
1983

Hanover Street: Un experimento de capacitacion femenina en soladadura y carpinteria

Peggy Antrobus

Barbara Rogers

Follow this and additional works at: https://knowledgecommons.popcouncil.org/departments_sbsr-pgy



Part of the [Economic Policy Commons](#), [Family, Life Course, and Society Commons](#), [Gender and Sexuality Commons](#), [International Public Health Commons](#), and the [Regional Economics Commons](#)

How does access to this work benefit you? Click here to let us know!

Recommended Citation

Antrobus, Peggy and Barbara Rogers. 1983. "Hanover Street: Un experimento de capacitacion femenina en soladadura y carpinteria," SEEDS no. 2. New York: Population Council.

This Case Study is brought to you for free and open access by the Population Council.



SEEDS (Semillas) es el nombre de una serie de folletos diseñados con el objeto de responder a las solicitudes recibidas de todo el mundo en las que se pide información sobre ideas de programas prácticos e innovadores en beneficio de mujeres de ingresos bajos, sugeridas por ellas mismas o por otras personas. Los folletos sirven como medio de compartir tal información y de incitar el establecimiento de nuevos proyectos basados en las experiencias positivas de mujeres que trabajan, no solo para ayudarse a sí mismas, sino también a otras mujeres, a mejorar su situación económica. Los proyectos que se describen en esta edición de SEEDS, así como los que se incluirán en futuras ediciones, se seleccionan por varias razones: producen dinero en efectivo para las mujeres; las hace participar en el proceso de la toma de decisiones, especialmente aquéllas que les permiten escoger la forma en que van a percibir sus propios ingresos; se basan en sólidos criterios económicos y han logrado superar con éxito los obstáculos que se encuentran con mayor frecuencia. Estos informes no tienen carácter de preceptos, ya que cada esfuerzo en pro del desarrollo, tiene que entenderse con problemas y recursos diferentes. Lo que tratan de hacer es describir la historia de una idea y de su realización, en la esperanza de que las lecciones que se aprendan con ella puedan ser útiles en otros lugares y situaciones. También se escriben estos informes para llamar la atención de aquéllos que ocupan posiciones altas, donde se toman las decisiones, sobre el hecho de que proyectos generadores de ingresos para las mujeres o realizados por ellas, son viables y tienen una función muy importante que desempeñar en la esfera del desarrollo.

Seeds
No. 2 Sp. 1983

ISSN 073-6833

La traducción de esta edición
de SEEDS al español fue
subvencionada por:
Women in Development Office
Agency for International Development
Washington, D.C. 20523 U.S.A

HANOVER STREET: UN EXPERIMENTO DE CAPACITACION FEMENINA EN SOLADADURA Y CARPINTERIA

***Relato de Peggy Antrobus
con Barbara Rogers***

Introduccion

El Proyecto de Hanover Street, conocido oficialmente como United Women's Woodworking and Welding Project (Proyecto de Carpintería y Soldadura de la Unión Femenina), es un experimento destinado a capacitar a un grupo de mujeres en oficios que usualmente desempeñan los hombres. Se inició en 1976 y fue el primer proyecto de esta clase de la Oficina de la Mujer Jamaicana, una dependencia creada por el Gobierno de Jamaica durante el Año Internacional de la Mujer, para garantizar la total participación femenina en el desarrollo del país. A pesar de encontrarse aún en una etapa de desarrollo, el proyecto ha demostrado ya que mujeres de ingresos bajos pueden aprender oficios que tradicionalmente se han dejado a los hombres, y trabajar juntas para mejorar su propia vida. Los logros negativos y positivos del proyecto están suministrándole a la Oficina de la Mujer valiosas informaciones sobre la enseñanza de capacitación técnica, sobre la forma de cooperar con otras oficinas del gobierno y sobre el establecimiento de estructuras cooperativas autosuficientes. Los conocimientos adquiridos en Hanover Street los aplica ahora la Oficina de la Mujer a otros de los proyectos que ha organizado en zonas urbanas y rurales. Las lecciones aprendidas allí no beneficiaban exclusivamente a Jamaica; se espera que serán igualmente útiles a personas de otros países que traten de resolver problemas similares.



En 1975, poco tiempo después de establecida, la Oficina de la Mujer organizó 13 reuniones de trabajo en todo el territorio nacional, con el objeto de averiguar de las propias jamaquinas cuáles eran sus necesidades y aspiraciones. En cada una de las reuniones, las preocupaciones predominantes expresadas por las asistentes fueron las de conseguir empleo y recibir la capacitación vocacional que les permitiera ganar dinero. La necesidad, pues, quedó claramente establecida, pero, ¿cómo iba a poder solucionarla una dependencia oficial pequeña, con personal y presupuesto limitados?

Como muchos otros países en desarrollo, Jamaica afronta un grave problema de desempleo. Sus 2.1 millones de habitantes viven en una isla del Caribe, de 114 kilómetros cuadrados que, a pesar de haberse independizado en 1962, no se ha librado aún del legado que le dejó la explotación colonial, una economía débil de base muy estrecha, dependiente de la exportación de azúcar y banano, del laboreo de las minas de bauxita y del turismo. El desempleo en el país es el 12% entre los hombres y de 32% entre las mujeres. El empleo femenino es particularmente importante en Jamaica en razón a que, en un momento dado, por lo menos en una tercera parte de los hogares, la mujer es el jefe de la familia, y a que un número aún mayor de familias pasarán por períodos en los que la mujer será la única que traerá dinero a la casa. Aquéllas que logran conseguir empleo, tra-

bajan por lo general en oficios marginales que pagan muy poco y no requieren especialización alguna.

Tal como ocurre en la mayoría de los países del mundo, la enseñanza vocacional de las jamaquinas se ha limitado a ocupaciones con nombres tales como "economía doméstica" o "artesanías". Es un tipo de aprendizaje que puede resultar en empleos en servicios domésticos o en trabajos ocasionales en la industria turística, pero que no incorporan a la mujer de manera permanente en la vida económica del país. De ahí la determinación del personal de la Oficina de la Mujer de establecer un programa de capacitación que diera a las jamaquinas de bajos ingresos mejores medios de ganarse la vida. Para ello, tuvieron primero que identificar cuáles eran las ocupaciones que podían producir dinero dentro de las propias comunidades en que ellas vivían, ya que en Jamaica los empleos permanentes en la industria son muy escasos.

Al planificar su programa de capacitación, la Oficina tuvo en mente varios objetivos:

1. Demostrar que, si se las ayudaba, mujeres de bajos ingresos, sin especialización alguna, podían llegar a ser económicamente autosuficientes e incorporarse a la actividad económica del país;
2. Diseñar un modelo de programa de capacitación basado en firmes normas económicas y sociales que

otros pudieran adaptar y utilizar, y que, al mismo tiempo, asistiera a las mujeres en el desempeño de sus funciones económicas, domésticas y maternas.

3. Demostrar cómo varios de los programas oficiales existentes podían trabajar conjuntamente en beneficio de la mujer.

Para comenzar, el personal de la Oficina buscó la asesoría de la División de Pequeña Industria de la Corporación Jamaicana de Desarrollo Industrial. El personal de esta División, teniendo en cuenta el interés del gobierno en el bienestar de la infancia, opinó que era posible que aumentara la demanda de muebles y equipos para guarderías infantiles. Pensó además que también habría una demanda similar de parte de los particulares y de las escuelas. Los conocimientos básicos que se necesitaban para esto eran carpintería y soldadura.

Siendo una organización pequeña con fondos limitados, era obvio que la Oficina no podría establecer su propio programa. Además, como uno de los objetivos que éste perseguía era asegurarse de que un número mayor de mujeres se beneficiara de todos los programas del Gobierno, especialmente de aquéllos en que la participación femenina había sido poca, el programa de capacitación se diseñó en cooperación con varias dependencias oficiales. La Oficina se puso en contacto entonces con la División de Capacitación Profesional del Ministerio de la Juventud, que maneja varios centros de enseñanza vocacional. A pesar de que estos centros abrían sus puertas por igual a hombres y mujeres, en 1974 ellas solo ocupaban el 12% de los puestos disponibles. Además la mayoría de las mujeres aprendían economía doméstica, modistería, secretariado y el oficio de camareras para restaurantes. La División de Capacitación Profesional convino en establecer cursos de soldadura y carpintería para mujeres, en colaboración con la Oficina de la Mujer, a cuyo cargo estarían el diseño y administración del programa.

También se pensó que los conocimientos de soldadura y carpintería no serían suficientes. Con una tasa tan alta de desempleo, era muy probable que las señoras tuvieran que trabajar por cuenta propia. En tal caso, tendrían el problema de obtener equipo y materias primas, mantener un nivel viable de producción y venderla. Se decidió entonces enseñarles además contabilidad y administración de empresas; en esta forma podrían

establecer una cooperativa de producción y mercadeo. Reconociendo también las múltiples funciones que desempeñan las mujeres, se les ofrecerían cursos orientados hacia la familia, en materias de cuidado infantil, salud, nutrición, planificación familiar y el reconocimiento de su propia valía. "En realidad, las mujeres mismas seleccionaron los tópicos de este último curso y las discusiones destinadas a despertar en ellas una conciencia de sí mismas, se convirtieron en poco tiempo en parte integrante del programa de capacitación."

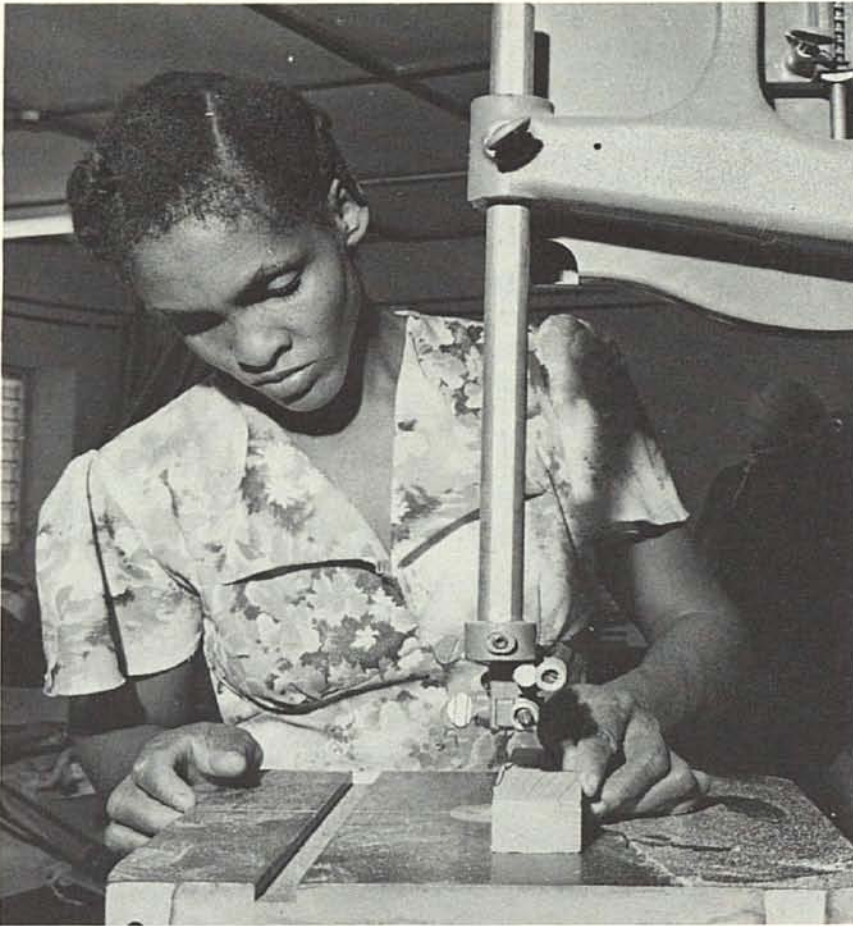
Desarrollo del proyecto

Inicialmente la Oficina tuvo que decidir qué mujeres podían participar en el programa. Como sus escasos recursos no le permitían incluirlas a todas, se concluyó que lo mejor que se podía hacer era establecer un proyecto que demostrara a otras dependencias oficiales cómo podían beneficiar a los miles de mujeres que necesitan ganarse la vida.

Para ello, la Oficina se puso en contacto con los administradores de dos programas oficiales. El primero fue el Programa Especial de



John Swaby



Empleos, o SEP (sigla del nombre inglés), creado por el gobierno de Jamaica. Tiene por objeto pagar salarios bajos pero regulares, por labores manuales como la de barrer calles, a personas pobres sin empleo. El segundo fue el Movimiento Jamaicano para Alfabetización de Adultos o JAMAL (sigla del nombre inglés). La mayoría de los participantes en SEP y JAMAL son mujeres; algunas de ellas se benefician de ambos. Es cierto que estos programas les dan ingresos mínimos, pero no las hacen autosuficientes, ni les ofrecen oportunidades de mejoramiento.

En enero de 1976, se celebraron una serie de reuniones con participantes del SEP y de JAMAL que tuvieron los siguientes requisitos: 1) que hubieran alcanzado ya el cuarto nivel del programa de alfabetización; 2) que vivieran en Kingston, la capital de Jamaica, y 3) que quisieran aprender carpintería o soldadura. Se limitó la participación a aquellas personas que habían alcanzado el cuarto grado de alfabetización, porque se asumió que tendrían un nivel similar de conocimientos, que estarían acostumbradas a asistir a las clases regularmente y que podrían atender mejor los negocios de la cooperativa.

En cada una de las reuniones, representantes de la Oficina de la Mujer explicaron en

qué consistía el programa e invitaron a las asistentes a presentar solicitudes, advirtiéndoles de manera muy precisa los riesgos que tomarían. Unirse a él significaba que las participantes tendrían eventualmente que abandonar el SEP y comenzar una vida distinta; que sus ingresos cesarían de ser fijos y dependerían del rendimiento del grupo y de la demanda que tuviesen sus productos. Por otro lado, se les explicó, las socias de una cooperativa podrían tomar decisiones por sí mismas y manejar sus negocios.

Más de la mitad de las asistentes a las reuniones presentaron solicitudes de ingreso. En febrero y marzo se celebraron con ellas mítines adicionales, a fin de darles mayores detalles sobre el programa y permitir al personal de la Oficina seleccionar el primer grupo de aprendices. De las 70 solicitantes, se escogieron 48. Se dio preferencia a las que estaban en una edad de máxima productividad, que eran la única fuente de sustento para la familia o que vivían a una distancia razonablemente corta de los centros de capacitación. Entre las 48 personas seleccionadas había dos hombres, ¡dos más que el número de aprendices femeninas en todos los cursos previos de capacitación en carpintería y soldadura!

Dependencias del Gobierno

Oficina de la Mujer

División de Capacitación Vocacional

Oficina de Educación para la Salud,
Ministerio de la Salud

División de Cooperativas,
Ministerio de Agricultura

Comité Nacional de Ahorros

SEP

JAMAL

Organización no gubernamental

Sociedad Jamaicana de Servicios Infantiles

Responsabilidad

Diseño y administración del programa; organización de los cursos de relaciones humanas.

Enseñanza de carpintería y soldadura

Educación familiar

Enseñanza sobre cooperativas

Asesoría sobre la formación de asociaciones de préstamos

Estipendio de las aprendices

Continuación del interés y apoyo al proyecto

Responsabilidad

Sesiones sobre educación infantil y asesoría

Capacitación

La etapa de capacitación comenzó el 8 de marzo de 1976, el Día Internacional de la Mujer. Se invitó a las aprendices a escoger entre carpintería y soldadura. Las clases se dictaron en tres centros de la División de Capacitación Vocacional que ofrecían las dos asignaturas. Se daban clases 24 horas semanales. Los instructores habían sido contratados y habilitados por la División, pero su salario lo pagaba el SEP. Durante seis horas cada semana, el grupo íntegro se reunía para asistir a un curso de enseñanza sobre la vida familiar ofrecido por el Ministerio de la Salud, y a sesiones organizadas por la Oficina de la Mujer para discutir la formación de cooperativas y despertar en las mujeres la conciencia de su propia valía.

El nombre de las dependencias que participan en el programa de capacitación y la responsabilidad que corresponde a cada una de ellas, son los siguientes:

Originalmente, el programa de capacitación iba a durar seis meses, pero se extendió a ocho por varias razones. La participación de otras dependencias sobre las que la Oficina de la Mujer no tenía autoridad directa, ocasionó varias dificultades. A pesar de que la Oficina había discutido detalladamente el programa con cada una de las dependencias participantes, se presentaron problemas comunes, como fallas de asistencia de parte del personal asignado al proyecto, manejo inapropiado del grupo y técnicas de comunicación inadecuadas. Las aprendices, que se daban cuenta inmediata de cualquier falta de interés de parte de los instructores, tuvieron la

presencia de ánimo de hacerlas notar. Muchos de los funcionarios que estaban acostumbrados a la docencia tradicional, tuvieron dificultad en relacionarse con estudiantes adultos. Cada problema lo resolvió separadamente el personal de la Oficina de la Mujer, pero el proceso requirió considerable cantidad de tiempo y perseverancia.

Hubo también casos de demora en la llegada de las materias primas y de entregas de pedidos incompletos. Para la Oficina, estos problemas fueron más difíciles de solucionar pues representaban tropiezos a muchos niveles de la burocracia. Su solución también requirió perseverancia y cuidadosa coordinación. Otro serio problema que no se esperaba fue la falta de facilidades para cuidado infantil, la principal causa de falta de asistencia de las participantes. No se había hecho preparativo alguno para atención infantil en los centros de capacitación, pues se había supuesto que las mujeres habían hecho arreglos en este sentido al ingresar al SEP.

Hacia finales del séptimo mes, se organizaron dos sesiones de internado en fines de semana, a fin de que las participantes pudieran recibir instrucción más intensa sobre formación de cooperativas, relaciones interpersonales y solución de problemas. Tuvin lugar en el Departamento Extramural de la Universidad de las Indias Occidentales. Era la primera vez que las aprendices participaban en un programa de esta clase; para muchas de ellas era la primera vez que se hallaban lejos de la familia en este tipo de ambiente. En las sesiones se hizo hincapié en la participación de todas. Se presentaron al grupo situaciones problemáticas particulares, pidiéndosele que propusiera soluciones. A éstas se

llegó mediante cooperación, cuidadosa atención a las relaciones interpersonales y esfuerzos especiales de comunicación eficiente entre unas y otras. En esta forma las participantes adquirieron experiencia en la toma de decisiones y en la solución de problemas. Comenzaron además a desarrollar una conciencia más clara de sí mismas. Tanto para el personal oficial, como para las aprendices, las dos sesiones de internado representaron el punto culminante de la etapa de capacitación. Parece ser que se consolidó con ellas la cohesión del grupo que se había venido desarrollando a lo largo del período de enseñanza.

Al principio pensé que no podría trabajar en esa máquina. Ahora ya lo puedo hacer.

Myrtle Lawrence

El aprendizaje

Cuando la capacitación llegaba a su fin, se vio claramente que las nuevas carpinteras y soldadoras no podrían abrir su taller al día siguiente de terminar sus cursos. Era necesario que pasaran por un período de aprendizaje práctico que las preparara para comenzar su propia producción y establecer una estructura cooperativa. La continuación del apoyo y asistencia que recibían de la Oficina, de SEP y de JAMAL era pues crucial en este período.

Lógicamente el grupo no podía generar inmediatamente ingresos suficientes para cubrir sus costos y financiar las necesidades de los miembros de la cooperativa. Tampoco la Oficina de la Mujer tenía suficientes recursos financieros para sostener el proyecto durante esta crítica etapa. Afortunadamente, el SEP convino en continuar pagando estipendios a las mujeres durante la fase inicial. Y la Oficina logró obtener donaciones y préstamos para capital de trabajo, de la Canadian International Development Agency (CIDA) y de la Christian Action for Development in the Caribbean (CADEC). Estos fondos se usaron en la compra de equipo y de materias primas. La Oficina encontró un edificio de propiedad del gobierno por el que éste no cobraba arriendo, e instaló allí al grupo. Sin embargo, tanto la Oficina como las participantes, sabían que el proyecto debía sostener sus propios gastos tan pronto como fuera posible. En el futuro, la Oficina de la Mujer no estará en capacidad de

subvencionar nuevos proyectos en la medida en que lo hizo con el primero de la Calle Hanover.

Se pone en marcha

En abril de 1977, unos dos años después de que la Oficina comenzó sus esfuerzos para aprender cómo descubrir y responder a las necesidades de las jamaíquinas, el Proyecto de Carpintería y Soldadura de la Unión Femenina comenzó a funcionar. Técnicamente el grupo está aún en una etapa pre-cooperativa. Para registrarse como cooperativa oficial, las socias deben estar listas a dejar de recibir los estipendios del SEP; hasta el momento, el grupo no tiene la suficiente solidez económica para hacerlo. La ruta entre la capacitación y la autosuficiencia ha sido más dura de lo que se pensaba.

Poco después de que el proyecto comenzó a funcionar regularmente, la Oficina de la Mujer amplió su campo de acción, asistiendo además el desarrollo de programas rurales de tipo experimental. Esto le impidió seguir suministrando al grupo de la Calle Hanover los servicios de un oficial de programa de tiempo completo. Todo el mundo había supuesto que el grupo podría actuar más o menos independientemente después de recibir la capacitación vocacional y los cursos de administración de cooperativas. Resultó ser una suposición errada. Las mujeres no entendían bien aún los principios en que se basan las cooperativas; la estructura administrativa no se había ensayado antes, ni se había establecido del todo; durante los primeros meses no se recibieron suficientes pedidos para mantener la producción, ni se había adoptado un sistema adecuado de contaduría.

Todos estos factores produjeron desaliento; la disciplina comenzó a deteriorarse. A pesar de ello, la Oficina y las socias continuaron cooperando en la búsqueda de soluciones. Durante este duro período, al personal de la Oficina le fue difícil resistir la tentación de asumir la dirección del proyecto. En cambio, incitaron a las mujeres a cooperar en la solución de sus propios problemas, reconociendo que si bien iban a equivocarse, podrían, con la ayuda y estímulo de la Oficina, aprender de sus propios errores.

Uno de los problemas más serios que encontró el grupo tuvo que ver con los pagos del SEP a las participantes. Inicialmente, dichos pagos se hacían individualmente, sin tener en cuenta qué tanto trabajaba la persona



John Swaby

o qué tanta responsabilidad había asumido. Fue la causa de muchas disensiones. La Oficina logró ayudar en este caso, sugiriéndole al SEP que entregara la suma total de los estipendios al gerente del proyecto, poco antes nombrado, para que la distribuyera entre las participantes de acuerdo con su productividad individual. Con este paso se dio al proyecto una base más sólida, ya que lo que gana cada uno de los socios, hombre o mujer, depende de su aporte individual.

La decisión inicial de fabricar muebles y equipos para guarderías infantiles también resultó problemática. La demanda no fue tan grande como se esperaba; además era muy difícil competir con las mercancías producidas en masa que se importaban de países industrializados. Los costes de las materias primas comenzaron a subir y el diseño de los muebles, si bien era atractivo, requería mucho tiempo para ejecutarse. Todo esto contribuyó a que el grupo encontrara más y más difícil obtener ganancia alguna. Las mujeres decidieron manufacturar otros artículos tales como escritorios, sillas, mesas pequeñas, bases para plantas, rejas de hierro para ventanas, utensilios domésticos, ceniceros y lámparas, pensando encontrarles salida en la localidad. En la actualidad, casi todos los pedidos que recibe el proyecto provienen del Gobierno,

especialmente de los ministerios. Con la capacitación y asesoría adicionales que espera recibir, el grupo confía en aumentar sus ventas a clientes privados. Como durante el período de capacitación las participantes no habían recibido instrucción sobre técnicas de mercados, fue necesario darles conocimientos prácticos y aconsejarlas cómo en-

Me siento muy triste porque escasean los mercados para nuestros productos; pero me siento contenta de saber un oficio. Si este proyecto se cerrara, yo podría salir y conseguir empleo.

Maudlyn Russell, soldadora

contrar mercados y generar demanda para sus productos. Aprovechando el hecho de que muchas de ellas ya tienen alguna experiencia como vendedoras al por menor, el programa en la actualidad trata de incrementar estos conocimientos con la ayuda de CADEC, del personal de la Oficina y de consultores.

De los 48 participantes originales, hoy en día quedan 26 mujeres y un hombre. Algunos de los que se retiraron lo hicieron porque no querían o no podían soportar ni los riesgos, ni



John Swaby



Margot Davies



Margot Davies

Ingresé al programa porque la ocupación que tenía (modistería) me mantenía encerrada en la casa. Convertirme en soldadora me pareció casi un reto. Estaba más interesada en la pintura, pero eso no me resultó. Después me quedé sola, con 4 hijos que sostener, y quise hacer algo más.

Cynthia Anderson, soldadora



John Swaby



las obligaciones que conlleva el manejo de una empresa cooperativa. En otros casos, se retiraron para aceptar trabajos que pagaban mejor, testimoniando así el éxito del programa de capacitación. Los participantes que quedan, están muy conscientes de sus problemas y toman cuantos pasos consideran necesarios para dar una base sólida a sus operaciones. Los ingresos actuales oscilan

Tengo ahora un mejor concepto de mi misma porque sé un oficio. Cosas que antes hubiera mandado fabricar o componer, las puedo hacer yo misma. Mi hogar ha mejorado porque ahora sé más sobre la vida en familia.

Maud Lawrence, soldadora

entre mil y tres mil dólares por mes, que se usan para comprar materiales y pagar servicios y otros gastos. El arrendamiento y los salarios los sigue subvencionando el gobierno. Las contribuciones de otras dependencias se usan para ayudar a sostener actividades adicionales de capacitación y para contratar expertos de fuera.

El futuro

Las socias del proyecto han reestructurado sus actividades en forma de que sean ellas, y no el Oficial del Proyecto de la Oficina de la Mujer, las que desempeñen el papel más activo y predominante en la toma de decisiones. Con el fin de organizar el aspecto comercial de la operación, han contratado por un período de dos años, un gerente para el proyecto, utilizando fondos suministrados por CADEC. Dos de las socias de la cooperativa que trabajan como contabilistas, asisten al gerente, en forma de ir aprendiendo cómo se desempeñan estas funciones. A la solución de los problemas de mercados se le da gran prioridad, con la asesoría de la Corporación para Industrias Pequeñas y de CADEC. No solo están aprendiendo las socias cómo comercializar más eficazmente los artículos que producen, sino que les han encontrado salida entre amigos y vecinos. La Oficina puso al grupo en contacto con el Centro Regional de Desarrollo Infantil de la Universidad de las Indias Occidentales, que diseña nuevos tipos de juguetes y de equipo para guarderías en la zona del Caribe. El grupo trata además de descubrir demandas similares en otros departamentos del gobierno.

El grupo, además, ha solicitado nuevos cursos de diseño, técnica de mercados y

administración. También ha pedido recibir mejor capacitación técnica. Varias de las socias piensan matricularse en clases de educación para adultos. Otras están ansiosas de continuar los cursos de educación familiar que se tuvieron durante el período inicial de la capacitación. Formaron además un club "asociado" de ahorros, administrado exclusivamente por las socias; ya en varias ocasiones le ha sido útil a algunas que se encontraban en situaciones críticas. En la misma forma, establecieron un club de compras que les permite conseguir alimentos al por mayor; los ahorros resultantes son considerables. Parte de las viandas que obtiene el club de compras, se usa para suministrar diariamente una comida caliente a las trabajadoras.

La Calle Hanover pronto se convertirá en el sitio de un nuevo programa en beneficio de la mujer, en el que participarán varias dependencias. El proyecto ocupará dos edificios vacíos. La Oficina de la Mujer, en cooperación con el Ministerio de Gobiernos Locales, está renovando uno de ellos; se instalarán en él las oficinas y bodegas del proyecto. El segundo edificio se utilizará como guardería infantil y centro de capacitación vecinal. También tendrá salones de clase para las participantes en proyectos rurales de la Oficina de la Mujer, que vienen a Kingston a recibir instrucción especial.

Conclusiones

Las mujeres del Proyecto de Carpintería y Soldadura de la Unión Femenina han avanzado mucho. Antes dependían de un plan gubernamental; ahora participan en una empresa cooperativa propia. Han superado muchos obstáculos y problemas. De esta experiencia común, han emergido sentimientos de solidaridad entre las socias del grupo y de dignidad e independencia personales. Han demostrado además que la capacitación femenina en ocupaciones tradicionalmente masculinas, no solo es posible sino benéfica, y que puede convertir en trabajadoras especializadas a mujeres inempleables que antes solo podían desempeñar oficios marginales. Esta transformación ha tenido en las trabajadoras un efecto profundo que va más allá de su función de generadoras de ingresos. Ha cambiado la percepción que tienen de sus socias, de sus hijos y de sí mismas. Ha modificado su actitud hacia el trabajo, la salud, el matrimonio, la educación y

la planificación de la familia. Por primera vez en su vida, experimentan una sensación de autonomía y están en posición de ejercer cierto control sobre las circunstancias en que viven.

El proyecto, además, ha generado gran cantidad de publicidad y de interés comunitario. Los medios de comunicación dieron gran cobertura al programa, señalándolo como importante innovación en las esferas de la capacitación y del empleo. Como resultado, el proyecto recibe constantemente visitantes de toda Jamaica y del exterior. La cobertura periodística ayudó además a llamar la atención del público sobre la discriminación que existe en contra de las mujeres y a dar a conocer la labor de la Oficina de la Mujer. Ha atraído además el interés de clientes potenciales y ha contribuido a afianzar la confianza de las integrantes del grupo.

Quiero que el programa tenga éxito y si lo tiene, lo habré tenido yo también.

Cynthia Anderson, soldadora

Hanover Street le ha permitido a la Oficina de la Mujer demostrarle a otras dependencias del Gobierno y a la población femenina en general, que la mujer necesita acceso a los programas que tradicionalmente han beneficiado únicamente a los hombres, y que puede desempeñarse bien en ellos. Desde cuando la División de Capacitación Vocacional comenzó a cooperar con la Oficina de la Mujer, el porcentaje de las mujeres que participan en los programas regulares de habilitación de dicha División, ¡ha venido subiendo año tras año! Por encima de todo, su cooperación con la Oficina de la Mujer le ha dado oportunidad a varias dependencias del Gobierno, de responder mejor a las necesidades de la población femenina. También le ha permitido a la Oficina consolidar un programa que va más allá de sus propios y limitados recursos, logrando así abarcar mayor número de mujeres.

Obviamente los problemas subsisten. El proyecto de la Calle Hanover no se ha independizado aún de la Oficina, ni cuenta con una sólida base económica, pero las socias y el personal de la Oficina los están afrontando juntas. En el futuro, será posible evitar, en los esfuerzos que se hagan para iniciar proyectos similares, muchos de los obstáculos que se experimentaron en este proyecto pionero. Es



muy posible que las lecciones aprendidas por la Oficina de la Mujer, sean tan importantes para el proceso del desarrollo, como la producción y los ingresos generados por el proyecto.

La Oficina ha aprendido que:

1. *Antes de tomar decisiones sobre cualquier proyecto económico, se debe buscar experta asesoría a fin de determinar qué productos se van a fabricar, cómo fabricarlos, cómo mantener el control de calidad y cómo encontrarles mercados.* Esta asesoría puede provenir de una dependencia del gobierno o de una institución o individuos privados. Es muy importante que los gerentes y participantes del proyecto, le hagan preguntas a los asesores y les planteen problemas; mientras mejor conozcan éstos la situación, en mejor posición estarán de dar consejos adecuados.
2. *Aun disponiendo de asesores expertos, los proyectos económicos pueden verse afectados adversa-*

mente por cambios en los mercados, escasez de materias primas y por otros factores sobre los que los productores no tienen control. Los organizadores de los proyectos deben estar muy conscientes de esto, prevenir a los participantes potenciales y tomar medidas tendientes a reducir a un mínimo las pérdidas o reveses que puedan presentarse. En

Me uní al programa porque deseaba trabajar por cuenta propia. Si éste tenía éxito, yo podría hacer más por mis hijos y por mí misma. Además, me gusta trabajar con madera.

Delta McFarlane, carpintera

muchos casos será necesario planificar prolongados períodos de subvenciones. Los organizadores deben examinar cuidadosamente tales costos y la habilidad que tienen para cubrirlos.



Carol Hayman



3. *Los proyectos experimentales, si bien benefician a pocas mujeres directamente, son medios muy útiles de incrementar la conciencia que se tiene de los problemas de la mujer. Pueden despertar una mayor percepción e interés en dependencias oficiales importantes, cuyo apoyo se necesita para ampliar las oportunidades económicas y sociales de las mujeres; demostrar cómo programas ya en marcha se pueden modificar y utilizar para nuevos propósitos, y servir de instrumento de capacitación para desarrollar programas más numerosos y mejores.*

4. *Una dependencia oficial, como la Oficina de la Mujer, o una organización privada, con personal y recursos limitados, puede — en realidad debe — valerse de la experiencia y recursos de otras organizaciones, tanto gubernamentales como privadas. Para hacerlo eficientemente, necesita:*

- a. esbozar cuidadosamente la estrategia del programa, manteniendo suficiente flexibilidad para permitir cambios a medida que éste

progresa y las situaciones cambian;

- b. identificar instituciones y dependencias del gobierno con experiencia en técnica de mercados, diseño de productos, sistemas de producción, cooperativas, etc.;
- c. presentar ante estas instituciones una propuesta concreta de proyecto y solicitar su ayuda para llevarlo a la práctica;
- d. ayudar al personal de éstas a comprender mejor las necesidades de las mujeres que se van a beneficiar con el proyecto, y lo importante que es éste para la

Ingresé al programa porque quería aprender un oficio que me produjera dinero. Antes fui peinadora pero no era mucho lo que me ayudaba; mucha gente trabaja en eso.

Maudlyin Russell, soldadora

actividad global y los objetivos propios de dichas instituciones;

e. reconocer que se necesitan tiempo y paciencia para descubrir los medios o forma de colaborar, para recordarles a las instituciones participantes lo convenido con ellas y resistir la tentación de desalentarse.

5. *Establecer una cooperativa no es fácil; debe buscarse asesoría especial.* En la mayoría de los países existen programas, por lo general privados, que cuentan con personas experimentadas en estas materias, cuyo consejo puede solicitarse.

Ahora que todo el mundo en mi vecindario me llama "soldadora", me siento mejor. Algunas veces, personas que no saben mi dirección exacta, llegan a mi casa a preguntar por 'la señora que sabe soldar'

Cynthia Anderson, soldadora

6. *El proyecto debe ser pequeño desde un principio y no se debe ampliar o duplicar hasta que se haya adquirido con él una experiencia sólida.* Siempre existe la tentación de ampliarlo pronto para que beneficie a un mayor número de mujeres. Por ejemplo, la Oficina cree ahora que un grupo de 20 participantes hubiera sido más fácil de manejar en el proyecto de la Calle Hanover. Muchos de los problemas que se han presentado, acaso se hubieran podido evitar si el grupo hubiera sido más reducido y, por ende, más manejable.

7. *Un proyecto nuevo tan grande y complejo como el de la Calle Hanover, requiere permanentemente, desde un principio, su propio gerente.* Este gasto debe incluirse en la planificación inicial. Las participantes mismas deben entrevistar y contratar al gerente del proyecto; con ello quedará claramente establecido que dicha persona, mujer u hombre, es empleado del grupo. La vigilancia constante de parte del

gerente, de la organización que establece el proyecto, y del grupo mismo, debe ser parte integral del desarrollo del programa, a fin de descubrir a tiempo cualquier problema que pudiera presentarse y tratar de solucionarlo antes de que se agrave.

8. *Las organizaciones que lleguen a una comunidad para ayudar a las mujeres, deben comenzar por hablar con ellas, a fin de descubrir qué es lo que saben hacer, qué conocimientos tienen, y cuál es su percepción de lo problemas y de las posibles soluciones.* Un sentimiento de experiencias compartidas por todas ellas es una buena base para la actividad cooperativa.

9. *Es preferible trabajar con grupos que ya existen, o con mujeres que son vecinas.* Tales nexos contribuirán a reforzar la cohesión, organización logística y seguridad del grupo.

10. *Acaso la lección más importante que ha enseñado la Calle Hanover, sea la importancia de aprender a través de la experiencia, y el reconocimiento de que los problemas y los tropiezos son parte de ella.* Las dificultades y los reveses no deben verse como algo negativo o como signo de debilidad. Por el contrario, pueden convertirse en experiencias positivas de aprendizaje. Lo importante es reconocerlos y aprovecharlos en forma de evitar en el futuro los mismos errores y problemas.

Apéndice

Se nos ha llamado la atención sobre los siguientes proyectos de capacitación femenina, en oficios que tradicionalmente no se asocian con la mujer.

Proyecto de Empleo para Mujeres de Bajos Ingresos

San Antonio, Texas
Lupe Anguiano, Directora del Proyecto

El Departamento de Trabajo financia este programa para mujeres pertenecientes a grupos minoritarios, a fin de capacitarlas para trabajar como operarias de equipo pesado, soldadoras, técnicas de rayos-X, y como oficinistas y trabajadoras en campos relacionados con la salud. La razón de ser del proyecto, es el hecho de que los empleos que pagan más están en campos "no tradicionales" y que las mujeres deben tener oportunidades de acceso a ellos para poder romper el ciclo de la pobreza. Además, el programa trata de atender a las necesidades individuales de las participantes, con servicios tales como los de consecución de empleos y capacitación, orientación preparatoria para el empleo, asesoría y remisión a otros servicios asistenciales, como el de guardería infantiles.

Para mayor información, escriba a:
Women's Bureau
Department of Labor
Washington, D.C. 20210, U.S.A.

Sindicato Internacional de las Artes Gráficas

Washington, D.C.

El Sindicato Internacional de las Artes Gráficas (Graphic Arts International Union-AFL-CIO), adelanta un programa para capacitar a 140 mujeres o mejorar sus aptitudes en ocupaciones no tradicionales de la industria tipográfica.

Para mayor información, escriba a:
Beryl Brown
Graphic Arts International Union
1900 "L" Street, N.W.
Washington, D.C. 20036, U.S.A.

o a

Don Olsen
ETA Office of National Programs
U.S. Department of Labor
Washington, D.C. 20210, U.S.A.

Centro Africano de Capacitación e Investigación Femenina (ATRCW)

Comisión Económica de las Naciones Unidas para el Africa
Addis Abába, Etiopía

El ATRCW (sigla del nombre inglés del proyecto), ofrece capacitación en varios oficios no tradicionales. En Etiopía ha iniciado un programa de estampado de textiles con bloques manuales, y en Ghana las mujeres están aprendiendo a hacer cuentas de vidrio, una ocupación que antes era exclusivamente masculina. Los conocimientos tradicionales femeninos de alfarería se extienden ahora a la fabricación de materiales de construcción tales como ladrillos, baldosas y tubería. En colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, el ATRCW adelanta en Túnez un programa de capacitación femenina, en electrónica. Otros de los programas iniciados en 1980-81, incluyen habilitación femenina en ocupaciones como soldadura, reparaciones sencillas de aparatos eléctricos y electrónicos, plomería y albañilería. El primer paso fue facilitar el ingreso de las mujeres a centros de capacitación prevocacional que antes solo ofrecían instrucción a los varones. En el futuro inmediato, proyectos de capacitación para ocupaciones industriales relativas al programa de desarrollo nacional se establecerán en varios países.

Para mayor información, escriba a:
Nancy J. Hafkin
African Training & Research Center for Women
Center for Women
U.N. Economic Commission for Africa
P.O. Box 3001
Addis Ababa, Ethiopia

Diseño Three to Make Ready Graphics
Tipografía Village Type & Graphics
Foto de la Portada John Swaby
Impresor Tartan Executive Services
Traducción Myriam Luz

Invitamos a nuestros lectores a que nos envíen sus comentarios, así como ideas para proyectos que puedan incluirse en futuras ediciones de SEEDS. Las personas que deseen recibir copias adicionales de este folleto o que su nombre se incluya en la lista de distribución de esta publicación, pueden dirigirse a:

Ann Leonard, Directora
SEEDS
P.O. Box 3923
Grand Central Station
New York, New York, 10163 U.S.A.

Seeds

P.O. Box 3923 Grand Central Station, New York, N.Y. 10163