

Nicaragua: mujer y formación profesional

**Anke van Dam
María José Chévez**

En este artículo se analizan las actividades que se realizan en Nicaragua dentro de los proyectos de cooperación para el desarrollo y consolidación de la formación profesional y el papel que desempeñan dichas acciones en el reforzamiento de la participación de las mujeres en la sociedad y en el mercado laboral. Se describen además las actividades del Programa de la Mujer impulsado por el INATEC y los resultados obtenidos. Anke van Dam, holandesa, socióloga, es Consultora en cuestiones de género del Proyecto NIC/94/MO1/NET, OIT/Cooperación Holandesa; María José Chévez, nicaragüense, profesora, es la Directora Ejecutiva del INATEC.

Si se toma en cuenta la situación económica de Nicaragua, donde existe un nivel de desempleo abierto que alcanza al 22 % de la PEA y donde el subempleo supera el 25 % de ella, la participación de la mujer en la economía del país, es un aspecto muy importante a considerar cuando se analiza su situación con respecto a la formación profesional.

La guerra interna por la que pasó Nicaragua durante la década pasada exigió el aumento de la mano de obra femenina en el mercado laboral, pero ello tiende a disminuir después de terminado el conflicto. Pese a este incremento -y a que esa incidencia en la economía del país es significativa-

subsisten todavía patrones culturales y formas de relacionamiento entre hombres y mujeres, que restringen a éstas al ámbito doméstico, limitándoles su acceso a la educación, salud, trabajo y en la toma de decisiones.

Las mujeres constituyen el 45,1 % de la PEA en el sector formal y el 54,9 % de la del sector informal. Este alto porcentaje de participación se debe a la existencia de un gran número de jefas de hogar, quienes se ven forzadas a entrar al mercado laboral para proveer ingresos para la sobrevivencia familiar.

En general, los trabajos que ellas hacen están mayoritariamente ubica-

dos en los servicios, en el sector informal, en el comercio y en las labores domésticas, donde se concentra el 86 % de la PEA femenina. Son trabajos que ofrecen bajos sueldos y, muchas veces, ninguna seguridad de empleo o de ingreso. No obstante, muchas mujeres -aunque esta labor sea poco reconocida- prefieren trabajar en estos ámbitos porque les da la posibilidad de combinar una ocupación laboral con el trabajo doméstico. Trabajar en el sector informal es mucho más flexible, al presentarle la posibilidad de variar las horas de trabajo y, además en ciertas áreas, trabajar en la casa o cerca de ella, lo cual posibilita el cuidado de sus niños.

Sin embargo, el papel que desempeña la mujer en la sociedad nicaragüense es muy importante, dado que asume una carga de trabajo muy alta, al encargarse, además de las tareas domésticas, de labores remuneradas y, algunas veces, participa en tareas de la comunidad, todo esto en un medio afectado además por la crisis económica.

En relación con la formación profesional de mujeres en Nicaragua, el nivel de capacitación que ellas presentan para competir con los hombres en un mercado laboral saturado es bajo, sobre todo en las ocupaciones tradicionalmente masculinas, dada su escasa inserción en los programas formativos; en el primer semestre de 1995 solamente un 10 % de ellas figura en carreras técnicas no tradicio-

nales. Por otro lado, la formación profesional, en general, no está muy adaptada a tal inserción.

En primer lugar, existen empleadores, docentes, y aun mujeres que creen que sólo los hombres tienen las habilidades para asumir trabajos técnicos. En segundo lugar, las horas de clase no concuerdan con las tareas domésticas que las mujeres tienen que realizar, careciendo además del hábito para estudiar; o de tiempo o lugar para hacerlo efectivamente. Cambiar esta situación no sólo significa un cambio cuantitativo en el sentido de tener más cupos en la formación profesional para mujeres, sino también un cambio de valores culturales, de pensamiento y mentalidad.

Para revertir la situación existente, el INATEC, con el apoyo de los Proyectos NIC/90/MO2/NET y NIC/94/MO1/NET "Programas de Cooperación para el Desarrollo y Consolidación de la Formación Profesional por medio del INATEC", financiados por el Gobierno de Holanda y ejecutados por la OIT, ha desarrollado un programa dirigido a mujeres, el cual contiene diferentes actividades tendientes a asegurar que ellas vayan adquiriendo las mismas oportunidades que los hombres en el mercado laboral.

1. INATEC y la participación de las mujeres

Creado en 1991, el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) adoptó

al año siguiente una estructura orgánica en la que se integran las áreas de Educación Técnica y la Capacitación. El subsistema de Educación Técnica forma personal básicamente a dos niveles: el de Técnico Básico y el Técnico Medio. La Educación Técnica se ofrece en los sectores Agropecuario, Industrial y el de Administración y Economía. El subsistema de Capacitación Ocupacional tiene, como función, preparar a jóvenes y adultos para: iniciarse en una ocupación, mejorar los niveles productivos al actualizarse y promoverse en el empleo. Este subsistema ofrece la capacitación a través de las modalidades de habilitación, aprendizaje, complementación y especialización.

Para implementar las actividades relativas al Programa de la Mujer, el INATEC consideró muy necesario integrar, dentro de sus políticas y estrategias, una línea específica dirigida a la integración del enfoque de género en el quehacer de la institución. De esta manera el esfuerzo orientado a la mujer no era sólo específico del Programa de la Mujer, sino un esfuerzo institucional que involucraba la participación de las diversas instancias del Instituto.

El Programa de la Mujer es el ente específico que tiene como objetivo la promoción de la mujer en la formación y capacitación técnica para lograr una inserción laboral en mejores condiciones y que desarrolla actividades de capacitación, sensibilización,

orientación, información e incorporación del género en la formación profesional.

En relación con la presencia de la mujer en INATEC, es importante señalar que -con base en los resultados de la investigación "Participación de la mujer en la formación técnica y profesional en Nicaragua" que en 1992 realizaron INATEC y OIT- a nivel central de la institución existe una alta representación de mujeres en puestos de dirección. Esa alta representación, sin embargo, no se mantiene en todos los niveles de la institución. En el caso de los docentes, la presencia de las mujeres es relativamente baja; además la mayoría trabaja en la formación en las áreas de administración y algunas áreas técnicas como confecciones y computación.

La participación de mujeres en los cursos de capacitación y en la educación técnica es importante; las alumnas y participantes mujeres representan el 64 % del total, sin embargo se observa que gran parte de ellas se encuentra en áreas tradicionalmente femeninas. Estas áreas, desafortunadamente, proveen pocas oportunidades en el mercado laboral por la falta de empleo y por el bajo estatus que tienen estos puestos de trabajo. De parte de la institución no existe discriminación para la integración de las mujeres en otras áreas técnicas, sin embargo, en ellas, todo el proceso de captación de estudiantes ha estado siempre orientado al sexo masculino.

2. Programas hacia la participación de la mujer en la formación profesional en el INATEC

Cuando se creó INATEC, se estableció también el Programa de la Mujer, el cual tenía como antecedente un proyecto dirigido a la capacitación técnica de mujeres que solamente trabajaba en Managua y enfatizaba el desarrollo de cursos técnicos en áreas no tradicionales exclusivamente para mujeres. El Programa de la Mujer en cambio tenía cobertura nacional, incorporaba a un grupo de diez profesionales con formación en las áreas de ciencias sociales, pedagogía e ingeniería y sus funciones generales eran: promover la participación femenina en la formación profesional; generar una base de información estadística sobre las necesidades de capa-

citación; brindar capacitación hacia la formación de microempresas; y diseñar, elaborar y ejecutar un programa de sensibilización en género. El objetivo general del programa era:

Promover la participación de las mujeres dentro de la capacitación y formación profesional y en la educación técnica para que puedan insertarse en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres y tener acceso a oficios tradicionales y no tradicionales con mejores oportunidades.

Con el apoyo de los proyectos mencionados, el Programa de la Mujer realizó un diagnóstico participativo de las alternativas de acción, formuló y ejecutó un plan de capacitación del personal profesional del Programa y definió las siguientes líneas de acción:

136

2.1 Un programa de capacitación técnica dirigido a diferentes grupos de beneficiarias, tales como mujeres con empleo, desempleadas, jefas de familia y mujeres sin experiencia laboral

En la primera fase de este programa se enfatizó en cursos de capacitación exclusivamente para mujeres en áreas no tradicionales. Esta estrategia ha tenido algunas ventajas: i) ha sido más fácil para ellas entrar en cursos donde participan solamente mujeres, porque así se han sentido más seguras; y ii) se les ha evitado entrar en competencia con hombres en áreas donde ellas tienen mucho menos ex-

periencia al ejecutarse cursos sólo para mujeres. Asimismo se trató de que los cursos fueran adaptados al nivel de las participantes. En otros casos esto no se logró, unas veces por la carencia de currículos especiales y adaptados, y otras por la actitud de los profesores, que a veces no estaban dispuestos a ajustar sus clases a las circunstancias específicas de las mujeres.

La estrategia de cursos específicos para mujeres ha tenido también sus desventajas: existe el peligro de marginalización por tratarse de algo exclusivo y por la posibilidad de que se valore menos el nivel del curso por estar dirigido a mujeres; y, finalmente, esta modalidad no les permite la suficiente preparación para que ellas puedan enfrentar situaciones laborales mixtas. En el mundo del trabajo no existe esta atención especial para ellas, lo cual significa que será muy fuerte el choque cuando entren al mercado laboral.

En la segunda fase se está dando prioridad a la formación de mujeres en cursos mixtos. En ellos se ven enfrentadas a un mundo técnico masculino, donde existen códigos culturales muy especiales que ellas en ge-

neral no manejan pero que deben aprender a hacerlo. También en algunos casos deben encarar la discriminación y la no aceptación. Como resultado, la mujer que participa en grupos mixtos resulta mejor preparada.

Como consecuencia de la experiencia vivida en este programa se ha concluido que es importante optar por diferentes estrategias: en casos muy especiales, desarrollar cursos exclusivos para mujeres; y, en todos los otros, dar prioridad al desarrollo de cursos mixtos que vayan acompañados de un programa de asesoramiento que facilite la participación femenina en ellos. En los cuatro años de vigencia del Programa se ha logrado un incremento importante de la participación femenina en los programas técnicos del INATEC: de 59 a 623 mujeres participantes.

137

2.2 Un programa de orientación, asesoramiento y formación de microempresas, que incluye su vinculación con programas de crédito

La crisis económica existente en Nicaragua no permite muchas posibilidades de encontrar empleo en el mercado laboral. Esta situación originó la necesidad de desarrollar un programa que brinde a las mujeres la oportunidad de generar su propio empleo a través de la creación de microempresas. La mayoría de las mujeres capacitadas no ha tenido oportunidad de lograr una experiencia empresarial ni de desarrollar actitudes empresariales; por lo tanto, hubo ne-

cesidad de organizar un programa específico de capacitación hacia la microempresa conjuntamente con el Programa PYME, de apoyo y asesoramiento a las empresas de ese nivel. Esta capacitación contiene una orientación hacia la microempresa, tanto a nivel técnico como administrativo y de autogestión. Asimismo tiene una parte inductiva con el objetivo de medir la motivación e intereses de las mujeres en convertirse en microempresarias y su probabilidad de ser una de

ellas. Aparte de esta capacitación, en coordinación con instituciones especializadas en programas de crédito, se inició un programa piloto por el cual se buscaba proveer crédito a las mujeres capacitadas por INATEC para crear su propia empresa.

Este programa de orientación, asesoramiento y formación de microempresas ha tenido resultados mixtos. Por un lado podemos destacar que actualmente están funcionando diez microempresas de mujeres en campos no tradicionales y quince en campos tradicionales; las que trabajan en esas microempresas han logrado generarse un ingreso por medio de su taller. Por otro lado, debe señalarse que es muy difícil el proceso de selección para analizar si las mujeres están en realidad suficientemente motivadas y preparadas para ser empresarias. Debe tenerse en cuenta que en Nicaragua no sobran otras alternativas, lo que significa que la mayoría de las mujeres, de todos modos, optará por convertirse en trabajadora por cuenta propia. Además, se ha apreciado que aquellas que logran formar su microempresa siguen, en general, funcio-

nando dentro del mercado informal con muy poca seguridad de un ingreso estable. A pesar de que para muchas mujeres han mejorado sus posibilidades de obtener un ingreso, eso no significa necesariamente que su situación haya mejorado.

El desarrollo de este programa ha permitido conocer que existe mucha competencia entre las microempresas existentes y que, para las mujeres que trabajan en áreas técnicas no tradicionales, es difícil ganarse la confianza de la clientela, ya que la gente generalmente prefiere acudir a un taller operado por hombres, en vez de uno de mujeres. También, muchas veces son ellas mismas las que no tienen suficiente autoconfianza; ello se manifiesta en el deseo de formar microempresas con grupos grandes -de 5 o 6 personas- lo cual genera problemas porque, en muchos casos, el taller no ofrece beneficios económicos suficientes para sustentar a tantas personas. Además, a mayor número de socias, aumentan los problemas entre sus integrantes, con consecuencias para el funcionamiento del taller y la amortización del crédito.

138

2.3 Un programa de recopilación y actualización de información y diagnósticos sobre la mujer

Siendo el objetivo final del Programa de la Mujer incorporar a mujeres al mundo laboral, al inicio de éste surgió la necesidad de conocer mejor las condiciones del mercado

laboral y, al mismo tiempo, las necesidades de los diferentes grupos de mujeres. En este contexto el Programa diseñó y elaboró los siguientes diagnósticos: de necesidades de

capacitación de mujeres desempleadas en las diferentes regiones; sobre posibilidades de empleo en estas mismas regiones; sobre la situación y calidad de los talleres de costura en Managua. Asimismo se realizó una investigación sobre la participación de las mujeres en la formación profesional. Por medio de estos diagnósticos se tiene hoy una visión más específica de la mujer y de su participación en el mercado laboral, sobre la capacitación requerida y, de igual forma, sus necesidades y posibilidades. Esta información ha facilitado y favorece la formulación de estrategias y acciones concretas en las cuales la

capacitación se orienta a sectores con potencialidad en el mercado laboral.

Es importante mencionar que en los diversos diagnósticos se busca garantizar que se incorpore un enfoque de género, para lo cual se capacitó al personal del Programa en metodología de investigación con enfoque de género y se elaboró un documento para incorporar tal enfoque en todos los diagnósticos de capacitación. Todo esto ha tenido como consecuencia que se preste atención especial a la información sobre las mujeres y que ésta figure en los diferentes resultados de los diagnósticos.

2.4 Un programa de orientación ocupacional, que incluye un centro de información y orientación para la mujer

La situación crítica del mercado laboral nicaragüense instó a poner mayor énfasis en las acciones de orientación vocacional, para informar a las mujeres sobre las diversas posibilidades de empleo y de sus correspondientes áreas de formación. Se apreció que sin esta orientación ellas optan masivamente por una capacitación en áreas tradicionales. Al mismo tiempo, esta orientación tiene un objetivo más amplio, encaminado a romper esquemas tradicionales acerca de la división sexual del trabajo. Esta orientación tiene un carácter específico, porque las mujeres tienen menor conocimiento

y reciben menos información que los hombres sobre las diferentes especialidades y trabajos técnicos no tradicionales. También se toma en cuenta la oferta del mercado laboral para dar mayores posibilidades de encontrar trabajo después de la capacitación.

La orientación prepara a las mujeres para la realidad de la capacitación; es decir, ellas aprenden a enfrentarse a situaciones de rechazo, de marginación o de discriminación de parte de los alumnos varones. En esta orientación es importante tomar en cuenta que no hay que enfatizar

sólo en oficios no tradicionales. En primer lugar, porque no necesariamente a todas las mujeres les gusta este tipo de trabajo y no hay que cerrar las posibilidades a las que quieren optar por una capacitación en áreas tradicionales. En segundo lugar, el énfasis en los oficios no tradicionales puede tener como resultado no deseado que se devalúe aun

más el trabajo tradicionalmente ejecutado por mujeres. Por tanto, una inserción igualitaria en el mercado laboral significa no sólo participación en áreas no tradicionales sino también una valoración y reconocimiento de todos los trabajos ejecutados por mujeres, así como la búsqueda de nichos o nuevas oportunidades en áreas tradicionales.

2.5 Un programa de sensibilización en género dirigido a los diferentes actores e instancias involucradas en la formación profesional: alumnos(as), docentes, personal del INATEC Central y, en general, a todo el personal del INATEC

140

Para que el esfuerzo de promoción de la mujer sea uno de naturaleza institucional se inició un amplio programa de sensibilización. Con este programa se propone lograr diferentes objetivos. En primer lugar, se propone un cambio de actitud y de mentalidad de los empleadores, alumnos(as), docentes y todo el personal del INATEC para promover la participación igualitaria de la mujer en la formación profesional. En segundo lugar, se plantea incorporar en las actividades de las diferentes direcciones del INATEC un enfoque de género. Y, en tercer lugar, se desea capacitar a las diferentes personas en el manejo de dicho enfoque.

Para poder lograr estos objetivos se ha ejecutado una serie de actividades; primero, se desarrollaron módu-

los de sensibilización en género, dirigidos a los diferentes grupos anteriormente señalados e involucrados en la formación profesional; y, a continuación, se ejecutaron cursos de sensibilización. Los módulos y la capacitación están adecuados a la especificidad de cada grupo, dando énfasis a sus problemas, preguntas, dudas y experiencias, dirigidos a un cambio de perspectiva hacia la integración de las mujeres, tanto en las áreas tradicionales, como en las no tradicionales y buscando introducir una discusión amplia sobre el papel de la mujer en la sociedad nicaragüense y el impacto de la división sexual del trabajo existente. Con esto se busca generar cambios de mentalidad, que son muy lentos pero absolutamente necesarios, en todos los grupos señalados y sus familias.

2.6 Un programa de revisión de los currículos desde una perspectiva de género.

Para asegurar que los contenidos que se quieren transferir en el proceso de enseñanza realmente lleguen a las mujeres es necesario revisar profundamente los currículos existentes. El lenguaje, los ejemplos utilizados y los dibujos, por ejemplo, son muchas veces dirigidos a hombres y no a mujeres. Es decir, hablan de hombres, muestran hombres como técnicos y mujeres como amas de casa y por eso éstas no se sienten identificadas. Además se utilizan muchos conceptos técnicos -para la mayoría de los hombres conocidos por experiencias anteriores-

que para las mujeres no significan nada. En otras palabras, es necesario que se expliquen estos conceptos, que se den ejemplos concretos, para que las mujeres puedan internizarlos.

En este programa se elaboró un módulo para capacitar a los responsables de diseño curricular en la inserción de un enfoque de género en su trabajo, estando en proceso las acciones formativas y la elaboración de un instrumento para revisar los currículos y los perfiles de salida de las diversas ocupaciones.

2.7 Un programa de promoción de formación de instructoras

En la capacitación técnica de oficios no tradicionales, la mayoría de los instructores son hombres. Ellos tienen más problemas para entender a las alumnas. Por el contrario, las mujeres instructoras entienden mejor las dificultades que tienen las alumnas que participan en la formación técnica, porque ellas han experimentado estos problemas por haber pasado similar proceso formativo. Las instructoras pueden también ser un modelo y un ejemplo para las mujeres que participan en la capacitación. Por ello se consideró importante que el INATEC forme e incorpore como ins-

tructoras a una mayor cantidad de ellas, encargándose el Programa de la Mujer de implementar este programa en forma coordinada con la Dirección de Formación Docente y los Institutos Técnicos. Una vez seleccionadas, las instructoras reciben una formación técnica más avanzada en su especialidad para mejorar su nivel de conocimiento tecnológico a la par de una formación didáctica-metodológica para capacitarlas en los aspectos técnicos docentes. Las instructoras mantienen un estrecho contacto con el Programa de la Mujer y coordinan con éste sus actividades vinculadas con

la promoción de mujeres en su centro de trabajo.

Estas siete diferentes líneas de acción están articuladas entre sí a través de la coordinación de las diversas actividades que se establece dentro del Programa de la Mujer y con las otras direcciones del INATEC. Por ejemplo, en el caso de microempresas con el programa PYME y, en el caso de currículos, orientación profesional y formación de instructoras con la Dirección de Educación Técnica y Capacitación. Asimismo, en INATEC se ha formado un Comité Asesor del Programa de la Mujer, presidido por la Dirección Ejecutiva de la institución e integrado por personal de alto nivel de las distintas Direcciones, para asegurar un mejor involucramiento de éstas. El objetivo de dicho Comité Asesor es establecer una coordinación entre la Dirección Técnica de Atención a la Mujer y las demás Direcciones de INATEC, a fin de integrar el enfoque de género en las acciones que así lo requieran. Asimismo, funciona como instancia consultiva para la definición y ejecución de políticas y estrategias que INATEC, en general, y la Dirección de Atención a la Mujer, en lo específico, impulsen a favor de la promoción de la mujer, en la capacitación y educación técnica.

Por otro lado, en determinados casos, se busca articular las líneas de acción del INATEC con otros esfuerzos que se realizan a nivel nacional por el Instituto Nicaragüense de la

Mujer (INIM), ONG y otras organizaciones que trabajan el tema y con quienes se han desarrollado eventos conjuntos e intercambio de información y experiencias.

En su conjunto, estas siete líneas de acción proponen cambios a nivel cuantitativo (más mujeres presentes en la formación profesional) y cambios a nivel cualitativo (más aceptación y adaptación a las necesidades específicas de las mujeres) con el objetivo de lograr una participación igualitaria.

3. Resultados de las actividades

Como consecuencia de la implementación de las diversas líneas de acción descritas en el título anterior, se han obtenido una serie de resultados que se analizan a continuación.

Se ha notado una mayor aceptación del tema en los diferentes niveles del INATEC. Esto se traduce, por ejemplo, en la existencia de una línea de política específica dirigida a la promoción de la participación de la mujer. Asimismo, se ha logrado sensibilizar a las Direcciones Generales y Específicas, a los Centros Fijos de Capacitación y a los Centros de Educación Técnica, en la incorporación de un enfoque de género en sus quehaceres. En resumen, se nota una conciencia creciente en torno al tema, que se manifiesta en una mayor disposición del personal para colaborar.

Sin embargo, siguen existiendo problemas de coordinación, porque algunas instancias no están siempre pendientes de incorporar un enfoque de género en las acciones que se están desarrollando en los diferentes niveles de la institución. Eso no porque no estén interesados en incorporar dicho enfoque sino, más bien, porque no tienen socializado ni incorporado en sus acciones el análisis de sus actividades desde una perspectiva de género.

En general, se reconoce en INATEC que existen barreras para la participación de la mujer en la formación profesional y, por tanto, ella no tiene iguales oportunidades. No obstante ese reconocimiento, eso no significa necesariamente que el personal tenga muy claro lo que significa planificar y desarrollar actividades desde una perspectiva de género. El proceso de sensibilización y capacitación en género iniciado en la institución les da algunas bases para la integración de dicha perspectiva; sin embargo todavía hay camino por recorrer.

Con la capacitación recibida y la experiencia adquirida, el equipo profesional del Programa de la Mujer está hoy mejor capacitado en género, en metodología de investigación, metodologías de enseñanza, formación a distancia y orientación vocacional desde una perspectiva de género. El equipo, por tanto, está mejor equipado para asumir su papel como asesor en tales temas para las diferentes direcciones

del Instituto. Esto le facilita, además, difundir sus estrategias metodológicas a las acciones de todos los niveles del INATEC. Sin embargo, es necesario tomar en cuenta que el equipo todavía necesita una capacitación continua, pues no existe como en otros campos -en el trabajo con mujeres desde una perspectiva de género- toda una experiencia acumulada. Ello debido a que la metodología, las actividades y las estrategias a seguir tienen que ser diseñadas a medida que se van desarrollando y probadas en la misma práctica. Por tanto, este campo se encuentra todavía en la búsqueda de metodologías y estrategias más apropiadas. En este contexto, el intercambio de experiencias y la discusión con otros grupos que trabajen en la misma área es algo imprescindible.

La creación de un Centro de Información y Orientación de la mujer en el área de la capacitación y el empleo ha tenido un impacto importante. A través de este Centro se ha podido llegar a más mujeres mediante propaganda especialmente dirigida a ellas y transmitido por televisión, radio y periódicos. Muchas mujeres, sobre todo desempleadas de los estratos de bajos recursos, han llegado al Programa de la Mujer para pedir mayor información sobre las posibilidades que existen en el INATEC. Esta actividad, en el futuro, deberá ser coordinada con otras direcciones de la institución, a causa del creciente número de mujeres que llegan a pedir informaciones y la imposibilidad del programa de

atender a todas ellas en cursos específicos. Se viene trabajando en la búsqueda de nuevas estrategias que permitan introducir más mujeres en cursos mixtos con un apoyo específico del Programa de la Mujer. Esto último es obvio, porque el problema de rechazo o discriminación es más grande aun cuando se trata de introducir mujeres en un mundo tradicionalmente masculino, como son los cursos técnicos. Es muy probable que los alumnos varones, consciente o inconscientemente, se sientan ofendidos cuando las mujeres empiezan a aparecer en cursos que ellos consideran como masculinos. Se nota en algunos casos desconfianza de parte de los alumnos varones y de los docentes. Esta desconfianza puede manifestarse en diferentes maneras, como por ejemplo, no dejar que la mujer haga tareas difíciles o exigir que ella haga todo mejor que los hombres.

Para garantizar que la mujer que ingresa en estudios técnicos mixtos tenga realmente oportunidades, se viene desarrollando un trabajo de sensibilización con todos los alumnos (varones y mujeres) y los docentes. Independiente de ello, es necesario estimular un trabajo metodológico con los docentes. Parte de este trabajo ya se ha realizado con el desarrollo y ejecución de los talleres de sensibilización en género.

Falta aún un trabajo de asesoramiento coherente y extensivo. Efectivamente, se ha comprobado un aumen-

to del 55 % de la matrícula de mujeres en los Centros Fijos de Capacitación del INATEC. Con la ampliación de las actividades del Programa de la Mujer a nivel nacional, éstas se han extendido hacia las regiones donde existe más necesidad. Sin embargo, el mayor impacto aún está en Managua y en el sector urbano.

En 1993 se inició un proyecto piloto de Formación de Mujeres Instructoras. Los resultados hasta la fecha no han sido satisfactorios por la alta deserción obtenida; sin embargo se sigue trabajando para garantizar que el número de instructoras en carreras no tradicionales se incremente gradualmente. La formación de estas mujeres dentro del INATEC debe ser el primer paso. Enseguida ellas deben tener posibilidades de asumir un puesto de trabajo, en la propia institución o en otras. Al mismo tiempo es necesario que el Programa de la Mujer contribuya al buen desempeño de estas instructoras mediante el apoyo y asesoramiento.

En términos generales se puede decir que el Programa de la Mujer ha tenido, y tiene, un importante impacto dentro de las actividades del INATEC, porque en general existe una sensibilidad hacia la importancia de la integración del enfoque de género en todos los quehaceres de la institución.

De hecho, el programa ya ha hecho sentir ese impacto entre los gru-

pos de mujeres que han participado en los eventos de capacitación y sensibilización, entre las que han formado sus microempresas, entre las que se desempeñan en ocupaciones que nunca habían considerado y entre todas aquellas que, al vincularse de una u otra forma al Programa, han empezado a cuestionar comportamientos e ideas que consideraban como verdades absolutas. Es en estos grupos de beneficiarias donde los más importantes logros han sido obtenidos. De otro lado el impacto que el Programa tiene y tendrá en la sociedad nicaragüense es algo que empieza a sentirse e irá creciendo en la medida en que: las acciones del INATEC en este campo se incrementen en número y se extiendan geográficamente; las acciones iniciadas se constituyan en permanentes; y, todo el personal del INATEC las interiorice. Finalmente, su impacto dependerá mucho de que las metodologías y procesos utilizados en cada una de las líneas de acción del Programa sean sistematizadas, difundidas y transferidas hacia otras organizaciones que trabajen en el tema.

4. Desafíos

A pesar de los logros y resultados que se han obtenido en los últimos años, siguen existiendo problemas específicos para los cuales deben buscarse soluciones; por ello deben mencionarse algunos desafíos a tratar en el futuro. Es cierto que algunos de los problemas, por ser muy arraiga-

dos, no son de pronta solución. Los económicos, por ejemplo, no tienen soluciones rápidas y además no está al alcance del INATEC, y mucho menos del Programa de la Mujer, solucionarlos; sin embargo, eso tiene mucha influencia en las actividades del Programa.

En una situación donde existe un alto nivel de desempleo se nota, con mucha frecuencia, que las mujeres son afectadas de forma más fuerte que los hombres. Este problema en sí no se soluciona con buscar otras alternativas de trabajo. En el sector informal la competencia es muy alta y, sobre todo en áreas nuevas, resulta difícil para las mujeres competir igualitariamente con los hombres. Es necesario un cambio de ideas y de mentalidad a nivel de la sociedad, para que se acepte y valore la presencia de la mujer, no sólo en trabajos tradicionales, sino también en no tradicionales. Este es un proceso largo: el Programa de la Mujer puede desempeñar un papel estimulador en él por medio de una sensibilización hacia grupos más amplios, de una mayor difusión en los medios de comunicación masiva. Asimismo, puede promover un intercambio de experiencias con otros organismos y grupos que trabajan en temas similares. También puede desarrollar un trabajo específico con empleadores, para que ellos también tomen medidas específicas para integrar más mujeres en el mercado laboral, tema que debe profundizarse aunque ya se han emprendido acciones al respecto.

En sus inicios, el Programa de la Mujer ha enfatizado en los cursos específicos para mujeres, por tanto posee menos experiencia en asesorarlas en cursos mixtos. Los talleres de sensibilización en género para los instructores y los participantes de los cursos son elementos en este asesoramiento, pero no el único. Por tanto se ha sentido la necesidad de desarrollar un modelo dirigido a este grupo de mujeres enfrentadas a problemas diferentes a los que presentan las que participan en cursos específicos. Este asesoramiento tiene diferentes componentes, en su mayoría en proceso de diseño e implementación:

i. **Orientación vocacional:** incorporar una perspectiva de género en las actividades de orientación vocacional que se realiza en el INATEC.

Es necesario tomar en cuenta que la idea y la imagen que las mujeres poseen de las profesiones no tradicionales, muchas veces no corresponde con la realidad. Ellas no tienen idea de la profesión o de sus contenidos del estudio, ni de las exigencias o de las condiciones de trabajo y, mucho menos aun, de los códigos culturales existentes en dichos trabajos. El mundo de trabajo masculino tiene reglas, códigos y normas implícitas diferentes a los que se encuentran en el mundo de trabajo femenino o mixto. La orientación vocacional debe ir acompañada de información detallada sobre el tipo de empleo, el de formación y contenidos que se necesitan. Asi-

mismo es necesario incorporar una descripción de las posibilidades de trabajo que ofrece cada ocupación.

ii. **Capacitación de nivelación:** diseñar un modelo de capacitación, con una etapa inicial de nivelación, que facilite la inserción de mujeres en los diferentes estudios no tradicionales.

Las mujeres, en general, no tienen desarrollado un marco de referencia y de conceptos técnicos como lo tienen los hombres. Les falta el conocimiento de los diferentes conceptos técnicos, de nombres de las herramientas y el lenguaje técnico informal que se utiliza en esa clase de trabajos. Además, es muy común que ellas estudien de otra manera; es decir, poseen otros estilos de aprendizaje, lo que significa, por ejemplo, que es necesario relacionar los nuevos conocimientos con experiencias y saberes que ellas ya tienen. Eso significa que el estudio tiene que partir de un nivel mucho más básico que el de los hombres. En muchos casos será necesario desarrollar cursos de nivelación inicial, incorporando éste en el proceso del diseño curricular, para lo cual es necesario capacitar a los docentes en la inserción del enfoque de género en el diseño curricular.

iii. **Asesoramiento grupal:** diseñar un método de asesoramiento grupal, tomando en cuenta los problemas específicos que encuentran las mujeres dentro del estudio.

En los estudios de carreras técnicas tradicionalmente masculinas se ha visto que existen grandes problemas de comunicación. Lo que trata de transmitir el instructor muchas veces no llega o no es entendido muy bien por las mujeres. Asimismo, también existe un problema entre alumnas y alumnos, por existir prejuicios acerca de las posibilidades femeninas. Muchos hombres no aceptan que las mujeres entren en su mundo y no consideran que ellas sean sus colegas. Muchas veces no permiten que ellas se ensucien las manos o hagan un trabajo pesado o difícil. Otras veces esperan que, en el ámbito del trabajo, actúen como hombres, pero además que no dejen de ser “verdaderas mujeres”. Ellas necesitan un espacio para conversar e intercambiar este tipo de problemas y buscar conjuntamente estrategias para enfrentarlos.

iv. **Orientación hacia el mercado laboral:** diseñar una capacitación para poder obtener un trabajo.

El objetivo terminal de cualquier capacitación debe ser la inserción laboral. Para lograrla con mujeres se requiere de una orientación específica que comprenda, entre otras: a) entrevistas de las alumnas con mujeres que ya están trabajando en el campo; b) realización o ensayo de entrevistas con empleadores; c) desarrollo de la autoconfianza de las estudiantes; y, d) conocer el uso de las redes de información sobre empleo. Asimismo, en el caso de Nicaragua y por la falta

de oportunidades en el sector formal, las oportunidades de capacitación que se brinden a las mujeres deben estar orientadas hacia el autoempleo. En todos estos campos el INATEC debe todavía realizar mayores esfuerzos.

v. **Asesoramiento postcapacitación:** seguimiento, identificación de problemas, búsqueda participativa de soluciones, apoyo informativo.

Cuando las mujeres ingresan al mercado laboral, allí no han terminado todos sus problemas. Muchas de las barreras que han encontrado durante el estudio, también las van a hallar en el trabajo. Por tanto, es importante que el INATEC brinde un asesoramiento luego de terminada la formación. La metodología de la institución debería incluir el seguimiento sistemático de las graduadas, la identificación de sus principales problemas, oportunidades de discusión de los problemas por las propias involucradas, la búsqueda participativa de soluciones y la publicación de documentos y cartillas que ayuden a las mujeres a enfrentar los problemas.

Aparte de estos componentes, es necesario realizar algunas actividades preparatorias y/o reforzantes, tales como la capacitación a los docentes, la revisión curricular, un plan de promoción, la formación de instructoras y una adaptación de metodologías de trabajo. En estas áreas, el Programa de la Mujer ha hecho un aporte importante. Sin embargo, algunas de es-

tas acciones necesitan ser reforzadas para que los cambios iniciados en la institución sean permanentes. Simultáneamente, es importante preparar mejor a las mismas mujeres, para que elijan por sí mismas el rol que desean cumplir, superando las restricciones que existen para ellas en la sociedad. Necesitan más herramientas para poder solucionar los posibles problemas de rechazo que van a tener con su pareja, con sus familiares y con la gente que las rodea, cuando asuman la conducción de su propio destino.

Por eso, uno de los más grandes desafíos es lograr integrar más y mejores elementos de género en todo el proceso de educación y capacitación y seguir cuestionando y discutiendo las ideas y prejuicios existentes en las personas (tanto hombres como mujeres) que trabajan en la formación profesional y que se manifiestan, explícita o implícitamente, en los currículos, los materiales, el lenguaje y los contenidos de todos los programas de capacitación y educación técnica.