya no responde a los objetivos que queremos lograr.

Durante los primeros años de nuestra existencia, Las Dignas estábamos dando los primeros pasos dentro del escenario del movimiento de mujeres e identificamos que uno de los aspectos que requería especial atención – no el único – era el de cómo trabajar por mejorar la calidad de vida de las mujeres y el de crear iniciativas concretas para contribuir a

cambiar este panorama.

Partimos de una concepción ampliada de lo que significa calidad de vida, es decir, abarcando aspectos: económicos, materiales, físicos, subjetivos, sexuales, capacidad reproductiva, recreativos y de participación social y política. Para ello, en este primer momento nos planteamos caminar por un sendero inédito para nosotras como asociación, pero ya conocido para otros organismos, el cual era desarrollar proyectos productivos.

Desde 1991 a 1994 ejecutamos más de treinta proyectos productivos y de servicios dirigidos con y para mujeres rurales, ya que pensamos afectar la subordinación de las mujeres por medio de la formulación y ejecución de acciones que posibiliten a las mujeres obtener sus propios ingresos económicos, a través de su inserción en procesos que les reporte beneficios directos. Y de esta manera pudieran desarrollar, poco a poco, ciertos niveles de autonomía económica.

En ese período se da nuestra primera incursión en el ámbito económico, esta experiencia de proyectos productivos, nos ayudó a tener una visión más realista sobre las posibilidades que los mismos ofrecen tanto en el aspecto organizativo, como en la generación de conciencia feminista en las mujeres que los implementan.

Al final de la evaluación de ésta experiencia y dentro de las propuestas escritas tenemos: " Las mujeres necesitamos políticas de empleo que reconozcan el derecho de todas las mujeres a tener un puesto de trabajo dignamente retribuido; que privilegien a las jefas de hogar en el logro de ingresos suficientes para manetener a sus familias y que prioricen a las mujeres desempleadas para ocupar los nuevos puestos de trabajo" . De igual manera planteamos "Necesitamos políticas de capacitación técnica y laboral que contribuyan a eliminar la sexista división del trabajo remunerado y que estimulen la incorporación de mujeres a actividades tradicionalmente vedadas al género femenino."

Por otra parte, el área rural era el espacio geográfico donde se concentraban la mayoría de esfuerzos del grupo y ahora estábamos decididas a incursionar en el terreno urbano y, particularmente, en el de la capital: San Salvador. Además, afirmábamos, con una buena dosis de temor, que queríamos construirnos como una organización para la acción política feminista.

¿Y eso qué es? pensábamos algunas sin atrevernos a decirlo en voz alta. La verdad es que fue más fácil formularlo que llevarlo a la práctica pues aunque en la teoría lo teníamos más o menos claro, no era fácil cambiar una forma de trabajo que había contemplado a las mujeres únicamente en su condición de pobres, abordando su subordinación genérica solamente a través de capacitaciones pero sin que éstas

tuvieran una traducción en la práctica.

Así que el reto más importante de esta etapa en la historia de Las Dignas fue impulsar programas y proyectos desde los cuales poder contribuir a la generación de un movimiento de mujeres que aglutinara sectores femeninos que hasta entonces no se habían organizado. Queríamos que tal organización surgiera en torno a demandas que fueran de su interés y que las animaran a movilizarse para mejorar su situación cotidiana.

No era gratuito que pusiéramos énfasis en el tema de organizar a las mujeres en torno a demandas que mejoraran su situación concreta. Recién estábamos cerrando las heridas del conflicto armado en el que el país se había visto involucrado durante muchos años. Además de un sinnúmero de pérdidas, la guerra nos había dejado una herencia organizativa en donde el único horizonte válido para impulsar la organización era la lucha armada y todo movimiento social debía subordinarse a las directrices marcadas por las organizaciones político-militares.

La autonomía (o su mero deseo) era una traición, la reivindicación de demandas concretas una demora innecesaria en la lucha revolucionaria y la organización, sinónimo de incorporación a las filas guerrilleras. Contra esos esquemas fuertemente enraizados en la conciencia de la población, era que teníamos que luchar para llevar adelante nuestra propuesta.

Estas líneas son la antesala para la concepción del proyecto "Empleo y Formación Profesional, Una Incursión de las Mujeres a Oficios no Tradicionales Femeninos".

Nuestra estrategia contemplaba seguir luchando por transformar las bases de la subordinación de las mujeres, pero sabíamos que ese era un cambio más lento y difícil que requeriría de una buena dosis de imaginación y paciencia de nuestra parte ya que la sociedad salvadoreña se asienta sobre una marcada diferenciación de los roles a jugar por hombres y mujeres, así como una estructura que limita la participación femenina. Arañar siquiera ese orden iba a ser una tarea que heredaríamos a nuestras nietas.

En el año de nacimiento del programa se vivía una expectativa social importante ante el evento electoral que fue conocido como "las elecciones del siglo". El movimiento de mujeres no estaba ajeno a este proceso, de hecho se mostró activo en la escena política elaborando una plataforma política reivindicativa y agrupándose en una coalición de grupos e individuos bajo el nombre de "Mujeres 94". En esta plataforma se abordaba el aspecto laboral y la situación de las mujeres en este terreno, aunque era evidente que había una falta de experiencia con relación

a la situación de las trabajadoras remuneradas que no fuera la obtenida desde las áreas del sindicalismo tradicional.

Así, en un panorama agitado externa e internamente iniciamos un proyecto al que no le faltaban ni sueños ni buenos deseos y en el que depositamos grandes expectativas por la novedad que creíamos significaría en el panorama salvadoreño. No nos cabía la menor duda que la sola presencia de un grupo de mujeres que dejaran el delantal y las ginas para vestir ropas que les permitieran enfrentar con más comodidad las grasas, los aceites y el aserrín, suscitaría una curiosidad que obligaría a discutir la tradicional división del trabajo y la capacitación profesional sobre la base del género.

Hoy tenemos que reconocer que además de las ilusiones empezábamos el trabajo cargadas de inexperiencia lo que nos llevaría a caer en algunas contradicciones, mismas que sólo pudimos observar claramente con el paso de los años. En su momento, las presiones del organismo, de las participantes en el programa, de los centros de capacitación y nuestra propia autoexigencia, hicieron que el equipo resolviera las dificultades de la mejor manera posible por medio del ensayo, el error y la rectificación.

1.2. Un nuevo proyecto dentro del área urbana

El proyecto de nuevas prácticas laborales, que sería conocido comúnmente al interior del organismo como "las mecánicas" (para nuestra desesperación al ver cómo se reducían los componentes del mismo a lo que fue el primer oficio en el que se capacitaron las mujeres), formaba parte de lo que llamamos área urbana y compartía ese espacio organizativo interno con otros dos: el que se desarrolló con las mujeres que demandaban la cuota alimenticia ante la Procuraduría General de la República y otro que pretendía dar respuesta a la violencia que vivían las mujeres con sus parejas masculinas.

El programa de cuotas alimenticias fue el primero en empezar a funcionar y nos llenaba de impotencia ver cómo las mujeres tenían que aceptar ínfimas cantidades de dinero de sus ex-compañeros de vida -porque "algo era mejor que nada"- para sobrevivir; el mundo laboral no tenía espacio para ellas. El desaliento subió de tono cuando constatamos que muchas mujeres no podían romper relaciones violentas con sus parejas, entre otras cosas, por su total dependencia económica hacia ellas y porque no sabían cómo podrían ganarse el sustento y el de su prole si abandonaban la casa conyugal.

Crear un programa de capacitación que permitiera a las mujeres contar con los elementos mínimos para ser competitivas en el terreno del trabajo nos parecía

una alternativa posible para quienes llegaban a nuestro organismo desgastadas por la violencia, por la pelea ante los hombres que no querían asumir las responsabilidades económicas de su paternidad, o por ambas situaciones.

Y si esa capacitación se ofrecía en oficios tradicionalmente masculinos lograríamos combinar un cuestionamiento a la rígida división del trabajo con la creación de alternativas laborales para las mujeres. Y todavía más, pensábamos, una vez capacitadas, las nuevas mecánicas, albañilas, carpinteras, electricistas y fontaneras estarían en capacidad de formar una asociación que luchara por mejorar las condiciones laborales de las mujeres en esos y otros oficios. Para aquellas que no fueran captadas por el mercado, podríamos crear microempresas como alternativa.

A todo este tejido tan primorosamente labrado en la imaginación le dimos por nombre "Nuevas prácticas laborales y organizativas" porque queríamos dejar claro que el primer paso, la capacitación en un oficio no tradicionalmente femenino, era sólo eso: un eslabón en la cadena de cuestionamiento de uno de los pilares de la dominación masculina: la división genérica del trabajo.

Con esta idea de programa se perfilaba un cierto grupo de mujeres que respondía mejor a lo que nos proponíamos hacer. Así, nuestra población destinataria inicial la componían mujeres mayores, es decir, que estuvieran más cerca de los treinta que de los veinte, y si pasaban los cuarenta no importaba; con una experiencia laboral previa, preferentemente en el sector informal; madres solteras, preferentemente; con un nivel académico mínimo de primaria o por lo menos que supieran leer y escribir, puesto que la capacitación técnica requeriría de una habilidad en este terreno.

Pensábamos que esta población requería apoyo para capacitarse y salir adelante con sus hijos e hijas en un contexto laboral en donde eran discriminadas precisamente por su condición. Creíamos que la presión económica iba a ser un impulso para la búsqueda de nuevos horizontes laborales pues sabido es que las mujeres, cuando les aprieta el zapato, se rebuscan para conseguir la comida del día.

Así, con energías surgidas de la renovación ideológico-política del organismo y queriendo dar una salida a las mujeres que veíamos encerradas en círculos viciosos generados por la dependencia económica, nos dimos a la tarea de encontrar un apoyo económico para concretar nuestras buenas intenciones.

1.3. El proyecto de nuevas prácticas laborales y organizativas

La Federación de sindicatos holandeses hizo posible echar a andar el proyecto en sus primeros años. Posteriormente, fuimos contando con nuevos apoyos. Parecía

que a algunas agencias de cooperación para el desarrollo les entusiasmaba la idea tanto como a nosotras. Algunas veían más claramente nuestros vacíos y nos prevenían contra ellos, pero eso no les quitaba el deseo de colaboración.

No sabíamos, por ejemplo, cómo íbamos a crear la Asociación de Trabajadoras Autónomas que nos proponíamos, pero confiábamos en que el tiempo nos iluminaría el deseo. Tampoco teníamos experiencia en el manejo de créditos para las microempresas y nos poníamos plazos de pago que iban a resultar inoperantes en la práctica. Creíamos que seis meses de capacitación iban a ser suficientes para una primera incursión laboral, pero desconocíamos las dificultades que pondría el mercado...

Así es como realmente hicimos camino al andar ya que tampoco teníamos otras experiencias nacionales de las cuales aprender y las que existían en países vecinos (México y Nicaragua, por ejemplo) se desarrollaban en realidades distintas y con apoyos del sector oficial que para nosotras era imposible pensar en aquel entonces.

Veamos, para darnos cuenta de lo ambicioso de nuestro primer paso, los objetivos que de manera formal plasmamos en el proyecto gestionado:

- ❖ Facilitar el acceso de las mujeres a la capacitación técnico/laboral en ocupaciones no tradicionales.
- ❖ Apoyar a las mujeres en la conformación de microempresas, haciéndoles accesibles los créditos y la asistencia técnica necesarias.
- ❖ Apoyar a las trabajadoras organizadas en sus acciones de presión hacia las autoridades estatales, para que éstas elaboren políticas de empleo, crediticias y de asistencia técnica favorable a los intereses de las mujeres.
- ❖ Promover la conformación de una Asociación de Trabajadoras Autónomas que agrupe a microempresarias dedicadas a actividades económicas no tradicionalmente femeninas; así como favorecer su vinculación e incidencia en las organizaciones gremiales que aglutinan a las y los trabajadores del sector informal.
- ❖ Apoyar a las trabajadoras asociadas en sus propuestas y acciones tendientes a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.
- ❖ Acompañar el proceso de capacitación técnica y de inserción laboral con procesos de reflexión en torno a la subordinación femenina y, en particular, el logro de la independencia y la autonomía económica de las mujeres.

Los objetivos eran tan grandes como nuestro entusiasmo y nos dispusimos a empezar bien, por lo menos dando todos los pasos que en aquel momento creíamos necesarios. Para iniciar, la que sería responsable (y en un inicio la única integrante de un equipo no existente todavía) realizó un viaje a Holanda para conocer una experiencia similar en aquel país, invitación hecha por quienes apoyaban económicamente el proyecto.

Para seguir, realizamos un estudio de mercado para saber cuáles eran los oficios que contarían con mejor aceptación. Con entrevistas a empresarios, consultas telefónicas a posibles clientes y probables usuarias del programa, nos entregaron un cuadro en donde se señalaba la necesidad que sentían las amas de casa de contar con servicios eficientes de fontanería y la buena disposición que tendrían a emplear mujeres por considerarlas menos peligrosas. Los otros oficios que tenía demanda, tanto empresarial como domésticamente, eran la carpintería y la mecánica automotriz.

¹ Este es el cuadro resumen del estudio de factibilidad que nos hizo tomar la decisión sobre los oficios a ofertar.

NIVEL	OCUPACION	% general	% que contrataría mujeres
Doméstico	Fontanería	24.6	26.6
	Mecánica automotriz	17.3	17.5
	Reparación de electrodomésticos	15.2	15.9
NIVEL	OCUPACION	sector 1	sector 2
Sectores económicos	Carpintería	Industria	Construcción
	Mecánica automotriz	Industria	Transporte
	Instalaciones eléctricas industriales	Industria	Servicio
Mujeres	Técnicas en microprocesadores		
	Carpintería		
	Reparación Radio y TV		

Decidimos que fuera la demanda de las mujeres la que definiera el primer oficio a impartir ya que no teníamos capacidad para ofrecer más de uno. De cualquier manera, las entrevistas con las potenciales estudiantes nos indicaban que había una mayor atracción hacia la mecánica automotriz.

Con esos oficios en la cabeza empezamos a visitar los centros de formación profesional. Queríamos que el que capacitara al primer grupo reuniera varias condiciones: que estuviera dispuesto a aceptar un grupo exclusivo de mujeres (ya que no queríamos depender de los horarios y los ritmos de sus cursos normales), que tuviera condiciones para instalar una guardería y que tuviera instalaciones adecuadas para proporcionar una buena capacitación.

Así fue como tocamos las puertas de la Ciudadela Don Bosco, el Instituto Técnico Ricaldone, el Centro de Capacitación Desarrollo Integral, el Centro de Desarrollo Profesional Tecnológico Fe y Alegría, el Centro de Formación Laboral de la Alcaldía Municipal de San Salvador, el Centro de Formación para la Mujer de la Alcaldía Municipal de San Salvador y el Instituto Tecnológico Centroamericano (ITCA).

Nos encontramos con un panorama difícil ya que aquellos que tenían disposición para capacitar al grupo no tenían local para la guardería o contaban apenas con un galerón y dos motores por el suelo. Particularmente interesante fue contrastar las expectativas del Centro de Formación para la Mujer de la Alcaldía capitalina ya que aunque se mostraban anuentes a brindar capacitaciones en áreas no tradicionales femeninas, no orientaban su oferta hacia la obtención de empleo sino únicamente para que las mujeres aprendieran reparaciones básicas para su propia utilidad.

Finalmente, y ya ansiosas por empezar la difusión, se optó por el ITCA, ya que además de cumplir con los criterios establecidos, incluyeron dentro del entrenamiento un período de prácticas durante el cual las mujeres serían asignadas a talleres automotrices durante un mes, para aplicar lo aprendido.

Luego vino la cuña radial que nos hizo emocionarnos la primera vez que escuchamos al aire las voces femeninas que se animaban a llamar al teléfono en donde encontrarían la posibilidad de capacitarse en un oficio nuevo. Volantes en los mercados, fue otra manera de difundir el curso. Todo para esperar la llegada de las primeras veinte mujeres a las que contemplábamos capacitar en el primer oficio elegido: mecánica automotriz.

1.4. La respuesta de las mujeres y el primer acercamiento a la capacitación

Mientras esperábamos las dudas nos asaltaban... ¿Llegarán? ¿Será una locura nuestra y en realidad no hay ninguna mujer en este país que quiera ser mecánica automotriz? ¿Qué haremos si no cubrimos la cuota de mujeres para el curso? ¿Habrà que salir a la calle a ofrecer la capacitación a la primera mujer que pase por delante de la oficina? ¿Habrà que llenar el cupo con las trabajadoras de Las Dignas?

Cada día indagábamos cuántas mujeres habían respondido al aviso, y con los nervios de punta constatamos que no fueron 20 sino 27 las mujeres que se animaron a preguntar de qué se trataba lo que estaban oyendo. Para nuestro asombro, algunas nos regalaron al oído comentando que lo que ofrecíamos era algo que ellas esperaban desde hacía años, desde niñas algunas.

“Yo siempre quise estudiar mecánica, decía una de ellas, me gustaba ver como mis hermanos ayudaban a mi papá con el carro y yo también lo quería hacer pero me decían que eso era oficio de hombres. ¡Andate a echar tortillas!, me decían. Una vez fui a indagar a los cursos que daba la alcaldía: ‘Para las mujeres hay costura, mecánica sólo hombres’, me dijeron y se reían de mí”

Así, sin tener que salir a la calle y sin obligar a nadie, empezamos el cursillo de nivelación con 24 mujeres, algunas de las iniciales interesadas se quedarían en el camino y finalizarían esta primera etapa 21. Decidimos que todas ellas ingresaran a la capacitación técnica.

Durante el cursillo nivelatorio combinamos aspectos informativos (de los objetivos de nuestra Asociación y del programa), orientativos (sobre técnicas de estudio y visita al centro donde se llevaría a cabo la formación técnica), formativos (sobre algunos aspectos básicos de la situación de las mujeres, particularmente en el terreno del trabajo) y matemáticos (recordando operaciones aritméticas básicas).

Este curso les brindó una oportunidad a las participantes de organizarse en sus horarios personales, de modo que pudieron observar si podrían o no cumplir con el compromiso de acudir puntualmente a clases. A nosotras nos permitió observar a cada una de las interesadas en su desempeño, observar su interés y motivación. Al grupo le permitió conocerse y tener un mínimo de cohesión antes de empezar el curso.

Las mujeres demostraron con su entusiasmo que les gustaban estos oficios, que la nuestra no era una idea loca ni algo exclusivo de la fiebre feminista que nos había dado. ¡Les gustaban! Ahí estaban ellas para constatarlo. Y a las primeras 21 les siguieron 18 del segundo grupo de mecánicas y luego 37 en dos grupos de carpinteras, 16 electricistas. Y cuando decidimos ampliar el programa al municipio de Jiquilisco nos encontramos con otras 27 mujeres dispuestas a tomar la pala, la cuchara, el pico, la llave estilson, las tenazas y ser albañilas y fontaneras. En total, 119 mujeres capacitadas durante cuatro años en cinco diferentes oficios.

Cada una de ellas aportó distintas maneras de abordar el trabajo pero en conjunto mostraron que la segregación de las mujeres de los oficios considerados masculinos está impuesta por una injusta estructura de la sociedad pero no porque

esa división sea del gusto de las mujeres.

A ellas, educadas para estar quietecitas, para no arriesgarse, para no ensuciarse, les gustaba mancharse las manos de aceite y hacer fuerza física. Por supuesto que no todas lo hacían con el mismo entusiasmo y a más de una le costaba grandes contradicciones consigo misma, pero ahí estaban y están como muestra de la resistencia a los estereotipos de género creados en la sociedad y para causar envidias y admiración.

“Fue un impacto muy grande, al principio la gente no creía, se reían, decían que era mentira que nosotras fuéramos albañilas. Pero cuando vieron como estábamos construyendo la oficina de los Derechos Humanos se admiraban, decían que las mujeres éramos competentes, capaces y ya nos paraban en la calle y nos felicitaban o nos preguntaban cuándo iba a haber otro curso”

Habíamos iniciado. A lo largo de los cinco años que estamos contando tendríamos muchas frustraciones y desencantos al comprobar que nuestros objetivos se cumplían con más dificultades de las imaginadas. Pero en aquel momento, bastaba con constatar que la respuesta de las mujeres era positiva y entusiasta para sentirnos contentas.

Constatábamos que nuestras intuiciones se hacían realidad con mujeres de carne y hueso, salvadoreñas de corazón y, hasta ese momento, ajenas a las inquietudes feministas y sin mayor relación con éstas que vivir las situaciones que han servido de base a sus planteamientos teóricos.

Dimos el primer paso para construir nuevas prácticas laborales y organizativas entre las mujeres. Era un gran paso.

2. LA EXPERIENCIA DE CAPACITACIÓN

2.1. El perfil de las mujeres que participaron en el programa

Para empezar este apartado queremos exponer las características generales de las participantes, tanto de las que se capacitaron en San Salvador como de las que lo hicieron en Usulután.

Con relación a la edad, el rango con el que trabajamos fue muy amplio: va desde los 15 hasta los 50 años. El 70% de las mujeres de San Salvador se ubica entre los 21 y los 40 años, en tanto que el 76% de las de Usulután están entre los 17 y los 30. Mientras que en San Salvador hay sólo dos chicas menores de 20 años, entre las de Usulután hay ocho.

De la mayor juventud de las participantes en Usulután podemos sacar diversas conclusiones. En primer lugar, que en la capital hay más mujeres mayores dispuestas a recorrer nuevos y arriesgados caminos; en la zona rural o semi-urbana

ya no quedan muchas energías para correr aventuras cuando las mujeres se consideran 'viejas', esto es, después de los 30 años. Una segunda explicación puede girar en torno a que los roles genéricos se establecen con mucha mayor fuerza entre las mujeres de las zonas rurales y tienen más dificultades para cuestionarlos, dejando esta tarea sólo a las más jóvenes. También podemos asumir que ellas tienen una menor carga doméstica a la que hacer frente y eso libera tiempos para la capacitación. Asimismo las distancias geográficas que hay que recorrer para llegar al lugar de la capacitación y que también requiere tiempo, pueden ser otro elemento para desanimar a las mujeres mayores que ya no se sienten con fuerzas para caminar tanto.

Por último, podemos hipotetizar que nuestro organismo genera más desconfianza en zonas pequeñas debido a la rápida circulación de rumores y descalificaciones hacia un trabajo que desafía la permanencia de los estereotipos genéricos, por lo que la respuesta a sus iniciativas no será tan entusiasta como en la capital, donde el conocimiento de Las Dignas es menor y más variado, ya que así como puede haber mujeres que consideren un riesgo acercarse a nuestra sede, otras -sobre todo las que han recibido apoyo- defienden y valoran el trabajo.

Por lo que respecta al nivel educativo, el 64% de las participantes en San Salvador cursó más de noveno grado. Mientras que entre todas las mujeres que pasaron por los distintos cursos hay un 10% con estudios superiores (universitarios o técnicos), hay un 2% que apenas sabe leer y escribir o que cursaron sólo dos años de educación básica.

Por su parte, el nivel educativo del 72% de las mujeres en Usulután va de los tres años de educación básica hasta el noveno grado. Mientras el 20% apenas sabe leer y escribir o cursó dos años de nivel básico, hay un 12% con estudios de bachillerato y ninguna con estudios superiores.

Esta diferencia de nivel educativo entre unas y otras tiene relación con la edad pero también con las menores oportunidades de estudio fuera de la capital. Los oficios del programa requerían un cierto manejo de nociones aritméticas por lo que esta menor educación académica entre las mujeres de Usulután supondría mayores dificultades para el proceso de aprendizaje.

Con relación al estado civil, está casada o acompañada un 35% de mujeres de San Salvador, en tanto que en la misma situación se encuentra el 52% de las de Usulután. Las madres solteras o mujeres separadas -que constituían la población inicial a la que se dirigía el programa- representan un 31% de todas las participantes en el programa y las acompañadas/casadas o solteras se constituyen en la mayoría con un 69%.

De hecho, las madres solteras sólo fueron mayoría en el primer grupo de mecánicas y alcanzaron una proporción mayor a la media entre las electricistas (44%) y entre las fontaneras (46%).

Con referencia a la situación económica, tenemos que una de cada diez participantes tenía sobre sus hombros una fuerte carga económica, incluyendo en este concepto a aquellas mujeres que sólo cuentan con sus propios recursos –sin apoyo de su pareja o su familia de origen- para mantenerse ellas y tres o más criaturas, otras personas dependientes como sus madres, y sin tener un empleo fijo. El resto, aunque vivía apretadamente, contaba con algunos aportes familiares, una cierta seguridad en el empleo o con menos dependientes exclusivos.

Podemos pensar, entonces, que las mujeres con fuertes necesidades de sobrevivencia, contrariamente a lo que esperábamos, no se animan a correr la aventura de incursionar en oficios tradicionalmente masculinos. Quienes están más dispuestas a hacerlo son aquellas que tienen un colchoncito en lo económico y que, en San Salvador, son las que tienen una pareja que aporta económicamente al hogar o desarrollar un trabajo susceptible de ser combinado con la capacitación y en Usulután, las muchachas jóvenes que cuentan con el soporte de su familia.

Así es como, desde esta experiencia, podemos concluir que las estrategias de sobrevivencia de las mujeres tienen un cierto límite y que, aunque estén dispuestas a rebuscarse el sustento por cualquier parte, parecen preferir lo conocido (las ventas informales, el servicio doméstico) a experiencias nuevas que no les garanticen el sustento que tan necesario es en sus hogares y en donde sólo ellas se hacen responsables de buscarlo.

2.2 Las mecánicas automotrices

Los primeros dos grupos de mujeres en San Salvador se capacitaron en el oficio de mecánica automotriz. El primer grupo se desarrolló en condiciones distintas al resto. Por ser nuestra experiencia inicial les facilitamos el acceso a la capacitación de todas las maneras posibles evaluando, con posterioridad, que algunas de nuestras acciones habían generado un proteccionismo excesivo y una dependencia hacia el organismo que limitaron la experiencia de las mujeres para generar formas de autoorganización.

En este grupo prácticamente no hubo proceso de selección pues la respuesta apenas se ajustó al cupo. El programa incluía el pago de los cursos más una beca que les permitiera costear gastos de transporte y comida para que llegaran al centro de capacitación. Algo que no habíamos contemplado en el proyecto era que las mujeres necesitarían ropa adecuada para prevenir accidentes y que para trabajar

con comodidad entre los autos no podían llegar en chancletas o faldas, entonces decidimos apoyarlas económicamente para que adquirieran un pantalón y un par de zapatos adecuados.

En aquel momento no hicimos la reflexión de que algunas mujeres tal vez estaban en condiciones de adquirir estas prendas por sus propios medios y no requerían de nuestro aporte económico, sin embargo, el gesto nos deja claro que tanto ellas como nosotras queríamos vencer el temor a lo desconocido con todo lo que estuviera a nuestro alcance. Los recursos económicos no debían ser un obstáculo y probablemente, también estábamos compensando con este apoyo extra, el valor de las mujeres a enfrentar situaciones amargas como las que, en efecto, vivieron.

El ITCA, donde se impartieron las capacitaciones de mecánica automotriz, tuvo que adecuar sus instalaciones para recibir a las alumnas, y no sólo acondicionó un baño exclusivo para ellas sino que también destinó un cuarto para que funcionara como guardería para aquellas mujeres que no tenían con quien dejar a sus hijos e hijas mientras se capacitaban.

Beca, vestuario, guardería... nos parecía que no podíamos ofrecer mejores condiciones a las mujeres para que se dedicaran a estudiar con ímpetu. Pero faltaba todavía la respuesta de los medios de comunicación que fue de mucho interés hacia este grupo. De todas las mujeres que han pasado por el programa, las integrantes del primer grupo fueron quienes más atención recibieron de la prensa, aparición en noticieros de gran audiencia, extensos reportajes donde ellas aparecían con su ropa de labor en plena tarea, entrevistas... fueron todo un acontecimiento. Y además del asombro en la población, esta publicidad ayudó a que algunos familiares cambiaran sus actitudes de rechazo y burla por un sano escepticismo o, en menor medida, una cálida aceptación.

El segundo grupo ya nos encontró con más experiencia y también había una mejor receptividad del programa. La mejor muestra de esto es que llegaron 42 solicitudes para este nuevo curso.

Cuando empezó la convocatoria a este nuevo curso nos dimos cuenta que a pesar de nuestra inversión en prensa, perifoneo y volanteo, el sistema más efectivo para la convocatoria era la propia voz de quienes habían participado en el proyecto. En el segundo grupo muchas mujeres se acercaron porque eran amigas, familiares, vecinas de las que habían participado en el primero.

"A mí una vecina me dijo", "Mi mamá estuvo en el otro curso", fueron respuestas comunes que nos dejaron claro que la frialdad de un anuncio, por más bonito que fuera, no se compara con la plática cara a cara de alguien que anima,

responde las dudas, se muestra como ejemplo y no se cansa de decir una y otra vez que participar en el programa es una gran oportunidad.

Para la selección de las participantes en el segundo curso tratamos de sondear el nivel de interés que había, no solamente en la beca, sino en aprender el oficio y, sobre todo, la disposición que tenían para buscar trabajo (aunque sabíamos que este criterio era bastante frágil porque las mujeres podían decir que sí estaban interesadas para luego desanimarse antes de empezar como ya nos había ocurrido en el primer grupo). Además, se preguntaba si tenían una idea de lo que implicaba el oficio. Las respuestas a estas interrogantes nos sirvieron como criterios de aceptación.

También en este segundo grupo hubo un curso de nivelación con temas semejantes a los que se impartieron en el primero. La diferencia estuvo en que, contando con la participación de algunas alumnas del primer grupo, se impartieron nociones elementales de mecánica automotriz.

A. Perfil de las Participantes

En el primer grupo participaron 21 mujeres. La más joven tenía 16 años; la mayor, 44. Edad promedio: 30 años. Dieciocho de ellas querían estudiar mecánica automotriz. El 70% ejercía un oficio para obtener ingresos; la mayoría, como vendedora ambulante, unas pocas como costureras y una empleada del servicio doméstico. El resto, se definía como amas de casa.

Un 85% del grupo era madre y un 61% madres solteras. El número de hijas e hijos procreados en total era de 48, siendo cinco el máximo que corresponde a una misma madre y uno, el mínimo.

Tres mujeres habían cursado el bachillerato y sólo una tenía segundo grado. El resto tenía un nivel de escolaridad entre el quinto y noveno grado. Siete de ellas convivían con una pareja e hijos/as (quienes tenían), en tanto que el resto lo hacían con su prole o su familia de origen.

Su participación se vio con escepticismo por parte de su familia y sus hijos varones no vieron con mucho entusiasmo que se inscribieran a este curso. Todas, pero las que tenían pareja más, eran cuestionadas sobre el hecho de estudiar un oficio que las obligaría a estar rodeadas de hombres. Parecía que había una seria preocupación sobre su comportamiento.

Este grupo fue el que más expectativa causó entre sus vecinas y sus integrantes las que más fueron interrogadas sobre cómo participar en el programa. No era

para menos, ser las primeras tenía esta ventaja. Hay que señalar que a pesar de las dificultades y de nuestra inexperiencia, el ánimo de ellas y el entusiasmo de quien les dio el seguimiento lograron que no hubiera una sola deserción. Todas terminaron el curso con un buen promedio general de 8.4. Cuatro de ellas continuaron, por su cuenta, el curso de dos años que ofrecía el ITCA y una llegó a ser instructora de dicho centro.

En el segundo grupo participaron 18 mujeres. 16 años tenía la más joven, 40 la mayor. El promedio de edad (24 años) es menor con relación al primer grupo y también observamos que hay seis estudiantes y cuatro chicas solteras que ya no estudiaban pero tampoco trabajaban. O sea, la mayoría no estaba ejerciendo un oficio para sobrevivir. Otra diferencia importante con el primer grupo es que en éste hay una sola ama de casa.

En referencia a la maternidad también baja el porcentaje en este grupo pues únicamente el 33% tienen hijos e hijas, un total de 19, cinco la que más y tres la que menos había procreado.

Sólo una de ellas vivía con una pareja estable y el resto estaban separadas o aún permanecían solteras y viviendo con su familia de origen. La diferencia con el primer grupo también se manifiesta en el nivel de escolaridad ya que en éste, 47% había cursado bachillerato. Y aunque había una mujer con segundo grado, el resto habían estudiado desde sexto hasta noveno.

Una integrante de este grupo se lastimó la columna al ayudar a una vendedora a cargar un canasto, esto la obligó a abandonar el curso puesto que no podía hacer esfuerzo físico. Hay que decir que su salida se dio después de que ella comprobó que no podía soportar el dolor ya que luego del accidente acudió a algunas clases más. Las 17 restantes terminaron el curso, pero en este caso ya no hubo quien continuara con los estudios como sucedió en el grupo anterior.

B. Proceso de capacitación técnica

La metodología empleada en la capacitación técnica fue en un 30% teórica (basándose en exposiciones con apoyo de manuales y materiales visuales) y en un 70% con práctica en el taller de aprendizaje, donde se reparaban vehículos que se esperaba estuvieran saliendo al tráfico en buenas condiciones. Con este tipo de capacitación se facilitó que las participantes se familiarizaran con el ambiente de los talleres automotrices. Esta familiaridad se incrementó con las prácticas realizadas donde tenían que cumplir horarios de trabajo y comportarse como una integrante más del taller.

El desempeño de las participantes en las capacitaciones técnicas fue todo un éxito tomando en cuenta las presiones a las que se vieron sometidas, en primer lugar por los instructores quiénes en algunos casos tuvieron un comportamiento bastante hostil hacia ellas. Ese fue el caso del instructor del grupo dos.

“Un día nos dijo ¡qué cerebro más pequeño el que tienen las mujeres, cómo es posible que no aprendan algo tan fácil! Los bichos bien rápido que aprenden. A una compañera la amenazó con una llave y le dijo que le iba a dar con eso en la cabeza para ver si algo se le quedaba. Pero eso no lo hacía con todas, con las jovencitas bien galán que se portaba, era a las señoras mayores a las que no aguantaba y hablaba de mala manera. Cuando pasó lo de la llave nos animamos a decirlo a Zenaida y ya ella reclamó al ITCA”.

“Es verdad que nos quitaron al señor ese que era bien machista pero yo siento como que tomaron represalias contra nosotras porque el instructor que nos quitaron era mala gente pero explicaba bien, en cambio el que nos pusieron no sabía nada. Los demás instructores se burlaban y hasta los alumnos decían que ellos sabían más que el que nos estaba enseñando”.

Sabíamos que los centros de capacitación tendrían dificultades para responder adecuadamente a los requerimientos de la capacitación a una población femenina en oficios tradicionalmente masculinos. Los testimonios de las alumnas nos indican hasta que punto llega la discriminación en el estudio y la dificultad que tienen las mujeres en el ámbito individual para superar estas condiciones. Un grupo, con nuestro respaldo y la presión que podíamos hacer, no pudo salir bien librado de este primer enfrentamiento, a pesar de lograr la remoción del instructor que las desvalorizaba y agredía.

Otras presiones que incidían sobre la capacitación técnica eran las familiares y económicas, que en muchos casos interferían en la asistencia a clases. Aquellas que tenían un familiar dependiente (madre, hijas e hijos) faltaban cuando se enfermaba y requería que ellas le atendieran o le llevaran a consulta.

“Esos cuatro días que falté seguido fue porque tenía al niño grave, con diarrea y vómito. No se lo podía dejar a la niña así. Cuando estaba sano sí porque ella podía darle la leche. Yo hablé para decir que no podía llegar y lo que hice cuando regresé fue pedirles a las compañeras que me pasaran los folletos que habían visto y que me contaran lo que habían hablado”.

Para las madres solteras, el apoyo económico de la beca no era suficiente para satisfacer las necesidades de su hogar, con lo cual tenían una intensiva y extenuante jornadas diarias de trabajo en las que combinaban la realización de sus tareas domés-

ticas con las ventas o alguna otra labor que les generara ingresos. Se preocupan mucho por hacer las labores de la casa en prevención de reclamos o regaños y como no se animaban a repartirlas, la única solución que les quedaba era limitar las horas de sueño y estudio.

“Me levantaba a las cuatro a hacer oficio. Jalaba agua para llenar los barriles. El desayuno lo hacía a buena mañanita y el almuerzo también lo dejaba. No era lo mismo porque luego ya estaba frío para comer y a veces los cipotes reclamaban pero lo dejaba listo para no tener problemas. Me iba a las clases y cuando regresaba ya me ponía a lavar, hacía limpieza. En veces salía a vender para ganar unos dineritos y luego ya llegaba a hacer cena. En la noche estaba algo cansada y me dormía con el libro en las manos. No tenía tiempo para revisar lo que habíamos aprendido”.

A pesar de todo, para la mayoría de participantes el entrenamiento les permitió descubrir nuevas habilidades y destrezas cognitivas pero también relacionales. Si tomamos en cuenta que las mujeres estamos acostumbradas a realizar tareas rutinarias y que necesitan más esfuerzo que destreza física, entenderemos que ser capaces de desarmar un motor para aquellas que de niñas no habían jugado con carritos, constituía una gran satisfacción.

“El papá de mis hijos me decía que no iba a aprender nada y mi hijo el grande se enojaba y decía que para que me había metido en eso. Yo les decía que era mi gusto y que si aprendía era gracias a Dios porque de ellos no había recibido ni cinco. Yo decía que algo se me iba a quedar en la mente y que no estaba perjudicando a nadie”.

Debido a esas condiciones tan duras, es que nos parecen muy importantes los avances que hicieron las mujeres en diversos aspectos. En el cognitivo, en las relaciones con su entorno académico –donde lograron remontar el inicial rechazo de los estudiantes- en la autopercepción de cada una de ellas y del grupo en su conjunto.

Como manifestó una de ellas, las mujeres habían descubierto nuevos horizontes que tendrían que ir ampliando en el futuro: “Ya no pienso volver a vender tamales por las calles, hoy mis manos saben hacer algo distinto que no cualquiera lo sabe: reparar carros. Aunque sé que me falta aprender mucho más, después voy a seguir aprendiendo con la práctica en el trabajo.”.

C. Las relaciones en los grupos

Consideramos importante mencionar este aspecto ya que en estos dos primeros grupos las mujeres lograron establecer una buena relación entre ellas, lo que posi-

bilitó que el curso fuera más llevadero y terminaran el curso tantas como lo habían iniciado. La única deserción en este oficio se dio en el segundo grupo, pero como ya dijimos, fue producto de un accidente fuera de la capacitación.

En el primer grupo se formaron parejas para que se apoyaran mutuamente en la comprensión de los contenidos teóricos. En el segundo, las más jóvenes apoyaron con apuntes y horas extras de estudio a quienes tenían mayores dificultades de aprendizaje. Eso permitió que se limaran las asperezas surgidas entre las más jóvenes y las de más edad. La idea de que el curso estaba dirigido para mujeres mayores y madres solteras seguía flotando en el ambiente a pesar de que la composición era más heterogénea desde el primer grupo. Veamos como lo cuenta una de las mecánicas del segundo grupo.

“Yo aprendí mucho a saber captar los comportamientos de diferentes personas de diferentes edades porque yo era una de las más jóvenes y las mujeres decían que ese no era nuestro lugar porque estábamos quitándoselo a las que tenían hijos y responsabilidades. Pero eso fue cambiando porque nosotras las solteras que teníamos más tiempo les ayudábamos. Si no le entendían al maestro venían a preguntarnos, los sábados nos reuníamos para estudiar. Hacíamos cuestionarios de los materiales que nos daban para que las que tenían menos tiempo sólo estudiaran eso y, si podíamos, los estudiábamos con ellas. O sea que la ayuda nunca se hizo esperar demasiado”.

Otro elemento que estuvo presente como un punto de tensión en los grupos fue la presencia de mujeres que declararon abiertamente su lesbianismo. En el primer grupo este era un tema que nos causaba más inseguridad pues no sabíamos las reacciones que se podrían generar.

El estereotipo de la lesbiana es el de aquella mujer que quisiera ser hombre y es por eso que le atraen los oficios tradicionalmente masculinos. Y aunque no es verdad que todas las mujeres que se sienten atraídas por estos oficios son lesbianas, sí es cierto que hubo varias lesbianas en todos los grupos. Algunas de ellas prefirieron hacer pública su opción corriendo el riesgo de encontrarse con reacciones negativas, como en efecto las hubo.

En el primer grupo la participante que hizo pública su opción sexual fue aceptada por el resto del grupo, no sin dificultad. Pudimos notar, sin embargo, que las reticencias iniciales fueron variando hacia una actitud de confianza e incluso de bromas haciendo referencia abierta a su pareja. “Dile a la Carmen que te peine el día de la graduación”, le decían.

Nos llama la atención el hecho que en casi todos los grupos, las mujeres les-

bianas solían jugar roles importantes, tanto por su carácter como por su aplicación al estudio, con lo cual no pasaban desapercibidas y se convertían en referente obligado en el grupo, lo que también implicaba comentarios sobre el tema y búsqueda de explicaciones al respecto. “Yo miraba que esas cosas ya son de su naturaleza y no podían hacer nada, así que aceptaba” “Yo respetaba, eran personas como otras”.

Problemas fuertes surgidos por la presencia de mujeres lesbianas no se dieron entre las mecánicas, sí en otros grupos como veremos más adelante. Probablemente en eso influyó que estábamos muy atentas al tema y dispuestas a abordarlo dentro de las sesiones de capacitación que se realizaban paralelamente a la capacitación técnica.

Lo que sí ocasionó algunos malestares en el segundo grupo fue el dinero, motivo por el cual se daban discusiones entre las participantes y reclamos hacia nosotras. Dejemos que lo cuente una de las integrantes de este grupo.

“Mire usted, había algunas compañeras que mucho problema hacían con el dinero. Decían que era muy poco lo que nos daban para todo lo que hacíamos. Yo estaba conforme porque en ninguna parte le pagan a uno para ir a aprender un oficio. Yo me conformaba pero había otras que decían que había cipotas que tenían a su mamá y no necesitaban el pisto como las que tenemos hijos y más las que no tienen compañero de vida. A veces decían que la Zenaida nos hacía truco con la fecha porque nos pagaban una semana sí y otra no y como nos lo dieron por adelantado pues había muchas confusiones. Entonces siempre estaban quejándose y cuando nos hacían un descuento se enojaban y empezaban a decir cosas y a decirnos a las demás que había que protestar. Yo, me conformaba”.

Después de considerar que al primer grupo le habíamos dado todas las facilidades y que eso pudo generar un maternalismo excesivo, con el segundo fuimos un poco más estrictas en el manejo de recursos. Ese elemento, combinado con la distinta conformación del grupo en edad y responsabilidad familiar (del 52% de jefas de hogar en el primero se pasó a 28% en el segundo) y a la existencia de una referencia que muchas de ellas conocían (recordemos que al segundo curso llegaron varias por invitación de alumnas del primero) ocasionó mayor tensión en torno al dinero, misma que llegaría a su máxima expresión al intentar formar la microempresa, como veremos más adelante.

Al terminar los cursos y luego de los emotivos actos de graduación, surgía la pregunta de cómo seguirían el contacto. Aunque algunas entrarían a las microempresas, el grupo quería seguir ligado. Sólo en el primer grupo se hizo una comisión de seguimiento que, a la vez, realizara algunas funciones de interlocución

con algunas instituciones, de búsqueda de recursos y de contacto. Pensábamos, en aquel momento, que esa sería la base de una futura Asociación. Sin embargo, la comisión no se mantuvo y las urgencias del nuevo curso y la microempresa absorbieron el tiempo del equipo.

2.3. Las carpinteras

"A mí siempre me ha gustado la carpintería. Una vez le pedí a un señor que me enseñara, hacía ataúdes. Me dijo 'venite un día y ahí yo te enseño'. Pero me tenía encerrada en un cuartito y me aburrí de estar lijando, mis pobres dedos se habían pelado. Nunca me enseñó, sólo podía fijarme en lo que él hacía"

A pesar de que la carpintería no es el oficio que necesita más fuerza física (como la albañilería o la fontanería) o un manejo mayor de habilidades espaciales y capacidades cognitivas (como la mecánica) tampoco las mujeres a las que atrae este oficio lo pueden aprender y ejercer. Cuando empezamos la capacitación en carpintería ya teníamos una experiencia recorrida con relación a los grupos de mujeres pero habíamos trabajado con un solo centro de capacitación: el ITCA. Con las carpinteras empezaríamos a tener problemas para encontrar un lugar donde poder llevar a cabo la capacitación técnica.

El primer lugar que contratamos IOPIC (Instituto Obrero Patronal de la industria de la construcción) cerró al poco tiempo de empezar la capacitación y tuvimos que trasladarnos al Ricaldone para terminar, lo que significó un retraso de dos meses en la ejecución del programa.

A. Características de las participantes

En el primer grupo de carpinteras participaron 18 mujeres. La menor tenía 18 años y 45 la más grande. El promedio de edad era de 24 años. De este grupo no tenemos más datos que el nivel escolar y la ocupación de 14 de ellas. En el primer rubro encontramos una sola mujer que cursó hasta segundo grado y una con bachillerato. El resto oscilan entre el cuarto y el noveno grado. El 42% se dedicaban a los oficios domésticos de manera no remunerada y solamente tres desarrollaban algún oficio para sobrevivir: comerciante, artesana y una aprendiz de carpintería.

En el segundo se anotaron 19 mujeres que muestran importantes diferencias con respecto al primer grupo. Para empezar son más grandes de edad, el promedio es de 28 años teniendo la más joven 19 y la mayor 50. El nivel educativo se incrementa notablemente, dos mujeres habían cursado hasta sexto y séptimo grado en tanto que tres tenían estudios universitarios. Un 47% tenía bachillerato y el resto, noveno grado y estudios de secretariado.

La mitad del grupo se dedicaba a trabajar por un ingreso y el resto se dedicaba a la realización de oficios domésticos no remunerados o a estudiar. La mayoría (63%) era madre de un total de 30 criaturas, 4 hijos e hijas tenía la que más había procreado y uno la que menos prole tenía.

También en este grupo encontramos un alto porcentaje de mujeres acompañadas o casadas (42%), el resto eran solteras y una sola divorciada. Todas, sin excepción solicitaron capacitarse en carpintería.

B. Organización de los grupos

Estos grupos, a los que ya no chineábamos de la misma manera que a las mecánicas, con las que teníamos serios problemas en las microempresas, se vieron obligados a idear formas de organización interna que, a nuestro juicio, fueron importantes para generar buenas relaciones y paliar, en algo, las tensiones que se daban en la capacitación técnica.

Entre ellas realizaron algunas actividades de tipo lúdico como las celebraciones de los cumpleaños del mes. Además, decidieron realizar rifas para obtener fondos que posteriormente utilizarían para hacer la despedida del curso o para resolver problemas imprevistos como enfermedades o problemas familiares.

Formaron, también, una estructura organizativa nombrando "representantes de curso" donde participaban cinco o seis integrantes del grupo. Las funciones de esta instancia eran interceder por el grupo en momentos de dificultad (ante el Instituto Ricaldone o las propias Dignas). También realizaban tareas que el grupo decidiera encomendarles.

Las mujeres que conformaban esta estructura eran elegidas por todo el grupo y tenían dos características importantes: un excelente récord académico (eran las que sacaban mejores notas) y una notable autoafirmación y seguridad personal que les permitía plantear sus opiniones sin mayor dificultad.

En una ocasión se dirigieron a la gerente del Ricaldone para plantearle la necesidad de mejorar las herramientas con las que trabajaban pues las que les habían asignado estaban bastante deterioradas, oxidadas y sin filo. Cuando su petición se resolvió positivamente, se sintieron muy orgullosas por su capacidad de acción como grupo.

Las carpinteras eran más 'bravas', actuaban por su cuenta y asumían riesgos en mayor medida que las mecánicas. Veamos, por ejemplo, como un par de ellas plantearon su lesbianismo en el grupo.

“Eramos dos las que sabíamos pero no decíamos nada las primeras semanas. Pero yo le dije a la otra que mejor de una vez nos identificáramos porque si no, no íbamos a poder intimar con ellas. ‘Chévere, me dijo ella, hablémoslo’. Y así fue como un día sucedió. Estábamos comiendo juntas, en ese entonces juntábamos las mesas y llegó una y dijo que no quería sentarse junto a nosotras. Yo le pregunté por qué y le dije que no me la iba a comer. ‘Es que usted es marimacha’, me dijo. Bien fea me sonó a mí esa palabra. Yo no soy eso, le respondí, yo soy mujer como ustedes y nosotras dos no queremos ser el lunar entre ustedes porque somos lesbianas pero eso no quiere decir que no seamos mujeres, lo único es que a nosotras no nos gustan los hombres. Así seguimos platicando y cuando ya venimos a Las Dignas le contaron a la Zenaida y ella se les quedó viendo y les dijo: ‘¿y qué tiene de raro?’. Después de mucho hablar nos entendieron y ya se relacionaban con nosotras y fue desapareciendo esa cosa de que nos veían mal”.

En el primer grupo de carpinteras se vivió la deserción de una compañera cuando faltaba un mes para concluir el curso. Ella dio como explicación de su salida los problemas grupales, hablaba del egoísmo y de sufrir discriminación por ser la más pobre. Aunque creemos que puede haber influido en su decisión la agresividad e incluso violencia con la que se comportaban algunas, estamos seguras que su salida también estuvo marcada por su situación familiar.

Ella tenía que trabajar para mantener el hogar ya que su compañero de vida estaba desempleado y, a pesar de eso, no asumía ninguna responsabilidad en las tareas de la casa, por lo que ella tenía que hacerse cargo de todas, confeccionar su mercancía, salir a venderla y, además, estudiar. Todo ello aderezado de constantes pleitos con el marido. Creemos que eso y las tensiones en el grupo se sumaron para que se fuera aunque ella nunca quiso reconocer sus problemas conyugales como causa de su deserción.

2.4. El grupo de electricistas

Estaban en la presentación del curso en el Instituto Ricaldone y junto a ellas, un grupo de hombres de CAESS (La Compañía de Alumbrado Eléctrico de San Salvador) que también iban a recibir una capacitación. Empezaron a hacer comentarios burlándose de ellas, diciendo que seguramente iban a recibir cursos de costura. Ellas se sintieron mal, cuestionadas, no sabían por qué unos desconocidos se atrevían a agredirlas de esa manera. Decían que no querían hacer ningún daño. Más que lo que nosotras les pudimos haber contado, esa entrada les hizo vivir la resistencia con que se iban a encontrar por ser mujeres y querer ser electricistas.

A. La convocatoria y la selección

Para finales de 1997, cuando iniciamos este nuevo grupo ya había corrido mucho agua bajo nuestros pies y el programa había sufrido una serie de modificaciones, cada una de ellas producto de un duro aprendizaje. Las electricistas van a ser un grupo en el que se apliquen nuevos criterios y, comparadas con el primer grupo de mecánicas, se puede notar nuestra disposición a poner las cosas un poco menos fáciles para las mujeres.

La convocatoria para este curso tuvo problemas por la escasez de fondos con que contábamos para subsidiar los gastos del curso que, inicialmente queríamos que fuera de reparación y mantenimiento de edificios, lo que incluía el adiestramiento en tres oficios: albañilería, electricidad y fontanería. Para concretar la formación se realizaron gestiones con el INSAFORP para que impartiera este curso y apoyara económicamente su realización. Sin embargo, esta institución priorizaba la capacitación en la zona oriente del país lo que impidió concretar el curso tal y como lo pensamos originalmente y se limitó a un oficio; la electricidad.

Para atraer a las mujeres se utilizaron los mismos medios que en otras ocasiones pero ahora también insertamos el anuncio en los avisos clasificados de un periódico, lo que permitía que lo observaran las mujeres que andaban en busca de trabajo. Tal estrategia tuvo un buen resultado pues aumentó la afluencia de solicitantes. Sin embargo, también trajo aparejada la expectativa de que terminada la capacitación Las Dignas las colocaríamos en un puesto de trabajo. Al destruir sus ilusiones, muchas de las aspirantes se retiraban pretextando que no les venían bien el horario o que no podían dejar el trabajo.

También pudimos observar que las aspirantes a este curso tenían la expectativa de aprender, no tanto para trabajar, sino para hacerse cargo de algunas reparaciones en su casa. Esto lo manifestaban más abiertamente aquellas que no convivían con algún hombre.

Debido a los problemas económicos del programa y a las dificultades para concretar el convenio de capacitación con el centro, pasaron tres meses con el grupo ya seleccionado y sin poder empezar la capacitación técnica. Ese tiempo se aprovechó para el curso de nivelación (recordar elementos de matemáticas, operaciones básicas, conversiones) y para empezar el programa de formación que regularmente se hacía en el proceso de acompañamiento.

De las 18 mujeres que se incorporaron al curso técnico de reparaciones eléctricas residenciales en el Instituto Ricaldone, se retiraron dos cuando apenas iniciaba la capacitación. El resto continuó hasta el final.

B. Perfil de las participantes

El grupo lo constituían mujeres provenientes de diferentes lugares de San Salvador y sus alrededores (Apopa, Mejicanos, Ciudad Delgado y Soyapango). La mayoría de ellas, un 80%, se dedicaba a actividades dentro del sector informal urbano; una amplia mayoría tenía una experiencia laboral previa en empleos fijos como contadoras, secretarias, obreras en la maquila. Una tercera parte de quienes trabajaban fuera de casa lo hacían en el sector informal. El restante 20% lo conformaban las amas de casa.

La mitad de este grupo contaba solamente con su ingreso para mantener el hogar dado que el padre de sus criaturas no contribuía económicamente en el sostenimiento de su prole. Doña Ana, por ejemplo, obtenía sus ingresos de la venta en un mercado. A sus 44 años tiene que mantener a un hijo de 18 años que estudia y no cuenta con más recursos que los de su venta diaria.

La electricidad parece no atraer a las jóvenes pues este es un grupo de mujeres mayores, con una edad promedio de 38 años. La más joven tenía 29 y 47 la mayor. El nivel educativo también es de los más altos. Un 44% había cursado estudios de bachillerato y un 6% estudios universitarios. Sólo una tenía estudios de tercer grado y el resto oscilaban entre el sexto y noveno.

Otra característica importante es el alto porcentaje de madres: 94% lo son. 35 hijos e hijas hay en este grupo siendo 6 el número de mayor criaturas procreadas por una misma mujer y uno, el mínimo.

Y mientras la mitad convivía con una pareja, la otra mitad estaban separadas o permanecían solteras viviendo con sus familias de origen. El porcentaje de madres solteras es alto: un 44%.

Subjetivamente podíamos decir que este era un grupo de mujeres luchadoras que vieron como un reto volver al colegio, recordar sus tiempos de estudiantes y descubrir que, a pesar de los desprecios y burlas que podían recibir, eran capaces de aprender lo que se habían propuesto.

C. Los recursos para el grupo

En este grupo seguimos una política diferente con relación a las becas. A todas se les pagaba el curso pero el monto entregado en efectivo a cada una de ellas era equivalente a la necesidad de transporte hacia el centro de formación. Para quienes tenían que pagar a alguien que les cuidara a sus hijos e hijas mientras estudiaban se aumentaba el pago.

La diferencia en los pagos se les explicó a todas juntas y, además, ellas se daban cuenta cuando firmaban el recibo pues se hacía uno colectivo. Y aunque nadie reclamó abiertamente, algunas pensaban que era injusto ese trato aunque también entendían que cada cual vivía en diferente situación económica.

También en la compra de herramientas para su práctica aplicamos el criterio de apoyarles en el 50% del costo y que ellas pusieran el resto en el entendido de que cuando terminara el curso las herramientas serían de su propiedad. La respuesta que tuvimos ante esta propuesta fue positiva y la mayoría de ellas pagó su parte.

D. Las relaciones en el grupo

Una falta de comunicación al interior del equipo y de Las Dignas en general, hizo que se aceptara inicialmente a una compañera con la que se habían tenido muchos conflictos y que empezó a generar dificultades en el grupo. Desde la primera semana que iniciaron la capacitación técnica fue notoria la tensión. La responsable del grupo recibía visitas diarias del resto de las participantes para comentar los comportamientos que les molestaban. En el grupo se le recomendó que cambiara de actitud pero en vista de que ella no aceptaba ninguna de las críticas que se le hacían y que no mejoraba, la responsable del seguimiento tomó la decisión de separarla del grupo antes de que otras mujeres optaran por irse.

Después de solventado ese problema relacional, la situación del grupo se calmó. Pero pronto vinieron otros malestares, esta vez referidos a las notas. Estas mujeres mayores, responsables y con alto nivel educativo no toleraban bien que unas merecieran un siete de calificación en sus trabajos en tanto que otras tuvieran un diez. Eso ocasionó envidias que se tradujeron en señalamientos de la relación de algunas (las que mejores notas obtenían) hacia el instructor.

A pesar de estas rivalidades escolares se pudo observar un compañerismo grande en este grupo pues salían juntas de paseo cuando no tenían clases y realizaban actividades de recreación entre ellas por su propia iniciativa.

La mayoría de ellas se sentía muy bien porque el curso le permitió descubrir su inteligencia y su capacidad en un terreno donde no lo habían imaginado. Y esa seguridad se generalizó a otros aspectos de su vida de manera que algunas empezaron a perder el miedo a su pareja y fueron capaces de enfrentar sus problemas personales con mayor seguridad y ganando control sobre su vida y sus decisiones.

El propio instructor comentó con admiración su capacidad y entrega en el estudio. "Esas mujeres tienen madera, señaló a la compañera del programa que hacía el seguimiento, hacen los trabajos mejor que los propios trabajadores de

CAESS". Algunos de sus trabajos fueron mostrados en la exposición anual del Instituto y, a pesar de haber iniciado su formación técnica con comentarios descalificadores, han demostrado ser mujeres luchadoras.

2.5. Las albañilas

En 1996 nuevamente hay una reestructuración interna de Las Dignas. En esta ocasión, y después de una evaluación externa, se cuestiona la efectividad del quehacer en el área rural tal y cómo se venía realizando y se propone hacer un diagnóstico en los municipios de trabajo para proyectar los programas temáticos que podrían funcionar mejor en cada uno de ellos.

Como explicamos en el primer capítulo, nuestro programa formaba parte del área urbana cuya estrategia había tenido algunos éxitos, sobre todo en el apartado de impulsar la creación de organismos de mujeres autónomos de Las Dignas. En torno a la demanda de las cuotas alimenticias, por ejemplo, se había creado una Asociación de Madres Demandantes. El impacto público de nuestro programa también era visible y en contraste con esta situación, el área rural tenía más gente trabajando pero mayores problemas para definir ejes que concretaran la idea de construir organizaciones para la acción política feminista.

Se empezaba a crear, además, una peligrosa brecha entre el área rural y urbana que temíamos fuera a desembocar en la creación de dos organismos que no tuvieran puntos en común. De ahí que el diagnóstico se viera como una posibilidad de implementar los programas del área urbana en el área rural.

En lo que hace al programa de empleo y capacitación laboral se decidió llevarlo a cabo en dos municipios: La Libertad (en el Departamento del mismo nombre) y Jiquilisco (en el Departamento de Usulután). De entrada, esta decisión tuvo una carencia pues el diagnóstico se hizo sin consultar al equipo de San Salvador y sin que pudiéramos transmitir nuestra experiencia.

De manera que, cuando se empezó la implementación de los programas, nos dimos cuenta que en La Libertad no había reales posibilidades para que funcionara, entre otras cosas porque nuestro equipo estaba integrado solamente por dos personas que teníamos que ocuparnos del seguimiento de los grupos y las microempresas y no había capacidad humana para atender dos municipios donde había que empezar de cero.

Por esa razón decidimos revisar los resultados del diagnóstico y modificarlos atendiendo un solo municipio y limitando los alcances del programa para empezar solamente con la capacitación técnica.

Así es como empezamos a sondear qué cursos impartir y qué disposición tendrían las mujeres para realizarlos. De entrada, nos dimos cuenta que existía una importante diferencia entre la población urbana y la rural; la heterogeneidad existente en la capital era un rasgo inexistente en una zona geográfica pequeña donde todo mundo se conocía y se comunicaba fácilmente. Este elemento, que facilitaría la divulgación, crearía problemas más adelante.

Inicialmente ofertamos los cursos de albañilería y reparación de bicicletas. Las inclinaciones de las mujeres y las posibilidades de contactar con el instituto de capacitación, nos hicieron decidir por el curso de albañilería.

Un aspecto diferente de la difusión de los cursos de albañilería en comparación con los otros, es que no se hizo mención de la beca. Pensábamos que si difundíamos este elemento aumentaría la demanda pero más por el beneficio económico que por el interés en la capacitación. Así es como se informa de la beca al final del curso de nivelación.

A diferencia de las capacitaciones en San Salvador, que duraron un promedio de seis meses estudiando medio tiempo, en Jiquilisco la formación se hizo de manera intensiva: tres meses con jornadas de ocho horas diarias. Esta modalidad se tomó porque el instructor tenía que quedarse a dormir en el lugar ya que llegaba exclusivamente a impartir ese curso pues no había un centro de capacitación profesional en el municipio. Por esa razón y para hacer más rentable la inversión, decidimos trabajar en esta forma, que también implicaba que el grupo no tendría más contacto con otras personas, como en los otros centros de San Salvador.

A. Perfil de las participantes

Diecisiete mujeres se anotaron inicialmente pero dos de ellas desertaron, una por tener un niño pequeño y la otra por considerar que las ventas le dejaban un mayor provecho económico.

Las participantes tenían un promedio de edad de 25 años, contando con 15 la más joven y con 40 la mayor. El 64% eran solteras y se dedicaban a los oficios domésticos no remunerados. El 47% tenía hijos e hijas, diez en total siendo tres el número mayor de criaturas de una misma mujer y uno, el menor. Había también tres madres solteras y ninguna mujer separada o divorciada.

El nivel escolar era más bajo que en los otros grupos. Había una participante que tenía cursado solamente un año de educación básica y dos con estudios de bachillerato. El resto oscilaban entre el segundo y el noveno grado.

Solamente dos tenían un trabajo que les generaba ingresos: una como comerciante y la otra como promotora de alfabetización. El 80% pidió el curso de albañilería.

B. Los conflictos al interior del grupo

En la mayoría de las albañilas, los conflictos que hubo en el curso ocupan sus recuerdos más que otras situaciones vividas. Es en este grupo donde más tensiones existieron. Pensamos que el hecho de que las participantes se conocieran -pues vivían en lugares cercanos-, que tuvieran una convivencia intensa en tan poco tiempo, y que no existiera un apoyo de la comunidad sino más bien agresiones y descalificaciones constantes, fueron algunas de las circunstancias que propiciaron situaciones difíciles de manejar.

A todo eso se sumaba un seguimiento cotidiano del grupo bajo la responsabilidad de una sola compañera, quien no tenía muchas posibilidades de compartir las angustias y problemas cotidianos con otras integrantes de Las Dignas en el municipio.

Cada participante tiene, sin embargo, diferente opinión sobre las causas que originaron los problemas, señalando lo que ellas nombran "la preferencia de la responsable hacia algunas del grupo" como la principal razón. Además de las circunstancias antes mencionadas nos parece que también intervinieron en estos conflictos las relaciones personales marcadas por las susceptibilidades a flor de piel, los malos entendidos, la rivalidad estaba muy presente y los aspectos de la sexualidad que causaban mucho resquemor. Veamos con más detenimiento estos elementos.

El instructor fue un elemento de desunión con el grupo y aunque no fue el único caso en que se dieron relaciones afectivas entre él y alguna de las estudiantes, sí fue un elemento que dio pie a muchas habladurías. La responsable del seguimiento había hablado del tema del instructor y de la importancia de no generar diferencias al interior del grupo a partir de la relación con él. Era importante también para ella que se tuviera cuidado con esas relaciones pues la comunidad tenía los ojos puestos en el grupo y los padres y madres de las muchachas más jóvenes podían intervenir desfavorablemente si trascendía algún tipo de conflicto. Sin embargo, esta preocupación también fue vivida por la mayoría de manera negativa.

"Nos dijo que estaba prohibidísimo terminantemente que las alumnas se enamoraran del instructor y entonces cuando yo pregunté por qué ella me dijo que porque si eso pasaba él iba a hacer diferencia y podía tratar a esa muchacha con más preferencia que al resto del grupo. Y se la pasó diciendo que estaba prohibido que le coquetearan y esas cosas y así se quedó".

Posteriormente y también ligado a la sexualidad estuvo el tema del lesbianismo. La sospecha de que en el grupo había una mujer “así” y los insistentes comentarios de la gente de la comunidad en el sentido que las mujeres de las Dignas buscaban llevarlas por el mal camino hizo que para algunas fuera un tema de obsesión descubrir si era o no cierto.

“Lo que dicen por aquí es que las mujeres que se meten al programa son lesbianas y que les quieren quitar a los hombres a sus mujeres y por eso no las quieren dejar ir. Dicen que las propias compañeras de ustedes no respetan, que se llevan a las mujeres a las playas para revolcarse entre ellas y que se ponen borrachas y no hay formalidad. Es una bulla bastante grande y a todas nos dicen las lesbianas, las quitamaridos...”

La imagen de la mujer lesbiana entre las mujeres tenía un componente mítico, se la imaginaban como una mujer con pene y les daba horror pensar que un espécimen de ese tipo pudiera estar entre ellas. Había entre las mujeres algunas personas de religión evangélica que decía que no podía tolerar esas cosas porque era pecado, desviación.

Las charlas que sobre el tema se dieron –que abordaron la construcción cultural de la sexualidad y la existencia de una diversidad de opciones y prácticas sexuales que merecen el mismo respeto que la heterosexualidad- lograron calmar la inquietud de la mayoría. Sólo quedaron algunas que insistían, sobre todo, en saber si algunas del grupo eran lesbianas.

Lo pequeño y cerrado de la comunidad hizo que la presión sobre las compañeras subiera de tono hasta llegar a interferir en el desarrollo del curso. Son ellas las que valoran de manera más negativa la participación de la compañera que acompañaba al grupo acusándola de tener relaciones preferentes hacia algunas compañeras y de no poder contener el grupo. La tensión que volcaban en el grupo, no les permitió valorar la importancia que tuvo la construcción de la casa de un organismo de derechos humanos, para la que fueron contratadas inmediatamente después de trabajar.

Pero a pesar de los problemas, las albañilas conformaron el grupo que requería hacer el mayor esfuerzo físico ya que, como ellas mismas dicen “es yuca cargar, palear, mezclar, subir y trabajar a pleno sol”. Y ellas lo lograron con ingenio pues “un hombre agarra con facilidad un costal, una bolsa de cemento. Lo abraza y lo lleva él solo donde sea. Algunas mujeres tienen la fuerza para hacer eso pero si no, entonces lo que queda es agarrarla entre dos. La debilidad la podemos superar trabajando más unidas, ayudándonos. Y viera como las personas se admiraban...”

2.6. Las fontaneras (un poquito electricistas y otro poco albañilas)

Este curso se desarrolla, al igual que el de albañilería, en el Cantón Tierra Blanca de Jiquilisco del Departamento de Usulután. La difusión se hizo a través de visitas a las comunidades, pero con un esfuerzo menor ya que el programa se conocía previamente. Ayudó también el hecho de que en el ámbito institucional los programas existentes en la zona se estaban coordinando de una mejor manera, superando la fragmentación del trabajo e incluso los niveles de competencia que se había dado en ciertos momentos.

Este curso fue denominado “Reparación y Mantenimiento de Edificios”, el cual contemplaba la capacitación en tres oficios; electricidad, fontanería y albañilería y fue presentado por nuestro organismo a INSAFORP (junto con el que se realizaría en San Salvador) a fin de que fuera un proyecto piloto. A medida que pasaba el tiempo y no recibíamos una respuesta positiva, las mujeres que se habían anotado comenzaron a desesperarse, por lo que iniciamos gestiones con el Centro de Investigaciones Tecnológicas (CIT) para contratar la capacitación en otros oficios.

Aunque no habíamos desestimado seguir insistiendo con INSAFORP, cambios en el personal directivo de este organismo habían retrasado las decisiones. Finalmente, con gran sorpresa y disgusto, vimos como nuestro proyecto era relegado para apoyar uno presentado por la Fuerza Armada. Pensamos que la política de apoyo a las mujeres había sido olvidada por intereses políticos que nos señalaban, otra vez, cuan difícil era el camino que transitábamos.

A la convocatoria inicial asistieron más de treinta mujeres, de las que fueron seleccionadas 18 que participaron en un curso de elementos básicos electricidad. Solamente tuvieron un mes de capacitación en este oficio en jornadas de ocho horas y sin poder hacer prácticas.

Después vino la espera de la respuesta de INSAFORP y el proceso se paró por un mes, lo que ocasionó la deserción de cinco mujeres que no quisieron esperar más. Cuando nos convencimos de que no iba a ver una respuesta positiva de INSAFORP, negociamos nuevamente con CIT que realizara la capacitación por oficio.

El curso puso mucho más énfasis en enseñar a las mujeres el oficio de fontanería y los elementos de albañilería que se impartieron estaban destinados a ser complementarios, es por eso que a este grupo lo denominamos como “las fontaneras”, aunque en realidad son las fontaneras que saben algo de electricidad y un poquito de albañilería.

A. Perfil de las participantes

Las trece mujeres que participaron en el curso tenían un promedio de edad de 23 años, contando con 16 la más joven y con 34 la mayor. El 84% eran solteras y se dedicaban a los oficios domésticos no remunerados. El 72% tenía hijos e hijas, dieciocho en total siendo cuatro el número mayor de criaturas de una misma mujer y uno, el menor. Había un alto porcentaje de madres solteras (54%) y ninguna mujer separada o divorciada.

El nivel escolar era semejante al de las albañilas. Había dos participantes que tenían cursado solamente dos años de educación básica y una con estudios de bachillerato. El resto oscilaban entre el tercer y el noveno grado.

Solamente una tenía un trabajo que le generaba ingresos, se dedicaba al comercio. El 90% pidió el curso de albañilería y el resto, carpintería. Ninguna estaba interesada en ser fontanera.

B. El seguimiento del grupo

El curso con todos sus componentes ocupó un período de cuatro meses efectivos. En este tiempo se intenta dar el acompañamiento que se realizó con todos los grupos, sin embargo, una serie de condiciones de las participantes dificultaron este proceso. En primer lugar, cuatro participantes cursaban, al mismo tiempo, otros estudios y sus clases se impartían los sábados. En segundo lugar, quienes no estudiaban querían tener un día para hacer las labores domésticas que habían quedado pendientes durante la semana. Con estas presiones de tiempo no teníamos un día para las actividades de capacitación y cohesión grupal y, aunque la asistencia era obligatoria, no quisimos utilizar ninguna medida coercitiva pues era evidente que las mujeres trabajaban de sol a sol los días de la semana.

De cualquier manera, las mujeres que formaban el grupo eran bastante colaboradoras y no plantearon los niveles de conflicto de las albañilas. Varias de ellas ya habían participado en los grupos de alfabetización que impulsaba el organismo y estaban acostumbradas a trabajar en equipo.

Desde la finalización del curso, algunas empezaron a buscar posibilidades de trabajo, la mayoría, sin embargo, sentía mucha inseguridad pues consideraban que la capacitación recibida no era suficiente y que podían hacer un mal trabajo. Durante la capacitación hicieron una práctica reparando las fosas de una escuela y recibieron mucho reconocimiento de la comunidad, mismo que las estimuló pero al mismo tiempo les hizo temer perder la buena reputación obtenida.

3. EL ACOMPAÑAMIENTO A LOS GRUPOS: ACTIVIDAD FUNDAMENTAL PARA EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DE LAS MUJERES

3.1. El programa de acompañamiento

La experiencia de capacitación técnica, aunque capaz de entusiasmar a las mujeres, generaba también muchos temores e inseguridades en ellas y, por supuesto, en nosotras. Ellas temían "no dar el ancho", nosotras temíamos que el programa entero fuera un fracaso. Como un buen ejemplo de los temores de las mujeres, están los comentarios que las integrantes del primer grupo de mecánicas hicieron al visitar la institución donde se capacitarían: "Vieron los motores desarmados por el suelo, no vamos a saber

qué hacer con ellos” “A mí me dio miedo, estaba muy impresionada con tantas máquinas y tantos carros”. “¿Será que vamos a poder”.

Nosotras sabíamos que el cuestionamiento hacia ellas iba a ser fuerte. Su familia, sus compañeros, el instructor, sus vecinas y no sabíamos cuanta gente más, iba a estar interviniendo día a día. Lo más probable es que cada una de estas personas insistiera en su incapacidad. Y aunque tuvieran algunos apoyos, queríamos brindarles un espacio para que compartieran su experiencia y desde el cual ofrecerles herramientas conceptuales que les ayudaran a significar de otras maneras su incursión en oficios tradicionalmente masculinos. También queríamos convertirnos, como organismo, en un referente de apoyo. Algo así como un oasis de comprensión en medio de las burlas y las críticas.

Es por eso que desarrollamos un programa de seguimiento que, de acuerdo a los estilos personales de cada una de las integrantes del equipo, se desarrolló con todos los grupos. Los elementos de este programa eran las visitas a los centros de capacitación técnica, la respuesta a las peticiones individuales que nos eran requeridos, las sesiones semanales (en el grupo de electricistas quincenales) y los paseos o festejos lúdicos. Con las mecánicas se hicieron además sesiones de carácter terapéutico de las que hablaremos más adelante. Un último recurso del seguimiento eran las reuniones extraordinarias cuando algún tema o situación lo requería y las visitas a quienes faltaban sin previo aviso o pasaban por momentos personales difíciles que interferían en su asistencia o rendimiento.

Las visitas semanales a los centros de capacitación tenían la finalidad de observar el desempeño en las clases o prácticas a fin de ubicar las dificultades de aprendizaje. Esta información también la obteníamos de las pláticas con el instructor de quien también podíamos conocer sus criterios y metodología de enseñanza y de conformación de los grupos de trabajo. Conociendo estos elementos estábamos en capacidad de brindar una ayuda personalizada y también propiciar actividades de apoyo mutuo en los grupos.

Asimismo durante estas visitas teníamos conversaciones con los directores ejecutivos o gerentes de las instituciones que nos permitían corregir situaciones anómalas, ya fuera de tipo logístico o de actitudes irresponsables y poco éticas de los instructores. Les comunicábamos, también, algunas interferencias de parte de otros grupos o instructores durante las clases teóricas.

Es probable que a los instructores o directores no les gustara tanta presión, no sabemos si otros grupos recibían el mismo seguimiento de parte de las instituciones que les ofrecían la capacitación. Pero nosotras queríamos con esta presencia constante no sólo velar por los intereses de las mujeres sino incidir en la

sensibilización del personal de estos centros para que pudieran ver, en la práctica, lo que se necesitaba para que las mujeres se sintieran atraídas hacia este tipo de oficios y no dijeran solamente que era imposible lograr su asistencia. Estas visitas eran también un cuestionamiento a las políticas educativas que no prestan atención a la persona y sus dificultades por lo que siempre manejan altos índices de deserción.

Pensamos que, en conjunto, el programa de seguimiento fue un factor fundamental para el éxito de la capacitación. Lograr un índice del 6% en la deserción nos coloca muy por encima de otros centros y programas de capacitación. El secreto para lograr esto estuvo, a nuestro juicio, en la atención personalizada que cada mujer recibió.

Las dificultades que tuvimos en el seguimiento con los grupos de Usulután nos confirman en esta idea, ya que ahí donde este componente fue débil, se agravaron los conflictos grupales hasta hacerse inmanejables o no se logró una cohesión grupal que animara a las mujeres a superar su timidez e inseguridad y a lanzarse al mundo laboral.

3.2. Características de las sesiones semanales

Las reuniones semanales se integraban al contrato que se firmaba con ellas al inicio del curso, señalando que la inasistencia a éstas tendría como consecuencia un descuento en la beca. Consideramos necesario utilizar este recurso porque, a pesar de la buena voluntad y el ánimo de las mujeres, sabíamos que tenían mil tareas que las podrían llevar a relegar esta actividad de haber tenido un carácter voluntario. Con esta condición conseguimos que las sesiones siempre contaran con dos terceras partes del grupo, como mínimo.

El número de sesiones fue variado, osciló entre 17 y 24. Estas jornadas tenían una duración aproximada de cuatro horas y en ellas se abordaron tres diferentes aspectos:

- ❖ Discusiones en torno a los problemas en el grupo con el fin de mejorar la cohesión del mismo y resolver problemas organizativos.
- ❖ Temas de reflexión sobre la condición de las mujeres.
- ❖ Discusiones sobre el trabajo, la búsqueda de empleo y las problemáticas a enfrentar en este terreno.

El primer aspecto siempre tomaba una parte de la sesión y desde el inicio procuramos trascender la dinámica de quejas. Hay que decir que en algunos grupos fue más fácil que en otro. No era este el momento de resolver malos entendidos entre ellas, para eso les pedíamos que hablaran como las adultas que eran.

Queríamos en este aspecto tratar aspectos generales del centro y del grupo que interfirieran con su proceso de aprendizaje.

La metodología empleada en los otros dos aspectos fue la de talleres participativos, en donde ellas exponían sus vivencias personales y dificultades y por nuestra parte se daba retroalimentación a las mismas y se devolvían los elementos comunes de las historias personales, de manera que pudieran ver su propia vida no sólo como una experiencia individual sino como influida por un contexto de subordinación femenina en un mundo genéricamente dividido.

Salvo el grupo de las albañilas, con sus excepciones, todos los demás consideran que estas reuniones fueron muy importantes para ellas. Sabían que contaban con un lugar para ellas donde “nos escuchaban y si se nos podía ayudar, nos ayudaban. Ellas siempre estuvieron allí cuando las necesitábamos”.

3.3. Las relaciones desiguales entre los géneros y la subordinación femenina

Cuando empezamos el programa Las Dignas teníamos una experiencia previa de capacitación con mujeres. Escuelas de líderes, talleres con duraciones semanales, charlas, en fin, existía una diversidad de modalidades que nos permitieron contar con una base para este programa. Habíamos desarrollado también lo que llamábamos programa de educación básica de género del que sacamos algunos temas que trabajamos con los grupos.

Así es como armamos un temario en el que se integraron los siguientes aspectos: el concepto de género y su diferenciación con el sexo; el trabajo doméstico; el trabajo remunerado; la familia; la autoestima y el poder, la doble jornada; sexualidad; violencia; maternidad; movimiento de mujeres.

En el primer grupo tocamos otros aspectos que después fueron dejados de lado en los siguientes, lo cual constituyó un vacío visto a la lejanía. Las relaciones laborales, el papel de los sectores empresarial, asalariado, estatal y sindical, fue uno de ellos; la legislación laboral, el otro. Y llegadas a este nivel se inició la discusión sobre la necesidad de organizarse para el futuro planteamiento de sus demandas reivindicativas. De este modo, las últimas se concentraron en debatir el perfil organizativo de la instancia a crear, así como también el análisis de las principales demandas que percibían desde ese momento como posibles componentes de una plataforma inicial.

Tratamos de que todos los contenidos se vincularan con la realidad de las mujeres y sobre todo, con el aspecto que las estaba identificando en ese momento, o sea, su condición como trabajadoras o futuras trabajadoras en oficios no tradicio-

nalmente femeninos. Así, por ejemplo, cuando desarrollamos el tema de violencia genérica pusimos el énfasis en el acoso sexual como una expresión común en los centros de trabajo.

Veamos ahora los contenidos generales que tuvo cada tema y la manera cómo impactaron en las mujeres.

A. Sexo y Género

“A mí lo que más me impresionó fue cuando nos dijeron que uno nace sin saber nada y que con el tiempo aprende a estar revolviendo huevos. ¡Mmhhh! ¡Qué cosas! Uno no se imaginaba eso, yo pensaba que eso ya se traía”.

Para la teoría feminista ha sido fundamental el uso de la categoría de género para diferenciar lo que son características biológicas (el sexo) de todas aquellas construidas culturalmente y que definen en cada sociedad lo que es la feminidad y la masculinidad. La rígida división social de los géneros en nuestra sociedad hace que la más leve diferenciación de los prototipos de género se interprete como un cuestionamiento a la feminidad. Por esa razón es que nos interesaba que las mujeres comprendieran que las características asociadas a la feminidad no tienen un carácter natural e inamovible, son transformables aquellas con las que no nos sentimos a gusto.

Obviamente que iniciar con este tema tenía, además de un sentido feminista acorde con nuestra concepción, el interés de desculpabilizar a mujeres que ya estaban transgrediendo un prototipo de género y que se enfrentaban a críticas familiares y sociales por atreverse a ingresar en el terreno masculino. De ahí que los conceptos teóricos se encarnaran en la vivencia de las mujeres.

El tema, con sus variantes en cada grupo, partía de identificar las características físicas, emocionales, conductuales y tipo de actividades que, generalmente, desarrollan en la vida cotidiana un hombre y una mujer. El ejercicio permitió aclarar cómo a partir de un hecho biológico (el sexo) la sociedad plantea diferentes valoraciones hacia lo que cataloga como masculino y como femenino y como lo primero es reconocido en detrimento de lo segundo. “Es que los hombres están acostumbrados a creernos idiotas”, “Pero no sólo los hombres, también las mujeres tenemos esa visión” fueron algunos comentarios escuchados.

Las mujeres recordaron muchas anécdotas que en el ámbito personal las predeterminó a ocupar ciertos espacios dentro y fuera de la casa, así como también identificaron la diferente manera en que se educa a los hombres y la valoración positiva que la sociedad le da a sus acciones.

B. Trabajo Doméstico y Doble Jornada

“Eso de la doble jornada fue interesante, me gustó cuando vimos eso que las mujeres trabajamos todo el tiempo y ni nos damos cuenta”.

¿Por qué el trabajo doméstico sólo le toca a las mujeres? ¿Acaso nacimos con la escoba incorporada a nuestras manos? Estas preguntas con las que se inició el tema sacaron a flote las pasiones reprimidas por las mujeres. Fueron capaces de darse cuenta de la necesidad de descanso que tenían y del deseo, nunca manifestado abiertamente, de que los integrantes de la familia colaboraran en el quehacer de la casa.

En la sesión que abordó este tema se elaboraron listados que describían qué hacemos en la casa y qué se realizan día a día pensando que eso no es trabajo, porque sólo concebimos como tal aquellas actividades por la que recibimos un pago, y analizaron cuanta energía física, emocional y mental se invierte en esta clase de actividades.

Recordaron los pocos juegos que tenían de pequeñas y su total involucramiento en los quehaceres hogareños desde muy temprana edad, así como los regaños que decía la abuela o la madre, repitiendo constantemente “aprendé a ser mujer”. El mensaje recibido e interiorizado es que “una mujer sabe hacer el oficio de la casa”. También hablaron sobre las críticas que se reciben por no hacerlo aunque las razones sean la enfermedad, el cansancio o estudiar electricidad, mecánica, carpintería u otro oficio.

Por otro lado, identificaron que dentro de la sociedad hay diferentes mecanismos para reforzar este rol: la escuela, la iglesia, los medios de comunicación. Con respecto a estos últimos recordaron los comerciales de detergentes que siempre van dirigidos a las mujeres.

También se intercambió la experiencia de que las mujeres estamos permanentemente atentas al hogar, si estamos en el puesto del mercado estamos pendientes de las criaturas, pensando en qué habrán comidos, atentas a su salud y a muchas cosas más. Vimos como esta responsabilidad absoluta del hogar no permite estudiar, participar en actividades comunales e incluso hacer un trabajo por el que recibamos una mejor remuneración porque eso requiere más tiempo del que tenemos disponible. Los hombres, en cambio, al no tener que hacer las tareas domésticas pueden dedicarse a esas otras cosas y lo hacen con ventaja porque siempre tienen a una mujer que los está cuidando.

Reflexionaron sobre lo difícil de cambiar costumbres en la casa, pero también

comprendieron que no es imposible buscar la cooperación de quienes habitan en casa y que su responsabilidad exclusiva en el trabajo doméstico iría cambiando en la medida que se acepte que las tareas lavar o planchar no nos hace ni más mujer ni menos mujer, ni son acciones que cuestionan la hombría.

"A mis hijos, contaba una madre soltera que para salir adelante había repartido el trabajo doméstico sin distinción de sexo, les toca limpiar su cuarto, arreglar las camas, barrer, trapear y todo. Cuando ellos ensucian su pantalón yo les digo que es responsabilidad de ellos, a ellos les toca lavarlo. Mi hijo mayor, que ya va a cumplir 15 años, lo mete en una bolsita, agarra su jabón, se va al río y lo lava. Así es como ellos se han acostumbrado a planchar y a cocinarse sus huevitos y los frijoles cuando no está la mamá".

Se les sugirió a todas que observaran la colaboración de hijos e hijas en el trabajo doméstico para constatar que éste se cargaba más en las muchachas y tratar de distribuirlo más equitativamente.

En este tema las mujeres quedaban asombradas al ver reflejado un trabajo no considerado como tal y descubrir cuanta energía hay que emplear para realizarlo. Una de las participantes- mujer soltera adulta- al finalizar la jornada dijo "es increíble todo lo que tiene que hacer mi mamá en la casa, cómo es posible que durante todos estos años no hayamos entendido mis hermanos y yo el valor y sobretodo lo difícil que es ésta tarea, porque la mujer la hace de todo en el hogar: enfermera, consejera, cocinera, lavandera, educadora, etc."

C. Trabajo Remunerado

En este tema nos detuvimos a analizar los trabajos que nos han sido asignados a las mujeres y los que desempeñan los hombres, descubriendo la división genérica del trabajo. Analizamos las repercusiones que tiene elegir oficios y profesiones que socialmente no son asignados a las mujeres. También discutimos sobre la mayor valoración social que tienen los trabajos realizados por los hombres, que se traduce también en mejor remuneración y más prestigio.

Las consecuencias que para la vida familiar tiene el trabajo femenino, en el sentido de que se generan quejas de una menor atención y las tareas ligadas al cuidado de la casa se resienten, también fueron analizadas. Obviamente no había que poner mucha imaginación a este tema pues era el vivir cotidiano de las mujeres de los cursos.

Aunque se habló de lo que posiblemente nos esperaba fuera si realmente queríamos incursionar en este mundo, no fue suficiente preparación para lo que

enfrentarían. Dado que este tema se tradujo también en un aspecto que trabajamos cuando ya se acercaba el final de la capacitación y ellas tenían que empezar a pensar en su colocación, en el ámbito teórico lo trabajamos de manera muy general tocando los elementos antes señalados.

D. Autoestima

Al hablar de autoestima, las mujeres de un grupo plantearon que nunca habían oído esa palabra, y mucho menos se habían puesto a pensar en las implicaciones que tiene para su vida. Conceptos como aprecio propio, autovaloración, relación de nuestra propia valía con la manera de relacionarnos con otras personas fueron temas novedosos y que causaron un gran impacto.

¿Quién soy yo? ¿Qué me gusta de mí? Eran preguntas que se lanzaban al grupo para que ellas empezaran a ver el autoconocimiento de su propia persona. Como la mayoría de las mujeres, las participantes en estos grupos no encontraban cualidades positivas en ellas mismas, acostumbradas como estaban a interiorizar los rechazos y las desvalorizaciones constantes de que son objeto. Por eso insistimos mucho en la necesidad de sentirnos bien con nosotras mismas y a gusto con lo que hacemos, aspectos importantes para establecer mejores relaciones tanto en la familia como en el ámbito laboral.

He aquí algunas de las actividades que las mujeres consideraron necesarias empezar a realizar para fomentar la atención que se debían a si mismas y que las llevarían a aumentar su aprecio y su consideración como personas dignas de ser atendidas, en primer lugar, por ellas mismas.

“Debo defenderme cuando me atacan. Tomar tiempo para descansar. Ser comprensiva conmigo misma. Cuidar mi salud. Interesarme por aprender nuevas cosas. Tomar tiempo para divertirme. Cuidar mi aspecto físico”.

También reconocieron algunos hechos que impiden el desarrollo personal, por ejemplo, el sentirse malas madres, el no haber aprovechado los estudios, el descuidar su cuerpo, su aspecto y su salud. Asimismo se reconoció la importancia de aprender a no pensar solamente en los demás y a defender el derecho a darse tiempo propio.

Para que la tarea de reconocimiento no se quedara solamente en el futuro, en el propio grupo se hacían listados de lo que ellas consideraban sus mayores logros y se encontraron algunos de los siguientes aspectos: haber recibido diplomas por finalizar estudios o capacitaciones técnicas; haber ganado la tutela de mis hijas; vivir sola; haber contraído matrimonio, tener casa y sacar mi bachillerato; ser madre

y saber educar a mis hijas.

En la reflexión se pudo ver como el sentirse “buena o mala madre” es un aspecto fundamental para sentirse bien o mal, buena o mala persona. Esa fuerte definición de su identidad en torno a los logros de sus descendientes les hacía difícil pensar en desarrollar un proyecto personal, “nos cuesta más que a los hombres”, reconocían y eso tiene que ver con la importancia que en su vida tenían los logros (a todos los niveles) de las personas más significativas de su vida (hijas, hijos, pareja) con lo cual sus deseos y sueños siempre pasaban a segundo plano.

Finalmente, las mujeres mencionaron lo mucho que les afectaba que, ante su decisión de participar en el programa –que para algunas era la decisión más importante que habían tomado en su vida- no recibieran apoyo de las personas que más querían y que tuvieran que escuchar constantes comentarios negativos.

E. El poder

La sola mención de la palabra generó risas y desconcierto en el grupo ya que la idea más frecuente con relación a ese concepto es que se refiere únicamente a los políticos y al gobierno. ¿Qué hacíamos un grupo de mujeres hablando sobre ese tema?, se preguntaban. Sin embargo, nuestra intención con este tema era que ellas reconocieran qué personas y cómo habían ejercido el poder sobre ellas y sobre qué personas y cómo, ellas ejercían un poder.

Los relatos que las mujeres fueron desgranando giraron alrededor de sus relaciones con sus progenitores, parejas y descendientes. En menor medida con amistades o gentes del barrio o comunidad. Las órdenes que no se podían rebatir, las prohibiciones sobre juegos, estudios, relaciones, el trabajo excesivo en el hogar, el maltrato en la pareja fueron las situaciones que las mujeres más identificaron como momentos dolorosos en que se habían sentido impotentes, sin poder. Poner en mal a sus hermanos para que los castigaran, saber que era la preferida del padre y valerse de ello para conseguir regalos, no hacer el oficio si no le daban algo a cambio, fueron situaciones en donde ellas descubrieron que ejercieron un control, aunque no siempre de una manera que les gustara.

Que figuras son las que generalmente detentan la autoridad y tienen la capacidad de poner las reglas, cómo se relacionaban ellas con esas figuras y cómo ponen ellas las reglas a quienes les rodean fueron las reflexiones que se desataron de ese compartir de experiencias. Veamos el caso que una mujer expuso en el que ella se vio tomando una decisión contraria a lo que había aprendido: “Hace más de 20 años, yo lo dejé –al marido- porque no daba nada para la comida y sólo a joder llegaba, así que lo saqué de la casa y me quedé sola con mis hijos y miren, he salido

adelante”.

Finalmente hablamos algo sobre el castigo y su función para obligar, prohibir y buscar la obediencia de la otra persona hacia nuestros deseos. En fin que el lejano poder pasó a ser algo concreto, al que podíamos ver expresarse en un grupo, en la familia, en el trabajo, en la escuela, en las relaciones amorosas, en la iglesia, etc. En cada uno de esos sitios alguien “tenía el sartén por el mango” y, generalmente, no eran ellas. La importancia de ir ganando poder fue una de las conclusiones más importantes de este tema.

F. Sexualidad

Este tema, como suele suceder siempre que lo tratamos con otras mujeres, causó mucho impacto en los diferentes grupos. Dada su amplitud, elegimos sólo algunos aspectos de la sexualidad, por ejemplo, aquellos que tienen que ver con cambios biológicos de nuestros cuerpos y que marcan los límites que la sociedad nos marca para relacionarnos sexualmente. La menstruación y la menopausia fueron los dos procesos abordados. El placer y sus diferentes expresiones, fue otro de los temas.

La menstruación

Después de compartir las vivencias de cada una, sacamos como conclusión que la mayoría desconocía en que consistía el fenómeno biológico conocido como “la regla” aunque todas habíamos interiorizado el fenómeno social de considerarla algo sucio o una enfermedad que hay que sufrir en silencio. También se recordaron las reacciones de la familia y vecindad cuando se “notó que había desarrollado”, ya que todos empezaron a decir con más insistencia “no juegues, porque eres una señorita”. También mencionaron que las madres las controlaban más y que comentarios como “cuídate hija” en realidad eran alusiones al cuidado de su virginidad, aunque nunca se habló de ello claramente.

El miedo ante ese fenómeno desconocido fue un sentimiento común. Por eso concluimos que entre más información se de a las jóvenes, podrán vivirla de forma más tranquila. El miedo se convirtió en vergüenza al constatar que, junto con la regla, venían una serie de cambios físicos. Los pechos crecieron y más de una rechazó esa señal de feminidad que atraía las miradas de los hombres en la calle y que las hacía sentir inseguras fuera de casa. Desde entonces ese sentimiento parece no habernos abandonado.

Intentamos que, a pesar de las marcas que había dejado esa manera de vivir la menstruación, se pudiera ver de una forma más positiva puesto que es una función

que juega un rol importante en la autoestima.

La menopausia

Así como la mayoría tenía una experiencia que compartir con respecto a la menstruación, la menopausia se presentaba como una incógnita para la mayoría de las mujeres. Había, entonces, una gran necesidad de información y, sobre todo, de discutir los mitos que asocian este fenómeno biológico con el dejar de ser mujer o el término del deseo sexual.

Planteamos que tanto la menstruación como la menopausia son etapas de inicio y fin de la posibilidad de procrear que poca relación tienen con la vida sexual. Aunque la identificación sexualidad-maternidad en la vida de las mujeres es uno de los elementos que más nos dificulta vivir la primera de una manera más placentera. Y precisamente ese fue uno de los temas que más interés suscitó entre las mujeres.

El placer

La curiosidad y los guiños maliciosos suelen estar presentes cuando se pronuncia esta palabra. Por eso, lo primero que hicimos fue preguntar a las mujeres con que otras voces podían relacionar la sexualidad. Ninguna mencionó la palabra placer. Del grupo salieron opiniones muy diversas sobre lo que entendían por placer y hubo alguien que lo relacionó con la violación diciendo que ella sabía "que a los hombres les gusta violar a las mujeres porque les da placer".

Este tipo de comentarios, frecuentes en todos los grupos, permitió identificar que cercanas a la violencia y al abuso están nuestras experiencias sexuales y que lejos quedan de ser algo agradable y satisfactorio. Insistimos en el derecho a tener placer como una parte importante para el desarrollo de nuestras vidas y la importancia que tiene identificar aquellos espacios, actividades y tipos de relaciones que nos lo proporcionan.

Fundamental fue, en este contexto, ampliar el concepto del placer. La revisión de sus experiencias desde la infancia permitió identificar aquellas situaciones o hechos donde se sentían bien y cómo al crecer se fue perdiendo esa capacidad, sobre todo, al aprender que el único placer que nos es permitido es el que viene dado por otra persona.

Este tema fue vinculado también con el de identidad y preferencia u opción sexual. Como ya dijimos, la presencia de mujeres lesbianas en los grupos se vivía con mucha curiosidad e incluso malestar, lo que no dejaba de ser una fuente de

tensión y de habladurías. Fue interesante abordarlo para despejar muchos mitos, como que las lesbianas tenían pene, querían ser hombres, o que se podía "pegar" por un simple contacto. En la mayoría de los grupos hubo mucha apertura porque ya se había logrado un ambiente de confianza.

G. Violencia Intrafamiliar

Para la discusión de este tema se utilizó un material de apoyo. La proyección de una película nos permitió abordar los diferentes tipos de violencia y su expresión en la pareja. El ciclo de violencia fue ampliamente descrito ya que las vivencias atrapadas en el tiempo de casi todas las participantes, surgieron ante el estímulo que les estábamos presentando.

Por cierto que al explicar la etapa de la reconciliación en este ciclo, las mujeres la nombraron "la fase del pollo campero" ya que para contentarla el hombre le lleva dos piezas de pollo y promete que no va a volver a pasar. Pero para no dejar duda de su "inocencia" le hace ver que la culpa es de ella y le hace prometer que, en adelante, le va a obedecer, a tenerle la comida caliente, a no salir con amigas, a no visitar a la mamá. O sea, a depender totalmente de él reduciendo el círculo afectivo y de apoyo con el que cuenta la mujer.

Las mujeres expusieron cuales son las expresiones de los hombres para intentar justificar sus conductas agresivas hacia las mujeres. "Ellos mandan y así hacen para que obedezcamos" "Lo hacen para controlar" "Así les han enseñado desde pequeños" "Les gusta ver sufrir a la mujer". Reconocimos que la violencia no se manifiesta solamente a través de los golpes sino de los insultos, las amenazas, las descalificaciones, las burlas. Actitudes que cumplen con la función de hacer sentirse a las mujeres como personas sin valor a disposición de los hombres que tienen el poder de decidir sobre ellas.

Varias de las participantes hicieron referencia a situaciones de acoso vividas por ellas. Una mujer contó cómo había tenido que renunciar a su trabajo -era dependiente en un almacén- debido al acoso de un compañero. Señaló también como nunca se lo comentó a nadie porque creyó que era una situación normal y que no podía reclamar ni hacer nada.

En este tema se insistió sobre sus derechos y ese parece ser uno de los mensajes que, con el paso del tiempo, aún seguía presente en la conciencia de las mujeres. "A mí me gustaba que nos hablaran de los derechos que una tiene si es mujer, eso es bonito porque así te aceptás y te sentís mejor".

3.4. Cohesionando el grupo

Aunque la reflexión sobre la identidad femenina servía para que las mujeres se identificaran entre ellas a partir del reconocimiento de vivencias comunes, las discusiones diarias en la capacitación minaban lo logrado y volvían a aparecer los malestares. Por esa razón se trabajó también el eje de la cohesión grupal, con el que apuntábamos a la idea de enseñar la manera de trabajar en equipo, habilidad que les sería útil incluso cuando terminara la capacitación.

Los temas que integraron este eje fueron: Técnicas para mejorar la comunicación; la construcción de grupos; los liderazgos y los roles que juegan cada una de las miembros de un grupo; resolución de conflictos, crítica y autocrítica, y toma de decisiones; y modelos de organización (sindicatos, asociaciones).

La comunicación fue el aspecto más abordado, no solamente como discusión en abstracto sino en el abordaje de cada uno de los problemas que las mujeres manifestaba, que eran los que más tiempo consumían en algunas reuniones. El desarrollo de habilidades que mejoraran su capacidad para comunicar claramente sus deseos y opiniones así como para poder criticar positivamente y aceptar la crítica constructiva fue otro aspecto desarrollado con el que esperábamos mejorar la convivencia.

También abordamos la organización de las mujeres, sus modelos y demandas para aclarar que tipo de organismo podría aglutinarlas una vez que acabar la capacitación técnica. Se formuló un listado de demandas con miras al futuro y a su relación con otras trabajadoras, tanto del sector formal como informal y de oficios tradicionalmente femeninos y no tradicionales.

La cohesión fue un problema que siempre estuvo presente, con sus etapas de mayor o menor conflictividad. Era demasiado poco el tiempo de trabajo (tanto en las sesiones individuales como en el conjunto del programa) para transformar actitudes arraigadas y constantemente fomentadas en otros espacios y por personas más significativas que nuestras figuras.

Sin embargo, algunos elementos quedaron en la experiencia de las mujeres y, sobre todo, logramos que la mayoría de los grupos vivieran una experiencia donde los conflictos fueron abordados abiertamente y se resolvieron a través de la negociación y el respeto mutuo.

3.5. Inserción laboral

Los temas del eje de inserción laboral se abordaron en las reuniones finales, lo

cual, visto a la distancia, constituye una deficiencia puesto que encontrábamos a las mujeres cansadas después de tanto esfuerzo continuado y se veían de manera rápida aspectos prácticos como la elaboración de un currículum, la entrevista de trabajo, los derechos y obligaciones como trabajadoras, por ejemplo.

Estos temas fueron trabajados por medio de sociodramas que posibilitan que las actitudes de cada una afloraran y pudieran ser corregidos algunos aspectos de timidez e inseguridad al presentarse en una entrevista de trabajo.

La elaboración del currículum, fue un ejercicio muy interesante porque las mujeres fueron conscientes de que contaban con una escasa o nula experiencia que sería un obstáculo para la búsqueda de empleo.

3.6. El trabajo con las psicólogas

Hubo una forma de seguimiento que se trabajó únicamente con los dos grupos de mecánicas y que fueron los grupos de autoapoyo, coordinados por dos psicólogas del entonces equipo urbano. El resultado fue valorado de manera desigual por cada uno de los grupos pues mientras el primero lo consideraba una experiencia muy valiosa, el segundo estaba a disgusto con ella y pidió a la responsable del equipo que no se siguiera realizando.

En este espacio se abordaban también las experiencias de las mujeres, sin embargo, la devolución que de ellas se hacía iba más orientada a buscar patrones de comportamiento contruidos en la infancia con las personas más significativas de aquel entonces, particularmente con la madre. También se generaron ejercicios para la expresión de conflictos personales y descarga de emociones reprimidas, como la cólera.

Esto removía, en ocasiones, recuerdos dolorosos de vivencias no elaboradas a pesar de los años. Evocar el maltrato de que fueron víctimas cuando eran niñas, experiencias traumáticas de violaciones, pérdidas y abandonos las ponía en una situación de fragilidad emocional que no fue tolerable para la mayoría del segundo grupo.

En el primer grupo participaban mujeres que habían pasado por otros programas de Las Dignas, el de apoyo a las demandantes de cuotas alimenticias, por ejemplo, y que tenían la experiencia de charlas o grupos de sensibilización. También fueron ellas las que vivieron una experiencia de agresión por parte de los alumnos del ITCA (que golpearon las paredes del salón de clases de las mujeres al tiempo que se burlaban de ellas y las insultaban) a raíz de la cual pidieron la creación de este espacio.

Pensamos que ambos factores explican el diferente nivel de involucramiento de los grupos y las condiciones que permitieron que el primero se comprometiera en una revisión más profunda de sus comportamientos.

Las sesiones con las psicólogas duraron seis meses en el primer caso (con una sesión semanal de aproximadamente dos horas) en tanto que en el segundo grupo solamente se trabajó durante tres meses.

La metodología era menos estructurada que en las sesiones regulares de seguimiento en el sentido de que no había un tema ni se tocaba la manera de resolver las dificultades prácticas. El abordaje era de tipo emocional, de manera que, por ejemplo, ante las malas notas se trabajaban los sentimientos y se relacionaban los malestares entre ellas surgidos a raíz de las diferentes calificaciones con temáticas como la rivalidad entre las mujeres, el autoconocimiento y la autoestima.

De hecho, los temas de relaciones y autoestima iban a ser centrales de todo el proceso. Sus temores y esperanzas ante la inserción laboral, los rechazos en el centro de capacitación y en la familia casi siempre eran interpretados en términos de fragilidades en su autopercepción como personas capaces y valiosas. El espacio se presentaba como un ente reparador de experiencias poco gratificantes que seguían manifestándose en forma de limitaciones para desarrollar todas sus cualidades y capacidades.

El primer grupo valoró que en ese grupo encontró alegría, esperanza, un modelo de comportamiento, conocimientos, buenos momentos, amistad, compañerismo y había podido dejar resentimientos, rencores, temores, timideces y malos recuerdos. Tan positiva fue su evaluación y tanto compromiso tuvieron con ese proceso que terminada la capacitación pidieron sesiones de seguimiento para poder enfrentar los problemas que se empezaban a dar en la microempresa.

Los cambios de estructura interna hicieron difícil satisfacer esa demanda. Asimismo y partir de la respuesta del segundo grupo, no se planteó retomar ese espacio quedando acotada su experiencia a la primera fase del programa.

3.7. La valoración de las mujeres

Al finalizar la etapa de seguimiento pedíamos evaluaciones escritas a cada participante. En general, la experiencia era valorada muy positivamente. Veamos algunos de los comentarios plasmados:

“Acá nos han hecho reflexionar y tomar conciencia de nuestra realidad, y tratar de hacerla más llevadera”.

“Algunos de los temas que me parecieron importantes porque aprendía a hablar y pensar con naturalidad respecto a las preferencias sexuales de otras personas”.

“Aprendí a valorarme más como persona, a valorizarme más como mujer, a conocer más mis derechos”.

“He aprendido a conocer cosas que nunca había oído, pero además ha aprender algo que nunca creí posible hacer, como es el transformar un trozo de madera en algo tan bonito como un mueble, esa transformación me parece increíble”

“Me han despertado la mente para que nadie nos maltrate”

“He tenido un lugar, el único, en que puedo pensar en mí”.

Sexualidad, conciencia de derechos, autoestima, son los elementos que causaron más impacto entre las participantes. Y no solamente durante el curso, tiempo después, cuando realizamos la encuesta para este trabajo, el 68% señaló que su idea de lo que significaba ser mujer cambió con el curso y, particularmente, con las reflexiones que se tenían en él.

Cuatro aspectos son los que se destacan en porcentajes semejantes y algunos de ellos de manera simultánea en las respuestas de las mujeres.

El constatar que tienen la capacidad para desarrollar habilidades de las que no se creían capaces es el primero que se menciona. Este cambio lo mencionan con más frecuencia las albañilas y no es de extrañar, ya que su oficio es el que más fuerza física requiere y el que más retos les implicaba en una habilidad desarrollada de manera desigual entre hombres y mujeres.

El descubrimiento de que como mujeres podían desempeñar roles instrumentales (que les permitieran manejar de mejor manera su ambiente) asignados tradicionalmente a la población masculina (como el sentido de competencia, la responsabilidad en el trabajo) y no solamente cualidades asociadas a la atención emocional de otras personas, fue otra respuesta, particularmente importante para las mecánicas y carpinteras.

La conciencia de que ser mujeres no significa ser menos capaces que los hombres y que, por tanto, tienen derecho a iguales oportunidades y derechos es mencionada como aprendizaje, sobre todo, entre el grupo de carpinteras. Finalmente, el cambio en la autoestima lo señalan con más frecuencia mecánicas y electricistas.

Estas respuestas y una valoración mayoritariamente positiva de la capacitación (no así de la búsqueda de empleo) con el paso del tiempo, con comentarios de algunas mujeres de que es una de las experiencias más importantes en sus vidas, son las que nos animan a plantear que el seguimiento es un factor central para asegurar el éxito en la capacitación en estos oficios. No se puede pensar que las mujeres transgredan espacios vedados por siglos sin ofrecerles espacios donde puedan elaborar los cambios y sus consecuencias.

Tal vez pudimos haber preparado de mejor manera a los grupos para la búsqueda del empleo, desarrollando con mayor énfasis las habilidades sociales para enfrentar la hostilidad del mercado laboral. Tal vez también podíamos haber visto con menos detalle algunos temas y poner más énfasis en otros.

Lo cierto es que, a pesar de las carencias logramos que las mujeres vivieran una experiencia novedosa integrando de manera positiva el hecho de transgredir una serie de normas que las limitan en su vocación profesional o, por lo menos, en su gusto por una serie de oficios que nadie –antes de que apareciera el programa– les había dicho que podían desarrollar exitosamente.

Un centenar de mujeres con este aprendizaje es una gota de aceite en el mar. Pero el goteo constante es la única manera de erosionar las piedras y ese es el mejor símil que podemos encontrar para lo que significa nuestra labor.

4. EL EQUIPO DE CONDUCCIÓN DEL PROGRAMA

4.1. Las que somos, las que fueron y cómo llegamos

Conducir un programa como el de nuevas prácticas laborales, más conocido en el interior de nuestro organismo como empleo y capacitación fue un reto para cada una de nosotras. Al principio, porque todo lo que nos rodeaba estaba lleno de expectativas y estábamos convencidas de que el éxito o fracaso dependía, en buena medida, de nosotras. Podíamos entender que había factores externos, que las mujeres también incidían pero éramos nosotras quienes nos designábamos como las piezas claves. Esa creencia predominó en el arranque del programa y nunca ha desaparecido del todo, aunque la experiencia nos ha enseñado la importancia de matizar.

Cuando el programa inició, había una sola de nosotras a cargo de él, eso significa que tenía que encargarse de todo. ¿Qué es todo? Redactar la propaganda,

distribuirla, entrevistar a las mujeres, buscar los centros de capacitación, hacer los convenios, manejar los presupuestos, hacer el curso de nivelación, el acompañamiento de los grupos... ¿Algo más? La vida interna del equipo, asistir a reuniones, conocer otros programas y comentarlos, muchas veces defenderse del escepticismo y de los "yo creo que ese proyecto no es viable", y en contadas ocasiones escuchar valoraciones y aportes que contribuían a enriquecer la visión o a detectar errores.

Al término de la primera capacitación de las mecánicas y en vista de que la microempresa debía empezar a caminar, el equipo creció. Entonces éramos una mujer y media, o mejor dicho, un tiempo y medio de trabajo de dos mujeres. La compañera que se integró al equipo cambió internamente de puesto para ocuparse del programa a medio tiempo y pronto tuvo que abandonarlo por problemas de salud. Esa fue una mala época para una de nosotras. Una microempresa, un grupo y además el resto de tareas antes mencionada...

Pero después vino nuestra época de multitud: cuatro personas integramos el equipo. Una coordinaba el conjunto y se hacía cargo de las relaciones con organismos de capacitación profesional, instancias de discusión sobre las mujeres y el trabajo, además de todo lo relacionado con la vida interna del equipo y el manejo de recursos. La otra, se hacía cargo de dar el seguimiento a los grupos que se capacitaban en San Salvador y otra hacia lo mismo pero en Usulután. Nuestra cuarta integrante tenía a su cargo la atención a las microempresas. A pesar de que cuatro son más que una o una y media, el trabajo siempre sobraba.

Las modificaciones de nuestro equipo, y de otros, siempre se han visto influidos por los cambios internos anuales del conjunto del organismo. En la medida que Las Dignas necesita reforzar sus instancias de conducción general, echa mano de quienes se han destacado en la dirección de programas concretos. Así es como a finales de 1997 nuestro, hasta entonces multitudinario equipo, sufrió dos bajas. Quien administraba las microempresas pasó a administrar el conjunto del organismo, y quien coordinaba nuestro programa pasó a la instancia de dirección general.

Las dos restantes pasamos por el proceso de integrar a otra, que sigue en la actualidad, y a una más que tuvo un paso fugaz por el equipo.

Todas las que alguna vez estuvimos a cargo del seguimiento de un grupo hicimos más o menos el mismo recorrido: entusiasmo inicial, conciencia de las dificultades, agobio, cuasi desesperación y reentusiasmo (esta vez con los pies más puestos en la tierra).

Muchas veces nos hemos sentido solas, aún cuando hemos tenido más compa-

ñeras en el equipo. Y hemos tenido que lidiar con falta de canales para la transmisión de experiencia. Es cierto que compartíamos los temarios del seguimiento y discutíamos las dificultades de la capacitación técnica, compartiendo las decisiones más fuertes: como pedir la destitución de un instructor o decidir apartar del grupo a algunas mujeres. Pero la mayor parte del tiempo éramos responsables exclusivas de lo que pasaba con el grupo.

Ese sentimiento de soledad fue más agudo en la compañera que dio el seguimiento a los grupos de Usulután. El traslado de una experiencia urbana a una zona rural fue difícil y más aún constatar que se esperaba de ella que buscara centros de trabajo y asesorara a mujeres empresarias en la localidad. ¡Demasiado para un solo cuerpo! En este caso hay, además, otro elemento importante a tomar en cuenta y es la diferencia que existe entre la figura que ejerce un liderazgo comunitario y la de quien conduce un proceso de formación.

Asumir el liderazgo implica un nivel de identificación con las mujeres, retomar sus necesidades y saber expresarlas más claramente. Requiere también observar al conjunto y saber palpar las inquietudes de las mayorías. Dirigir un proceso de formación obliga a tomar una cierta distancia para facilitar el proceso de cada mujer, viéndolas a cada una de ellas además de al grupo. A veces es posible combinar ambos roles, pero en ocasiones las personas a las que nos dirigimos no pueden fácilmente ubicarnos en uno o en otro y relacionarse en consecuencia.

En Usulután algo de eso también estuvo presente. La compañera que estaba a cargo del programa había sido, y es, una promotora activa de la organización comunitaria de las mujeres y tenía un importante reconocimiento entre ellas. El cambio de su papel, exigirles el cumplimiento de unas normas cuando en otro espacio estaban en niveles de igualdad fue un proceso demasiado brusco.

Cada una de nosotras, sin embargo, aprendió. Se involucró en desenredar los enigmas de la identidad de las mujeres que trabajan por un ingreso y además, de quienes lo hacen en oficios que trastocan su imagen de la feminidad. Aprendió cómo tratar con mujeres adultas que viven en un constante enfrentamiento y rivalidad y no saben muy bien qué hacer cuando se les proporciona un ambiente donde las reglas del juego son distintas. Tuvo que lidiar con actitudes infantiles de las mujeres al comportarse como si en lugar de estar en una capacitación técnica hubieran vuelto al colegio.

Descubrir nuestras habilidades, indagar las aportaciones feministas al trabajo, desesperar ante la discriminación y el sexismo en el empleo, también fueron aprendizajes que nos dejó el programa y que se quedarán con nosotras aunque, una nueva restructuración o simplemente la vida, nos lleve a otro sitio.

4.2. Lo que las mujeres piensan de nosotras... y se atreven a decir

El programa tenía dos colectivos humanos que se relacionaban día a día. Uno, el formado por las mujeres; otro, por nuestro equipo. Nosotras sabíamos cual era nuestra intencionalidad con el trabajo que realizábamos pero teníamos bastante curiosidad sobre cómo nos veían las mujeres. Ellas no nos dieron al principio una respuesta a esta interrogante, quizá por falta de confianza o porque no lo tenían muy claro. Pero el trato cotidiano y el mutuo conocimiento, nos permitió acercarnos al imaginario que las mujeres que se benefician de alguno de sus programas, construyen sobre Las Dignas.

La percepción mayoritaria es la que nos ubica como un organismo de caridad, de "ayuda" a las mujeres pobres. La palabra ayuda casi siempre se relaciona con recursos económicos generando la expectativa de que el organismo tiene la posibilidad de mejorar, en lo inmediato, su crítica situación económica. Las mujeres piensan que les podemos dar dinero y la obvia diferencia de recursos y niveles educativos entre ellas y nosotras las afirma en esta creencia. Más de una vez tuvimos que decir no a sus peticiones para no sentar un precedente que nos hubiera abrumado.

Otra imagen del organismo es la de una asociación que defiende los derechos de las mujeres, sobre todo en torno a la violencia en las relaciones de pareja. La ayuda sigue estando presente como idea, pero aquí ya no aparece tanto la ayuda económica sino el apoyo para establecer relaciones un poco menos duras. Y también las mujeres vinieron a nosotras para comentar las amarguras de su vida cotidiana. Algunas veces fuimos capaces de escucharlas y ofrecerles una nueva perspectiva que aliviara sus angustias; otras, las remitimos con otras integrantes del organismo que estaban en mejores condiciones y tenían más tiempo para atender esas inquietudes. Fue así como algunas se convirtieron en usuarias de otros servicios.

Y finalmente está la representación negativa de Las Dignas, su calificación de "feministas", utilizando el término de forma peyorativa. Que si somos locas, que si somos lesbianas, que si les quitamos los maridos a las mujeres... que no imaginan. Por supuesto también en esta imagen negativa está la identificación con la guerrilla, que si somos alborotadoras y todos esos fantasmas asociados al pasado reciente de la guerra. El temor hace que muchas mantengan su reserva y que vayan relajándose con el paso del tiempo. Algunas, por desgracia, nunca abandonan esa noción del organismo.

Conscientes de estos diversos imaginarios, nos preocupamos de plantear los objetivos, la naturaleza de la organización, los proyectos, los ejes de trabajo de la asociación para que las mujeres entendieran el carácter. Es posible que ni eso logre

trastocar algunas de las visiones que tienen las mujeres, sin embargo, para nosotras plantear claramente quienes somos y lo que queremos es un paso necesario para enfrentar, y tratar de salir airoso, de las dificultades que una relación como la que establecimos con las mujeres.

Complejo es el adjetivo que mejor la define. Durante tres o seis meses fuimos sus amables acompañantes, su punto de referencia, sus pagadoras, sus maestras, su paño de lágrimas, la mujer a la que le tenían que rendir cuentas, la bruja de mal corazón que les descontaba, una hada madrina que les abría puertas con una varita mágica que nunca alcanzarían a ver... Tantos y tan diversos roles no pueden jugarse sin costos. Ahora queremos contarles algunos de ellos.

4.3. Nuestra relación con las mujeres

"Ella fue la base del grupo. Sin ella todo hubiera sido un caos tremendo... Fue como una madre y su papel es el más importante porque en una familia siempre está una madre".

Nadie en el equipo quería ser la madre. "A mí no me vengan con cuentos de que si una no me quiso prestar el bolígrafo porque yo no soy su mamá", dijo una de nosotras que, por supuesto, se ganó el mote de "mamá" desde entonces. Queríamos ser las facilitadoras de un proceso que nos apasionaba. Pero está visto que el referente familiar es el más fuerte en el repertorio de imágenes relacionales de las mujeres y, dentro de él, la figura materna es el símbolo de autoridad y apoyo por excelencia.

Poner límites fue nuestro primer reto. No siempre fue fácil. Algunas mujeres llamaban a nuestras casas por las noches para plantear, no sólo circunstancias del curso, sino problemas personales. Nosotras nos afligíamos porque nos dábamos cuenta que al proporcionarles un número telefónico les estábamos dando una llave por la que penetraban en nuestras vidas.

Marcarles distancias era percibido como un rechazo a su persona y a veces nos reclamaban. "Ya no nos quieres hablar" "Ya nos mirás de menos" eran frases cargadas de susceptibilidad con las que las mujeres reclamaban lo que sentían como falta de atención. Nosotras sabíamos que algunas veces esos comentarios tendrían repercusiones en las dinámicas grupales y teníamos que repararlos de alguna manera.

Pero no es posible estar siempre pendiente del más mínimo movimiento o palabra, por eso, después de una primera fase de angustia, en el que nos sentimos obligadas a dar respuesta a todo, entra otra de dejar pasar.

- ❖ “Que yo no voy más al curso porque tengo que trabajar”, decía una mujer.
- ❖ “Está bueno”, respondíamos.
- ❖ “Fíjese que esta es la última semana que llego porque me voy para los Estados, ya me mando mi mamá el boleto”, contaba otra.
- ❖ “Que le vaya bien, ahí nos escribe”, le decíamos.
- ❖ “Viera a aquella bicha como es loca, anda de puta con el instructor”, acusaba alguna.
- ❖ “Yo no me puedo meter, es su cuerpo y ella sabrá lo que hace”.

Ingenio y en más de una ocasión, dureza, fueron elementos que tuvimos que aprender a manejar para poner límites a la relación. Las reacciones de aquellas que tuvimos que separar de los grupos fueron las situaciones más difíciles que enfrentamos. Mantenernos firmes ante los llantos y las peticiones de una oportunidad más cuesta, lo único que sostiene es la certeza de haber tomado la decisión adecuada.

Constatar lo jodido de su situación económica y ver el gran esfuerzo que estaban haciendo mujeres con cuatro, cinco criaturas que tenían que venir comiendo la tortilla en el bus para llegar a enfrentarse a las operaciones y los alambres era algo que dolía. Y cómo no sucumbir cuando llega una mujer diciendo que le van a cortar la luz porque no tiene los 20 colones que debe. Ahora que nadie nos evalúa, tenemos que confesar que algunas veces lo hicimos. Sí, dimos los 20 colones y dijimos que era dinero de las becas para poner presión en el pago, pero la verdad es que salía de nuestras bolsas.

También había que mantener la calma cuando alguna llegaba desesperada diciendo que la hija se le había ido de la casa y que ya no llegaba más al curso porque tenía que salir a buscarla.

Otro aderezo importante era mantener la autoridad para con el instructor y el personal directivo de los centros de capacitación y aunque no era necesario que nosotras supiéramos del oficio, sí que pudiéramos responder de manera asertiva a sus desplantes o intentos de descalificación.

En fin, no nos extraña que las mujeres nos depositen el nombre de madres. Alguna función materna ya hicimos así como otras de amigas. Pero ¡cuidado!, aunque la amistad estaba permitida teníamos que dejar claro que eso no daba pie para que nos pidieran saltarnos alguna regla institucional. Ni modo, la única manera de no perder la cabeza era priorizar los roles y el de responsable de un programa fue el que nos ayudó a no naufragar.

Obviamente les tenemos afecto porque llegamos a conocerlas y permitimos

que de alguna manera nos conocieran. Por eso no podemos menos que pensar que logramos sobrevivir a la tarea de facilitación cuando constatamos que la gran mayoría de las mujeres (más de un 85%) dicen que nunca se sintieron rechazadas en Las Dignas, que se sintieron suficientemente apoyadas en su proceso y que en el trato de la facilitadora fue igual para todas.

4.4. Las Dignas y el programa de nuevas prácticas

En el marco de este trabajo hicimos una encuesta entre 22 de nuestras compañeras para enterarnos de cómo andaba su nivel de conocimiento y su opinión sobre el programa. Los resultados nos dijeron que casi todas conocían los oficios que se habían impartido, menos una que recién acababa de entrar a la institución. Lo mejor del asunto es que 18 de ellas habían utilizado los servicios de las mujeres, sobre todo los de las carpinteras, para hacer algún mueble que se necesitaba en la oficina.

Cuando les preguntamos por qué habían hecho uso de los servicios, la mayoría respondió que por necesidad. Hubo un grupo pequeño que dijo que lo hizo para apoyarlas y que adquirieran experiencia y apenas 3, señalaron la confianza en ellas como razón para encargarles un trabajo. Casi todas admiten que el trabajo podría mejorarse pero confían en que vayan mejorando en la medida que adquieran más experiencia y por eso es que se animan a recomendarlas a otras personas que conocen. Sólo 4 de las que han hecho uso de los servicios de las mujeres quedaron tan mal impresionadas con los resultados que dicen que no las han recomendado ni las recomendarán.

Al final de la encuesta les pedimos que hicieran una valoración de los resultados del programa y estos fueron los comentarios obtenidos. Los hemos ordenado según la frecuencia con la que aparecieron.

“Es un esfuerzo importante porque hay que darles nuevas oportunidades a las mujeres”. “Se ha invertido mucho y se ven pocos resultados”. “La capacitación está bien pero hay problemas para que las mujeres encuentren trabajo”. “Para que haya más éxito las mujeres tienen que esforzarse más y ganar experiencia”. “El programa está bien pero lo de las microempresas es algo difícil”. “Las mujeres capacitadas hacen un buen trabajo”.

Por último, a la pregunta de qué esperaban del programa casi todas respondieron que más mujeres trabajaran en el oficio en que fueron capacitadas. Quienes no se sumaron a esta declaración dijeron que esperaban que las mujeres fueran capaces de ofrecer un buen servicio.

Los escasos resultados en la inserción laboral y la constatación de que el tiempo de capacitación no es suficiente para tener resultados de excelencia son los dos comentarios que más frecuentemente tenemos que oír cuando de evaluar el programa se trata.

Hay quienes van más allá y cuestionan la propia existencia del programa diciendo que no es posible competir en ese terreno con los hombres pero, en general, ese no es una visión compartida pues aunque sabemos las claras desventajas en las que entran las mujeres a los oficios tradicionalmente masculinos, hemos visto en la práctica lo capaces que pueden ser en ellos.

Podemos decir que, en general, el ánimo de Las Dignas oscila entre el pesimismo y el escepticismo. El pesimismo se genera a partir de ver los resultados de la inserción laboral y no entender que romper su lógica no depende exclusivamente de nosotras. "¿Cuántas son las que están trabajando?" es la pregunta constante de las compañeras a pesar de que conocen los informes y saben que hay problemas para que las mujeres permanezcan en los empleos que encuentran. Creemos que la ligereza en el juicio es lo que lleva al pesimismo, teñido a veces de descalificación.

El escepticismo es producto, a nuestro juicio, de que el programa había sido conducido sin grandes dificultades y el impacto en los medios había sido el más grande y positivo que ha tenido el organismo. Los problemas de la inserción laboral no se esperaban, se sabía que habría pero no en la magnitud en que los encontramos. Entonces surge la interrogante de si hicimos algo mal o es que no medimos la rigidez del mercado laboral salvadoreño.

Las decisiones del organismo se han encaminado a transferir los cursos de capacitación a los centros de formación profesional y actuar más en el terreno de la incidencia política y menos en el de las iniciativas directas. Pensamos que tales cambios son oportunos, pero también resulta desalentador saber que los centros de capacitación no darán un seguimiento a los cursos que permita a las mujeres sentirse comprendidas y seguir bregando en el camino de cuestionar la división genérica del trabajo.

4.5. El movimiento de mujeres y el trabajo por un ingreso

Como decíamos en las primeras páginas, conocíamos el carácter pionero del programa y estábamos dispuestas a pagar el precio que eso trajera consigo. Sin embargo, hemos constatado con asombro que el movimiento feminista salvadoreño muestra poco interés por el análisis del trabajo. Pareciera que la división entre lo público y lo privado que padecemos en la vida, se traslada a los intereses de quienes

trabajan en pro de los derechos femeninos. Decimos esto porque podemos encontrar muchos organismos que trabajan en torno a la violencia de que son víctimas las mujeres en sus relaciones de pareja, pero muy pocos los que saben qué hacer con el acoso sexual en el trabajo.

La cantidad de materiales de reflexión, diagnósticos e investigaciones que se producen en el tema de la violencia anteriormente descrita, no tiene comparación posible con lo que existe en el terreno del trabajo. En este aspecto encontramos algunos diagnósticos situacionales, por ejemplo de las trabajadoras de la maquila, pero no hay nada que nos haga reflexionar sobre el papel que las mujeres le asignan en su vida a las labores que realizan para obtener un ingreso, sobre si les gustaría o no dejar de hacerlo y dedicarse a las labores de la casa, si el empleo forma parte central de su identidad o lo realizan porque no les queda otro remedio.

Las mujeres se desmayan en las zonas francas y el movimiento de mujeres no tiene capacidad para denunciar el hecho. A las mujeres de Acajutla no les permiten trabajar en la planta de una refinería de petróleo porque, aunque tengan la capacidad, las acosan hasta que se salen y ni siquiera sabemos los detalles del hecho.

Tal vez estamos tan acostumbradas a ver que las mujeres sobreviven de cualquier manera, que no generan gran indignación los malos salarios, las pésimas condiciones de trabajo, el acoso. O los términos de la economía nos resultan tan lejanos, los trabajamos tan poco, que no podemos ni balbucear propuestas en ese terreno. También podemos pensar que los sindicatos han sido espacios predominantemente masculinos, donde las mujeres han formado parte de comisiones de apoyo que no han quedado ánimos para seguir dando la lucha a ese nivel.

No podemos dejar de pensar que el empleo no nos atraviesa a todas las mujeres ni significa lo mismo para el colectivo femenino y eso ha contribuido a que el movimiento de mujeres se haya centrado en el impulso de pequeños proyectos de producción en las áreas tradicionalmente femeninas (costura, elaboración de comida, ventas) dejando que la economía siga en las áreas de influencia masculina.

Con pocos espacios para la reflexión y el intercambio con otras feministas, tanto al interior de nuestro organismo como fuera de él, hemos construido un equipo cuya principal fuente de aprendizaje ha sido la relación con las mujeres que se capacitaron en el programa. Y es que aunque su reflexión feminista no sea profunda e incluso esté ausente, son ellas las que están adquiriendo la experiencia de enfrentar las limitaciones del mercado y las agresiones masculinas, de manera que ellas tendrán que marcar las pautas para la elaboración y la acción del movimiento feminista en torno al empleo y la identidad de las mujeres trabajadoras.

5. LOS CAMBIOS DEL PROGRAMA

5.1. Año nuevo, programa nuevo

El programa ha variado en diversas ocasiones, cada año aproximadamente, de acuerdo a las evaluaciones internas y externas que hemos realizado. El nombre es, sin duda una síntesis de los aspectos que consideramos más importantes. Veamos como se han modificado esos nombres en los proyectos elaborados:

- ❖ Nuevas prácticas laborales y organizativas: un proyecto de capacitación técnica para mujeres del sector informal urbano (agosto 1994)
- ❖ Capacitación en oficios no tradicionales femeninos (diciembre 1995)
- ❖ Empleo y capacitación (febrero de 1997)
- ❖ Empleo y capacitación en oficios no tradicionales (1998)
- ❖ Mujer y economía (1999)

Llama la atención que el primer nombre haga referencia a las prácticas

organizativas y al sector de intervención, dos elementos que desaparecerán del nombre en los años siguientes, aunque no así de las intenciones. En los nombres del programa del 95 al 98 la capacitación es el elemento constante y desaparece para dar paso a un concepto más general como lo es la economía. El empleo, a pesar de las dificultades que ha tenido para las mujeres capacitadas en oficios no tradicionales, es el eje permanente en todos los nombres (aunque no aparezca en el segundo año).

El objetivo general se ha redactado de dos maneras: la primera es común a los dos primeros proyectos, y la segunda al tercero y cuarto.

Primera formulación:

Propiciar la incorporación de mujeres del sector informal urbano al trabajo remunerado, en forma organizada y en actividades económicas no tradicionalmente femeninas.

Segunda formulación:

Contribuir a la erradicación de la división genérica del trabajo, a través de la formación profesional y organización de las mujeres en torno al empleo.

Nos parece evidente el paso de una actividad en concreto que se refleja en el objetivo de los proyectos iniciales a la de aspectos más generales que aparecen en los posteriores. De alguna manera, estas diferentes formulaciones marcan el deseo de ser cada vez más generales y no ceñirnos a una o unas actividades concretas para la definición de un programa.

5.2. Cambia, todo cambia...

Con respecto a la variación de los objetivos específicos, que dan pie a las actividades realizadas, notamos las siguientes variaciones a lo largo de estos cinco años:

❖ La promoción de las microempresas aparece en el primer proyecto, desaparece en el segundo, reaparece en el tercero pero junto con la intención de impulsar también otras formas de empleo asalariado y desaparece en el cuarto.

❖ El impulso de organizaciones aparece en el primer proyecto (Asociación de Trabajadoras Autónomas), en el segundo aparecen dos organizaciones (ATM y Asociación de Mujeres Trabajadoras en oficios no tradicionales), desaparece en el tercero y reaparece en el cuarto como parte del objetivo general y sin mencionar

nombre o formas.

❖ La capacitación técnica acompañada con procesos de reflexión sobre la subordinación femenina aparece en los dos primeros proyectos con dos objetivos distintos, en el tercero se funde en un solo objetivo y en el cuarto desaparece como objetivo a impulsar por parte de Las Dignas para convertirse en un objetivo de promoción de igualdad de oportunidades en el Sistema de Formación Profesional. Además, la formulación "capacitación técnica" se convierte en formación profesional en el último año.

❖ La población meta definida como mujeres del sector informal urbano en los dos primeros proyectos, desaparece en el tercero y cuarto para convertirse en mujeres en general.

❖ Los acompañamientos a las mujeres trabajadoras (en su lucha por diversas demandas) de los dos primeros proyectos no aparecen más en los años siguientes pero en su lugar se agrega el objetivo de incidir en las instituciones relacionadas con la formación profesional y el empleo.

La clara diferencia de los dos primeros proyectos con los posteriores, nos lleva a indagar sobre los acontecimientos del año 97. La evaluación externa realizada en ese tiempo planteó la necesidad de priorizar aspectos más estratégicos como la incidencia política, actividad que a partir de entonces tomó relevancia en el conjunto del organismo y se ve reflejada en los objetivos a lograr en los programas. Así es como las habilidades requeridas en las integrantes del programa en la idea inicial del programa (particularmente lograr una buena relación con las mujeres) se transforman en nuevas capacidades para la presión institucional y la relación con otras instancias.

Así también la posibilidad de acompañamiento e impulso de formas organizativas nuevas (que le dio su nombre inicial al programa) se diluye a medida que pasa el tiempo y comprobamos la enorme dificultad que tienen las mujeres que trabajan fuera del hogar para participar en cualquier forma asociativa que les demande una inversión de tiempo y energía.

Por otra parte el contexto parece no cambiar sustancialmente del 94 al 98 con relación a la situación de las mujeres y el empleo por lo que tenemos que reconocer que los cambios que hemos narrado tienen una vinculación más estrecha con las transformaciones institucionales y los desafíos que nos planteaba la acumulación de la experiencia en el terreno.

Lo ambicioso del programa en su etapa inicial llevó a una sobrecarga de trabajo

que nos hacía iniciar curso tras curso sin darnos tiempo a reflexionar a fondo lo que estaba ocurriendo. Los compromisos adquiridos con anterioridad con diversas agencias de cooperación también nos presionaban para cumplir las metas en torno a la capacitación. Este activismo, sumado al activismo general de la organización, siempre dispuesta a responder a las nuevas coyunturas, nos impedía convertirnos en especialistas de los aspectos que tocaba cada programa en torno a la subordinación femenina.

En nuestro caso, se nos demandaba profundizar en el conocimiento de la realidad de las mujeres trabajadoras para darlo a conocer a todo organismo que tuviera posibilidad de incidir en algo para transformarla en su beneficio.

Así es que respondiendo a estos requerimientos institucionales y a nuestra propia necesidad de hacer un alto en el camino y revisar con ojos críticos la labor realizada, emprendimos la tarea de realizar esta sistematización de nuestra experiencia.

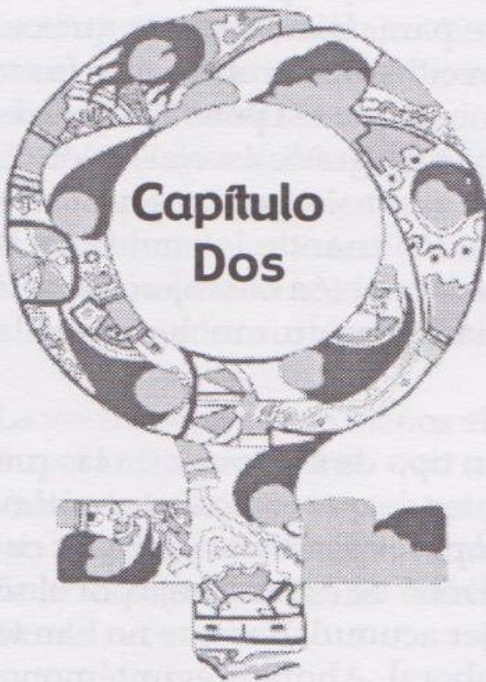
Y con estas palabras cerramos la parte que describe lo realizado en estos años para dar paso a las reflexiones que nos suscitan los resultados del programa. Queremos compartir las complejidades que viven las mujeres que se animan a desafiar los mandatos tradicionales asignados a la feminidad e incursionar en un mundo hostil que no está echo a su medida así como las contradicciones de quienes las acompañamos en este proceso.



I. EXPECTATIVAS DIFERENTES ENTRE LAS MUJERES DEL PROGRAMA Y LAS DIGNAS

❧ Capítulo Dos ❧

**Algunos, solo algunos temas
para la reflexión y el debate**



**Algunos,
solo
algunos
temas
para la
reflexión
y el
debate**

1. EXPECTATIVAS DIFERENTES ENTRE LAS MUJERES DEL PROGRAMA Y LAS DIGNAS

1.1. Un desencuentro inicial: las mujeres llegaron al curso para aprender mientras nosotras pensábamos en ponerlas a trabajar

Cuando alguien quiere conseguir algo es muy probable que haga lo que sea para conseguirlo; si debe mentir, mentirá; si tiene que alterar sus convicciones para acomodarlas a las que intuye le servirán más para lograr su objetivo, lo hará a fin de halagar el oído que le interesa.

Esta afirmación la hacemos desde la constatación empírica que nos deja la relación con más de cien mujeres que han

pasado por el programa así como la revisión de nuestros propios comportamientos como integrantes del género femenino. Nos sirve para darnos cuenta que cuando las mujeres querían participar en los cursos ofrecidos hicieron lo que fuera por vencer los obstáculos que encontraban en su camino—que así percibían muchas de ellas los requisitos puestos por nosotras (como tener un grado escolar). Nos dijeron que habían acabado la primaria cuando apenas tenían segundo grado; que no tendrían ningún problema en asistir a la capacitación cuando la manifestación de su deseo ya había ocasionado tensiones familiares. Y también nos dijeron que tenían interés de trabajar en el oficio que aprenderían cuando muchas de ellas no albergaban, ni de lejos, semejante idea.

Esto último puede llevarnos a incubar algún tipo de enojo contra las mujeres que respondieron a nuestra convocatoria, pero antes de que crezca este sentimiento detengámonos un momento a revisar nuestra propia experiencia y a hacer cuentas de las veces que hemos incursionado en algún terreno de aprendizaje por el simple placer de hacerlo. Contemos las horas-taller-mujer acumuladas que no han tenido ninguna consecuencia práctica en nuestra vida laboral. Ahora preguntémosnos por qué no iban otras mujeres a encontrar en nuestra oferta una posibilidad de capacitación que no necesariamente las llevaría a engrosar las filas del oficio que aprendían.

Según la encuesta realizada, el 75% de las mujeres tenían como expectativa al entrar al programa el aprender algo. Este algo era definido por algunas como un oficio no tradicional o como una cosa novedosa. Un 17% da como respuesta a la pregunta de qué esperaban al participar en los cursos: “encontrar un espacio que me permitiera salir de casa porque mucho cansa estar todo el día en el quehacer”. La curiosidad y el interés de participar en un curso que les garantizaba una beca son otras de las respuestas.

Sólo un 8% señaló que querían aprender algo que les permitiera trabajar y ganarse la vida o mejorar su situación económica. Entre quienes dan esta respuesta predominan mujeres de San Salvador que estuvieron en los cursos de mecánica y de entre las de Usulután, resaltan las albañilas.

Es probable que algunas de estas respuestas estén matizadas por los resultados de la búsqueda de empleo. Dicho de otra manera, a la luz de las decepciones sufridas por no encontrar un empleo las mujeres pueden decir que en realidad no estaban interesadas en trabajar. De cualquier manera llama la atención las respuestas que parecen indicar una disposición femenina a participar en distintos tipos de capacitaciones para acumular habilidades que quizá, algún día, les puedan ser útiles en la tarea de rebuscarse el sustento.

Entre las mujeres de Usulután parece evidenciarse con más fuerza este estilo de relación con el aprendizaje. Ya veíamos en el capítulo anterior que en la difusión de los cursos no se anunció la beca por temor a que fuera el único elemento motivador para asistir al curso y cómo podían pasar de un oficio a otro sin mayor dificultad, si el que habían elegido no se realizaba. Es posible que ellas estuvieran anuentes a aprender oficios no tradicionales y combinarlos con sus habilidades en oficios tradicionalmente femeninos para tener el repertorio más extenso posible o también porque están acostumbradas a acumular todo tipo de capacitaciones que en las comunidades rurales llegan a ofrecer las distintas ONG's.

La vocación, o por lo menos el gusto por lo que se está haciendo, es un aliciente para superar los problemas que se puedan enfrentar en el desarrollo del oficio, si de entrada las mujeres no tenían muy perfilado ese gusto o era tan frágil que se avenían a lo que se ofreciera, también tenemos aquí un factor subjetivo que limita continuar desarrollando las habilidades adquiridas una vez que el curso se ha clausurado.

También podemos pensar que las mujeres vieron en nuestra oferta una oportunidad para pasar el tiempo en algo que les entretenía y, al mismo tiempo, les permitía obtener conocimientos que más adelante les ahorraría unos pesos en arreglos caseros a la vez que les realzaba la autoestima al demostrarle al marido que ellas también podían con ese tipo de tareas.

Comentarios de ese tipo aparecían desde la entrevista: "mire, lo que pasa es que yo creo que es importante saber de cualquier cosa, y si son cosas nuevas mucho mejor, pero también imagínese si yo pudiera hacer esto en mi casa, si yo pudiera tener la oportunidad de aprender a poner un chorro, me evitaría tener que pagar a un extraño y que entre a mi casa o que te bajen, sobre todo que te bajen... la vida está muy dura y lo mejor es saber de todo".

Saber de todo, hacer de todo... o por lo menos estar preparadas para hacer frente a la adversidad con muchas cartas bajo la manga es un fuerte imaginario cultural que no fue tomado suficientemente en cuenta al definir la población meta de nuestro programa. Así fue como mientras nosotras veíamos en cada solicitante a una futura empleada, ellas veían en el curso una oportunidad más para sobrevivir.

Pero, además, esta manera de concebir la capacitación no es exclusiva de ellas. La organización del trabajo va obligando cada vez más a las familias a autoabastecerse de servicios para evitar gastos y, eventualmente, prestar servicios a la comunidad. Este mecanismo disminuye presiones económicas sobre hogares pobres, eleva su nivel de vida a través de dispositivo indirectos y dota de una cierta valoración familiar a quien se encarga que los electrodomésticos, o la luz y el agua funcionen

correctamente.

1.2. El baile de los deseos

Tales expectativas de las mujeres, aunque absolutamente válidas, le daban unos cuantos golpes a nuestro entusiasmo por cuestionar, desde este programa, la rígida división del trabajo sobre la base del género. Y no deja de generarnos una cierta desazón que nos lleva, en los momentos de mayor depresión, a dudar de la honestidad del género humano. Vemos en esas mujeres a personas que han desperdiciado un esfuerzo grande, horas-Dignas invertidas en elaborar proyectos, negociarlos, modificarlos, haciendo nuestro mejor esfuerzo por ser creativas en la difusión, buscando los mejores centros de capacitación... Todo para lograr muy poco... de lo que queríamos.

Sentimos que el dinero (que si bien a veces no creemos que es nuestro pero otras veces si lo concebimos como tal) ha sido desperdiciado y evocamos desconocidas (y algo míticas) figuras femeninas que seguramente habrían aprovechado mejor la oportunidad de haberla conocido.

Volvemos los reproches hacia nosotras mismas y descubrimos que nuestras técnicas de selección no son suficientemente acertadas para detectar a aquellas que tienen vocación, necesidad, fuerza personal para enfrentar obstáculos y problemas durante y después de la capacitación... y luego nos damos cuenta que tampoco teníamos tantas mujeres acudiendo a las convocatorias como para que la selección pudiera ser tan exhaustiva.

También parece quedar claro que proyectamos nuestro entusiasmo y deseos en las mujeres desestimando algunas señas que pudieron darnos al llegar por primera vez a pedir información, convencidas que en el proceso podríamos convencer a las renuentes y entusiasmar a las más pesimistas.

Pensemos ahora en el panorama que se construye desde estas expectativas encontradas y en la alta posibilidad de que pudieran entretejerse resentimientos mutuos: de nosotras hacia las mujeres porque no logramos hacerlas vibrar a nuestro ritmo y responder a nuestros deseos; de ellas hacia nosotras porque el camino que les propusimos seguir -de nuestra mano pero caminándolo ellas- no era tan bonito como lo pintábamos.

Y a pesar de que estas recriminaciones mutuas existieron, no podemos dejar de lado que en la misma medida que nosotras nos sentimos frustradas por el escaso resultado del programa cuando sopesamos la inserción laboral de las mujeres capacitadas -siempre desde nuestra expectativa de que al terminar se pondrían a

buscar un empleo y a fuerza de voluntad romperían la rigidez del mercado de trabajo- las mujeres participantes se sienten satisfechas con los resultados obtenidos en la capacitación.

Agradecen enormemente a Las Dignas la oportunidad que les dimos para demostrarse y demostrar que son tan capaces como los hombres de aprender oficios que siempre les fueron negados y piden que se sigan haciendo este tipo de cursos y otros que les permitan tener más instrumentos de defensa de su condición, preguntan cómo va la vida de quienes llevaban el grupo, indagan por el destino de sus compañeras...

En síntesis, las distintas expectativas entre las mujeres y las Dignas es uno de los primeros cabos para entender una madeja de valoraciones contradictorias. Y todas sabemos lo difícil que es bailar cuando las involucradas en la danza llevan distintos ritmos: puede que se encuentren en un paso para chocar en el siguiente moviéndose a un ritmo indescifrable.

1.3. El perfil de nuestra población meta y los límites que nos plantea

Veamos ahora que pasa con nuestra población meta. Ya vimos en el capítulo anterior la composición de los grupos y como, para nuestro desconcierto, las madres solteras o jefas de familia no llegaban a arrebatarse el cupo. Nosotras basábamos buena parte de nuestras expectativas alrededor de la inserción laboral en la presión económica de las mujeres, si ésta no existía ya podíamos vislumbrar la debilidad que tendrá la búsqueda de empleo, lo fácilmente que se desanimarían al enfrentar la dura realidad.

Pero, a pesar de que no eran en su mayoría madres solteras sí eran mujeres sumamente necesitadas con alguna carga familiar, pocas podrían considerarse pertenecientes a la clase media. Sin embargo, nos parece claro que la pobreza está asociada al ingenio para sobrevivir pero no necesariamente al riesgo de hacer lo que sea, por lo menos en el caso de las mujeres. Parece que hay otros caminos más seguros para el sector femenino de obtener ingresos y todavía no se llega a los extremos de tener que recurrir a un oficio que implica empezar desde abajo para llegar a gozar algún día de buenos salarios.

Nunca mejor aplicado el dicho de "coyol quebrado, coyol comido". La pobreza no sabe de esperas. Lo que haya de ser tiene que serlo ahora, no mañana. Los beneficios de la capacitación querían verse rápido. Pero en ese punto también nosotras giramos al mismo ritmo. Nos cuesta aceptar que seis meses de capacitación no bastan para el perfil de mujeres que capacitamos, quisiéramos verlas ya al frente de un taller aunque, para que aprendan, no les dejamos nuestros autos en sus

manos, no vaya a ser que los dejen mal.

Es sabido que la pobreza en este país frecuentemente va asociada a un bajo nivel de escolaridad. El perfil de mujeres que el programa dibujaba no tenían porque escapar de esta característica. Y más aún, era posible pensar que con el paso de los años y la falta de uso de los conocimientos adquiridos, tuvieran un nivel escolar menor que el que había cursado. Y así fue.

Hacer un presupuesto, por ejemplo, implica calcular una regla de tres. Tal operación resulta una tarea complicada para muchas de ellas y por eso las albañilas, por ejemplo, no se animaban a aceptar trabajos, por temor a no calcular bien los costos y salir perdiendo.

Tenemos que reconocer que era mucha nuestra ingenuidad o nuestro voluntarismo, como quieran llamarlo. Que la población imaginada es, verdaderamente, quien más necesita recursos para mejorar su calidad de vida pero quien tiene serias dificultades para llevar adelante todo el paquete que le queríamos encomendar.

Tenemos que aceptar que proyectamos la manera como nosotras nos acercamos al trabajo, como una fuente de gratificación y afirmación personal, hacia las mujeres del programa. Nuestra disposición a hacer una carrera laboral (sea en una profesión o en un centro de trabajo) se deriva de la convicción de que pasaremos varios años de nuestra vida trabajando. En cambio para las mujeres, es duro pensar que tienen que empezar desde abajo en el oficio porque lo que les hicimos adquirir es apenas un nivel de habilitación que necesita de la experiencia ganada en el trabajo.

Nos damos cuenta de la necesidad de que las mujeres sigan estudiando para adquirir una mejor capacitación y ese requiere, además de la disposición, cierto nivel académico un poco más alto que la educación básica, una edad que permita verse en el futuro ejerciendo el oficio y unas condiciones de vida que no sean tan apremiantes. Sólo esas características ya dibujan un perfil diferente de mujeres. En el primer grupo de mecánicas hubo quienes estaban dispuestas a seguir por ese camino, pero de nuestra parte ya no hubo seguimiento. No sabemos si ese "abandono" tuvo que ver en la decisión de la mayoría de retirarse, y aunque no podemos afirmar categóricamente que la falta del espacio protegido que les proporcionábamos haya sido la única causa de su desertión, sí pensamos que alguna influencia tuvo.

1.4. Espacios protegidos o dura realidad

Aunque pensamos que el programa de seguimiento fue uno de los elementos centrales para que la capacitación fuera un éxito, también creemos que en algunos

momentos y, sobre todo, en algunos grupos, se cruzó una fina línea que convirtió un espacio de acompañamiento en una burbuja artificial que no permitía aprender, aunque fuera mínimamente, las circunstancias en que transcurre la vida laboral y, sobre todo, ensayar nuevas técnicas de resistencia u oposición contra las condiciones más adversas.

El ejemplo más claro lo podemos ver en el primer grupo de mecánicas. Tuvieron todas las condiciones que deberían existir en los espacios de formación profesional pero que hoy por hoy, no existen. Pero no fueron las únicas. En nuestra preocupación por cubrir los cupos, dimos entrada a mujeres que tenían poca motivación y a las que había que estar chineando constantemente para que no abandonaran, con lo cual el aliciente propio para seguir pasaba a segundo plano ante la capacidad de persuasión y entusiasmo de la responsable del grupo.

Mujeres que terminaron el curso por hacerle un favor a Las Dignas, o más concretamente a la persona del programa, no volvieron a usar los conocimientos aprendidos que, obviamente, iban disminuyendo con el tiempo. La ansiedad del aquí y ahora no nos dejaba ver con claridad las consecuencias del futuro y fuimos modelando espacios super protegidos, de manera que cuando el dueño de un taller dice que no puede llevar al niño a trabajar o no le importa que la madre esté enferma, no se pelean mejores condiciones, simplemente se abandona el trabajo.

Es evidente que en circunstancias parecidas a la que narramos no influye únicamente la relación establecida con las mujeres. El mercado de trabajo no toma en cuenta las responsabilidades femeninas en el hogar y por eso margina, explota y relega a las mujeres a sectores, puestos y salarios menores. Lo que nosotras añadimos es que las mujeres vivieron un tiempo de ensueño que, al terminar, las encontró aún más indefensas para resistir, generándose la sensación de que algo anda mal en ellas más que haciéndolas volver la vista hacia las condiciones del medio.

Tenemos que decir que un factor que nos impidió disminuir los niveles de protección es nuestra propia experiencia como trabajadoras. Las ONG's constituyen un espacio protegido de trabajo, con flexibilidad en el horario, sin consecuencias drásticas por los retrasos en el cumplimiento de metas, con una alta dosis de comprensión y tolerancia hacia los problemas personales cuando interfieren en el rendimiento. No estamos seguras de tener las condiciones y experiencia necesaria para transmitirles a las mujeres cómo se comporta en el día a día el sector en donde pueden encontrar acomodo. Ellas, por su parte, conocen las reglas del sector informal donde son sus propias jefas y donde ganan el dinero según el tiempo que invierten.

Por eso es que muchas mujeres piensan que la experiencia fue increíble "nos

dieron dinero, nos presentaron, nos mostraron, nos dijeron, nos llevaron, nos hicieron, pero ya puestas a competir con los hombres, a cumplir horarios, compromisos, a enfrentarse a las responsabilidades cotidianas ahí a las mujeres ya no les gusta, te empiezan a decir que muy mandona, que si te crees la dueña, se forman serios problemas” comenta la responsable de una de los talleres impulsados por el programa.

Las palabras competencia, rendimiento, logros, beneficios y muchas otras parecidas, son anatemas en el lenguaje feminista. En la crítica al poder masculino se rebate ese modelo donde los roles instrumentales son los aprendidos por los hombres y los que rigen el mundo público. Pero enfrentarnos a ese terreno sin dominar esos roles, es aumentar aún más la brecha que nos impide circular por esos lados del mundo.

Recordemos como ya las diferentes calificaciones ocasionaban problemas. Y cómo lejos de aumentar la tensión en ese tema nos apresuramos a calmar la tormenta. Recordemos también como aumenta la conflictividad grupal cuando no hay otras personas con las que medirse.

Así entonces, en este programa enfrentamos una contradicción entre propiciar espacios de apoyo para permitir que las mujeres terminaran su capacitación pero que al mismo tiempo no les permitió medir su resistencia ante la adversidad. Este enfrentamiento no vamos a resolverlo en el programa porque es una característica sine cuan non de la incursión de las mujeres en un mundo hecho a la medida de los hombres. Algunas mujeres con características particulares (sea por su historia de vida, porque están acostumbradas a empleos en el sector formal o porque el trabajo es una fuente importante de gratificación) podrán salir de estos espacios protegidos sin mayor problema. La mayoría, en cambio, resentirá el abandono de esta atmósfera.

Como programa aprendimos a ir disminuyendo los excesos. Nos costó trabajo hacerlo pero fuimos conscientes de que podría ser un error darlo todo sin pedir nada a cambio. El desempeño de los últimos grupos nos mostró la certeza de esta idea y nos deja nuevos aprendizajes para entender nuestras expectativas y nuestras propias experiencias como factores a tomar en cuenta en la creación de las condiciones del aprendizaje de otras mujeres.



**El dinero, ellas,
nosotras, el miedo**

2.EL DINERO, ELLAS, NOSOTRAS, EL MIEDO.

2.1. ¿De quién es el dinero?

Dinero y mujeres es un binomio difícil de combinar. No hay tema que más nos preocupe a la mayoría de las mujeres que el dinero (la falta de) y, al mismo tiempo, no hay tema que más incomodidad cause que el dinero (el manejo de). Resulta que en el programa tuvimos que tratar con él desde el principio y en nuestra relación con las mujeres, estuvo siempre presente.

De nuestro lado la dificultad de relacionarnos tranquilamente con el pisto surge desde que nos hacemos la pregunta inicial ¿de quién es el dinero que manejamos para llevar adelante el programa? Observemos las respuestas encontradas en un mismo equipo:

- ❖ De las mujeres
- ❖ De la cooperación
- ❖ De los gobiernos
- ❖ De los contribuyentes de los países del norte

❖ De las mujeres, pero administrado por Las Dignas

No nos hemos sentido con libertad para hacer uso de los fondos porque nos concebíamos como intermediarias o administradoras de un dinero que mandaba alguien del Norte para que llegara a las mujeres. Incluso en las auditorías se usa el nombre de "fondos ajenos en custodia", lo que contribuye a que nos quede una idea ambigua en nuestra relación con esos recursos.

Por su parte las mujeres tampoco se aclaran por qué si el dinero es suyo no se los damos de una buena vez y nos olvidamos de descuentos y esas cosas. Como la cosa no funciona así, ellas deducen que el dinero es nuestro. La agencia de cooperación es una imagen borrosa de la que no se les queda ni el nombre, ni saben por qué da los fondos ni por qué los deja de dar.

Ahora bien, quien da la cara del uso de esos recursos, discute la mejor manera de utilizarlos, determina qué propuesta hacer con los sobrantes es la institución. Lo que implica un nivel de responsabilidad y criterios que exceden los límites del equipo y que nos llevan a constatar que la misma confusión sobre la pertenencia de los fondos existe en el conjunto de Las Dignas.

También existen distintos criterios administrativos sobre lo que se incluye o no en un rubro, o la aprobación de un gasto no contemplado o la disposición de sobrantes. En resumen, el manejo de los fondos de la cooperación, que son los que permiten la ejecución de los programas, nos genera ambigüedad. A esa sensación contribuyen las distintas políticas y criterios de las agencias y ONG's, pues en tanto que algunas son más flexibles, otras se muestran rígidas y rigurosas con el manejo del presupuesto.

A nuestra genérica e histórica dificultad en el manejo del dinero se suma un difuso sentido de propiedad/no propiedad de unos fondos. Ya teníamos todas las condiciones para que el tema económico se convirtiera en un elemento de tensión. Y así fue.

2.2. Becas para las que se sienten estudiantes, salario para las que se creen trabajadoras, ¿? para las que no saben qué son

¿Cómo concebíamos la beca con la que se subsidiaba la capacitación de las mujeres? Evidentemente era una ayuda económica que permitiría a las mujeres habilitarse sin costos para ellas y, a la vez, liberarse, un poco, de la presión económica para poder dedicar el máximo posible de sus energías al estudio. Esta doble dimensión de la beca (pago de estudios y dieta) era un elemento que, a veces se nos olvidaba a nosotras y, más seguido todavía, a ellas. Decíamos, por ejemplo, que en

ciertos cursos había quienes no recibían becas cuando en realidad lo que no se les daba era el importe de las dietas para transporte, comida, cuidado de los hijos e hijas.

El criterio que guió los primeros cursos era que todas las estudiantes recibieran el mismo monto para cubrir esas necesidades, independientemente de su condición y rendimiento. Solamente su inasistencia injustificada a la capacitación técnica o a las sesiones de seguimiento podía mermar el monto de esta dieta. Esta medida, por cierto, nos costó más de un disgusto.

Las mujeres, que nunca habían tenido la experiencia de recibir dinero a cambio de estudiar, tenían distintas reacciones ante él. Algunas lo veían como una dádiva generosa y otras como una obligación contraída (de nosotras hacia ellas). Les dolía mucho que quitáramos un poco de esa beca según sus faltas pues para muchas no representaba solamente un apoyo económico sino la única fuente de manutención mientras se capacitaban.

De entre las más de cien mujeres que pasaron por el programa sólo recordamos a una que decía, pública y abiertamente: "agradezco mucho este dinero porque no saben lo que me está ayudando para estudiar". Ella era la única que entregaba sus exámenes, las calificaciones, los trabajos porque sentía que tenía que dar cuenta de su aprovechamiento a quienes la apoyaban. Se sentía una estudiante privilegiada y la dieta la contemplaba como un recurso para mejorar la calidad de su proceso de aprendizaje.

La mayoría de las mujeres de Usulután, en cambio, se veían como empleadas de Las Dignas que recibían un pago por su trabajo. Eso nos ubicaba a nosotras como patronas, rótulo que nos hace sentir tremendamente mal y del que intentamos alejarnos a toda costa. Pero en el registro de situaciones de esos grupos no había muchos modelos de los que elegir. Quién paga, manda. Ese parecía ser el único mensaje reconocido.

Había otras mujeres que no sabían bien como reaccionar frente a esas buenas mujeres que les proveían tantos recursos y no habrían la boca para decir ni sí ni no, pero ¡ay de nosotras! si nos atrevíamos a no darles lo que, con el tiempo, asumieron que era un dinero propio. El ejemplo que más nos llenó de cólera fue cuando dos carpinteras nos pusieron una demanda en la Procuraduría Adjunta de la Mujer de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos señalando que no les habíamos dado el dinero que les correspondía.

Reconocemos haber contribuido a esa actitud al comunicarles que había un dinero del rubro de becas que no se había gastado pero que nosotras queríamos

que se fuera a la microempresa, que en aquellos momentos necesitaba con urgencia una inyección de fondos. Nosotras, en nuestro papel de administradoras decidimos consultarles porque confiábamos en su solidaridad, aunque estábamos dispuestas a aguantar egoísmos y darle su parte a quien la reclamara. Pues no sólo varias lo pidieron sino que, a juicio de algunas, ese hecho dividió al que hasta entonces había sido un buen grupo y es considerado como un error del organismo.

Hoy nos parece que cuando llegábamos a darles el dinero de las dietas, junto con la hoja para que firmaran de recibido, llevábamos un letrero en la frente que decía más o menos así: "no sabemos como manejarnos en esta situación, procuremos hacer como que esta parte de la relación no existe y superemos el momento lo antes posible. Y, por favor, no hablemos en voz alta del tema que no es de buenas mujeres hacerlo".

3.LA RIVALIDAD FEMENINA, LA CARENCIA Y EL DINERO

3.1. La rivalidad femenina, la carencia y el dinero

Clara Coria (1997) dice que en nuestra cultura el dinero es un tema tabú y un elemento claramente sexuado que genera vergüenza y culpa en las mujeres. La obtención, posesión, especulación de los recursos económicos son temas del ámbito masculino; las mujeres manejamos los dineros chicos, pequeñas cantidades que siempre tienen un uso, generalmente, para cubrir necesidades familiares, escasamente algún deseo nuestro.

La actitud ambigua hacia el dinero que anteriormente hemos descrito, no es exclusiva de quienes manejamos cantidades grandes. También las mujeres que escasamente cuentan con el dinero del día tienen una mala relación con él. Están acostumbradas a pelear por él, a temer que las engañen, que se los roben; quienes venden en los mercados o cosen, están acostumbradas a "cobrar al ojo", o sea, según valoren la pinta de la persona que tienen delante se dejan pedir cierta cantidad y luego viene el regateo, práctica común de estira y afloje que no permite fijar un costo real de sus servicios.

"Al ojo" también nos trataron las mujeres del programa. Su intuición les dijo que no estábamos muy claras en el tema y que nos tambaleábamos ante el primer reclamo. Eso les dio pie para seguir reclamando, para pedir más y más. Cuando de repente aparece quien tiene una mejor relación con el dinero y les marca un límite, le achacan todas las culpas, se

mueren de cólera, empiezan a hacer comparaciones y a meter cizaña al interior de los grupos y entre nosotras.

Tener el dinero y la posibilidad de descontar o no, también nos ponía en una situación de control y diferenciaba claramente los roles que en el programa jugábamos el equipo y las mujeres. No éramos iguales, por lo menos en lo que al dinero se refiere.

¿Qué puede significar el reconocimiento de esa desigualdad frente al discurso igualitario que desarrollamos en todo el seguimiento? La idea presente una y otra vez en charlas individuales y colectivas fue que las mujeres tenemos los mismos derechos que los hombres, peleábamos por ganar un espacio hasta entonces acaparado por ellos y para superar los obstáculos que se alzaban en el camino era necesario insistir en la igualdad.

¿Qué tanto hablamos de las diferencias entre mujeres? Poco, también en ese terreno nuestro discurso se centró en la solidaridad, el apoyo, la ayuda mutua e igualdad de oportunidades.

El reconocimiento de la diferencia y la necesidad de reconocer la diversidad femenina como un punto de partida para construir una política de unidad basada en el reconocimiento de la necesidad mutua más que de la aceptación incondicional, es una de las tareas más difíciles a las que se enfrenta el movimiento feminista en la actualidad. Se requiere de una enorme disposición para transgredir la rivalidad histórica entre las mujeres y para reconocer en el éxito de una la posibilidad de avance de todas.

Ese es el camino que queríamos reconocer con el colectivo de mujeres en oficios no tradicionales. Las que se animaran a abrir brecha en un espacio agresivo y hostil estarían dejando huellas para muchas otras. Sin embargo, ese deseo teórico se enfrentaba con duros obstáculos prácticos derivados de la angustia que provoca la escasez económica. Parece que la solidaridad puede nacer en la pobreza pero cuesta un poco más encontrarla cuando ésta es extrema y no hay seguridad de poder sobrevivir al día siguiente.

Por otra parte, la dependencia que genera una relación donde media el dinero, también puede ser vivida con ambigüedad por todas las que intervienen en ella. Así, un factor concebido para descargar tensiones y facilitar que las mujeres pudieran estudiar, se convirtió en un generador de malestares sobre el que, además no pudimos comunicarnos abiertamente.

Revisando el curso de seguimiento encontramos la ausencia del tema. Omisión seria en un programa en donde el dinero era un posible motivador de participación y un real mecanismo de relación. Si es cierto, como dice Clara Coria, que las mujeres rechazamos una relación abierta y franca con el dinero porque evoca la figura temida de la prostituta y nuestro símbolo identificador es la madre abnegada que todo lo da sin pedir nada a cambio, el equipo se identificó, a pesar de sus deseos explícitos, con esta figura. Proveíamos sin mayores exigencias, comprendiendo, disculpando, apoyando y resistiéndonos a hablar claramente de dinero.



**La familia y la comunidad.
Su papel en el proceso
de capacitación de las mujeres**

4. LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD. SU PAPEL EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LAS MUJERES

4.1. Los 'peros' de la familia

Las mujeres que formaron parte del programa rompieron una norma de comportamiento que tuvo consecuencias, tanto en el ámbito familiar como social. Analizar los comportamientos de los diversos espacios en donde se movían las participantes (la familia, el barrio, la comunidad) y su impacto como elementos facilitadores y/o obstaculizadores del proceso de capacitación y posterior búsqueda de trabajo, es el objeto de este capítulo.

Lo primero que tenemos que tomar en cuenta es la importancia que para las mujeres tiene la familia. No en vano el imaginario cultural de familia tiene en el centro una mujer como soporte emocional de esta entidad. Para ellas, la familia y sus integrantes son elementos claves para sentirse bien o mal. La familia reúne en su interior a personas unidas por lazos de afinidad y parentesco, éste último es un

factor importante para entender la división de trabajo sobre la base del género. Como ya indican algunos autores "el parentesco, que es una relación eminentemente social, utiliza el lenguaje de la biología (el intercambio sexual, la procreación), para fundamentar sus principales relaciones (el matrimonio, la filiación). Suele asumirse implícitamente que el matrimonio se basa en la división del trabajo que existe entre hombres y mujeres de forma innata" (D'Argemir, C., 1995, pág. 37).

Una tercera parte de las mujeres que participaron en la capacitación tenían una pareja estable con la que convivían (casadas o en unión de hecho). Este dato nos pone sobre aviso de las dificultades que tenían que enfrentar para poder asistir a la capacitación. Y es que, a decir de las mujeres, la mayoría de las veces su pareja respondió negativamente a su deseo de participar en el programa. El 66% de las mujeres emparejadas recibió regaños, burlas, advertencias de que le iba a ir mal, de que iba a fracasar, de que tendría más trabajo, o bien, se topó con la total indiferencia por parte de su pareja cuando comentó su intención de capacitarse.

Más de una tuvo que enfrentar largas discusiones con su compañero para convencerlo de que no descuidaría sus tareas domésticas. Algunas otras se inscribieron a escondidas al curso para presentarle a él un hecho consumado. Otras más utilizaron "tácticas femeninas" acompañadas de lágrimas y lamentaciones para obtener el permiso del marido. En cualquier caso la respuesta inicial de sus parejas las previno de lo que sería la tónica en su relación durante el tiempo que duró la capacitación: falta de apoyo y peleas.

Las mujeres con pareja estable conviviente fueron las que más problemas enfrentaron durante el período de capacitación ya que como amas de casa y madres de familia no se veía bien que incursionaran en la aventura de capacitarse en oficios "de hombres". Precisamente el que existiera la posibilidad de que se relacionaran con hombres (como compañeros de estudio y profesores) era uno de los elementos que más reparos ocasionaba pues las parejas daban por hecho que "sus mujeres" podían caer en la tentación del engaño al verse rodeadas de tentaciones masculinas.

Así es como, además de lidiar con sus profesores y compañeros para ganar su respeto y confianza, tenían que garantizarles su honorabilidad al hombre de la casa para que no les cerrara la puerta o incluso recurriera a la violencia como consecuencia de su decisión de superarse a partir del aprendizaje de un oficio.

Otra parte importante de la familia la constituyen los hijos y las hijas. La filiación regula los vínculos de las personas respecto a sus progenitores y descendientes. Sobre estas bases se asienta la construcción de las categorías de parentesco (madre, esposo/a, hija/o, hermano/a, etc.), que incluyen las nociones de género y edad e intervienen en la división del trabajo. El parentesco da contenido a estas categorías

situándolas en una red genealógica, que es el entramado que las interrelaciona y jerarquiza. El parentesco, por tanto, proporciona el lenguaje de la familia para entender las diferencias, sobre la base de este se otorgan, atributos, derechos y roles diferenciados" (D'Argemir, C., 1995, pág. 37).

Al contrario que los compañeros de vida, los hijos e hijas reaccionaron con más entusiasmo cuando sus madres les informaron de su decisión de capacitarse. Quienes no se mostraron tan contentos fueron, en su mayoría, los hijos varones de aquellas mujeres que participaron en los cursos de mecánica automotriz. Es posible pensar que este oficio tiene un significado más varonil dentro del imaginario cultural que los otros y que los hijos reaccionaran tomando el lugar del padre y defendiendo sus intereses como salvaguardas del honor materno.

Las mujeres aprecian mucho el apoyo que les dieron sus hijos e hijas mayores, pues en ocasiones fueron un recurso para el estudio o la comprensión de algunos temas dentro de su capacitación.

También fue mayoritariamente positiva la respuesta de padres y madres. Las madres van a ser un apoyo fundamental en el cuidado de las criaturas pequeñas y en la realización de algunas tareas domésticas. Para quienes aún vivían con su familia de origen -que constituyen una tercera parte de toda la población capacitada, siendo un porcentaje aún mayor entre las integrantes del programa en Usulután- este apoyo se concretó en dinero y ánimos para seguir a pesar de las dificultades del estudio.

Es viable pensar que la decisión de las mujeres más jóvenes sería mejor recibida por su entorno familiar como una posibilidad de superación adecuada a su ciclo de vida, ya que se supone que la edad ideal para el estudio es precisamente la juventud, cuando aún no se adquieren compromisos conyugales o maternos.

A pesar de estas respuestas, la relación de las mujeres con sus familias se vuelve más problemática cuando ellas necesitaban de tiempo para el estudio. Tomar un cuaderno en casa para repasar las lecciones era casi imposible. La respuesta generalizada del compañero era de disgusto por falta de atención hacia él o los hijos e hijas "sólo por estudiar". Así es como la pareja se convertiría en un elemento obstaculizador para una mejor asimilación de los contenidos de estudio por parte de las mujeres.

4.2. Nada por aquí, nada por allá... haciendo magia para evitar conflictos

Para evitar los pleitos, las mujeres se pusieron una meta imposible: hacer que pasara desapercibido su tiempo de estudio cumpliendo todas las responsabilidades

del trabajo doméstico y dejando tiempos totalmente marginales al estudio. Pero enfrentarse a un motor o a operaciones matemáticas después de haber preparado la cena, lavado la ropa, planchado, discutido o consolado a alguien, es una labor difícil por no decir imposible. El cansancio hacía presa de ellas y lo poco que estudiaban no era suficiente para un buen desempeño en los exámenes.

Aunque pareciera que para el grupo de mujeres que eran jefas de hogar o cabeza de familia (que constituían un 20%) la situación podía ser más fácil al no tener a una figura masculina para que las limitara en sus estudios, la realidad era que ellas se enfrentaban a otro conflicto: el derivado de los problemas económicos. La mayoría de ellas no podía sobrevivir con el monto de la dieta y tenía que seguir realizando sus actividades en el sector informal (vender, hacer pupusas, coser) para completar el ingreso mínimo para sobrevivir ella y su familia. Así sus jornadas eran agotadoras pues tenían que cargar con el trabajo doméstico, la jornada en búsqueda de ingresos y los estudios. Todo eso sin poder dejar de lado sus obligaciones maternas.

En la familia se realizan toda una serie de actividades (de autoabastecimiento, consumo y asistenciales) que nadie, ni las mujeres que las realizan, contabilizan como trabajo por el hecho de que se inscriben en los lazos de afecto y moralidad del parentesco, pero que son esenciales para la reproducción física, psíquica y social de las personas y forman parte, por tanto, del trabajo social necesario. Las mujeres que participaron en el programa no esperaban que nadie de su familia les ayudara en el trabajo doméstico, se sentían agradecidas si alguien, madres o hijas, hacían algunos oficios pero no planteaban la necesidad de reorganizar la realización de los quehaceres de casa para que ella tuviera tiempo de estudiar.

Podemos pensar que las mujeres tienen tan integrada la responsabilidad exclusiva por las tareas domésticas que no se les ocurre que en la medida que benefician a otras personas, también éstas pueden asumir su realización. Podemos pensar que las mujeres se sienten confortadas por realizar estas tareas que las siguen ubicando en el rol de "buena" y para compensar su transgresión no les importa trabajar hasta el agotamiento. También podemos considerar que se sienten recompensadas al recibir afecto de sus familiares, cuando lo reciben, y eso las gratifica del cansancio.

Las hipótesis pueden ser muchas, de lo que estamos seguras es que las mujeres no reconocen el valor del trabajo doméstico, tal como constatamos cuando desarrollamos ese tema, y no consideran que otra persona además de ella deba asumir esa responsabilidad inherente a su condición de adulta. Algunas de las participantes realizaron tímidos intentos por cambiar la situación interna de sus casas con relación al trabajo doméstico pero encontraron mucha resistencia y las

relaciones, ya de por sí tensas, se volvían más confrontativas por lo que finalmente optaban por no crearse problemas y seguir tolerando la desigual repartición de este trabajo.

Existieron dentro de todos los grupos que participaron varios casos de mujeres que desertaron, bien antes de iniciar el curso o durante el proceso de nivelación; y otras -las menos- que lo hicieron cuando estaba por finalizar la capacitación. En todos esos casos los problemas familiares fueron los desencadenantes para dejar el curso, aunque algunas señalaron que los problemas en el grupo eran los que las orillaban a tomar esa decisión.

4.3. Necesitadas de afecto y reconocimiento

La falta de apoyo familiar también se hizo notar en el terreno emocional. Varias de las participantes del programa se sintieron burladas, rechazadas, señaladas y cuestionadas por la decisión tomada. Y es así como a pesar del cansancio que les significaba la falta de apoyo para las tareas domésticas la mayoría de ellas cuando se les pregunta qué tipo de apoyo les hubiera gustado recibir responden: ánimo, apoyo, comprensión, que no hubiera peleas ni tensiones.

La necesidad de afecto no es exclusiva de las mujeres, es algo que todos los humanos requieren para funcionar adecuadamente. Ya Piaget (1957) señalaba en sus investigaciones que "determinados procesos de socialización son independientes de las culturas y de los contextos sociales particulares y son esencialmente el desarrollo de las estructuras cognitivas" y Schutz (1960) habían estudiado las necesidades fundamentales en el proceso de socialización, a su juicio: la necesidad de inclusión como una tendencia fundamental de buscar comunicación y contacto; la necesidad de control concierne a las interacciones entre la necesidad de seguridad y la de tener un poder sobre otro, elemento importante para el desarrollo de la autonomía individual. La necesidad de afecto se refiere a los vínculos de apego a otro.

"Mientras que las necesidades de inclusión y de control se establecen dentro del marco de una relación, en el seno del grupo familiar, por ejemplo, el afecto concierne esencialmente a las relaciones entre dos personas" (Fisher, págs.36 y 37).

A las mujeres nos abruma la necesidad de inclusión, como parte de nuestra identidad la cual está construida desde el mandato "ser de y para otros", por tanto nos funciona movernos en el marco de atender y cuidar a otras personas, no viendo como prioridad lo que nosotras deseamos. Estamos socializadas de tal manera que aprendemos a relegar nuestras necesidades e intereses a un segundo plano y de tanto hacerlas a un lado acabamos por no reconocerlas.

Así ante una elección, cualquiera que ella sea pero que esté directamente relacionada con nuestra persona, que atañe a nuestro tiempo y en la que intervenga nuestro deseo, se convierte en una hazaña para llevarla adelante. Las mujeres del programa se atrevieron a reconocer una necesidad: la de saldar una vocación nunca satisfecha; aprender algo que les abriera la posibilidad de trabajar para ganar mejores ingresos para la familia; o simplemente aprender un oficio que les llamaba la atención y que rompería su rutina. En cualquier caso se trataba de algo para ellas y que sólo ellas podían hacer. Este pequeño deseo, sin embargo, puso en riesgo el equilibrio afectivo de la familia con muchos costos emocionales para ellas.

Por todo lo expuesto anteriormente nos llama la atención que a pesar de que la familia no fue una fuente de apoyo para las mujeres, que tuvieron que lidiar con jornadas extenuantes y vieron peligrar su necesidad de ser incluidas como parte de una relación, ellas siguieron en el curso. Eso demuestra una férrea voluntad, mucha necesidad, entusiasmo y una capacidad de resistencia que las hizo llegar hasta el final, a pesar de todo.

Antes de terminar este apartado no podemos dejar de mencionar que la situación fue menos dura para la tercera parte de las mujeres que eran hijas de familia y que como dijimos anteriormente recibieron un mayor apoyo tanto en lo económico como en lo moral. Hay que señalar que las más jóvenes y solteras eran, en su mayoría de Usulután y quizá este apoyo familiar fue fundamental ya que para ellas el medio social fue mucho más difícil, como veremos posteriormente.

4.4. La invasión femenina del espacio público

"El hombre en la plaza y la mujer en casa", "la mujer hilando y el hombre cavando", son algunos refranes que simbolizan e ilustran muy claramente el lugar que debemos ocupar en esta sociedad hombres y mujeres y que, desafortunadamente, aún son de uso común. "Los ámbitos de intervención masculinos y femeninos están claramente delimitados en nuestra sociedad. La oposición casa/calle, o lo que es lo mismo, dentro/fuera, funciona como una metáfora que representa las relaciones entre género y división del trabajo" (D'Argemir, C., 1995, pág. 46).

De acuerdo con los modelos de representación sobre el género, el afuera constituye un dominio masculino. La plaza, el café, la cantina o simplemente la calle, son los lugares en los que transcurre la interacción masculina. Así como la vida doméstica parece identificarse con la intimidad, los sentimientos y la cotidianidad, el afuera está presidido por la estructura y la creación de normas.

Las mujeres del programa rompieron su confinamiento para atreverse a

ingresar en los terrenos masculinos, lo que las colocó en la mira de toda la comunidad. Su inscripción en el curso dejó de ser un hecho meramente individual para transformarse en un acontecimiento que sacudió su entorno social y, por tanto, los afectados se tomaron el derecho a intervenir.

La mayor parte de estas intervenciones fueron en sentido negativo para las mujeres de Usulután. Ellas se convirtieron en una amenaza cercana, una competencia en el reducido mercado laboral y, peor aún, un ejemplo de comportamientos diversos que no tienen cabida en las comunidades uniformes. Así que para hacerles pagar su atrevimiento valían toda clase de recursos verbales, sobre todo aquellos que atacaban su honra. Es sabido que en el campo y entre la gente más pobre, la honra juega un papel definitorio. Quien nada tiene se aferra a ese concepto abstracto pero que tiene asideros muy concretos en el terreno de la sexualidad.

Decirles marimachas o quita maridos, a pesar de lo contradictorio de los insultos, es atentar contra la honra, presionar la dignidad familiar para que alguien ponga freno. Ubicar a las mujeres como depositarias de la honra no es un acto exclusivo de los hombres, ellas también juegan un rol importante en la vigilancia de la reputación femenina, por eso crean tanto conflicto en torno a supuestas conductas sexuales que se salen de la norma establecida.

La comunidad también jugó las cartas de la desconfianza "a saber si es cierto que pueden hacer las cosas" (construir una casa, hacer un mueble, reparar un carro). La ya de por sí frágil confianza de las mujeres en sí mismas, se veía sometida a un intenso bombardeo de críticas que las hacía montar en cólera y, muchas veces, llevar esa furia al grupo o volverla contra nosotras.

Las mujeres de Usulután señalan, en un 91%, que durante el tiempo de la capacitación sólo escucharon comentarios negativos. En San Salvador la historia fue un poco distinta, entre otras cosas, por las condiciones de dispersión geográfica y los lazos menos estrechos que se establecen en las ciudades. Así, ante un 45% que recibió comentarios negativos, existe un 40% que recibió halagos y felicitaciones de sus vecinas y vecinos.

Evidentemente que los medios de comunicación jugaron un papel determinante en esta distinta apreciación. En muchos de los reportajes (aunque no en todos) el tono general fue de admiración, resaltando la capacidad de las mujeres y señalando la importancia de su decisión para desmitificar los roles y los espacios que nos han sido vedados por siglos.

Además, el impacto diferenciado de los medios también tiene que ver con el hecho de que es la capital la que genera la mayor parte de la información y el

consumo de la misma. Así, mientras un 51% de las mujeres de San Salvador participó en algún reportaje y un 82% vio, leyó o escuchó alguna noticia referente al programa, apenas un 28% de las mujeres de Usulután participaron y sólo un 4% se enteró de que había sido objeto de difusión.

La satisfacción de ver su foto, escuchar a sus compañeras e incluso ver a alguna integrante de nuestro equipo por los medios la tuvieron sólo las estudiantes capitalinas en tanto que quienes más necesitaban apoyo externo que contrarrestara las agresiones de su medio, no lo recibieron.

4.5. La furia de las mujeres

Lo anteriormente planteado nos lleva a concluir que los entornos sociales no fueron muy favorables para las mujeres durante el tiempo de la capacitación y por eso vale la pena resaltar el esfuerzo que hicieron para, a pesar de todo, seguir adelante con esta tarea. Sumaron a las presiones escolares, las que recibían en la familia y la comunidad.

Ante esta situación estresante ellas hubieran querido recibir atención, aliento y que se terminaran los problemas. Sin embargo, la mayoría de las veces estos deseos se quedaron dentro de ellas pues fueron incapaces de expresarlos, albergando las frustraciones a lo largo de todo el curso. Pero durante ese tiempo recibieron de nuestra parte una visión que las ubicaba como personas con derechos y no solamente con obligaciones.

Así es como se incubaron una serie de contradicciones internas en la mayoría de ellas, entre los mensajes descalificadores contra los que no se atrevían a hacer nada y el discurso liberador que no podían aplicar en la práctica. Y un día, la contradicción derivó en furia. Furia por no saber cómo armonizar las presiones con los mensajes. Furia por no poder marcar límites claros a las intromisiones en su decisión. Furia por no atreverse a decir que no a tanto trabajo... furia por haber desatado con su deseo otras furias.

¿Ante quién descargar tanta y tantas furias? La familia ya tenía demasiadas presiones para tolerar una más; la comunidad era una posibilidad pero enfrentarse a los hombres y más aún cuando estos forman parte de un grupo, es una tarea difícil. Quedaba el grupo, el instructor, o Las Dignas. Y así fue como encontramos respuestas desproporcionadas a comentarios o hechos de la cotidianidad. Pensamos que en las tensiones con el equipo del programa no intervino solamente el enojo, sino esa furia acumulada por la falta de apoyo que necesitaban un espacio donde descargarse.



**El sistema
de formación
profesional
y las mujeres**

5. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS MUJERES

5.1. El sexismo en el sistema de formación profesional

Desde que iniciamos la búsqueda de las instituciones que tuvieran las condiciones necesarias para desarrollar los cursos, nos enfrentamos a un sistema de formación profesional (SFP) deficiente y sexista. Las risas burlonas ante el conocimiento de nuestro programa, el escepticismo ante la viabilidad del mismo, las pésimas instalaciones (más parecidas a un gallinero que a un taller) que nos eran ofrecidas como espacios ideales para que las mujeres se capacitaran adecuadamente, fueron algunas muestras de lo que vendría.

Los centros visitados tenían deficiencias en la currícula de los oficios, en la formación docente de los instructores, en las metodologías de enseñanza y carecían de conexiones institucionales que les permitieran ofrecer prácticas, por ejemplo. Todo ello afecta negativamente a quienes

requieren de sus servicios, sin embargo, el impacto en la población femenina fue aún más fuerte.

Las mujeres eran cuerpos ajenos que invadían un espacio exclusivamente masculino hasta entonces, para sobrevivir en él iban a tener que luchar arduamente. Las barreras discriminatorias, a pesar del discurso favorable a su participación por parte de las autoridades de algunos centros, eran palpables. Resulta significativo que fueron estudiantes de mecánica automotriz, la mayoría del 17% de mujeres que se sintieron rechazadas por la institución capacitadora.

Estas barreras discriminatorias se expresaron de diversas formas, tanto al nivel de la enseñanza como en el trato del personal docente y los alumnos que se capacitaban en otros grupos. Negar la existencia de herramientas adecuadas para las prácticas o darles las más viejas era la manera como los encargados de la bodega les expresaban su rechazo a las mujeres. Hablar en voz alta de las lesbianas o las putas justo cuando una estudiante pasaba por delante de un grupo exclusivamente masculino, era otra expresión frecuente. Los episodios más violentos los protagonizaron un grupo de muchachos que asediaron el salón de clases de las mecánicas gritándoles y golpeando las paredes, y un anónimo caballero que llegó hasta el casillero de María, forzó la chapa y dejó en su interior un condón usado.

Ante estas actitudes nos preguntamos si la percepción negativa de las mujeres que se capacitaban en mecánica era un fenómeno generalizado o estábamos observando actitudes aisladas y minoritarias. Para acercarnos a entender las actitudes de los estudiantes de ingeniería automotriz, se realizó un estudio que arrojó los siguientes datos: un 64% experimentaba, en el plano cognitivo, una actitud que iba desde la indiferencia hasta el rechazo a la presencia de mujeres en oficios tradicionalmente masculinos y un 50% evidenciaba esta indiferencia y rechazo en el nivel comportamental.

Lo anterior nos dejó claro que el rechazo a la presencia de las mujeres en estos oficios no era la actitud esporádica de unos cuantos, como trataban de explicar las autoridades de los centros. Los estudiantes estaban enfadados y eran hostiles a las mujeres, su actitud estaba sólidamente anclada en ideas y esquemas fuertemente interiorizados sobre la división de roles.

La identificación de los roles de género, el aprendizaje de los juegos y actividades ligados a cada sexo y la adquisición de creencias sobre las características de personalidad que distinguen a hombres y mujeres son algunas de las características del aprendizaje de las categorías sexuales según Williams y colaboradores (citados en López Sáenz, 1984) y esta red de creencias es tan fuerte, que basta un estímulo en torno a alguno de los elementos antes señalados para que

el esquema bipolar de lo que es ser hombre y ser mujer entre en crisis (Deaux y Lewis, 1984 citados en López Sáenz, 1984).

Las mujeres rompieron esa continuidad en los esquemas de sus compañeros, su presencia en el mismo espacio de estudio no se ajustaba a los ideales de feminidad que ellos aprendieron y su aprendizaje del oficio las alejaba de los prototipos femeninos más frecuentes: no eran las madres abnegadas, ni las niñas obedientes; tampoco parecían responder a la imagen de novia sumisa y aunque podían ser cuerpos susceptibles a sus intentos seductores, la grasa de sus manos las hacía poco atractivas para ellos; por supuesto, no serían las clientas asustadas por desconocer el funcionamiento de su automóvil.

Las mujeres eran personas con derecho a usar la mica, la caja de herramientas, a que los instructores les prestaran atención. Tenían que encontrárselas en el comedor, en el camino al baño y ¡Dios no lo quisiera! algún día podían verlas en su camino hacia la búsqueda de empleo y serían unas posibles competidoras de puestos en el mercado laboral.

¿Cuál fue la respuesta de las incipientes estudiantes? Inicialmente un miedo que las paralizó. Ya desde antes, el imaginarse la situación les ocasionaba temor y durante el curso de nivelación, la actividad más esperada y temida fue la visita al centro de formación. Esa primera visión del lugar de los hechos les enfrentaba a la realidad de que su intención de aprendizaje no era un sueño solamente. Durante estas visitas, las risas nerviosas y la ansiedad acompañaron a su incertidumbre por saber si serían capaces.

5.2. La ambivalencia ante los instructores

Pero si los estudiantes eran hostiles, también lo fueron los instructores. Ya hemos narrado en el capítulo uno como el instructor del segundo grupo de mecánicas fue removido por su trato ofensivo hacia las mujeres. Tampoco podremos olvidar como, en la graduación del primer grupo de carpinteras y después del discurso encendido de nuestra parte en que les dábamos ánimo para la búsqueda de empleo, el instructor subió a decirles que eso no iba a ser fácil porque ellas no estaban preparadas para trabajar.

Sin embargo, la relación con los instructores fue mucho más compleja que con los estudiantes. A pesar de que un 14% de las encuestadas, mayoritariamente de San Salvador, manifiesta haber tenido dificultades con el instructor a quien calificaron de parcial, noviero, enojón y machista; el 86% dicen haberse sentido apoyadas por él, afirmando como una de sus cualidades la paciencia que tenía para explicar durante las clases y fuera de ellas.

La mayoría de ellas les reprocharon a sus instructores durante el curso, veladamente o a través de la intermediación de Las Dignas, su comportamiento discriminatorio; pero por otra parte, le agradecían que les enseñara, como si esa no fuera la obligación que había contraído en su calidad de instructor sino una cualidad individual que ejerciera por altruismo o bondad ante un grupo que se consideraba menos capaz de darle satisfacciones escolares, por ser mujeres.

En esta maraña de afectos y desafectos, la predominancia de una cultura educativa bancaria y represiva, y la histórica rivalidad entre mujeres, se construyeron la mayoría de los problemas a enfrentar en el acompañamiento semanal a los grupos.

Ante la decisión de solicitar a las autoridades que removieran al instructor antes mencionado, por ejemplo, el grupo se dividió; había quienes señalaban que a pesar de que las trataba mal no era tan malo ya que, por lo menos, les explicaba. Esas expresiones causaban el malestar de quienes habían experimentado directamente los comportamientos agresivos del instructor.

La indefensión aprendida de las mujeres, su falta de conciencia de derechos como consumidoras de un servicio educativo, su temor a que sus furias se volvieran contra ellas se expresaban una y otra vez en su relación con el instructor. Él era la figura temida del profesor, pero también un hombre al que había que obedecer y, algunas veces, intentar seducir. Sus palabras y sus actitudes tenían un impacto mucho mayor en las valoraciones que las mujeres hacían de su proceso de aprendizaje que lo que podríamos decir nosotras.

Las actitudes de las mujeres ante procesos que les generan ambivalencias suelen ser igualmente confusas. Se quejan pero después se arrepienten, murmuran en privado pero no se animan a expresar sus disgustos en público. Hablan pero no actúan y asumen las consecuencias de su actuación. Entre ellas se molestaban por las preferencias del instructor pero a él no le ponían límites y ante actitudes firmes tendían a defenderlo.

Que tomaran conciencia de que en ella residía la capacidad para cambiar situaciones que les resultaban molestas y que aprendieran a asumir los costos de sus actitudes, fueron algunos puntos en que pudimos avanzar en el proceso de seguimiento.

Por otro lado, encontramos que también se desarrollaron, aunque no en la magnitud deseada, procesos de cambio en las actitudes de los instructores hacia las alumnas. Tenemos que reconocer que ellos también se vieron en una situación fuera de lo común. Si bien la tarea de formar grupos era el pan de cada día para ellos, se encontraron de repente capacitando mujeres, quienes, además, eran

respaldadas por una organización feminista. El colmo era que estas feministas irreverentes nos atrevíamos a entrar a su recinto a pedirle cuentas y teníamos la puerta abierta de la oficina del director, que no dudábamos en atravesar si algo no nos gustaba.

Así que tal vez por temor a meter la pata o porque realmente algunos se convencieron de que las mujeres son tan capaces como los hombres en este tipo de oficios, el caso es que algunos cambiaron un poco sus actitudes. Esperamos que esos cambios sean permanentes y se beneficien de ellos todas y todos aquellos que asisten a las instituciones de formación profesional para que se pueda cuestionar y cambiar el discurso de calidad total de las empresas que ofrecen estos servicios. Mismo que pudimos constatar, en nuestra práctica, era hueco y artificial.

5.3. La formación para el trabajo

Si bien existe un ente rector de la formación profesional en el ámbito nacional: Instituto Salvadoreño para la Formación Profesional (INSAFORP), y una Dirección de Previsión Social desde el Ministerio de Trabajo responsable de la Política de Empleo y de Formación Profesional, su discurso orientado a desarrollar una fuerza laboral competitiva en El Salvador dista mucho de la realidad de los centros de formación, de la calidad de la enseñanza y del personal de instructoría con que cuentan.

Las instituciones parecían sufrir un problema de doble personalidad. Cada vez que negociábamos con ellas, la mesa de reuniones se llenaba de dossiers con información y fotografías coloridas de unas instalaciones en las que se antojaba vivir. Ofrecían abundantes e inmejorables recursos institucionales, que una vez contratados, no acababan de aparecer por ninguna parte. Las herramientas de mala calidad, los instructores sin hábito de supervisión y las instalaciones destartaladas eran una realidad no presentada en las fotografías.

Durante el primer curso de carpintería tuvimos la máxima prueba de las deficiencias del SPF. Contratamos a una institución acreditada por el INSAFORP y, a las dos semanas de iniciado el curso, las alumnas se encontraron con que no pueden pasar a las instalaciones porque unos camiones estaban sacando todo el equipo de la institución. Se trataba de un embargo. El centro de formación se trasladó a las afueras de la capital y no tenía las instalaciones adecuadas para impartir los cursos, pero aún así, mantenía el subsidio del INSAFORP.

Desde el inicio del programa, y observando los problemas de los centros de capacitación, participamos en una iniciativa para introducir el enfoque de género en el SPF. Mediante diferentes talleres impulsados por la Cooperación Técnica

Alemana (GTZ) se logró estructurar un comité para la formación profesional con enfoque de género que incidiera en el INSAFORP. En este comité participaron 17 instituciones (municipalidades, centros de formación profesional y ONG's) y se pudo constatar la falta de conexión institucional para el diseño de una política de formación para el empleo.

Esas carencias echaban por tierra la posibilidad de cumplir con la recomendación 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que dice: "Todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato con relación al acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación, acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en su aptitud individual para dicha formación o empleo. La aplicación de la política de no discriminación no debería menoscabar las medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que por razones tales como el sexo, la edad, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial" .

Tomando en cuenta el reconocimiento internacional que existe hacia las desventajas de las mujeres en el terreno de la formación para el empleo este comité diseñó un plan de acción, mismo que no pudo llevarse adelante por el bloqueo del presupuesto. Ni el INSAFORP, ni la cooperación técnica alemana asumieron ese plan como prioridad y las tensiones con el comité llevaron a que una institución despidiera al personal que impulsaba la necesidad de impulsar una formación profesional con enfoque de género.

A pesar de la corta vida del comité, dejó algunas herencias importantes para el futuro. Ahora, instructores e instructoras de todas las especialidades tienen que cursar dos módulos de género para completar su proceso de acreditación. También se pueden encontrar figuras femeninas desempeñando oficios tradicionalmente masculinos en algunas convocatorias que se realizan desde INSAFORP. En el medio tan cerrado como el de la formación para el empleo, estas medidas constituyen un triunfo logrado con grandes esfuerzos.

Sin embargo, sigue presente la fragmentación en las responsabilidades desde el Ministerio de Trabajo y su Unidad de Colocación, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, con el INSAFORP, los centros de formación profesional, la demanda de mano de obra del mercado laboral y las necesidades de cualificación de las personas que de la población económicamente activa.

Desde estas instituciones se teje una desesperante madeja de ineficiencia. Las personas asalariadas del sector formal sufrimos un descuento en planilla para el

impulso de la formación profesional, pero las instituciones formadoras ofertan curso tras curso sin elementos que permitan acceder al empleo, de vez en cuando hacen algún movimiento asilado para justificar su existencia, pero no desarrollan políticas eficaces. Mientras tanto, pocas mujeres aprovechan los recursos para una formación que no sean costura, cosmetología o panadería, oficios saturados en el mercado que no les permiten obtener buenos empleos y que las conducen inevitablemente hacia la informalidad y la rebusca del sustento en donde sea y en lo que sea, con lo cual el tiempo invertido en la capacitación no tiene consecuencias prácticas en su vida laboral.

Por eso afirmamos que de no modificarse las condiciones sexistas del SFP, la calidad total ofertada y el cumplimiento de las recomendaciones de la OIT en materia de formación profesional, seguirán siendo sueños lejanos.

5.4 Capacitando mujeres en oficios no tradicionales: una lección de política educativa desde el interés y la sensibilidad feminista

Revisando las condiciones de precariedad y discriminación hacia las mujeres que presenta el SPF, tenemos que reconocer que nuestro programa constituyó un éxito sin precedentes en el terreno de la capacitación. En este ámbito podemos constatar los siguientes aciertos:

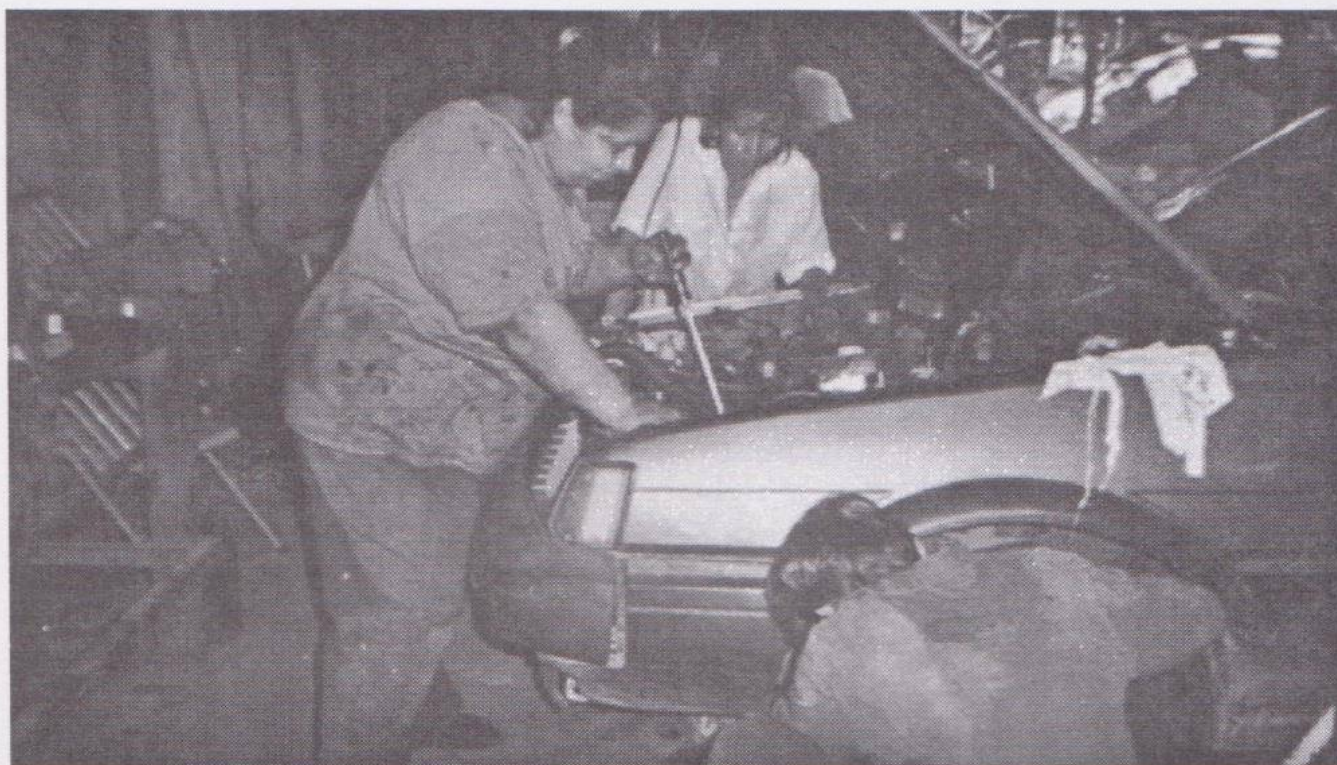
- ❖ Convocar mujeres para estudiar oficios no tradicionales, elemento que tímidamente intentado por otros centros de formación profesional no ha cuajado y les ha dejado sin público para cumplir sus compromisos.
- ❖ Bajísimo, cuando no nulo, nivel de deserción en los cursos.
- ❖ Finalización de los cursos a pesar de las grandes desventajas que las mujeres tenían con respecto a sus compañeros: trabajo doméstico, edad, problemas familiares, presión social, etc.
- ❖ Mujeres aprendiendo y aún destacando en el oficio a pesar de su falta de destrezas previas (productos del juego, la socialización y la familiaridad con los instrumentos y herramientas manejadas en el oficio).
- ❖ Grupos que se mantienen a pesar de los problemas entre las mujeres y las divisiones causadas por las relaciones personales conflictivas a su interior.
- ❖ Reflexión paralela sobre la situación de las mujeres que les permitió a las participantes integrar su aprendizaje técnico con una revisión de sus concepciones sobre la feminidad y sobre ellas mismas.
- ❖ Entusiasmo con el aprendizaje que las llevó a que, al finalizar el curso, muchas de ellas se animaran a buscar trabajo, a pesar de que esa expectativa no formaba parte de su deseo al ingresar al programa.

No sabemos, y es probable que sea un tema interesante a investigar, cuál es la

proporción del alumnado que pasa por los centros de formación profesional que después se dedica a trabajar en el oficio aprendido. Podríamos llevarnos la sorpresa de que proporcionalmente el número no sea mucho mayor que el de las mujeres del programa, sin tener la situación agravante de la limitación del mercado de trabajo por tratarse de hombres.

Es evidente que nuestro éxito en la capacitación estuvo asentado en el interés que teníamos por las mujeres y su aprendizaje. Ellas fueron tratadas como personas en toda su integralidad y sus contradicciones no fueron desechadas, al contrario, se convirtieron también en objeto de reflexión. La dimensión humana de quienes se capacitan es el elemento ausente en el SPF y la diferencia central entre los cursos que oferta y nuestro programa.

Así es como concluimos que, además del enfoque de género, nosotras aportamos la experiencia de tratar a la persona y sus cambios en el proceso de aprendizaje. Ese es el mejor aporte que hicimos al sistema educativo y, por supuesto, a las mujeres.



La búsqueda de empleo

6. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

¿Cuántas mujeres han encontrado empleo y están desempeñándose en el oficio para el que se capacitaron? Esta es la pregunta que generalmente nos hacen para medir el éxito del programa. Para responderla tenemos dos caminos: decir que pocas y quedarnos con un mal sabor de saber que la mayoría de las mujeres que pasaron por las diversas capacitaciones que ofreció el programa han vuelto a sus actividades económicas anteriores, o intentar analizar lo que pasó cuando ellas se involucraron en la aventura de obtener un empleo inmediatamente después de la capacitación y profundizar en los obstáculos que enfrentaron en este esfuerzo que, a pesar de lo arduo, ha dado un resultado menor del que quisiéramos.

La pregunta también nos remite al panorama de oportunidades que el país tiene para las personas interesadas en ingresar al mundo laboral y por ello es necesario echarle un vistazo al contexto de nuestro país, para reconocer que la pregunta inicial no tiene una respuesta sencilla, ya que encontrar un empleo

en El Salvador hoy, es casi un sueño. Y lo decimos porque es uno de los sueños que cotidianamente se ve frustrado. Es fácil llegar a esta conclusión cuando, no sólo se conocen las historias de hombres y mujeres que con títulos ya sea universitario, de educación media u otros, entregan a diestra y siniestra su currículum, asisten a entrevistas y la respuesta final ni siquiera llega.

Cuando alguien nos recuerda que el 60% de la población económicamente activa se encuentra en condición de desempleo, subempleo o empleo en el sector informal, también volvemos a recordar las dificultades inherentes al proceso de encontrar una empresa o algún otro sitio donde colocarnos y ganar una remuneración suficiente para vivir. Eso por no hablar de la posibilidad de encontrar una ocupación que llene nuestros anhelos de superación personal.

Para empezar a comprender las vicisitudes de las mujeres en la búsqueda de empleo veamos cual era su experiencia previa en este terreno.

6.1. La experiencia laboral de las mujeres antes de la capacitación

Las mujeres que participaron en el programa contaban con cierta experiencia laboral: tres de cada cuatro había estado empleada. Ciertamente las que tenían mayor experiencia eran las del sector urbano, ya que éste presenta, relativamente, mejores oportunidades que el área rural. En Usulután las mujeres con experiencia laboral se habían desempeñado en actividades agrícolas: cortas en las temporadas de café, caña de azúcar o siembra de cultivos como el maíz y frijol.

En San Salvador, el 26% había tenido una experiencia laboral en el sector formal lo que implicaba tener un horario fijo y una jerarquía establecida con jefes y compañeros/as de trabajo. La mayoría, sin embargo, tenía como única experiencia laboral el trabajo por cuenta propia en pequeños negocios donde ellas marcaban el ritmo y donde no tenían que compartir con nadie más.

El 17% de las que tenían experiencia laboral habían trabajado menos de un año; el 34% lo había hecho durante un lapso de entre uno y cinco años; el 18% lo constituía el grupo que había tenido un empleo durante más de seis años hasta diez y, finalmente, el restante 31% contaba con más de 11 años en el mercado laboral. O sea que la rutina laboral y sus dificultades no eran ajenas a la mayoría de ellas e incluso podría decirse que formaba parte de un buen período en su historia de vida.

Con relación a los ingresos, 51% recibía menos de mil colones al mes (tres cuartas partes de este grupo correspondían a las mujeres de Usulután). El 43% ganaban entre 1,001 y 3,000 colones mensuales y sólo un 3% tenía un ingreso mayor

a 3,001 colones, pero en ningún caso superaban los 5,000.

Un 33% siguió trabajando durante la capacitación, sobre todo aquellas que tenían negocios propios (pupuserías, confección de ropa, fotografías o elaboración de artesanías) y que pudieron modificar su ritmo para hacerlos compatibles con el tiempo de capacitación.

Al revisar las historias laborales que las mujeres nos contaron, encontramos un dato curioso: ellas no tienen una noción exacta de sus trabajos en orden retrospectivo, existen muchos vacíos en las causas del retiro, las horas trabajadas, el monto de salarios. No sabemos si estos olvidos están ligados al temor de que la información exacta afectaría su ingreso al curso o porque el trabajo no tiene un lugar central en su vida y por tanto no guardan un recuerdo fiel de su vida laboral.

6.2. El entusiasmo inicial para buscar colocación

Al terminar la capacitación y a pesar de que un bajo porcentaje señala que no tenía intención de buscar trabajo, la mayoría se entusiasmó y empezó a buscar un sitio donde poner en práctica lo aprendido. El 57% del total de capacitadas buscó trabajo en los primeros tres meses que siguieron al final de los cursos. En San Salvador este porcentaje se aumenta al 62% en tanto que en Usulután disminuye y representa al 44%. Por otra parte las electricistas, que aún no terminaban el curso al momento de realizar la encuesta, respondían en un 81% que buscarían trabajo al terminar su capacitación.

Creemos firmemente que el proceso de acompañamiento fue el que afectó su primera intención modificando sus expectativas de empleo. En el ámbito personal la valoración hacia ellas mismas, referidas al reconocimiento de sus habilidades, y la posibilidad de proyectarse hacia la sociedad como mujeres capaces de ocupar otros espacios, se convirtieron en alternativas para su desarrollo.

El tiempo parece ser un factor importante para la búsqueda de empleo pues la mayoría de ellas buscó trabajo inmediatamente y otro porcentaje alto lo hizo en los primeros tres meses. Posteriormente el entusiasmo va decayendo y después de seis meses ya no encontramos a ninguna mujer buscando trabajo por primera vez. Esta premura en la búsqueda de empleo también puede estar relacionada con el temor que las mujeres sentían de olvidar lo aprendido. Hay que recordar que su única experiencia con su nueva materia de trabajo era la obtenida en el curso.

Entre las mujeres que no buscaron trabajo al terminar la capacitación un 33% señala que no se sintió capaz debido a la poca capacitación recibida, el 17% adujo problemas de salud y el 50% lo justificó por falta de herramientas y por bajos salarios

o poco pago en los lugares donde llegaron a presentar su solicitud. Llama poderosamente la atención este último argumento ya que parece ser que las mujeres esperaban igualar sus ingresos e incluso superarlos en un empleo en el que necesitaban ganar experiencia. Particularmente las mecánicas dan este argumento señalando además que no les convenía aceptar el trabajo porque era muy pesado para lo que pagaban.

En mejor medida encontramos un argumento curioso. Algunas mujeres dicen que no buscaron trabajo porque en los sitios donde podían encontrarlo había muchos hombres. Pareciera que si bien las mujeres estaban dispuestas a incursionar en un ambiente predominantemente masculino durante su capacitación y bajo la protección de Las Dignas, ya no se arriesgaban cuando tenían que hacerlo solas y donde las relaciones iban de trabajo y no de estudio.

El porcentaje que argumenta temor a no hacer bien los trabajos como causa de no buscar colocación nos hace pensar en la diferencia genérica en torno a la apreciación de las habilidades académicas. Las mujeres tienden a estimar con criterios más bajos que los hombres sus habilidades, rendimiento y expectativas de éxito futuro, incluso cuando rinden igual o mejor que los hombres. ⁽²⁾

También podemos pensar en que las mujeres temían a las agresiones y cuestionamientos sobre su feminidad que ya habían recibido durante la capacitación y que podrían recrudecerse si buscaban trabajo, contando con que recibían poco o ningún apoyo de sus círculos familiares y las críticas de la vecindad o de la comunidad no eran de carácter positivo.

Un 30% de quienes no buscaron trabajo ni por primera ni por segunda vez tiene el argumento de que se acompañó, embarazó o tuvo que dedicarse a la casa y el cuidado de sus criaturas y ya no tenía tiempo para andar en esas aflicciones.

Para buscar empleo las mujeres emplearon distintas estrategias. El 45% visitó centros de trabajo, 26 % formó parte de los talleres impulsados por nuestro organismo, 16% visitaron las casas de su vecindario, sobre todo las fontaneras y las electricistas ofreciendo sus servicios. Las Dignas fueron la principal fuente de información seguidos de sus vecinas/o, gente de la comunidad y amistades.

A pesar del entusiasmo inicial que podemos observar, las respuestas negativa de la mayoría de los empleadores empezaron a generar un proceso de desencanto. Las mujeres que no fueron aceptadas recibieron como razones para rechazarlas el ser mujeres en un 36% de los casos, por exceso de personal en un 27% y el resto no tuvo una respuesta clara o recibió la promesa de una llamada posterior que nunca llegó.

Dentro del grupo de las mecánicas el 72% buscó empleo y al 51% se lo dieron. El 60% buscó por segunda vez y al 66% se lo dieron. Las carpinteras son las que en mayor porcentaje encontraron empleo y las fontaneras quienes menos buscaron y, por supuesto, quienes en menor porcentaje están empleadas. Las electricistas parecen ser las más activas ya que sin haber terminado el curso se encuentran ya ofreciendo sus servicios.

En el caso de las mecánicas y las carpinteras podemos encontrar algunas particularidades que tienen influencia en los resultados de la búsqueda de empleo. En el caso de las mecánicas se llevaron a cabo reuniones quincenales en un espacio de dos meses posterior a la finalización del curso, en ellas se insistió en la inserción laboral apoyándolas en la elaboración de su currículum y proporcionándoles apoyo económico para el transporte hacia los centros de trabajo. Asimismo se entablaron contactos con empleadores a través de los avisos clasificados que aparecieron en la prensa escrita, se solicitaba información y se preguntaba su disposición de aceptar una mujer en el puesto.

También se organizaron brigadas para realizar una primera campaña de pega de afiches en ONG's, supermercados, ventas de repuestos automotrices y gasolineras. Finalmente, también se negoció con la institución que las capacitó, su inclusión en los servicios de bolsa de trabajo que ofrecen a los estudiantes de las carreras técnicas.

En los siguientes cursos no se desarrolló un proceso de acompañamiento tan intenso, pues en la dinámica de trabajo que generamos se realizaban de manera simultánea nuevos cursos, apoyo a las que habían terminado y atención a las microempresas, con lo cual no teníamos el mismo tiempo disponible para hacer este acompañamiento.

Un caso aparte lo constituyen las electricistas, pues es el grupo más activo en la búsqueda del empleo. Hay que considerar que, a diferencia de los otros oficios, en éste era posible tener las herramientas necesarias para hacer arreglos básicos y ellas contaron con un juego desde mediados del curso, por lo que varias se animaron a hacer arreglos en instalaciones caseras de amistades y familiares. Algunas recibieron un pago por dichos trabajos y al compartir estas experiencias en el colectivo, motivaron a otras para realizar trabajos similares en sus comunidades.

En resumen, podemos ver en el siguiente cuadro los porcentajes de mujeres que buscaron trabajo por oficio en dos ocasiones, y los porcentajes de las que fueron aceptadas.

Oficio	Primera búsqueda	Aceptadas	Segunda búsqueda	Aceptadas
Mecánicas	72%	51%	60%	66%
Carpinteras	85%	94%	55%	90%
Albañilas	54%	100%	42%	66%
Fontaneras	33%	50%	25%	Ninguna
Electricistas	14%	100%		

6.3. Las condiciones de trabajo

La estadía promedio de las que obtuvieron empleo fue menor de seis meses y dejaron el trabajo porque se cerró el proyecto en el 60% de los casos. El porcentaje restante señala que dejó su puesto de trabajo por conflictos (20%), deseos de superación (17%) y por boda o embarazo el restante 4%.

El porcentaje de mujeres que se mantuvo en el primer empleo por más de un año alcanza un 23% y de éste el 75% está formada por las carpinteras. Este grupo parece mostrar una tendencia a encontrar trabajos donde puede tener más estabilidad, quizá tiene que ver con la cercanía de su trabajo a las labores artesanales donde la presencia femenina ha sido más frecuente.

Los salarios que percibían las mujeres que se emplearon por vez primera no superaban los que percibían antes de la capacitación, incluso en términos generales disminuyeron. Así, un 65% percibía menos de 1,000 colones mensuales, y un 32% entre 1,001 y 3000 colones. Antes de iniciar la capacitación había un 45% de mujeres que trabajaban que percibían ingresos en este rango. Los porcentajes salariales son similares entre las que encontraron colocaciones posteriores.

Esto significa que en términos económicos las mujeres no vieron un aumento inmediato de sus ingresos, lo cual las decepcionó enormemente. Ahora no sólo ganaban igual o menos dinero sino que tenían la presión de un horario de trabajo y de una responsabilidad a cumplir puesto que serían ellas las únicas responsables si el trabajo no quedaba bien hecho.

En el segundo empleo, la permanencia es aún menor, pues en el 85% de los casos apenas estuvieron de unos días hasta seis meses. Un 10% entre siete meses y un año, y apenas un 5% permaneció en el mismo sitio por más de un año. Esta inestabilidad en el trabajo muestra que las mujeres no se sintieron bien desempeñando el oficio que habían aprendido.

Varias dan como razón el que mucho les exigían y poco pagaban y, decepcionadas regresaron a sus ocupaciones cotidianas. Esa misma causa es la que dan las mujeres que han rechazado ofertas de trabajo. Las mujeres también reportan que surgieron problemas con las esposas de los dueños de talleres porque "le daban celos que hubiera una mujer y lo empezaban a presionar para que nos echaran fuera".

Hay otras mujeres que a pesar de encontrar trabajo, lo dejaron por sentir que no les permitían desarrollar sus capacidades y veían un futuro laboral incierto. Ninguna de ellas se planteó la posibilidad de permanecer en el empleo y exigir mejoras en sus condiciones de trabajo. Seguramente se sentían solas y sin posibilidad de incidir en un terreno donde ellas mismas se sentían extrañas. Pensaban, y probablemente con razón, que a la menor queja las despedirían y por eso preferían salirse calladamente.

6.4. El desencanto, la frustración y la situación actual

La búsqueda de trabajo y sus resultados ocasionó una profunda decepción en las mujeres. Ellas, que habían sido altamente valoradas durante la capacitación se encontraban con que ahora no les respondían con felicitaciones y apoyos, y cuando había alguna felicitación eso no les garantizaba obtener un empleo.

Veamos la historia de Juana que fue el máximo ejemplo de tenacidad en la búsqueda de trabajo y para quien la experiencia la hizo sentirse mal y "perder la fe. Sentí que todo lo que había aprendido se quedó en nada".

Al terminar la capacitación y con mucho entusiasmo, Juana buscó empleo a través del periódico. Llamó a un sitio y luego de recibir calurosas felicitaciones, le dijeron que no tenían empleo para ella. Primera vez. En la segunda oportunidad fue a pedir trabajo y se lo dieron pero percibió una extraña situación que le hizo temer que se estuviera metiendo en un taller clandestino de vehículos ilegales y se fue. Segunda vez. En la tercera ocasión que se presentó a pedir empleo, el dueño del taller le dijo que no la contrataba porque su esposa era celosa. Tercera vez. En una cuarta ocasión le dijeron que la llamarían después y ese después nunca llegó. Cuarta vez. En el siguiente taller le dieron una respuesta ambigua que la esperanzó pero cuando se presentó de nuevo el dueño no estaba y en dos ocasiones más tampoco lo encontró por lo que decidió no volver. Quinta vez.

Ella, a pesar de todo seguía animada y buscó nuevamente. En el siguiente taller nuevamente la felicitaron pero le advirtieron que le sería muy difícil encontrar trabajo por ser mujer y para constatar esa afirmación le dijeron que no la podían emplear. Sexta vez. En el siguiente lugar le dijeron que sólo como ordenanza la podían emplear pero que ya la llamarían más tarde. La llamada nunca llegó. Séptima

vez. Su próximo paso fue buscar un taller que nunca encontró por tener mal la dirección. Octava vez. En el siguiente taller le dijeron que ya la llamarían, nunca lo hicieron. Novena vez. En su último intento recibió la conocida respuesta de "ya la llamaremos después", llamada que todavía espera al día de hoy. Décima vez.

Desesperada por no encontrar empleo como mecánica, decidió probar suerte como motorista y se encaminó a un sitio de buses. El encargado le dijo que iba a ser difícil que la emplearan porque los hombres se resistirían y le recomendó que formaran un grupo para presionar que pudieran acceder a ese tipo de puestos. Al salir del sitio, Juana escuchó a algunos hombres que comentaban: "una vieja quiere trabajar de motorista, como si fuera fácil ser motorista". Ese comentario marcó el fin de su búsqueda de empleo.

"Sólo tenemos baños para hombres", "tenemos exceso de personal", "aquí no contratamos mujeres", o simplemente no recibirlas cuando iban o reírse al escuchar su solicitud, fueron las respuestas que generaron una profunda cólera primero y tristeza después en las mujeres. No las querían. Se sentían incapaces, poco hábiles, viejas... se sentían mujeres.

De nada les valía a ellas que el artículo 3 de la Constitución diga: "Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión" o que en el Código de Trabajo, Artículo 12 se plantee que "El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional". Ellas estaban comprobando en la práctica que no tenían derechos y que no eran iguales ante la ley puesto que el argumento para no emplearlas era su condición de sexo.

Las convenciones internacionales, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la labor de los organismos de mujeres para eliminar la discriminación contra las mujeres, se toparon con un muro infranqueable. Para las mujeres que saben desempeñarse en algunos oficios que tradicionalmente han desempeñado los hombres, no hay trabajo.

Después de cuatro años de formar mujeres en el programa, el panorama de su participación en el mundo laboral económico es el siguiente: Más de la mitad están trabajando fuera de su casa. De ese total, un 45% volvieron a desempeñar la labor que realizaban antes de la capacitación. Un 23% está empleada pero en un trabajo distinto. 10% ingresaron al mercado de trabajo por primera vez y el 20% restante tiene empleo desempeñando el oficio aprendido. De este último porcentaje, la mitad están ubicadas en un empleo fijo y la otra mitad realizan las obras determinadas para las que son requeridas (un arreglo eléctrico, la construcción de fosas sépticas,

cambios de aceite en automóviles), combinando estas tareas con oficios que realizaban antes de la capacitación.

Con relación a los salarios, un 29% gana menos de mil colones al mes. 64% está en el rango que va de los 1,001 a los 3,000 colones, hay un 5% que gana entre 3,001 y 5,000 colones y por vez primera encontramos a una mujer que gana más de 5,000 colones desempeñándose como instructora de mecánica automotriz. Este hecho nos muestra que teníamos razón al pensar que en este tipo de oficios las mujeres tendrían más posibilidades de mejorar sus condiciones de vida. El problema es que sólo una entre cien ha podido romper con la discriminación que pesa contra el género femenino.

Llama la atención que más del 48% de las mujeres empleadas trabaje más de ocho horas diarias además de realizar su jornada doméstica y que entre las que actualmente no trabajan fuera de casa, el 42% de cómo razón la falta de empleo. Agotamiento y falta de oportunidades parecen ser el presente de las mujeres que pasaron por el programa. Aprendieron mucho, lo reconocen, pero ahora no pueden hacer mucho con esos nuevos conocimientos.

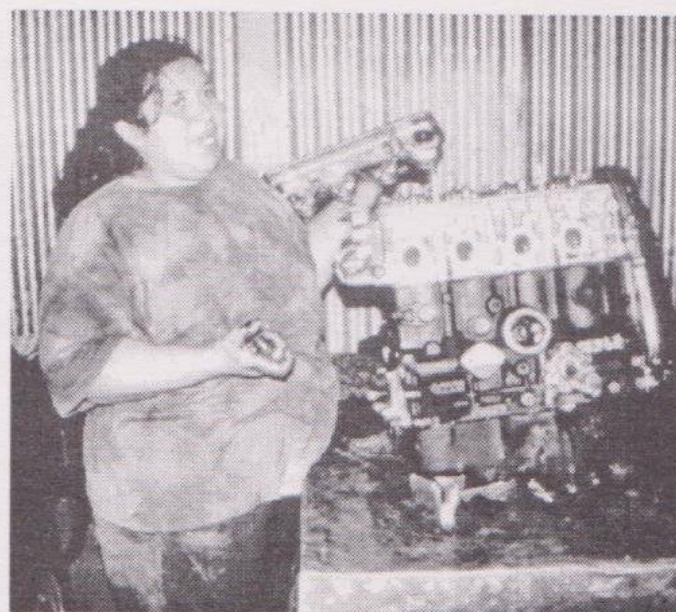
6.5. Una veta de acción ignorada: la denuncia de la discriminación a las mujeres en la búsqueda de empleo

La historia de Juana del apartado anterior es la máxima expresión de discriminación. Ella fue quien más entusiasmo tuvo y, por supuesto, quien más frustrada se siente. Pero también hay que señalar que existe un alto porcentaje de mujeres (43%) que no buscó empleo y que la mayor parte de ellas dan como argumento el que temían que les fueran a decir que no. O sea, que muchas se dieron por vencidas antes de empezar la pelea.

Creemos que muchas de ellas se desalentaron rápidamente, sobre todo las que dan como razón del abandono del empleo encontrado el poco salario que les pagaban. Si tomamos en cuenta que la mayoría están acostumbradas a la lógica de la venta en el mercado donde las ganancias (o supuestas ganancias) se ven día a día, podremos entender la dificultad para esperar en el largo plazo a ver reeditar sus horas de desvelo.

Pero, sobre todo, nos interesa destacar que ni ellas ni nosotras le hicimos frente a la discriminación laboral de que fueron objeto. Una discriminación que tiene rostro y empleadores a los que se les puede nombrar.

Como programa no hemos reparado en la importancia de accionar en torno a este factor externo que explica en más de la mitad de los casos por qué las mujeres



La identidad, el sentido del ser, es un elemento complejo, cambiante en algunos de sus aspectos y fijo en otros, compuesto de diversos elementos personales y colectivos. Son a estos últimos a los que nos vamos a referir en mayor medida.

Identidad y cambio en las mujeres

7. IDENTIDAD Y CAMBIO EN LAS MUJERES

Los elementos que hasta el momento hemos analizado, nos permiten observar distintas facetas de lo que ha sido nuestra relación con las mujeres, los conflictos a los que se tuvieron que enfrentar ellas y los obstáculos que superamos nosotras. Queremos abordar un último elemento que nos parece central en el trabajo realizado: la identidad de las mujeres que se capacitaron en el programa así como los cambios que se produjeron en ellas precisamente por su participación en el mismo y las situaciones que precipitó en los entornos más significativos para ellas.

La identidad, el sentido del ser, es un elemento complejo, cambiante en algunos de sus aspectos y fijo en otros, compuesto de diversos elementos personales y colectivos. Son a estos últimos a los que nos vamos a referir en mayor medida, partiendo de la idea que el género, y particularmente los mandatos culturales asociados a la feminidad, juegan un papel central en la manera como las personas se perciben a si mismas y al mundo que les rodea.

La otra idea central de este apartado es que nuestro programa atentaba contra un elemento definitorio de feminidad: el oficio que se desempeña para obtener ingresos. En nuestra sociedad, este elemento es sumamente importante para definir roles y los roles siguen siendo la manera más visible para identificar y relacionarse con las personas. Por esto un cambio en el trabajo realizado cuestiona en cadena las asignaciones de roles y, por tanto, las identificaciones personales.

Como señala López Sénz (1994) en su investigación realizada sobre la elección de carreras atípicas al género: "puesto que las mujeres ocupan los roles de amas de casa y atención a los niños, es lógico que se les asignen roles comunales a ellas y dado que los hombres ejercen en mayor medida trabajos asalariados y puestos de alto estatus, es lógico que se les atribuyan rasgos agentes. La investigación ha demostrado que cuando una mujer ocupa un rol típicamente masculino se le atribuyen características agentes y cuando un hombre se ocupa de un rol típicamente femenino se le atribuyen rasgos comunales" (pag. 75).

Esta tendencia a catalogar a una persona de acuerdo a un solo aspecto de su vida o a uno de los múltiples roles que desempeña, será un factor cotidiano en la vida de las mujeres del programa que les ocasionará sentimientos encontrados, la mayoría de las veces, en sentido negativo. Ya hemos visto como sus angustias ante las presiones externas las descargaban principalmente contra Las Dignas y veremos también que el grupo se convierte en otro referente hacia donde volcar sus inquietudes ante los cuestionamientos a su identidad que la participación en el programa les plantea.

7.1. El gusto de las mujeres por los oficios no tradicionales

Lo primero que llama la atención es que nuestra decisión de incursionar en oficios no tradicionales (que también puede ser vista como una locura) sacó a la luz un hecho importante: a una notable cantidad de mujeres de la población les atrajo la idea de aprender los oficios que ofertaban. O sea, que hay mujeres de las mal llamadas comunes y corrientes, aquellas que pasan ampliamente del discurso feminista, cuando no es que lo desconocen o de plano lo rechazan, que se sintieron convocadas por esta impertinencia nuestra.

Esa respuesta comprueba que la atracción hacia las diversas actividades salta por encima de las consideraciones genéricas impuestas por la sociedad y sin que medie una explicación teórica feminista, algunas mujeres encuentran que las diosas por fin escucharon sus deseos y alguien les ofrece lo que tanto habían querido aprender.

Esto a pesar de saber que se enfrentan a estos oficios en condiciones de desventaja notable, que tienen años de diferencia con relación a los chicos en la destreza manual, en la orientación espacial; que sus habilidades van a requerir desarrollarse

a una velocidad mayor para, ya no digamos competir, sino incluso igualarse o llegarle a los tobillos a las que los hombres han tenido oportunidad de desarrollar desde su infancia.

Pero a pesar de ese conocimiento aceptan compartir esta aventura. Y son ellas las que van a verse sucias de grasa y a correr el riesgo de cortarse los dedos y a recibir los regaños del instructor. ¿Intrepidez? ¿Audacia? ¿Locura? ¿Insensatez? Hay un adjetivo para cada gusto. En todo caso deberíamos reconocer en la respuesta a la convocatoria un primer éxito y una constatación empírica de que el feminismo no es sólo una doctrina venida del extranjero sino que parece dar respuesta a las inquietudes y deseos de mujeres autóctonas porque a las mujeres salvadoreñas les gusta la posibilidad de aprender oficios que son considerados de hombres y se animan a hacerlo a pesar de las dificultades que la sola expresión de su deseo les ocasiona.

Ya que las mujeres hemos sido relegadas en beneficio del hermano para la preparación fuera de casa -porque se supone que él tiene que labrarse su futuro como proveedor- es probable que nuestra oferta de capacitación cumpliera una función reparadora de lo que algunas mujeres quisieron hacer en su infancia y no pudieron. De ahí que el agradecimiento sea grande a pesar de las peleas en el grupo y los sinsabores vividos durante el curso.

Es probable que para algunas participantes el deseo fuera un poco más pragmático, pero lo que es seguro es que tenemos en estas cien mujeres (y un poco más) un ejemplo de lo que tanto hemos leído en los libros: el comportamiento género es, en buena medida, aprendido y no determinado por factores genéticos y/o biológicos. Por lo menos en lo que se refiere a la elección de oficios nos damos cuenta del enorme peso que tiene la falta de oferta y la limitación de los centros educativos y no únicamente la preferencia personal de hombres y mujeres.

7.2. La identidad femenina y el trabajo

Lo primero que nos llama la atención es que una buena parte de quienes se capacitaron en el programa reconoce que su idea de la feminidad cambió después del curso. Lo que destacan es la integración de una mirada social que valora positivamente el significado de ser mujer en contraposición a la historia aprendida donde sus rasgos y características femeninas aparecen como una carga y una maldición.

La idea de que pueden igualarse en algunos aspectos con los hombres, surgida de su capacidad para desempeñar oficios asignados a la masculinidad; la constatación de que son capaces de desarrollar habilidades hasta entonces ocultas fueron

aprendizajes que al generalizarse les levantaron un poco su autoimagen. Aprendizaje que, sin embargo, no fue lo suficientemente sólido para hacerlas aguantar los vaivenes de la búsqueda de empleo.

Hay un aspecto que el programa no tocó y que creemos fue una carencia importante. Nos referimos a lo que supone adquirir una identidad de mujer trabajadora. Diversas investigaciones han mostrado que las mujeres se miran a sí mismas como cuidadoras, es decir, en su futuro aparece la imagen de una persona que tendrá a su cargo la tarea de atender las necesidades emocionales de otras personas (niñas/os y ancianas/os fundamentalmente aunque uno que otro adulto se dibuje en ese imaginario). Si para prestarle un mejor cuidado es necesario salir a ganarse unos pesos esa tarea será secundaria y en función de su deber central. Es decir "las mujeres... tienen conciencia de ser amas de casa que por fuerza trabajan" (Lagarde, M. (1990).

Cuando las mujeres son interrogadas sobre la importancia que le otorgan en su vida a la familia y al trabajo, no dudan en responder que sacrificarían la competencia laboral para combinar su carrera con el cuidado de su familia. Así entonces, la mayoría de las mujeres preferirán aquellos trabajos que les permitan acercarse a esta aspiración. Pondrán por encima de los salarios y los ascensos (si los hubiere en su medio laboral) otras condiciones que les permitan atender los requerimientos de ese papel. Cuando su entorno de trabajo es más precario recurrirán al trabajo informal que permite combinar la atención de las personas bajo su cargo con la búsqueda del sustento.

Pero también hay mujeres que hemos trastocado en buena medida ese mandato de la feminidad tradicional y hacemos parte fundamental de nuestra autovaloración el desempeño laboral. Para nosotras hacer un trabajo, hacerlo bien y palpar sus resultados es una fuente importante, cuando no fundamental, para definirnos. El lugar donde trabajamos o el programa que impulsamos se convierte en una señal de identidad que aparece en uno de los primeros lugares de nuestra presentación. Este rol instrumental compite, no sin problemas, con nuestras capacidades expresivas aprendidas desde la más tierna infancia.

Pero pongamos atención a que buena parte de esta valoración positiva la obtenemos por el tipo de trabajo realizado. Dicho en otras palabras, nos sentimos bien porque hacemos algo que nos gusta, estimula y de donde recibimos gratificaciones identitarias importantes.

Señalamos todo esto porque pensamos que tal vez nuestra propia experiencia laboral nos llevó a proyectar esa manera de vivir el trabajo en las mujeres capacitadas en el programa. Pensábamos que si se capacitaban en un oficio que les gustaba,

posteriormente podían desarrollar un trabajo igualmente satisfactorio y mantenerse en primera fila en la pelea por deconstruir la división genérica del mercado laboral.

Asumimos también que en la medida en que muchas de las participantes tenían una experiencia laboral previa a su ingreso en el programa habrían desarrollado algunas cualidades propias de las personas que trabajan, por ejemplo, la importancia de sentirse competentes y de construir ese sentido de competencia sobre la base del aprendizaje y la experiencia.

Pero la realidad nos mostró que la mayoría de las participantes, a pesar de su alta participación en actividades de las que obtienen dinero, no se sienten trabajadoras y no han tenido que construir ese sentido de competencia ni una carrera laboral puesto que el tipo de puesto que desempeñan no les obliga a desarrollar esas habilidades. Hacerlo en el marco de los nuevos empleos iba a resultar una ardua tarea.

Para las mujeres de más edad, por ejemplo, adquirir ese sentido de competencia significaba muchos años puesto que tenían que empezar desde abajo, obteniendo un salario probablemente inferior al que conseguirían vendiendo en el mercado mientras se labran una carrera laboral como algo más que aprendizas. Así, en un principio tendrían que lidiar con aceptar trabajos generales que incluyeran limpieza del lugar de trabajo o manipulación mínima de materiales y herramientas.

Si alguien realiza el trabajo por un ingreso porque no le queda otro remedio para subsistir pero realmente lo ve como una carga no deseada y para nada como fuente de autorrealización, pedirle que se construya esa competencia laboral es pedirle demasiado. Es casi retarla a que construya nuevamente su identidad y su sentido de vida.

Y había un ingrediente más en esta petición. Pedíamos esa reconstrucción sobre la base de un oficio que trastocaba fuertemente los roles de género aprendidos en una sociedad donde estos roles están tan rígidamente diferenciados y donde la menor transgresión de ellos se toma como un trastorno de identidad y un cuestionamiento global del ser mujer.

7.3. "Por mi trabajo dejaría todo, mi familia y mi pareja"

¿Qué tienen de particular las mujeres que sí están empleadas en el oficio? ¿Qué cualidades encontramos en aquellas para las que el programa fue un estímulo para seguir su propio camino, capacitándose, buscando recursos de apoyo fuera de Las Dignas, en fin, haciendo uso de sus propios recursos?

En la historia de vida de algunas de ellas se pueden detectar características de personalidad que son, no cabe duda, variables importantes que las lleva a ser ejemplos excepcionales. Elena, una de esas mujeres que nos permitió conocer su vida más a fondo, ha crecido aprendiendo y desempeñando roles instrumentales y sintiéndose a gusto con ellos.

"A mí torito me decían los amigos de mi papá (que era el toro). Yo me sentía a gusto con él, jugando fútbol y corriendo con los bichos". Ella, que no tuvo restricciones familiares porque conoció el respeto y un trato natural hacia sus expresiones, se vio presionada, sin embargo, para ser secretaria (carrera típicamente femenina) y pronto se las arregló para ser profesora (nueva elección femenina). Sin embargo, una de sus vocaciones escondidas fue la de ser carpintera y cuando lo pudo realizar en el programa se sintió muy realizada.

"Yo estoy en lo que me gusta. Mi familia no puede creer que yo quiera ser carpintera pero eso es lo que a mí me llena, veo que se combina muy bien con otras cosas que hacía antes y no lo voy a dejar".

Elena jugó en su familia de origen roles que le permitían ser un referente para sus hermanos, hermanas, sobrinos y sobrinas a los que podían dirigirse para resolver problemas. Ella siempre tendría una salida, una respuesta.

"Yo veo que mi hermana es la que une a la familia. Cuando ella llega todo mundo pasa por ahí a visitarnos. Ella está ahí par unirnos. Yo no hago eso, pero cuando alguien tiene un problema va donde mí, me busca porque yo soy la que dice qué hacer. Ahí ya no es mi hermana, soy yo".

La habilidad en los roles agentes que Elena desarrolló, también se evidenciaron en su grupo. Ella jugó un importante papel de liderazgo que la llevó a liderar un taller de carpintería. Sin embargo, desespera cuando las mujeres no se involucran en el trabajo con la misma entrega que ella lo hace. Se queja de que las otras mujeres les ponen problemas, se quejan constantemente y no cumplen el trabajo como a ella le gustaría. Se asombra de que las otras mujeres no tengan la misma relación con el trabajo.

"Así no se puede, si ellas no le echan ganas no vamos a salir adelante. Yo tengo que estar empujándolas porque no hablan claro, no dicen las cosas de frente y hacen mucho chambre. No ven que el taller es de todas y que todas tenemos que poner de nuestra parte para sacarlo adelante".

Elena no se ve sin trabajo, ella sería capaz de todo para desarrollar su vocación, dice. "Si me pidieran irme del país para trabajar, lo haría. Dejaría a mi familia y si

mi pareja no quisiera irse conmigo, la dejaría también. No creo que nadie tenga derecho a decirme que no haga lo que me gusta”.

Las mujeres como Elena, para quienes el trabajo define su vida, son una minoría en nuestro país, todavía. Un grupo más grande lo conforman quienes intentan combinar el desarrollo profesional con la atención a una familia o una pareja. Ellas son las doblejornadistas angustiadas porque nunca acaban de estar bien ni en una ni en otra área de su vida y el estrés las lleva en más de una ocasión a la cama, donde no se pueden quedar mucho tiempo porque la vorágine de su vida no para.

La mayoría de la población femenina, sin embargo, no duda en dejar su trabajo por la familia y cuando no puede no se ve a sí misma como trabajadora sino como una madre que trabaja, lo que implica subordinar su vocación a las exigencias de su rol principal. En ese bloque estaban casi todas las mujeres del programa, que se vieron enfrentadas a la posibilidad de hacer varios saltos mortales con relación a su identidad como personas.

El primero era asumir los roles propios de una estudiante cuando su historia de aprendizaje era lejana ya. Estudiar requiere tiempo, espacio, atención y poco o nada de eso tenían las mujeres para asumir ese rol. El segundo salto era el de ser estudiante de un oficio no tradicional, que implica enfrentarse a los rechazos y abrirse paso a base de demostrar que era posible cumplir las exigencias de un programa pensado para hombres.

Creemos que esa fue la parte que más trabajamos en el acompañamiento y donde algunas se sintieron con más elementos hasta que terminó el contexto donde podían desarrollarse, que era el de la capacitación. Finalmente, la identidad de mujer trabajadora de un oficio no tradicional femenino, fue abrazada por unas cuantas mujeres, como Elena, el resto no resistió las presiones del medio, la discriminación en la búsqueda de empleo y sus propias dudas sobre su capacidad y gusto para dedicarse al oficio.

7.4. La lógica femenina en el trabajo

¿Existe una manera distinta de pensar de hombres y mujeres? Pensamos que sí pero no tanto por una configuración del ser sino porque en la medida que las personas van adquiriendo distintas habilidades y destrezas y se desenvuelven en ámbitos diferentes, lo que es importante y cómo lo es empieza a ser visto de distinta manera, los razonamientos lógicos toman distintos rumbos dando como resultado enfoques diferentes y, a veces, encontrados.

Lo que hemos visto en el apartado anterior, la manera como las mujeres valoran

el trabajo en su vida, también desarrolla distintas lógicas de comportamiento en el espacio laboral. Tenemos muchos ejemplos para ilustrar esta afirmación pero veamos sólo algunos de ellos.

Día: un martes, 10 de la mañana.

Lugar: la microempresa de mecánica.

Situación: Las mujeres circulan por ella con chancletas y delantal. Discuten qué hacer si no llegan suficientes carros para que todas trabajen y empiecen a devengar salario. Con anterioridad habían comprado una cocina para calentar la comida que llevaban de su casa o hacerla ahí mismo, ahora le ven una nueva utilidad. Alguien propone poner un comedor, así, cuando no tengan carros pueden hacer comida. Se les ocurre que una de sus compañeras que tiene problemas de salud podría hacerse cargo de ese nuevo giro del negocio.

Día: cualquiera, temprano por la mañana.

Lugar: un taller que ha contratado a una mujer.

Situación: Un jefe regaña a una mujer porque no le avisó que iba a faltar. Ella había tenido enfermo a su hijo pequeño y no se le ocurrió que era necesario avisarle que no llegaría al trabajo. Ella piensa que su hijo está por encima de todo y que si el jefe no comprende eso tendrá que irse. Empieza a pensar que tal vez al día siguiente no vuelva. El piensa que con las mujeres no se puede contar porque ni siquiera son para avisar cuando algo pasa y con tanto trabajo como tiene pendiente tal vez lo mejor será que se vaya.

En la mayoría de las experiencias laborales de las mujeres no hay una ruptura entre el espacio laboral y el doméstico. Ellas pueden hacer el oficio de la casa e interrumpir un momento para hacer una venta. O pueden estar en el mismo espacio físico sin cambiar su ritmo, su vestuario, sin ninguna señal que indique el cambio de condiciones.

La lógica desarrollada desde esa experiencia nos lleva a dos posibilidades: o cambiamos las reglas del mercado laboral tal y como están concebidas hasta el momento (donde las preocupaciones y problemas personales tienen poco o ningún espacio) o nos integramos plenamente a ese espacio con sus reglas.

Actualmente las mujeres que trabajamos fuera de casa oscilamos entre una y otra alternativa, haciendo malabares para no morir en el intento. Se trata de combinar el interés en las personas y la producción, o dicho de otra manera, entre la tarea y las relaciones. Dura tarea que requiere de la lógica femenina pero también de su trascendencia.

Otro aspecto importante de esa lógica femenina tiene que ver con el lugar de

los hombres en el imaginario femenino. El hombre es el ser, no en vano el masculino en nuestro lenguaje se ha considerado el genérico por excelencia. Las mujeres somos la otredad como diría Simone de Beauvoir. La mirada masculina y su aprobación son necesarias para sentirnos seguras y felices. Si eso es así, en general, mucho más cuando se trata de incursionar en su ámbito laboral donde somos extrañas, ajenas, intrusas.

El hombre era el instructor, aquel de las ambivalencias. Con el que se jugaba a criticarlo pero sin llevar a excesos. La mayoría de las mujeres soportaron los malos tratos y regaños porque sus relaciones con los hombres están signadas por esos comportamientos. Los instructores eran otros hombres que las trataban mal. Ninguna novedad.

Al impulsar las microempresas y preguntarles a las mujeres qué necesitaban la respuesta fue automática: un hombre. Alguien que sepa, que nos dé seguridad, que inspire confianza a la clientela. Todo eso lo puede hacer un hombre. No importa su calidad como mecánico ni su trato, lo que se pedía era un ejemplar del género poderoso que transmitiera poder.

En el grupo, entre las mujeres, un aspecto difícil de manejar es la relación con los hombres. El instructor es el mejor ejemplo. Algunas lo critican, otras lo defiende pero nunca pasa desapercibido. El es capaz de hacerlas pelear, olvidar las charlas que semana a semana intentan reforzar su autoestima. En cuanto él pide que se cambie el horario de clases, por ejemplo, pasando por encima de la autoridad del centro de formación y de nosotras como contratantes, ellas se olvidan de las charlas. Un hombre ha hablado, ellas tienen que obedecer aunque luego se quejen. Táctica típicamente femenina: no enfrentar los desacuerdos de frente.

Una de las ideas remarcada en el seguimiento que quedó en la memoria de las mujeres es que tenemos las mismas oportunidades que los hombres. ¿Será cierto? Se preguntan. Realmente las mujeres podremos competir algún día con ellos en situaciones de igualdad. Mientras se comprueba la idea es tentadora, se puede acariciar un momento, cuando se piensa que ser mujer es lo más terrible que le pueda pasar a una persona porque hay mucho trabajo, se tiene que cargar sola con los hijos, se tiene que sufrir... por la falta de hombre.

La lógica femenina en el trabajo no fue una buena aliada de nuestro programa. Seis meses era un tiempo insuficiente para arañarla siquiera. Lo intentamos, algunas ideas quedaron pero las mujeres siguieron siendo madres que trabajan porque no les queda otro remedio si quieren sobrevivir.

7.5. La feminidad y la preferencia sexual

El feminismo ha sido identificado con la preferencia sexual hacia las mujeres y las feministas, en un legítimo intento por no caer en absolutos, nos hemos deslindado de tal afirmación. Y si bien es cierto que no es automático el paso de las convicciones feministas hacia la práctica lésbica, no es menos cierto que el constante trabajo con mujeres y su valoración positiva, puede hacer surgir el deseo con mucha más facilidad que si no se diera esa mediación.

Algo similar ocurre con la afirmación de que las mujeres que sienten atracción por los oficios tradicionalmente masculinos, en realidad tienen el deseo oculto de ser hombres. Hay muchas mujeres que no sienten cuestionado en absoluto su sentimiento de ser mujeres, que incluso cumplen los roles que han sido asociados con la feminidad de la manera más estricta pero les gusta un oficio como la mecánica o la electricidad. Hay también mujeres que han transgredido los roles asociados a la feminidad en nuestro país pero que no tienen ninguna duda sobre su identidad y preferencia heterosexual pero a las que también les gustan oficios considerados masculinos.

Y hay mujeres que son lesbianas y otras para las que las restricciones culturales no les han permitido asociar sus inclinaciones vocacionales más que cuestionando su identidad y están confusas al respecto. Las relaciones posibles entre identidad, preferencia sexual y vocación son muy variadas, la conceptual es rígida. Y la tensión generada entre una gama diversa y un esquema de pensamiento cerrado genera malestar y confusión.

Las representaciones de la feminidad y la masculinidad en nuestro entorno no han alcanzado niveles de sofisticación como en otras partes del mundo y siguen ubicándose en planos muy primarios. El aspecto físico, el comportamiento, la manera de hablar, el vestuario y hasta la forma de caminar se constituyen en parámetros de la feminidad. Nosotras mismas, a veces, tendemos a juzgar el mayor o menor índice de lesbiandad de una mujer por la manera de caminar, por ejemplo, o consideramos que la ropa tiene que ver con deseos sexuales más que con comodidad. Incluso hacemos valoraciones de la manera de hablar y otras características externas desde las cuales clasificamos y actuamos.

Para quienes formamos parte de un colectivo feminista acostumbrado ya a las críticas, chambres y supuestos absurdos, la afirmación de identidad no pasa por los roles más exteriores y nuestra afirmación personal puede resistir incluso los embates del cuestionamiento de la preferencia sexual. Pero las mujeres que integraron el programa no tienen la misma percepción. Nuestra fuerza de años, desengaños y peleas no es la misma que la de mujeres sumamente vulnerables en

este sentido, para quienes la negación del ser mujer por parte del entorno o de personas significativas del mismo, constituye un grave problema.

Ellas no tienen un ambiente protector ni el recurso de otras ideas que las ayuden a superar el malestar que les causa el cuestionamiento de su feminidad. Para ellas el que alguien se ría y les diga que es una loca, machorra, buscar maridos resulta una cuestión seria. Su identidad y su seguridad se sienten amenazadas. Y lo son más, mientras más cerradas sean sus comunidades y más rígidos los estereotipos genéricos.

Así podemos explicarnos las enormes dificultades expresadas por las mujeres de Usulután, quienes resienten el tema de los enamoramientos femeninos de manera mucho más fuerte que las de San Salvador y para quien una plática sobre las preferencias sexuales se convierte en una justificación de conductas para ellas incomprensibles.

Nuestra manera de entender la flexibilidad de roles y preferencias chocó con la rigidez de las mujeres y aunque en algunos aspectos revisaron su percepción de la feminidad, pensamos que en lo referente al trabajo por ingreso y al empleo en oficios tradicionalmente masculinos, no fuimos lo suficientemente incisivas y sensibles para poder transformar sus malestares -referidos a la diversidad de identidades vividas en el grupo y a los cambios que iban experimentando- en explicaciones satisfactorias que permitieran construir un espacio más sólido para resistir los embates del entorno.

Creemos un mundo de arte y decoración



Taller de mujeres carpinteras "Yemá"
Teléfono: 221-0720, 226-0200

Es un trabajo duro y complicado



LAO MILLEROS DOMINICANOS
CONTRÁTENOS AL TELÉFONO: 216-0356
MUJERES POR LA DIGNIDAD Y LA VIDA

Ponga su carro en nuestras manos



Taller Flores del Valle
24, Calle Maestros y Profesores
República Dominicana, Santo Domingo
Teléfono: 241-0720

**La experiencia
de la microempresa**

8. LA EXPERIENCIA DE LA MICROEMPRESA

1995 fue el primer año. Terminada la capacitación en mecánica automotriz del primer grupo de mujeres, emprendíamos la tarea de formar, con un pequeño número de ellas, la primera empresa concebida desde el inicio del programa.

No era la primera incursión de Las Dignas en el terreno de los proyectos de tipo productivo. Desde su creación en 1990, nuestro organismo había impulsado su creación en las zonas rurales afectadas por la guerra con mujeres que formaron las bases de apoyo del FMLN durante muchos años y que habían compartido experiencias de participación y refugio por largos períodos. Las microempresas, sin embargo, significaban una nueva apuesta a realizar en la zona urbana con mujeres que no tenían más experiencia común que la de haber realizado juntas un curso durante seis meses.

Habiendo comprobado en la práctica el fracaso de la mayoría de los proyectos productivos del pasado, pretendíamos

aprender de los errores cometidos en su implementación. Así, nuestras primeras ideas de cómo crear las microempresas tienen el sello de la diferencia: no queríamos repetir el modelo de proyecto productivo. Lo que no nos dábamos cuenta en ese entonces era que, al no tener más que esa experiencia en el terreno de los proyectos económicos alternativos, era posible que recurriéramos a lo ya sabido sin darnos cuenta y que la ruptura entre uno y otro modelo se plasmaría más en el papel que en la realidad.

8.1. De los proyectos productivos a las microempresas

A. Contra la estrategia anti-pobreza

La crítica fundamental formulada en 1995 era que “el enfoque de integración de las mujeres al desarrollo que sostienen la mayor parte de estas acciones (la implementación de proyectos productivos) es el de ‘anti-pobreza’ en el que se visualiza a las mujeres únicamente como productoras considerando que las carencias familiares serán resueltas cuando las mujeres -sobre todo si son jefas de hogar- obtengan ingresos monetarios. Los destinatarios últimos de dichas iniciativas son las familias pobres, siendo las mujeres visualizadas como agentes productivos e intermediarios para lograr el bienestar familiar “

En esta nueva experiencia queríamos superar las deficiencias encontradas en diversas evaluaciones que realizamos entre 1992 y 1993 y que se plasmarían en una publicación en la que planteábamos las causas que, a nuestro juicio, contribuían al fracaso económico de la mayoría de los proyectos productivos:

1. Se implementan en áreas marginales de la economía, precisamente las más susceptibles de ser arrasadas por las políticas de austeridad financiera. Se desarrollan mayoritariamente en el área de la producción alimenticia, agropecuaria y confección, fuera de las “áreas punta” del desarrollo económico nacional (tales como la tecnología medio-ambiental, informática, ingeniería agrícola, construcción, marketing, industria automotriz, turismo, etc). Producen bienes para el consumo de los sectores populares y no bienes duraderos, intermedios o de capital.

2. Incorporan a los productos escaso valor agregado, por lo que son las actividades productivas que menos posibilidades tienen de acceder a los créditos del sistema financiero nacional y a los programas internacionales de apoyo a las microempresas.

3. Carecen de estudios de factibilidad y mercadeo, así como de la inversión inicial de capital suficiente para acumular capacidad instalada e insumos para la producción.

4. Su pequeña dimensión, su baja productividad y la gran dependencia de ayudas externas para su puesta en marcha y funcionamiento, ponen en riesgo su capacidad de autosuficiencia cuando las inyecciones externas desaparecen.

5. Por desarrollarse en labores y ocupaciones "propias de mujeres", asumen y refuerzan la división tradicional entre "trabajos masculinos" y "trabajos femeninos"; también refuerzan la idea de que los ingresos femeninos son secundarios o complementarios a los masculinos.

6. La capacitación técnica que estos proyectos incorporan apunta más a incrementar la productividad del trabajo femenino que a diversificar el campo de acción de las mujeres hacia áreas no tradicionales femeninas. Además, al incorporar escasos niveles de capacitación laboral, impiden a las mujeres una movilidad ocupacional ascendente.

Con todos estos elementos jugando en contra de la sostenibilidad de los proyectos identificábamos una dinámica de entusiasmo inicial por parte de las mujeres involucradas (y también nuestro aunque no lo mencionábamos) con lo que se nublaba nuestra capacidad crítica y la posibilidad de prever problemas y elaborar correctivos; paralización ante el surgimiento de los problemas de auto sostenimiento (y habría que agregar de relaciones personales entre las participantes que, en ocasiones, eran tan determinantes para la continuidad como los económicos); fracaso del proyecto y frustración de todas las que habíamos invertido nuestras mejores intenciones y energías constatando que un camino pensado para resolver la pobreza de las mujeres y sus hogares demostraba su inoperancia con altos costos, materiales y afectivos.

Queremos hacer notar que en aquella publicación hacíamos énfasis en la decepción de las mujeres a los que iba dirigido el proyecto y hacíamos caso omiso de nuestro propio desencanto. ¿Vergüenza? ¿Alta tolerancia a la frustración y capacidad incombustible para levantarnos de las cenizas? ¿Convicción de que nuestros sentimientos eran menos importantes? Tal vez todo eso y más estaba presente en nuestra exclusión.

Sin duda alguna, nuestra energía y entusiasmo eran alicientes importantes para que las mujeres se animaran a incursionar en estas arriesgadas empresas; nuestros aportes, con su consecuencia en búsqueda de apoyos económicos y de otro tipo, jugaban un papel fundamental en el sostenimiento de los proyectos productivos. Prueba de ellos es que, sin nuestro apoyo, sólo uno -de entre más de cincuenta- siguió funcionando.

En aquel entonces (septiembre de 1995) nuestra réplica a la estrategia 'anti-pobreza' que sostenía los proyectos productivos eran las microempresas de mujeres incursionando en oficios tradicionalmente masculinos.

"Consideramos que una estrategia de desarrollo que pretenda realmente sacar a las mujeres de la pobreza debe centrarse tanto en la producción (el empleo) como en la reproducción y contemplar mecanismos que ayuden a romper la rígida división sexual del trabajo (entre el trabajo doméstico y el remunerado; entre los trabajos de hombres y los de mujeres). Debe asumir que las mujeres no deben cargar con las consecuencias de que la producción sea eficiente por la vía de derivar gastos hacia el ámbito de la reproducción. Debe aspirar a que los derechos de quienes se encargan de la reproducción salgan fortalecidos, lo que significa que debe de poner más recursos bajo el control de las mujeres". Afirmábamos lo anterior en el primer proyecto de nuestras nuevas prácticas.

Como se podrá deducir, incursionar en el terreno de la producción a partir de la instalación de un taller de reparación de vehículos era un claro desafío a la división genérica del trabajo y un reto para las mujeres que se atrevían a saltar la rígida línea que ésta les impone y que las condena invariablemente al trabajo informal. Pero tan importante como eso, y quizá más, era el carácter que le asignábamos a este tipo de proyectos como muestra de una nueva estrategia de desarrollo para las mujeres.

1.2. Nuestra participación en las microempresas

El primer proyecto -agosto de 1994- declaraba, de manera general, nuestra intención de "apoyar a las mujeres en la conformación de microempresas, haciéndoles accesibles los créditos y la asistencia técnica necesarios". Una vez que hubo que concretar la tarea, pasamos a enumerar detalladamente los objetivos a lograr con esta primera experiencia y el nivel de involucramiento que nos asignábamos para impulsar que se llevara a cabo con éxito. Veamos:

1. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de mujeres capacitadas en mecánica automotriz a través de su incorporación en un empleo con posibilidades de desarrollo personal.
2. Acompañar a las integrantes de dos grupos de mecánicas en la gestión empresarial, proporcionándoles la asistencia técnica necesaria.
3. Proponer modelos de servicio en ocupaciones no tradicionales femeninas conducidos por mujeres que demuestren su capacidad y eficiencia.

4. Apoyar a las administradoras de las empresas de servicio en las gestiones para su incorporación y reconocimiento en instancias de coordinación y que aglutinan a empresas que brindan servicios en el área de mecánica automotriz.

5. Promover la organización de redes de apoyo entre las mujeres que realizan labores no tradicionales femeninas en el área de servicios.

Parece obvio, al revisar estos ambiciosos objetivos, que nos estábamos comprometiendo a fondo con esta empresa, incluso era posible que algunos de esos objetivos correspondieran más a nuestros deseos que a los de las mujeres que iban a trabajar en el taller.

Por ejemplo, proponer un modelo de servicio alternativo (o sea, demostrar en la práctica que las mujeres somos capaces de atender al público de mejor manera que lo hacen los hombres -en el terreno de la mecánica automotriz eso supondría mayor formalidad y buen trato, por ejemplo- ganando la confianza del público y animando a más mujeres a introducirse en este terreno) tiene una connotación de trascendencia del taller que, sin lugar a dudas, generaría en las aprendices de mecánica cierta tensión para cumplir unas expectativas de quienes tanto les habían ayudado y, al mismo tiempo, el deseo de reclamar que se les retribuyera de alguna manera ser el vehículo para concretar esos sueños.

Pero nosotras queríamos que en un futuro (que tan cercano o lejano no estaba muy claro) las mujeres que trabajaban directamente en el taller fueran adueñándose de ese proyecto, por eso es que les proporcionamos elementos de derecho y de gestión empresarial, con especial atención en el manejo de créditos. Indagamos, también, los mecanismos de inserción de la naciente empresa dentro de instancias ya existentes que aglutinaban al sector empresarial, tanto en el ámbito general como del campo de la mecánica automotriz.

En el terreno técnico se planteó establecer contactos con instituciones y personas de experiencia en la mecánica automotriz que asesoraran en la forma de proporcionar un servicio de mayor eficiencia guardando normas de seguridad industrial. También preveíamos la necesidad de seguir capacitando a algunas mujeres de manera que la microempresa contara, en el futuro, con personal especializado que permitiera ampliar el campo de trabajo.

Con relación a la difusión de las microempresas elaboramos, editamos y distribuimos trípticos, volantes, afiches y cuñas radiales, Aprovechamos espacios ya existentes en los medios de comunicación para dar a conocer el servicio. Veíamos todas estas labores de divulgación como un paso en el cuestionamiento de la división

sexual del trabajo.

Todo ese trabajo iba encaminado a darles un fuerte impulso a los pequeños talleres pero también reconocíamos que la mayoría de las mujeres había hecho su experiencia laboral en negocios del sector informal, casi siempre trabajando solas y que la falta de experiencia de trabajo en equipo podría generar problemas. Por eso consideramos que la mejor forma legal, administrativa y de propiedad de las empresas era aquella que reconociera como socias, tanto a las mujeres que trabajarían como algunas integrantes de Las Dignas.

Además de garantizar una cooperación cercana que nos permitiera asegurar una adecuada administración de los recursos, esa forma legal reflejaba nuestra decisión de hacer de esas empresas un ejemplo vivo de nuestros análisis y propuestas feministas, lo cual se lograría únicamente si nos hacíamos visibles en sus instancias directivas.

En resumen, nuestra presencia era el principal sostén para esa empresa y las trabajadoras eran ejecutoras entusiastas pero, probablemente, con menor energía puesta en ese proyecto que nosotras. Ellas no eran las que tenían detrás de su historia proyectos productivos fracasados ni tampoco eran conscientes de la necesidad de impulsar nuevos modelos de desarrollo. Querían trabajar, ganar experiencia en el oficio que se habían capacitado y, sobre todo, tener la seguridad de unos ingresos.

Ambas expectativas coincidían al poner en marcha el primer taller, pero conforme pasaban los días iban a enfrentarse y a crear altibajos en nuestro ánimo, en el de las mujeres, en nuestra relación, y en los resultados de trabajo. Dando salida a pequeños y grandes problemas, soportando reclamos, acusaciones y reproches, viendo cómo las mujeres se desgastaban en conflictos internos sin que avanzara su experiencia laboral, íbamos a entender que nuestros sueños a veces se hacían realidad y otras, se convertían en pesadillas que literalmente nos quitaban el sueño.

8.2. Del deseo a la realidad

Para empezar ¿qué es una microempresa? En realidad no hay un concepto claro más allá de la definición etimológica que hace referencia al tamaño. Sin embargo, en el país, se cataloga de esta manera a la empresa que no tiene un capital de trabajo definido, que tiene egresos diarios. FUSADES también describe como tales a las empresas que tienen un capital con montos establecidos y una contabilidad semi formal.

Las Dignas, cuando decidimos impulsar este modelo productivo con las

mujeres no teníamos claridad sobre capitales, egresos o contabilidades. Le dimos ese nombre al proyecto que queríamos impulsar porque teníamos claro que sería un pequeño número de mujeres el que podría absorberse en un trabajo colectivo. Además de eso teníamos un monto determinado para funcionar, de acuerdo a un presupuesto para compra de herramientas y gastos para el funcionamiento.

A pesar de la falta de definiciones claras, desde 1995 a la fecha hemos incursionado en el ámbito de las microempresas con tres talleres: dos de mecánica automotriz y uno de carpintería en el que estuvieron involucrados grupos de las cuatro capacitaciones realizadas en San Salvador. En Usulután no se llevó a cabo ninguna experiencia de trabajo colectivo con las mujeres que se capacitaron en albanilería o fontanería.

El primer taller de mecánica "Flores del Valle" tuvo una duración de dos años (desde 1995 a 1997) involucrando a un número variable de mujeres durante su existencia (entre tres y seis). El segundo taller de mecánica es el que presentó mayores dificultades y la puesta en marcha del mismo ni siquiera llegó a concretarse pues antes de empezar a funcionar, el grupo se disolvió por conflictos internos. El taller de carpintería "Venus" es el único que sigue funcionando desde su creación en 1997, incorporando a mujeres de ambos grupos capacitados en el oficio. El número de operarias que la integran también ha sido variado, llegando a estar un máximo de ocho y un mínimo de tres.

Durante los cuatro años que los talleres han funcionado, hemos invertido cerca de medio millón de colones, donados por diversos organismos europeos, en la compra de herramientas, el pago de viáticos a las empleadas y el mantenimiento de la infraestructura, principalmente. Veamos ahora algunos de los problemas a los que hicimos frente en estos años.

A. La selección de las microempresarias

Con la creación de microempresas pretendíamos dar una salida colectiva a aquellas mujeres capacitadas que no consiguieran empleo debido a su edad o a otras condiciones que las pusieran todavía en mayor desventaja en el mercado laboral. Era factible pensar que también en ese grupo habría algunas cuyo desempeño en la capacitación no hubiera sido muy alto, por lo que nuestra voluntad altruista estaba reñida con criterios de productividad y eficiencia. Eso pudimos comprobarlo desde que creamos el primer grupo cuando las mujeres que más se habían destacado en el curso decidieron continuar estudiando.

Los criterios de participación que inicialmente se establecieron fueron los siguientes:

- ❖ Capacidad para trabajar en grupo de manera solidaria.
- ❖ Interés y efectividad en el aprendizaje del oficio cuantificado en la asistencia y calificaciones obtenidas durante el curso en exámenes y evaluaciones tanto teóricas como prácticas.
- ❖ Interés por montar una empresa de servicios en mecánica automotriz.
- ❖ Responsabilidad en el cumplimiento de compromisos adquiridos (asistencia a jornadas de acompañamiento).
- ❖ Interés por realizar intervenciones públicas para que más mujeres se incorporen a oficios no tradicionales femeninos.
- ❖ Capacidad de liderazgo

En la práctica también se tenía la idea que señalábamos anteriormente de integrar preferentemente a mujeres mayores que a jóvenes, madres solteras, y con dificultades para encontrar empleo. Sin embargo, era duro constatar que las mujeres mayores tenían dificultades para fijarse metas y objetivos a futuro y que las jóvenes interesadas preferían aceptar otras ofertas de trabajo porque la demanda inicial que tenía el taller no era suficiente para generarles ganancias y los problemas de relaciones personales empezaban a ser agobiantes.

Haciendo malabares con los criterios de selección tenemos que reconocer otra limitación de la misma: no es lo mismo desempeñarse en el estudio que en el trabajo. Aunque pueda haber una relación entre la actitud mostrada en uno y en otro, los seis meses de capacitación no siempre mostraban indicios suficientes para saber cómo iban a responder las mujeres en un espacio que necesitaba de toda su energía e iniciativa para que funcionara.

En ambos talleres, de mecánica y carpintería, se contaba con una responsable, designada por su empeño, capacidad y disposición. La práctica mostró la importancia de contar con esta figura que asumiera mayores responsabilidades que el resto, sin embargo y como veremos más adelante, la presencia de una encargada iba a generar conflictos grupales.

Para terminar, vale la pena mencionar que tal vez el problema en la selección arranca desde el principio, en el hecho de ser nosotras quienes asumiéramos esta responsabilidad con mujeres que no se sentían enteramente dueñas de la empresa. Las seleccionadas se sentían comprometidas con Las Dignas pero nos veían como sus jefas y delegaban en nosotras dar la solución a cualquier problema que se presentara.

La confusión ante la propiedad de la empresa se traducía hasta en algunos hechos simbólicos, por ejemplo, el logotipo de la empresa "Flores del Valle" era el mismo que el de Las Dignas, creando una sensación de pertenencia que no era del

todo firme porque no toda la institución asumía con igual alegría la maternidad de esa iniciativa. La dependencia que se estaba generando quería ser superada lo antes posible, desde nuestra parte, y prolongarse hasta el infinito, desde el lado de las integrantes de los talleres.

A pesar de la experiencia de los proyectos productivos, donde la propiedad de los mismos era igualmente ambigua, nos encontramos repitiendo un camino que iba directo al conflicto con las mujeres. Tal vez tengamos que concluir que el problema del sentido de propiedad es inherente a todo proyecto que surja de la iniciativa de un grupo y tenga que ser implementado por otro. Tarde o temprano el tema de la autonomía saldrá a relucir.

Otro aprendizaje relacionado con la relación establecida alrededor de estos proyectos, es que hay dos caminos posibles para que el conflicto no derive en situaciones de enfrentamiento. El primero, asumir la propiedad de la empresa y dejar clara la calidad de empleadas de las otras mujeres; el segundo, planear los plazos para la separación (si se opta por una propiedad común en el inicio) dejando que las mujeres asuman los riesgos de trabajar solas y controlando la tentación de involucrarnos cada vez que nos enteremos de un problema. Resistiendo también la presión de las mujeres para intervenir y dejando claramente establecida en la práctica su propiedad.

Ambos caminos serán mucho más claros que la ambigüedad de una copropiedad que de nuestra parte les exige a las mujeres a la vez que les resuelve cualquier problema; que les manda mensajes contradictorios diciéndoles que el proyecto es suyo pero manteniendo el control del mismo.

Otra lección importante relacionada con la selección es atender criterios que permitan la sostenibilidad del proyecto en su fase inicial; para que con el tiempo estén en mejores condiciones y se puedan permitir integrar a aquellas mujeres con serias dificultades en el mercado de trabajo. Y, por último, el criterio central debía ser la disposición de las mujeres para asumir los riesgos de crear y mantener una pequeña empresa.

B. La inserción de las microempresas en el mercado

Pasadas las amarguras de la selección, los talleres tuvieron que vencer el primer obstáculo para empezar a trabajar: la desconfianza. De las mujeres hacia ellas mismas y de los potenciales clientes hacia las mujeres. De parte de ellas la primera reacción fue un gran susto, se veían de pronto en un panorama al que no estaban acostumbradas y empezaron a sentir que necesitaban auxilio de un hombre. En el taller de mecánica contrataron a uno al principio y en de carpintería llegaba a auxiliarlas el

que había sido instructor, llevándose la mayor parte de ganancia de la mano de obra.

La desconfianza de la posible clientela se intentó superar recurriendo al mundo de las ONG's de mujeres porque de parte de los hombres (individual y colectivamente) se recibieron burlas, escepticismo, negativas a confiarles un trabajo. También se trabajó para que las microempresarias cualificaran sus habilidades y estuvieran en capacidad de ofrecer un mejor servicio.

Cursos, asesorías externas, apoyos puntuales, intercambios, fueron actividades destinadas a que ellas ganaran, al mismo tiempo, más habilitación y confianza para hacer uso de ella.

El esfuerzo invertido dio mejores frutos en la carpintería que en el taller de mecánica. Aquella tuvo una demanda de trabajo mayor a su capacidad instalada y se vio en la necesidad de rechazar aquellos trabajos que requerían de un acabado fino. Hay que señalar, sin embargo, que se han encontrado con dificultades para que acepten los precios que ponen a su trabajo. La gente espera que por ser mujeres les cobren los muebles más baratos.

Para romper la desconfianza externa, las mujeres de "Venus" también se incorporaron a una Red de carpinteros asociados, promovida por CARPINSAL (carpinteros salvadoreños), cuyos objetivos son:

- ❖ Crear un espacio de coordinación entre las pequeñas carpinterías de la zona metropolitana de San Salvador para explorar las posibilidades de producción y comercialización colectivas.
- ❖ Optar a capacitaciones que permitan la cualificación en la rama.
- ❖ Obtención de precios más bajos en la compra de insumos y materia prima.

A pesar de que a las mecánicas les costó más trabajo insertarse en el mercado, su perseverancia tuvo resultados hacia el final de la existencia de las "Flores del Valle" con la obtención de dos importantes contratos de trabajo: de la Asociación Demográfica Salvadoreña y de la Alcaldía de Ilopango. En la relación con la primera se tuvieron algunos problemas debido a la pérdida de llaves de un vehículo y al mal manejo de esa situación; con la segunda, el resultado del trabajo fue bueno, se logró hacer el trabajo con los camiones recogedores de basura recibiendo un buen pago a cambio.

Tomando en cuenta los problemas y resistencias de una buena parte de potencial clientela, el balance de la inserción en el mercado de las pequeñas empresas es positivo. En medio de una competencia en la que sólo pueden sobrevivir los grandes

talleres, con carencia de maquinaria y en un panorama nacional adverso para la pequeña empresa en general, con las limitaciones en la habilitación de las mujeres, el taller de mecánica se mantuvo por dos años y la carpintería todavía sigue funcionando.

Tenemos que concluir que estas microempresas sufren los avatares de proyectos similares impulsados por hombres: falta de créditos, adquisición de materias primas a precios que no les permiten ser más competitivos, cargas fiscales que ahogan estas iniciativas, trabas para el acceso a la seguridad social, altos costos de mantenimiento por falta de políticas de apoyo a la pequeña empresa, vacíos legales en torno a su funcionamiento, en fin, que para mantenerse en el mercado hombres y mujeres tienen que afrontar los mismos riesgos y problemas.

El problema mayor de las microempresas que impulsamos no fue que el mercado le demandara mayores exigencias que a otras experiencias similares; tampoco el hecho de estar formada exclusivamente por mujeres fue un obstáculo insalvable, al contrario, de ciertos sectores lográbamos apoyo precisamente por ser mujeres las que llevaban adelante estas iniciativas. La dificultad más grande tuvo que ver con las mujeres y su no-identidad de trabajadoras y menos aún de empresarias.

C. Mujeres que no se sienten trabajadoras

Beatriz es una mujer que se caracteriza por su inseguridad y su autoexigencia. Trabaja en el taller de carpintería y a pesar de que sus compañeras le animan a que haga los trabajos más sencillos porque son evidentes sus dificultades, ella se resiste a hacerles caso. La encargada del taller tampoco ha sido estricta al exigirle que haga determinadas tareas. Un día, Beatriz se hacía cargo de una ventana y lijo más de lo necesario por lo que dejó un hueco en la madera. El error cometido la hizo sentir muy mal y con mucho temor se lo mostró a la encargada, pero no quiso seguir la indicación de ponerle masilla. Tratando de reparar un error que consideraba grave intentó volver a cortar. La prisa, el estrés, la inseguridad no son buenos compañeros de oficio y en esa ocasión hicieron que Beatriz sufriera un corte serio en los dedos.

El accidente, marcó el fin del trabajo de Beatriz en la carpintería y dejó un recuerdo doloroso en sus compañeras. Cuando sucedió, la respuesta fue caótica y la novel carpintera cayó en un estado de depresión profunda, que no tenía relación solamente con la magnitud del corte. Para ella ese error era la constatación de que su marido tenía razón y no tenía que andar metida en esa "babosada" como él llamaba al taller. No hubo manera de convencerla para que volviera a trabajar. Sus dedos mutilados eran la marca de su inutilidad y no solamente el recuerdo de un

accidente de trabajo.

El caso de Beatriz nos ilustra sobre la manera en que las mujeres nos situamos frente al trabajo. A diferencia de los hombres, nos cuesta asimilar un error y convertirlo en aprendizaje, un trabajo mal realizado es símbolo de que somos un fracaso. Si esto es así en general, mucho más cuando las mujeres incursionamos en oficios que tradicionalmente han hecho los hombres y, peor aún, cuando lo hacemos escuchando a cada momento que esa aventura va a tener mal final y que es mejor que nos olvidemos de esas cosas.

Los accidentes de trabajo se pueden prevenir pero son un riesgo inherente al mismo. En la carpintería, las mujeres se resisten a usar las protecciones cuando utilizan maquinaria porque se ven extrañas, no piensan en su seguridad, reparan en su aspecto. Esa manera de enfocar la ropa no les ayuda a verse como operarias que cuidan sus manos, principal herramienta para el trabajo, pero les reafirma en su identidad de mujeres que tienen que verse bien.

Veamos otro aspecto en que las mujeres se resisten a ser trabajadoras.

Débora acaba de comprar una herramienta que se necesita en el taller para reparar un carro. La responsable de llevar la contabilidad le pide que le dé el recibo. ¿El qué?, pregunta Débora a quien no se le ha ocurrido que debía pedir ningún comprobante de su compra. La consecuencia de esa omisión no deja como enseñanza la importancia de anotar todos los gastos y respaldarlos con comprobantes para tener una administración transparente, lo que genera es desconfianza. Sus compañeras asumen que tal vez Débora se gastó dinero de más y ella misma empieza a sentirse mal ante el recelo del resto.

Al llegar a su casa, Débora no puede evitar contarle a su madre lo sucedido y ella, una vez más, le dice que ese taller le está dando muchos problemas y que es mejor que lo deje porque no tiene necesidad de que la anden acusando de ladrona, total, siempre puede volver a la venta. Al día siguiente Débora no se presenta a trabajar. Se fue dejando la idea de que algo raro había en su manejo del dinero. No pudo responder asumiendo su falta de experiencia en la compra de bienes con fines colectivos, reaccionó como si su honor hubiera sido puesto en duda y eso era algo que ella no podía tolerar.

Las mujeres que integraron las microempresas estaban acostumbradas a la venta y al manejo individual del dinero, mismo del que no tenían que dar cuentas a nadie. De la misma manera se comportaban en los talleres. En el taller de mecánica llegaba gente que quería parquear sus vehículos y el cobro de ese servicio no se reflejaba en ningún lado con lo que empezaba el pleito que podía ocasionar

discusiones interminables, amenazas y renunciaciones.

Tampoco estaban acostumbradas a buscar la clientela, en su puesto del mercado o en el taller de costura casero, la gente llegaba a buscarlas. No sabían qué hacer cuando nadie llegaba a reclamar sus servicios por que la estrategia de gritar anunciando la mercancía o jalar del brazo al transeúnte, no les funcionaba. No se les ocurría difundir su trabajo y dejaban que fuéramos nosotras quienes se hicieran cargo de esa labor.

Finalmente, el tema de la combinación de sus funciones cuidadoras con el trabajo en los talleres también era fuente de constantes tensiones. La calentura del niño, la visita al hospital con la niña, la mamá que se puso enferma, son causas de ausentismo laboral en la mayoría de la población femenina, pero esa misma mayoría, que tiene claras las consecuencias de sus faltas, avisa que ese día no llegará o llegará tarde al trabajo. Cuando no se respeta la figura de autoridad o no se tiene claro ante quien reportar la ausencia; cuando se da por hecho que todas las compañeras de trabajo comprenderán las causas de la misma, se falta sin tener conciencia de las alteraciones que eso ocasiona.

El ausentismo es un problema constante en los talleres, sobre todo porque las mujeres piensan que un organismo feminista tiene que comprender las dificultades ocasionadas por su rol cuidador y creen firmemente que sus faltas no deben tener ninguna consecuencia, es más, algunas están convencidas que ni siquiera debe hacerse mención de las mismas. Tanta es la comprensión que esperan recibir por su condición de doblejornadistas.

Sin poder asumir el cuidado de su persona, el manejo del dinero, la búsqueda de clientela y la responsabilidad en el cumplimiento de horarios y jornadas, las mujeres no acababan de sentirse trabajadoras. Se sienten extrañas en esa piel, sobre todo cuando se suceden los reclamos y los conflictos. Como a cambio de eso no ven la inmediata respuesta monetaria que esperaban, la desesperación aflora. Tampoco acaban de creerse que son empresarias y que tienen que empezar a pensar en inversiones y ahorros, ellas quieren repartir el dinero día a día, en cuanto entra sin detenerse a hacer balance ni cuentas.

No se sienten empresarias, no se sienten trabajadoras, son mujeres que necesitan ganar un ingreso. Nada más.

D. Las dificultades para aceptar el liderazgo surgido de sus propias compañeras

Compartir un espacio de trabajo entre quienes han sido iguales en la escuela

puede resultar difícil. El cambio de rol (de compañera a jefa o responsable) puede ser más o menos asimilable. Si a eso sumamos lo que hemos repetido de la falta de costumbre de las mujeres que integraron la microempresa de trabajar en colectivo, tendremos como resultado la resistencia pasiva o activa ante los intentos de colocar una figura de autoridad en los talleres.

En el taller de mecánica había una entusiasta mujer con deseos de aprender y sacar adelante el proyecto, pero el resto sentían que “se creía más” que ellas y la acusaban de “mandarlas”. En el taller de carpintería también costaba que las integrantes hicieran caso a la responsable, a la que acusaban de querer hacerse cargo solamente de los aspectos administrativos. La única persona que fue capaz de asumir la responsabilidad del taller “Venus” y ganarse el respeto y atención del resto del grupo, tiene características de personalidad que la distinguen del resto y, además, ha tenido la experiencia de dirigir otras pequeñas empresas.

Analizar esta dificultad de las mujeres solamente desde la envidia nos parece insuficiente. Es cierto que se palpaba ese sentimiento en la resistencia a aceptar la dirección de una mujer del grupo, pero también es cierto que esa figura debió representar para el resto la diferencia. Diferencia de habilidades, de entrega, de relaciones, de responsabilidades y, también, de salario. La mayoría percibía únicamente la última diferencia en tanto que la responsable solía hacer énfasis en la de responsabilidades.

¿Por qué la diferencia causaba tanto malestar? Una primera respuesta tiene que ver con la históricamente difícil relación entre mujeres a quienes nos cuesta aceptar las cualidades de la otra sin pensar que las ha ganado de formas sospechosas. Pero también en estos grupos creemos que incidió el hecho que nosotras remarcamos el discurso de la igualdad durante todo el proceso de acompañamiento. Igualdad de trato con los hombres, igualdad de oportunidades, igualdad ante la ley. Todo nuestro programa tendía a hacerles conciencia de su derecho a la igualdad. ¿Qué hacer cuando de pronto veían que ahora se marcaba la diferencia? Resistirse, negarse, enojarse, pocas veces plantearlo claramente y, menos aún, plantear la discusión del tema.

También hay que tener presente que la experiencia laboral de estas mujeres se había regido por la competencia más que por la colaboración. Ya les costaba trabajo crear espíritu de grupo y enfrentar juntas el trabajo, los éxitos y los errores (más de una vez se culpabilizaron mutuamente delante de la clientela, por ejemplo). Aceptar una responsable parecía no calzar con ningún esquema diferente al del jefe o jefa autoritaria.

La posibilidad de aceptar diferentes habilidades y resaltar el liderazgo de

alguna en particular era algo ajeno a su trayectoria. Para lograr vencer esas resistencias eran necesarias ciertas cualidades que tampoco abundaban en los grupos. Por esa razón no se logró estabilidad en los grupos, cuando se nombraba una responsable siempre había algunos disgustos que podían terminar en el abandono del proyecto; cuando la responsable sentía que las demás se iban por su culpa ella se desanimaba y también planteaba su retiro. Todo ello coartaba la posibilidad de acumular experiencia y resistir los embates de las envidias, la competencia y el sentirse descalificada porque otra sabía más, tenía más ganas o mejores condiciones para destacar.

E. La empresa que no fue...

Cuando se graduó el segundo grupo de mecánicas decidimos mejorar nuestros criterios de selección para formar la microempresa. En esta ocasión dimos cabida a las jóvenes que habían participado en el curso combinando su presencia con aquellas que habían destacado en la formación y con quienes encontrarían mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral. Queríamos remediar los errores en la selección del primer grupo pero, a pesar de nuestros esfuerzos, parece que nos equivocamos aún más.

La presencia de una mujer que era catalogada de conflictiva desanimó al resto que prefirió retirarse cuando apenas se había alquilado el local y comprado algunas herramientas. Esta última actividad, por cierto, se realizó sin mayores criterios y las mujeres adquirieron maquinaria cara que no iba a tener ninguna utilidad en un pequeño taller.

En aquellos momentos una baja por salud en nuestro equipo nos impidió reparar a tiempo en los problemas que iban creciendo en el grupo y no detectamos que ante la falta de seguimiento y las dificultades para la instalación del taller, algunas mujeres pensaban que la mejor manera, para ellas, de resarcirse de lo que consideraban tiempo perdido, era repartiéndose el dinero destinado para la microempresa.

Para la compra de herramientas se había depositado el dinero en la cuenta de una de las integrantes y, al darnos cuenta que no había condiciones para abrir el nuevo taller, temíamos no poder recuperarlo. Afortunadamente ella lo devolvió aunque el resto de sus compañeras le reclamaron su acción pues querían repartirlo entre ellas.

El manejo del dinero ya había sido conflictivo en este grupo desde el tiempo de la capacitación y entre las que iban a formar la microempresa se creó la sensación de que Las Dignas teníamos que darles pisto. De hecho, sin realizar ningún tipo de

trabajo se les daba una retribución económica que las hizo sentirse con derecho a reclamar más.

Cuando finalmente se pone un alto a esta situación, un pequeño grupo reclamó que el dinero que tenían Las Dignas era de ellas y que era nuestro deber entregárselos. En aquel momento sí sentimos que el dinero era nuestro y pudimos enfrentar esa situación señalando que esos fondos tenían como destino las microempresas y no a personas en particular. Se les propuso que se integraran al taller "Flores del Valle" pero no aceptaron y se retiraron muy enojadas, dos de ellas pusieron una demanda ante el Ministerio de Trabajo.

Demandaban salarios, aguinaldo e indemnización, pero el pleito no prosperó porque se comprobó que nosotras no éramos sus patronas sino que impulsábamos su habilitación en un oficio no tradicional. A pesar de eso, pasamos un mal rato.

8.3. De la realidad al futuro

¿Podemos hacer un balance negativo de la experiencia de las microempresas? Pensamos que no sería del todo justo cerrar este capítulo con la sensación de haber fracasado. Sin querer ser triunfalistas y más allá de los tragos amargos y de los dolores de cabeza padecidos, tenemos que reconocer algunos avances dentro de lo difícil que es penetrar el mercado laboral con los grupos que teníamos. Y tenemos que reconocer también que el mayor problema no residió en el exterior sino que estuvo al interior de los grupos, en la incapacidad de las mujeres para asumirse como trabajadoras y en nuestras carencias para ayudarlas de mejor manera en ese proceso.

Creemos que un elemento importante que contribuyó a que la identidad laboral no cuajara en las mujeres del programa fue la urgencia económica en que vivían. La necesidad de resolver la sobrevivencia de su familia no les permitía resistir la falta de clientela y los problemas interpersonales.

Si bien es cierto que al iniciar el trabajo a cada una de ellas se les estaba dando una cantidad de dinero simbólica (a la que no podríamos llamar salario) para cubrir gastos de transporte y comida, para la mayoría no fue posible mantenerse de esta manera y buscaron otras alternativas de trabajo que, aunque no tuviera mucho futuro, les resolviera las urgencias del presente.

Creemos que la presión para sacar adelante la microempresa no pudo ser tolerada por las mujeres. Seguíamos intentando que dieran saltos mortales sin red cuando lo mejor hubiera darles más tiempo en el que pudieran ir creando nuevas identidades como trabajadoras en otros ámbitos que no exigieran tanto de ellas.

Necesitaban tiempo para aprender a enfrentar la competencia, las exigencias laborales y responder a las condiciones que enfrenta toda aquella persona que tiene que mantener un empleo.

El tránsito de la informalidad a la empresa (aunque fuera pequeña) generó inseguridades y miedos inmanejables; nuestra inexperiencia en el terreno del manejo empresarial así como las dificultades para responder a tiempo al complejo proceso de las mujeres, no fueron buenos aliados para superarlos. Entre ellas y nosotras existen importantes diferencias en los valores involucrados en el trabajo que nos llevaban a desesperar. Ya hemos hablado de uno de ellos que es la importancia que le damos al empleo en nuestra vida.

Otro elemento es el honor, para las mujeres es vital que no se desconfíe de ellas, aunque haya razones, y no soportan que alguien exprese sus sospechas sobre su comportamiento, sobre todo en el tema del dinero. Tampoco son capaces de olvidar una discusión, el resentimiento queda en ellas y va minando la relación hasta hacerla imposible. El trato es otro aspecto que se eleva a unas categorías insospechadas para nosotras. El saludo, el tono de voz, las risas, todo era objeto de suspicacia en un ambiente de hipersensibilidad.

Esos elementos de la relación cotidiana los dejamos en un plano secundario para garantizar mercado, difusión, clientela. Sin embargo, fueron aquellos los que hicieron la experiencia más difícil.

Ya que nuestro organismo pretende seguir trabajando con mujeres, con estas mujeres antes descritas tan diferentes a nosotras en algunos aspectos y tan semejantes en otros, ubicar en las relaciones femeninas el punto de quiebre de las microempresas nos lleva a concluir que la experiencia ganada en sus logros y fracasos es un aprendizaje importante para el conjunto del organismo.

En el marco del programa podremos poner mayor atención a estas dinámicas relacionales para que el taller "Venus" siga adelante.

Para el trabajo en torno al empleo, autoempleo y trabajo colectivo también hemos adquirido importantes experiencias que nos permitirán asesorar de manera más eficiente a las trabajadoras en sus conflictos.

Nuestro interés por conocer mejor la identidad de las mujeres trabajadoras se ha visto ampliamente cubierto con experiencias que, una vez asentadas, nos permiten entender mejor la dificultad de quienes se ven expuestas a desarrollar roles instrumentales (para moverse en la esfera pública) habiendo sido educada y estimulada para potenciar sus habilidades afectivas.

Las crisis de las doblejornadistas de nuestro programa son las crisis de las mujeres obligadas a trabajar sin apoyos externos que les permitan cumplir sus funciones como cuidadoras, y sin acabar de integrar internamente mensajes contradictorios de comportamiento y relación.

Finalmente, la comprensión de las expresiones que la feminidad toma hoy en nuestro país, se ha ampliado como producto de estos años de trabajo. Seguramente estaremos en mejores condiciones de elaborar nuevas propuestas y programas que superen los errores del pasado.

El cuestionamiento de la división genérica del trabajo y su consecuencia en la vida de las mujeres necesitan de estos aprendizajes, por más duros que sean. Por esa razón quisimos compartir no sólo los éxitos sino todos los avatares generados a partir de la pregunta que un día nos hicimos: ¿qué pasaría si las mujeres se atrevieran a aprender esos oficios que durante años han estado reservados para los hombres?

Conclusiones

Para concluir la reflexión sobre estos años de nuestra historia, queremos hacer un recuento de los aprendizajes más importantes que hemos adquirido a lo largo de estos cinco años de mucho, mucho trabajo.

❖ En primer lugar queremos remarcar la importancia que tiene para el feminismo salvadoreño, constatar que mujeres de todas edades, condiciones económicas y afectivas, lugares de vivienda y nivel educativo, se sienten atraídas por los oficios tradicionalmente masculinos. A pesar de la rigidez de los estereotipos de género en nuestro país, del rechazo familiar y la burla de la comunidad, las mujeres se arriesgan para satisfacer una curiosidad, una vocación o un camino que les lleve a mejorar sus condiciones de empleo y de vida.

❖ Esta atracción nos muestra que la gama de expresiones de la feminidad es mucho más amplia que lo que nos quieren hacer creer las posiciones más conservadoras. También nos evidencia que el feminismo ha sido capaz de traducir algunos de sus postulados en propuestas

concretas, capaces de interpretar los deseos de las mujeres en el ámbito de la vocación y la formación profesional.

❖ Hemos aprendido que la estructura del mercado laboral en nuestro país no permite que las mujeres puedan emparejar su vocación con su empleo. Ellas se ven a si mismas como una mano de obra que debe adquirir la mayor cantidad de habilidades posibles que le permitan insertarse en los huecos que les deja la informalidad y el subempleo. Por eso, ante ofertas como la nuestra, emergen expectativas diversas, destacándose aquella que se anima a participar en el tipo de cursos que ofrecemos porque espera acumular un aprendizaje más, que en lo inmediato le sirva para resolver algunos arreglos caseros y, tal vez –sólo tal vez- algún día le permita construirse un futuro laboral.

❖ Tenemos que reconocer nuestra capacidad para llevar adelante un programa de formación profesional desde una visión feminista, a pesar de los obstáculos y desencuentros que se nos cruzaron por el camino. La energía y entusiasmo puestos por el equipo en esta etapa del programa nos permitieron comprender y atender algunas necesidades y complejidades de las participantes, aunque no todas. A pesar de los vacíos, pudimos concluir con éxito siete cursos por los que circularon más de cien mujeres; tuvimos índices de deserción bajísimos, escasos accidentes y buenos niveles de aprovechamiento. Hasta ahora, este éxito no ha podido ser superado por otros centros de formación profesional en el país.

❖ Uno de los aspectos centrales del éxito del programa en la etapa de capacitación lo constituye el programa de seguimiento. Este tuvo la virtud de atender las inquietudes de las mujeres alrededor de los cuestionamientos a su identidad surgidos en el seno familiar y comunitario a raíz

de su participación en el programa. También logró proporcionarles a las mujeres un espacio de reflexión donde canalizar los sentimientos de impotencia y furia que se iban acumulando ante las extenuantes jornadas de trabajo y presiones académicas y hogareñas que vivieron durante la capacitación.

❖ Contemplamos como vacíos importantes de ese programa de seguimiento la reflexión con las mujeres sobre su identidad como trabajadoras y lo que ésta significa en relación con su tiempo, su familia, su futuro, su inserción en el mundo público al mismo tiempo que mantiene su rol como cuidadora. La doble jornada fue un tema de discusión pero no así aspectos relacionados con el manejo del dinero, de la productividad, de la autoridad en el trabajo. En fin, todos aquellos aspectos que posteriormente veríamos aflorar como carencias en la etapa del empleo.

❖ También constatamos que la preparación para la búsqueda de empleo no se abordó con suficiente intensidad en el programa de formación, de manera que las mujeres no pudieron adquirir nuevas habilidades sociales que les permitieran hacer frente a los problemas enfrentados durante la búsqueda de empleo y en su desempeño laboral.

❖ Encontramos un exceso de proyección de nuestras convicciones, capacidades y deseos hacia las participantes en el programa que nos llevaron a no prestar la suficiente atención a aspectos que eran particularmente sensibles para ellas. No obstante, el abordaje general que hicimos del significado de ser mujer en nuestra sociedad actual, permitió que la mayoría de las mujeres modificara los aspectos más negativos de la imagen femenina para empezar a apreciar las cualidades y capacidades de cada una, elevar su autoestima y empezar a reconocerse como persona con derechos. Uno de ellos, el derecho a tener

igualdad de oportunidades que los hombres para el estudio y el trabajo.

❖ A pesar de que sabíamos que la discriminación hacia las mujeres que desempeñan oficios tradicionalmente masculinos iba a ser un obstáculo a vencer para lograr su inserción laboral, no pusimos suficiente atención en el registro y denuncia de las violaciones a derechos básicos consagrados en la Constitución, como el que indica que el sexo no debe ser un elemento que margine del empleo.

❖ El entusiasmo inicial de las mujeres para buscar colocación al término de su capacitación disminuyó rápidamente ante los primeros rechazos. Las limitaciones del equipo en esos momentos, no permitieron estructurar un proceso de acompañamiento que amortiguara las decepciones y sostuviera el ánimo por más tiempo. Cinco años después de iniciado el programa, un 20% de las mujeres que pasaron por él se desempeñan en el oficio que aprendieron, sea en un empleo fijo o realizando obras por encargo. La mayoría ha vuelto a desempeñar las tareas económicas que realizaba antes de iniciar el curso.

❖ Hemos constatado que aquellas que pudieron insertarse en el mercado laboral, más por sus características personales que por una política de absorción de su fuerza de trabajo o de apoyo de nuestra parte, han mejorado notablemente su situación económica, sus condiciones de trabajo, su futuro laboral y, en general, la percepción que tienen de si mismas y sus capacidades en el trabajo.

❖ Nuestro esfuerzo en las microempresas ha dado como resultado el que un taller de carpintería siga funcionando desde el momento de su inauguración (1997) hasta la fecha. Después de cuatro años de invertir entusiasmo, recursos humanos y materiales hemos constatado que estas

iniciativas padecen los mismos problemas que la pequeña empresa en general. Fue posible insertarse en el mercado a pesar de la desconfianza inicial a que las mujeres hicieran un buen trabajo, y si no se han conseguido mayores logros ha sido por las dificultades de las mujeres de superar los conflictos grupales. En buena medida, éstos se han desencadenado por la vulnerabilidad de la identidad de trabajadoras de quienes participaron en los talleres y por la incapacidad de verse a sí mismas como empresarias.

❖ Reconocemos que políticas ambiguas por nuestra parte, sobre todo en la definición del tipo de relación que tendría el taller con Las Dignas, también influyeron en que las microempresas no se sostuvieran por más tiempo.

Como balance general queremos poner de relieve los resultados y aprendizajes, por la importancia que han tenido para nuestro organismo, para las mujeres, el movimiento feminista y el sistema de formación profesional. Tenemos que reconocer que confiamos demasiado en el entusiasmo que nos suscitó el programa para romper estructuras sociales que están mucho más allá del alcance de nuestras energías. La rigidez de la división genérica del trabajo es una realidad que no podemos superar con esfuerzos aislados y de corto alcance, es necesario realizar acciones mucho más fuertes que las llevadas a cabo desde nuestras "nuevas prácticas laborales y organizativas".

Diseño y metodología de la sistematización

En septiembre de 1998, el equipo de empleo y capacitación laboral (ahora mujeres y economía) decidió hacer un alto en el trabajo para sistematizar la experiencia desde el inicio del programa hasta esa fecha. El diseño que nos sirvió de base para realizarla fue el siguiente:

I. Objetivo de la sistematización

Analizar la experiencia de las mujeres en la capacitación y empleo en oficios no tradicionalmente femeninos para conocer el papel que ésta ha jugado en su identidad de género.

II. Objeto de la sistematización

El programa de empleo y capacitación laboral durante el período de marzo de 1995 a diciembre de 1998.

III. Ejes de sistematización

1. Los distintos actores involucrados en la experiencia:

a. Las mujeres que se han capacitado en el programa

b. Sus familias (tanto las de origen como las actuales)

c. Las instituciones de formación profesional en que han recibido la capacitación (instructores, autoridades y compañeros/as del centro de formación)

d. La comunidad donde viven las mujeres (entendiendo por comunidad el espacio vecinal en San Salvador y el espacio comunitario en Usulután)

e. Los medios de comunicación

f. Las Dignas

g. Los empleadores

2. El papel que las anteriores instancias han jugado como obstáculo y/o elemento facilitador en el proceso de formación de las mujeres y en los intentos de inserción laboral.

3. Las expectativas que Las Dignas (tanto el equipo de trabajo como la institución en su conjunto) depositaron en las mujeres capacitadas. El papel que han desempeñado estas expectativas en su proceso de capacitación e inserción laboral y cómo han sido vividas por ellas.

4. La relación que las integrantes del equipo de trabajo han establecido con las mujeres capacitadas así como la evolución que esta relación ha tenido durante el tiempo que constituye el objeto de la sistematización.

5. El impacto que ha tenido la presencia en los grupos de mujeres lesbianas autoasumidas y públicamente declaradas como tales.

6. La visión de las instituciones de formación de mujeres en oficios no tradicionales con las que se ha tenido relación en el período

que constituye el objeto de sistematización, tanto en la capacitación de las mujeres como en la elaboración de políticas de capacitación para el empleo.

7. La búsqueda de empleo y sus resultados, indagando las condiciones que llevan a las mujeres a desempeñarse en el oficio y mantenerse en el empleo, así como las condiciones en que desarrollan éste.

8. La experiencia de las microempresas de mujeres impulsadas por las Dignas tomando como elementos de análisis:

- a. la autopercepción de las mujeres como microempresarias
- b. su relación con el dinero
- c. su relación con las Dignas
- d. el liderazgo ejercido en las microempresas
- e. su relación con los hombres en el trabajo de las microempresas
- f. su relación con el trabajo
- g. las relaciones interpersonales

IV. Metodología de la sistematización

Para la realización del trabajo se siguieron los siguientes pasos:

1. Diseño de la sistematización.
2. Elaboración de una cronología que contempló el contexto, la situación de Las Dignas, del equipo y las actividades del programa.
3. Revisión de los documentos existentes (proyectos, informes, memorias de los talleres, actas de reuniones y todos aquellos elaborados por el equipo durante el periodo del objeto de sistematización).

4. Reconstrucción de las memorias del programa de seguimiento en aquellos casos donde no se habían elaborado en su momento.

5. Realización de entrevistas con otras integrantes de Las Dignas que apoyaron algunas tareas del programa.

6. Recopilación y análisis de los artículos y reportajes aparecidos en los medios de comunicación.

7. Realización de una encuesta a 87 mujeres del programa que se distribuyeron de la siguiente manera:

- ❖ 25 de las 39 capacitadas en mecánica automotriz
- ❖ 21 de las 37 capacitadas en carpintería
- ❖ 13 de las 14 capacitadas en albañilería
- ❖ 12 de las 13 capacitadas en fontanería
- ❖ las 16 mujeres que se estaban capacitando en electricidad al momento de realizar la encuesta

La encuesta constaba de los siguientes apartados:

- ❖ Datos generales
- ❖ Expectativas al participar en el curso
- ❖ Significado de la experiencia de capacitación
- ❖ Relación con Las Dignas
- ❖ Relación con su grupo
- ❖ Relación con la institución de capacitación y, particularmente, con el instructor
- ❖ Reacciones y comentarios en el barrio y la comunidad
- ❖ Conocimiento de las noticias publicadas en los medios

- ❖ Datos sobre empleo antes y después de la capacitación
- ❖ Concepción del ser mujer
- ❖ Cambios registrados a partir de la capacitación

8. La encuesta se proceso con un código de libros que contenía 103 variables y se analizó estadísticamente con el programa computarizado SPSS.

9. Entrevistas a profundidad con todas las integrantes del programa.

10. Entrevistas a profundidad con nueve mujeres de los distintos grupos que se capacitaron en el programa.

11. Cuestionario cerrado a 22 integrantes de Las Dignas para conocer las expectativas ante el programa y su opinión sobre el desarrollo del mismo.

12. Revisión bibliográfica de algunos textos seleccionados sobre las mujeres en el ámbito laboral (Ver bibliografía).

13. Con el material recabado se procedió al análisis del mismo durante una jornada de trabajo en la que se definieron los capítulos y se discutieron sus contenidos generales.

14. Elaboración del documento preliminar. Las integrantes del equipo elaboraron unos capítulos que después fueron revisados e integrados en una versión inicial discutida y corregida.

15. Elaboración del documento final.

Bibliografía

■ Bertaux-Wiame, Isabelle; Bordenas, Cristina; Pesce, Adele. "Trabajo e identidad femenina: una comparación internacional sobre la producción de las trayectorias sociales de las mujeres en España, Francia e Italia en El trabajo a través de la mujer. Siglo XXI, Madrid, 1988

■ Bordenas, Cristina. Presente y futuro del trabajo. "Apuntes para una discusión no androcéntrica" en El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres. Rodríguez, A.; Goni. B. y Maguregi, G. (eds.). Bakeaz, CDEM, Bilbao 1996

■ Calle Fuentes, Mercedes; González Romero, Carmen; Nuñez Triguero Juan Antonio. Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo. Ed. Largo Caballero, Madrid 1988

■ Casas, José Ignacio. "Características del trabajo de la mujer: el caso español" en El trabajo a través de la mujer. Siglo XXI, Madrid, 1988

■ Comas D'Argemir. Trabajo, género y cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres. Icaria, Barcelona 1995

■ Cordoni, Elena "Las mujeres cambian los tiempos" en Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres. Rodríguez, A. (comp.). Germanía, Barcelona 1998

■ Fischer. Gustave-Nicolas, "Psicología Social". Conceptos Fundamentales. NARCEA, Madrid, 1990.

■ Guzmán, Virginia. "Prácticas obreras y estereotipos sexuales" en El trabajo a través de la mujer. Siglo XXI, Madrid, 1988.

■ Lagarde, Marcela. "Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, locas, presas". UNAM, México, 1990.

■ Lipietz, Alain. "Géneros, clases y repartos del trabajo" en El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres. Rodríguez, A.; Goni, B. y Maguregi, G. (eds.). Bakeaz, CDEM, Bilbao 1996

■ López Sáez, Mercedes. La elección de una carrera típicamente femenina o masculina. Desde una perspectiva psicosocial: la influencia del género. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid, 1995

■ Pesce, Adele. "Los conflictos de sexo en el trabajo: reflexiones a partir de una investigación empírica en Italia" en El trabajo a través de la mujer. Siglo XXI, Madrid, 1988

■ Rodríguez, Arantxa. "Del reparto del empleo al reparto del trabajo" en El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres. Rodríguez, A.; Goni. B. y Maguregi, G. (eds.). Bakeaz, CDEM, Bilbao 1996

Capítulo Uno

CINCO AÑOS DE MUCHO, MUCHO TRABAJO

- | | |
|--|-----------|
| 1. El nacimiento del programa | página 3 |
| 2. La experiencia de capacitación | página 13 |
| 3. El acompañamiento a los grupos: actividades fundamentales para el proceso de transformación de las mujeres. | página 43 |
| 4. El equipo de conducción del programa | página 61 |
| 5. Los cambios del programa | página 71 |

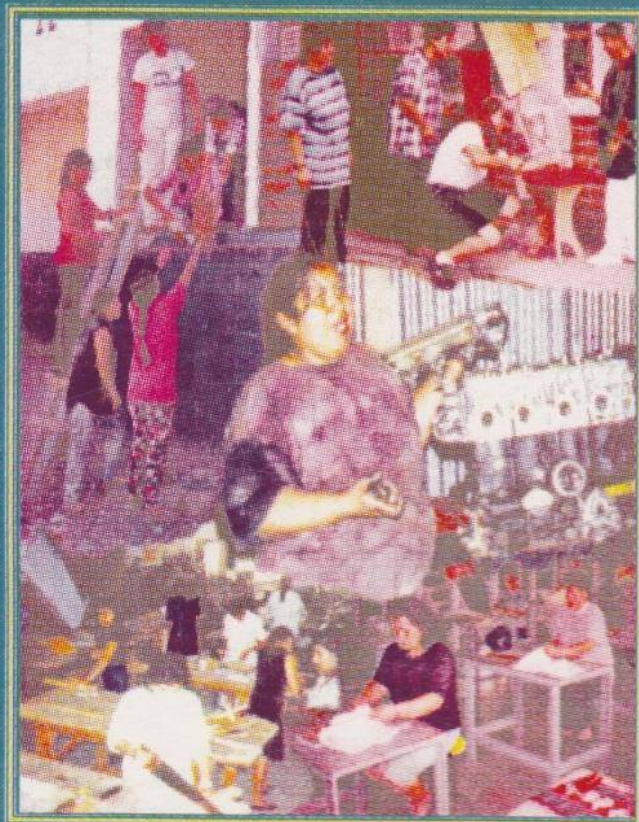
Capítulo Dos

ALGUNOS, SOLO ALGUNOS TEMAS PARA LA REFLEXIÓN Y EL DEBATE

- | | |
|---|-----------|
| 1. Diferencias entre los programas y Las Dignas | página 77 |
|---|-----------|

Indice

Presentación	página 3
Introducción	página 5
Capítulo Uno	
CINCO AÑOS DE MUCHO, MUCHO TRABAJO	página 9
1. El nacimiento del programa	página 11
2. La experiencia de capacitación	página 21
3. El acompañamiento a los grupos: actividad fundamental para el proceso de transformación de las mujeres.	página 43
4. El equipo de conducción del programa .	página 61
5. Los cambios del programa	página 71
Capítulo Dos	
ALGUNOS, SOLO ALGUNOS TEMAS PARA LA REFLEXIÓN Y EL DEBATE	página 75
1. Expectativas diferentes entre las mujeres del programa y Las Dignas	página 77



Las Dignas