

# Contra viento y marea

mujeres trabajadoras domésticas,  
migrantes nicaragüenses,  
navegando en el mundo de las  
nuevas tecnologías de la  
información y la computación





# Contra viento y marea

mujeres trabajadoras domésticas,  
migrantes nicaragüenses,  
navegando en el mundo de las  
nuevas tecnologías de la  
información y la computación

*Memoria del proyecto*

*“Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso  
de nuevas tecnologías de la información y la comunicación”*

Camila Ordóñez Laclé





La Agenda Económica de las Mujeres es un programa de UNIFEM, que cuenta con la colaboración del PNUD y es financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional, ASDI.



©D. R. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), 2010.  
Oficina Regional para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana  
Presidente Masaryk No. 29 Piso 6, Polanco  
11570, México, D. F.  
Tel. (52 55) 5263-9808  
Fax: (52 55) 5203-1894  
Correo electrónico: [unifem@unifem.org.mx](mailto:unifem@unifem.org.mx)  
Sitio: [www.unifem.org.mx](http://www.unifem.org.mx)



Agenda Económica de las Mujeres-CR  
100 m este del Taller Wabe, Granadilla Norte, Curridabat.  
San José, Costa Rica  
Tel: (506) 2527 8400  
Correo electrónico: [maria.florez@unifemca.org](mailto:maria.florez@unifemca.org)



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.  
Oficentro La Virgen 2, Pavas. San José, Costa Rica.  
Tel. (506) 2296 15 44



Asociación de Trabajadoras Domésticas  
Barrio José María Zeledón, Curridabat, San José, Costa Rica  
Tel. (506) 2280 1646



100 m este del Taller Wabe, Granadilla Norte, Curridabat.  
San José, Costa Rica  
Tel: (506) 2527 8400  
Correo electrónico: [inamucr@racs.go.cr](mailto:inamucr@racs.go.cr)  
Apartado postal: 59 -2015 Registro Público

Revisión técnica:  
María Flórez-Estrada (AGEM)  
Mabelle Figueroa (INAMU)  
Gilda Pacheco (PNUD)

Corrección de estilo y coordinación editorial: Mabel Morvillo  
Diseño y diagramación: Lorena Barrantes  
Impreso por: Procesos Creativos - Multiservicios Empresariales

ISBN 978-1-936291-25-0

Las opiniones expresadas en esta publicación son las de la autora y no necesariamente reflejan los de UNIFEM, Naciones Unidas ni cualquier otra de sus organizaciones afiliadas.

# Agradecimientos

---

*A las mujeres que formaron parte de este grupo de estudiantes de la academia de ASTRADOMES, quienes con su esfuerzo y disposición lograron demostrarle al mundo de lo que son capaces, por su colaboración al expresarme aspectos tan personales e importantes de sus vidas, que me permitieron no solo crear nuevas amistades, sino aprender cada día más sobre nuestra humanidad.*

*A las integrantes del Comité Directivo de la Agenda Económica de las Mujeres, por brindarme la oportunidad de realizar este trabajo tan provechoso, por orientar mis consultas y -finalmente- por haber tenido la admirable capacidad de concebir un proyecto como este.*



# Índice

---

<b>Presentación</b> .....	11
---------------------------	----

<b>Introducción</b> .....	13
---------------------------	----

## **Generalidades del proyecto**

Visualizando a las mujeres trabajadoras domésticas y migrantes, ejerciendo su derecho a conocer, disfrutar y beneficiarse de las tic .....	17
--	----

1. Surgimiento y formulación del proyecto: análisis breve de la participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado, en el contexto nacional y centroamericano; implicaciones en su calidad de vida .....
2. Objetivos y marco de justificación: el cierre de la brecha digital entre los sexos a través de un proyecto con perspectiva de género, que amplía los conocimientos técnicos y los derechos de las mujeres en relación con las TIC. ....
3. Organizaciones participantes: la conjunción de esfuerzos como elemento clave para el alcance de la igualdad de género .....
4. Beneficiarias protagonistas, proceso de selección y acciones afirmativas: sesgos inclusivos. ....
5. Recursos materiales, humanos y otros: visibilizando el factor tiempo y la solidaridad. ....
  - Monetarios .....
  - Curriculares y didácticos .....
  - Espaciales .....

• Tecnológicos e inmobiliarios . . . . .	31
• Humanos . . . . .	32
• Alianzas institucionales . . . . .	33
• El tiempo . . . . .	33
• La solidaridad . . . . .	34
6. El potencial del proyecto: breves observaciones. . . . .	34

## Impacto del proyecto

Mujeres trabajadoras domésticas y migrantes nicaragüenses alcanzando nuevos sueños, logros y oportunidades... consolidando herramientas para la navegación en un turbio mar de limitaciones. . . . . 37

1. Impacto general del proyecto en las participantes: ¿beneficiarias o protagonistas? . . . . .	40
• Mujeres trabajadoras domésticas explorando nuevos rumbos: levando anclas. . . . .	40
• Mujeres migrantes y nuevas oportunidades de desarrollo regional: puertos compartidos . . . . .	62
• Mujeres y tecnología, un impacto recíproco: consolidando herramientas para la navegación . . . . .	82
2. Impacto del proyecto en la organización. Asociadas capacitadas en TIC compartiendo su conocimiento y asentando un nuevo recurso humano: una entidad retribuyendo su compromiso y explorando nuevas vías de acción . . . . .	101

## Consideraciones finales

Impacto global, continuidad y sostenibilidad del proyecto.  
Entre necesidades, limitaciones y oportunidades, buscando nuevos  
cruces para la navegación. . . . . 109

1. Un grupo de mujeres trabajadoras domésticas con capacidades de acceder y beneficiarse de las TIC fortalecidas . . . . .	111
2. Un centro de información y comunicación instalado, cimiento para la sostenibilidad de la academia: extendiendo sus beneficios a otras trabajadoras domésticas y grupos vulnerables . . . . .	114
3. Una organización de mujeres fortalecida: conexiones entre los objetivos de la academia y los objetivos políticos de la Asociación . . . . .	117
4. Contribuyendo al cierre de la brecha digital: el reconocimiento de las particularidades que experimentan las mujeres, trabajadoras domésticas y migrantes nicaragüenses, en el ejercicio de su derecho de acceder a las TIC. . . . .	119

# Listado de siglas

<b>AGEM</b>	Agenda Económica de las Mujeres
<b>AMC</b>	Alianza de Mujeres Costarricenses
<b>ASDI</b>	Agencia Sueca de Desarrollo Internacional
<b>ASTRADOMES</b>	Asociación de Trabajadoras Domésticas de Costa Rica
<b>CCNA</b>	Cisco Certified Network Associate
<b>CCSS</b>	Caja Costarricense del Seguro Social
<b>CEFEMINA</b>	Centro Feminista de Información y Acción
<b>CENFOTEC</b>	Centro de Formación en Tecnologías de la Información
<b>CINTERFOR</b>	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
<b>CNA</b>	Cisco Networking Academy
<b>CONLACTRAHO</b>	Confederación Latinoamericana del Caribe de Trabajadoras del Hogar
<b>ECCI</b>	Escuela de Ciencias de la Computación e Informática de la Universidad de Costa Rica
<b>IED</b>	Inversión Extranjera Directa
<b>INAMU</b>	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>INS</b>	Instituto Nacional de Seguros
<b>ITCR</b>	Instituto Tecnológico de Costa Rica
<b>ITE</b>	Cursos IT Essentials I y/o IT Essentials II
<b>MDWIT</b>	Multinational Development of Women in Technology
<b>MICIT</b>	Ministerio de Ciencia y Tecnología
<b>MTSS</b>	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
<b>OIM</b>	Organización Internacional para las Migraciones
<b>ONG</b>	Organización No Gubernamental
<b>PIB</b>	Producto Interno Bruto
<b>PIEG</b>	Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género
<b>PNUD</b>	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>PROSIC</b>	Programa de la Sociedad de la Información y el Conocimiento de la Universidad de Costa Rica
<b>TDR</b>	Trabajo Doméstico Remunerado
<b>TIC</b>	Tecnologías de la Información y Comunicación
<b>UCR</b>	Universidad de Costa Rica
<b>UNA</b>	Universidad Nacional
<b>UNIFEM</b>	Fondo de Naciones Unidas para la Mujer

El presente trabajo se suma a otros que son resultado de investigaciones pioneras en Costa Rica y que han sido publicados en el marco de la Agenda Económica de las Mujeres, a saber:

- *Actualización del perfil de género de la economía de Costa Rica 2000-2007.*
- *Estudio de caso de la Cooperativa de Productores de Leche Dos Pinos.*
- *La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en Costa Rica.*
- *Las mujeres en la actividad turística de Costa Rica.*
- *Guías de intermediación del empleo con enfoque de género.*
- *Índice de presupuestación pública con enfoque de género.*
- *Indicadores de género de Costa Rica.*
- *Directorio de expertas en género, economía y desarrollo en Centroamérica.*
- *La participación de las mujeres en una industria de instrumentos médicos de inversión extranjera directa en Costa Rica: estudio de caso en la empresa Baxter Productos Médicos Ltda., S.A.*
- *Determinantes socioeconómicos de los ingresos de mujeres que trabajan en el sector informal: estudio de caso.*
- *Del trabajo al trabajo... orientaciones hacia el trabajo remunerado de las mujeres en Costa Rica.*
- *Economía del género. El valor simbólico y económico de las mujeres.*
- *Instrumento de auditoría del Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de género (Sigeg).*
- *Módulo de capacitación del Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de género (Sigeg).*
- *Perfil de género de la economía de Costa Rica (1990-2002).*

# Presentación

---

La presente publicación aspira a ser un aporte sustantivo al esfuerzo que Unifem, con la colaboración del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y con el financiamiento de la Agencia Sueca de Cooperación (ASDI), ha realizado al poner en la mira -a través de la Agenda Económica de las Mujeres (AGEM)- los principales desafíos que ellas enfrentan en la economía.

Este proceso se ha visto fortalecido con el apoyo fundamental de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres de los seis países de la región, como instancias coejecutoras. En el caso de Costa Rica, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu) fungió como contraparte del programa.

Fortalecer la seguridad y los derechos económicos de las mujeres es una labor prioritaria para el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (Unifem). De allí que los objetivos de la AGEM se han centrado en analizar los efectos que en las mujeres centroamericanas producen las políticas económicas, para promover así la formulación de políticas públicas orientadas a lograr su autonomía económica.

Al impulsar el programa *“Creando capacidades para el análisis de género de las economías de la región y condiciones para el posicionamiento de la agenda de las mujeres en la nueva etapa de la apertura comercial”*, denominado la *“Agenda Económica de las Mujeres”*, el propósito fue conocer y visibilizar la inserción de las mujeres en la economía y sus contribuciones a la misma. Esta inquietud permitió potenciar las capacidades de análisis de género en temas macroeconómicos. Su resultado ha sido la creación de una serie de instrumentos que contribuyen al empoderamiento de las mujeres en el contexto de la integración centroamericana y el proceso de apertura comercial, así como en los sistemas laborales de los países del Istmo, en el marco de la globalización y la actual crisis internacional.

Se ha partido del reconocimiento de que las mujeres han logrado avances importantes en educación, en tanto alcanzaron -en promedio- un mayor número de años

de escolaridad que los hombres. También se han incorporado crecientemente al mercado laboral, aumentando de este modo su acceso a recursos propios, lo cual incide de manera positiva sobre sus posibilidades de autonomía y de influencia sobre las decisiones familiares. Sin embargo, el trabajo de cuidado y reproducción -tanto de infantes como de personas adultas mayores- no ha disminuido para ellas, ya que deben hacer frente a dobles y triples jornadas. Es por esto, en parte, que las mujeres todavía enfrentan obstáculos para lograr oportunidades laborales de calidad.

El trabajo de cuidado y reproducción no es remunerado, por lo cual esta contribución de las mujeres no es reconocida dentro de las definiciones tradicionales de lo que constituye “trabajo” y, en consecuencia, es invisibilizada.

Persisten, asimismo, la concentración de mujeres en ciertas actividades, las diferencias salariales con los hombres y la mayor probabilidad de que los hogares con jefatura femenina experimenten condiciones de pobreza. Adicionalmente, la crisis económica reciente puso en evidencia la vulnerabilidad de las trabajadoras en el mercado laboral, al ampliarse la brecha entre hombres y mujeres en las tasas de desempleo abierto.

En nuestro país, al igual que en el resto de la región, el programa AGEM ha resultado exitoso gracias a un esquema de alianzas con las organizaciones de mujeres y la academia; esto ha garantizado su apropiación por parte de las mujeres mismas y de instituciones clave para el desarrollo de su agenda económica.

Al revisar los logros sobre el tema de la mujer y la economía -a quince años de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing-, es posible constatar que en toda la región hay avances. Entre ellos pueden citarse el incremento de la población femenina económicamente activa y las mejoras en el acceso de las mujeres al crédito. Asimismo, se percibe un impacto positivo en las políticas de reforma previsional y el reconocimiento de derechos a mujeres trabajadoras. Sin embargo, uno de los desafíos más relevantes es alcanzar mayores niveles de empleo formal para las mujeres e implementar políticas que favorezcan la igualdad de condiciones con los hombres; por ejemplo, políticas de igual empleo por igual salario, o que garanticen el acceso a recursos productivos básicos, como tierra, avales y garantías para respaldar el crédito formal, entre otros.

Sin duda, la AGEM deja a su paso logros trascendentes, como la creación de instrumentos y el desarrollo de capacidades en tomadoras y tomadores de decisiones para incorporar el enfoque de género en la actuación de las entidades públicas y privadas; también diversas investigaciones sobre género y economía que brindan conocimientos profundos sobre las necesidades y aportes de las mujeres en Centroamérica. Esto constituye un refuerzo a la tarea de los mecanismos para el adelanto de la mujer, en este caso el Inamu, para sustentar políticas públicas que contribuyan a transformar las declaraciones de derechos, especialmente los económicos, en derechos reales.

Esperamos que esta nueva publicación sea una herramienta útil que permita a diversos actores obtener insumos e identificar alternativas para incidir en las políticas, programas y servicios, de modo que viabilicen las oportunidades de las mujeres de la región; esto con el fin de avanzar en la conquista de sus derechos, así como en el logro de una mayor igualdad y equidad social y de género, que fortalezcan la democracia en la región.

## Introducción

El presente documento constituye la memoria del proyecto “Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación”, cuya ejecución -desde octubre de 2007 hasta noviembre de 2008- estuvo a cargo de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), la Alianza de Mujeres Costarricenses (AMC), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la CISCO Networking Academy (CNA), y fue gestado por el Programa la Agenda Económica de las Mujeres (AGEM).

El principal objetivo de esta memoria ha sido incorporar las voces de las diferentes personas involucradas, y recopilar las lecciones aprendidas, las experiencias, las dinámicas y, sobre todo, el impacto del proyecto. Más allá de esto, se pretende abordar y conocer, de manera exploratoria y respetuosa, cómo las experiencias de vida de las beneficiarias, enfocando su condición como mujeres, como trabajadoras domésticas, como migrantes y nicaragüenses, le otorgan particular significancia a un proceso de capacitación como el efectuado.

A través de la observación participante, de entrevistas realizadas en dos momentos diferentes a seis de las once estudiantes de la academia instalada en ASTRADOMES<sup>1</sup>, una entrevista grupal con todas ellas al final de su proceso de capacitación y una entrevista con el instructor, la instructora, la coordinadora del proyecto y la directora de la organización sede, se recopilaron datos fundamenta-

---

1 La selección de las mujeres beneficiarias a entrevistar se basó en la reunión de características que reflejaran la diversidad del grupo; entre ellas se ubica a la más joven, la de mayor edad, la que no completó la primaria, la que tiene educación universitaria, algunas que trabajan tiempo completo con dormida, otras con salida y una que no se desempeña en trabajo doméstico.

les para un análisis cualitativo del impacto del proyecto. La revisión bibliográfica sobre los temas pertinentes para esta memoria facilitó la comprensión del marco general en el que este proyecto cobra sentido y proporcionó datos cuantitativos también relevantes.

Partiendo de la “*Teoría Fundamentada*”<sup>2</sup> se consideró, durante el proceso de elaboración de este trabajo, que el conocimiento, el cual no necesariamente es lineal, se va construyendo de manera flexible, dinámica y diversa; no se busca probar una hipótesis, sino acercarnos a una temática de interés. Coincidiendo con la perspectiva del *conocimiento situado*<sup>3</sup>, se recuerda que esta memoria recaba elementos específicos de un contexto histórico, geográfico y temporal determinado; sus conclusiones no tienen afán de generalizar la rutina, ni los resultados del proyecto; esencialmente se espera que pueda convertirse en una guía para el fortalecimiento y continuidad del mismo, o que sirva como instrumento para la planificación de nuevos proyectos con objetivos similares.

En un primer apartado se presentan los aspectos generales del proyecto. Un análisis breve de la participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado, tanto en el contexto nacional como centroamericano, permite visualizar por qué un programa como la AGEM formula un proyecto que busca ampliar las posibilidades de que las trabajadoras domésticas, en este caso migrantes, puedan ejercer su derecho a conocer, disfrutar y beneficiarse de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Los objetivos del proyecto, las instancias participantes, las características generales de sus beneficiarias y los recursos materiales e inmateriales de los que se dispuso para su desarrollo son el tópico del capítulo; esta revisión favorece, desde luego, vislumbrar su potencial.

En una segunda y amplia sección, se entreteteje una serie de generalidades sobre el trabajo doméstico, la migración y la tecnología, como contexto desde donde pueden entenderse las particularidades y los significados de la participación de once mujeres en este proceso de capacitación, así como el impacto que este puede tener en sus vidas. Metafóricamente, se esboza que la navegación de estas mujeres en las aguas de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, es un tanto turbia y ventosa... El proyecto suscitó reacciones diversas entre personas de todos los sectores pero, una vez concluido, importantes transformaciones, tanto objetivas como subjetivas y con distinto grado de intensidad, son valoradas.

En su calidad de mujeres trabajadoras domésticas, se repasan las condiciones laborales generales que comparten con aproximadamente 130 000 personas más en el país, aunque también se distinguen las particularidades que afrontan al desempeñarse en jornadas de tiempo completo y/o “cama adentro”. Considerando los bajos salarios que perciben, las arduas y múltiples tareas que realizan, así como

---

2 En inglés denominada *Grounded Theory*; para mayor información ver Sharan Merriam (2002) y Susan Jones (2002).

3 Ver Barret y Phillips (2002).

las representaciones que de su trabajo y de ellas mismas se movilizan en nuestra sociedad, se analiza el impacto que el proyecto puede tener en la vida de las beneficiarias, además de los retos a los que deben enfrentarse para consolidar sus logros.

Seguidamente se revisa cómo las múltiples, dinámicas y complejas implicaciones del proceso migratorio que experimentan las protagonistas otorgan un matiz distinto a sus alcances. Discutiendo el acceso segmentado a recursos como el empleo, el crédito y la ciudadanía misma, que confrontan estas mujeres, en un contexto cargado de discursos y prácticas xenófobos, se distinguen los modos en que las herramientas forjadas a través de su capacitación en torno al uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) pueden contribuir a mejorar la calidad de sus vidas, la de sus hogares y al desarrollo de sus comunidades de origen.

A partir del reconocimiento de la persistencia de la brecha digital en Costa Rica, por razones de residencia geográfica, nivel educativo, nivel de ingresos, edad y género, se abordan las diversas barreras que desafían las mujeres en su vínculo con la tecnología, tanto en términos de su vida cotidiana, como en los espacios académicos y laborales. En este marco de referencia, se identifican los posibles efectos simbólicos y materiales que implica la familiarización de las estudiantes de esta academia, con el software y hardware computacional.

En la última división de este capítulo, y encuadrando el significado de la participación de las beneficiarias en la organización sede del proyecto, se distinguen los aportes materiales y al capital humano que para ASTRADOMES representan el proceso de capacitación, la instalación del centro de cómputo y las alianzas conformadas durante el desarrollo de esta iniciativa. Se trasluce aquí el potencial que el dominio de las TIC, por parte de sus asociadas y de su personal, puede comportar a las organizaciones dirigidas a denunciar y transformar la desigualdad de género en diversos terrenos. Asimismo, se plantea la necesidad de fraguar estrategias que den sostenibilidad a estos recursos, tan importantes para extender y fortalecer el alcance de los planteamientos sociales y políticos de dicha entidad.

A modo de cierre, se argumentan los alcances y limitaciones del proyecto en función de sus objetivos generales y específicos. Se registran además las capacidades instaladas, las necesidades y las oportunidades identificadas, que deben ser retomadas para extender los beneficios del mismo a nuevos grupos de mujeres en términos cuantitativos y cualitativos, mientras se vislumbran recursos y formas para darle continuidad y sostenibilidad. Finalmente, se exponen algunos retos que en el marco de la iniciativa, deben atenderse para lograr que esta no se convierta en una estrategia aislada e inocua para el cierre de la brecha digital existente entre hombres y mujeres, así como para que el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en materia de TIC se traduzca en una verdadera mejora de sus condiciones de vida, de su autonomía y un aporte significativo al desarrollo socioeconómico de la región.



## Generalidades del proyecto

---

**Visualizando a las mujeres  
trabajadoras domésticas y migrantes,  
ejerciendo su derecho a conocer,  
disfrutar y beneficiarse de las TIC**



## **1. Surgimiento y formulación del proyecto: análisis breve de la participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado, en el contexto nacional y centroamericano; implicaciones en su calidad de vida**

A la raíz del planteamiento de un proyecto como el de “Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación”, no solo existe una comprensión crítica del contexto nacional donde se incorporan las mujeres en el mercado laboral remunerado, sino un análisis propositivo que también considera una realidad global, de la cual la región centroamericana forma parte, y donde deben establecerse sinergias que potencien acciones para el enriquecimiento de los países que la componen, de manera que se traduzca efectivamente en el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes.

En Costa Rica, como en muchos otros países del mundo, la incorporación de las mujeres en el mercado laboral remunerado, aunque ha sido progresiva y sistemática desde la década de los 80, no ha significado necesariamente una participación en términos de igualdad y equidad en relación con los hombres: en materia de oportunidades para la administración de sus tiempos de participación y capacitación, la selección de carreras y ocupaciones, así como en cuanto a las remuneraciones recibidas se refiere, la población femenina, más aún la joven, se encuentra en desventaja (Flórez-Estrada, 2007; PNUD, 2009).

En este país, a pesar de los mayores niveles de educación que las mujeres han obtenido en los últimos años en comparación con los hombres, las tasas de empleo formal femenino son bajas; ellas se ven mayormente enfrentadas al desempleo, así como a asumir trabajos temporales o jornadas parciales, mientras la brecha salarial y la segmentación del mercado laboral en su contra se reproducen cada día (Flórez-Estrada, 2007; PNUD, 2009).

El PNUD (2007, 2009) afirma que la segregación laboral es el factor más importante en la desigualdad entre los niveles de remuneración de hombres y mujeres; además expone que, junto a esto, la subutilización del trabajo femenino en el mercado laboral remunerado, no solo limita la productividad del país, sino que tiene importantes y negativas repercusiones sobre la *autonomía económica y la calidad de vida de las mujeres*.

En este aspecto, las mujeres de bajo nivel educativo que laboran como trabajadoras domésticas en los hogares costarricenses se ven afectadas de manera específica. Además de ser un nicho de ocupación predominantemente femenino, el empleo doméstico es una actividad a la cual -en el plano social y económico- se le ha otorgado poca valoración, lo que se refleja en los bajos salarios que se le retribuyen.

Asimismo, por las condiciones de aislamiento y “privacidad” en las que ejecutan sus tareas, el disfrute de los derechos laborales de estas trabajadoras se ve frecuentemente limitado. Aunque la mayoría de las trabajadoras

domésticas son costarricenses, este oficio representa también un importante campo de inserción laboral de las mujeres migrantes, entre las cuales aquellas con una situación migratoria irregular son particularmente vulnerables (Martínez, Mora, Oviedo y Voorend, 2008; PNUD, 2009).

Dentro de este marco contextual, y en congruencia con el segundo objetivo de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG), no es de extrañar la necesidad de idear un proyecto que, por medio de la oferta de servicios de capacitación a mujeres en áreas académicas altamente segregadas, como lo son las carreras científicas y tecnológicas, amplíe sus posibilidades de obtener mejores ingresos y optimizar su calidad de vida, a la vez que se promueva la formalización del empleo femenino (PNUD, 2009).

En el país existen diversos proyectos encaminados, en especial por instituciones estatales, a la capacitación de personas en materia de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); sin embargo, pocos son dirigidos específicamente a grupos de mujeres que por su condición de género, de edad, por su situación laboral o migratoria u otras condiciones socioeconómicas, sean especialmente vulnerables al incumplimiento de sus derechos fundamentales.

Por ejemplo, el Ministerio de Ciencia y Tecnología (MICIT) ha creado el proyecto Centros Comunitarios Inteligentes (CECI), por medio del cual piensa contribuir al cierre de la brecha digital en la población general, conformando una red nacional de laboratorios de cómputo ubicados en distintas comunidades, de manera que brinden a sus habitantes diversos servicios de capacitación en las TIC. No obstante, advertimos que la reducción de la brecha digital entre los géneros no está explicitada en su programación (MICIT, s.f.).

Uno de los pocos proyectos -de los que se tiene conocimiento- que se enfocó en este tipo de población, e interesa a modo de antecedente, fue el ejecutado por Oficina de Equidad de Género del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) junto a la Universidad Nacional (UNA), mediante el cual se brindó capacitación técnica a mujeres adolescentes madres, en áreas no tradicionales y emprendedoras como: computación, inglés, mantenimiento de computadoras y diseño de sitios Web (CINTERFOR, s.f.).

Por otro lado, considerando el creciente proceso de apertura comercial, y en el marco de la firma de Tratados de Libre Comercio y del Acuerdo de Asociación con la Unión Europea, el componente nacional del Programa Regional Agenda Económica de las Mujeres (AGEM) pensó en la necesidad de concretar un proyecto que facilitara la participación de las mujeres, en los procesos de comunicación e intercambio de experiencias, que requieren las organizaciones de mujeres centroamericanas para poder fortalecerse como agentes, beneficiarias y protagonistas, en los procesos de debate y elaboración de las políticas públicas en materia social, educativa, económica, entre otras (AGEM, 2008).

En este sentido, un proyecto que acercase a las mujeres trabajadoras domésticas, costarricenses y migrantes, al dominio de las TIC, tiene la potencialidad de ampliar su capacidad de participar en estos procesos de integración centroamericana, a través de redes intraregionales que están construyendo diversas organizaciones, lo que podría contribuir a ampliar y consolidar el ejercicio de sus derechos como mujeres y ciudadanas (AGEM, 2008).

Bajo este principio, la primera propuesta relativa al proyecto la realizó la AGEM ante una entidad de financiamiento internacional; lo que se buscaba era construir la Red de Centros de Comunicación Electrónica para Mujeres Trabajadoras y Empresarias de Costa Rica y Nicaragua.

Se contemplaba como población meta de dicho proyecto un grupo de mujeres en situación social marginal -como es el caso de las trabajadoras domésticas en Costa Rica- y un grupo de mujeres emprendedoras y empresarias de una ciudad fronteriza de Nicaragua. Como objetivos principales se proponía: a) brindarles posibilidades de comunicación e interacción electrónica gratuita con sus familiares y pares, así como propiciar el intercambio de experiencias organizativas y de construcción de ciudadanías regionales; b) capacitarlas en el manejo de las nuevas TIC, tanto para fortalecer su sociabilidad, como sus capacidades de acceder a la información, y de lograr una participación ciudadana activa para incidir en una región y un mundo interconectados (AGEM, 2007).

Aunque en esa ocasión el financiamiento solicitado no se logró, esto no fue obstáculo para pensar en una nueva propuesta. Así, se replantearon y adaptaron algunos de los contenidos anteriores a la realidad nacional, ideando un proyecto que abogara por la igualdad y la equidad de género, en materia de formación y empleo, a través del aprovechamiento de las TIC.

En tal línea, esta iniciativa novedosa e inclusiva se orientó al trabajo con mujeres trabajadoras domésticas, sin discriminar por nacionalidad, trascendiendo las fronteras de la capacitación tradicional dirigida a poblaciones femeninas, de manera que las beneficiarias no solo aprendieran el manejo básico del software computacional, sino que -a través de la currícula de la empresa CISCO Systems- sus conocimientos se extendieran al dominio del hardware.

El estrecho vínculo de la AGEM condujo a la presentación de la propuesta ante el PNUD; es así como en octubre de 2007 surge el Proyecto 58218, cuya conclusión como plan piloto para el establecimiento de una academia de mujeres del programa CNA se planeó para noviembre de 2008.

## **2. Objetivos y marco de justificación: el cierre de la brecha digital entre los sexos a través de un proyecto con perspectiva de género, que amplía los conocimientos técnicos y los derechos de las mujeres en relación con las TIC**

Desde su punto de partida, esta iniciativa reconoce que el acceso igualitario y de calidad a la educación formal, a la formación y la capacitación, al

empleo, a la salud, a la información, al crédito y a otros *recursos productivos* constituye un componente fundamental para el mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de las mujeres alrededor del mundo. Además, comprende que, para lograrlo, deben formularse, exigirse e implementarse leyes, políticas y programas específicos que aborden integralmente estos tópicos, e incluyan -en todos sus niveles de acción-, la participación de la sociedad civil, las organizaciones no gubernamentales (ONG), los entes estatales y el sector privado (Greenwood y Ruiz, 1995; Agarwal, 1997, Benería, 2005).

El presente proyecto busca alentar la reducción de la brecha digital existente entre los sexos, a través de la implementación de un programa permanente de formación de recursos humanos -particularmente conformado por mujeres trabajadoras domésticas- en el área de la computación (PNUD, 2009).

Considerando la necesidad de ampliar el número de mujeres que participan en las nuevas TIC, no solo en calidad de usuarias, sino también como productoras, creadoras, desarrolladoras, emprendedoras y directivas, se pretende que esta academia permita desarrollar y fortalecer las capacidades de las beneficiarias para ejercer su derecho a acceder y disfrutar de ellas (PNUD, 2007).

Se procura lograrlo ya sea: a) favoreciendo el acceso gratuito a diversas fuentes de conocimiento, información y comunicación disponibles en la red; b) promoviendo el manejo de software, principalmente relativo a Internet, en función de interactuar con espacios que favorezcan su organización y autonomía; c) consolidando sus destrezas técnicas en la instalación y reparación del hardware para que, eventualmente, puedan explorar nuevas posibilidades para incorporarse al mercado de trabajo en espacios alternativos a su ocupación actual (PNUD, 2007).

Por su parte, equipar y dejar en funcionamiento auto-sostenido un centro de información y comunicación permanente en la sede de la Asociación de Trabajadoras Domésticas de Costa Rica, capacitar inicialmente a un grupo pequeño de trabajadoras domésticas en el uso básico de la computadora y en hardware, potenciar la creación de redes entre las usuarias para la participación civil en la integración regional, así como favorecer la coordinación entre diversas iniciativas lideradas por la cooperación internacional, los sectores público, privado y las organizaciones de mujeres en materia de derechos laborales, se convirtieron en objetivos específicos de este plan (PNUD, 2007).

La visión poco tradicional del proyecto llevó a la coordinadora (2008) de su primera fase a resumir su objetivo en las siguientes palabras: *“La Agenda Económica tiene muy claro, en su conjunto de organizaciones y demás que participan, que lo que queremos es transformar la vida de las mujeres...”*.

### **3. Organizaciones participantes: la conjunción de esfuerzos como elemento clave para el alcance de la igualdad de género**

En el marco del proyecto “Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación”, la participación de diversas instituciones y la consolidación de alianzas se consideraron esenciales como recurso para su planificación, implementación y sostenibilidad.

Tal como lo señala la coordinadora en su informe final, *“El proyecto es la expresión de un conjunto de instituciones y organizaciones que unieron esfuerzos y recursos para lograr la conformación de la Academia”*. Entre ellas: un organismo de cooperación internacional, un proyecto de derechos económicos de las mujeres, el mecanismo de la mujer, una empresa privada y dos organizaciones de mujeres.

Cabe señalar que quien fungió como gestor de esta iniciativa fue el Programa Agenda Económica de las Mujeres (AGEM), un proyecto regional promovido desde 2005 por el Fondo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), y financiado por la Agencia Sueca de Desarrollo Internacional (ASDI), cuyo capítulo local lo desarrollan conjuntamente el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

La AGEM tiene como objetivo impulsar una agenda económica y política, tanto nacional como regional, para promover la autonomía económica de las mujeres, mejorar la calidad de su participación en el mercado laboral remunerado y transformar el orden económico vigente, posicionando el tema de la equidad e igualdad entre los géneros en los escenarios de debate y negociación de las políticas públicas (UNIFEM, s.f.).

El proyecto fue concebido desde la AGEM; pero, además, esta instancia ha favorecido de muy diversas maneras su desarrollo: a) brindando asesoría para la facilitación y gestión de aspectos administrativos, operacionales y logísticos; b) potenciando el enlace de las redes institucionales para el adelanto de los objetivos; c) procurando establecer espacios -en muchas ocasiones virtuales- para discutir y fomentar el progreso de la capacitación con el equipo de instrucción y coordinación; d) promoviendo la sensibilización del instructor y la instructora en cuanto a los procesos de “interaprendizaje” y equidad de género; e) apoyando la construcción de los manuales del curso básico de computación, y f) aportando económicamente para la consecución de algunos recursos que -sobre la marcha- resultaron necesarios.

Por su parte, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), como fuente central de financiamiento del proyecto, se encargó de la administración de los fondos, la tramitación de contratos y el servicio de adquisiciones. También brindó la asesoría técnica para el desarrollo de las actividades; su experiencia a nivel mundial, regional y nacional en el tema de desarrollo humano orientó cada uno de sus pasos.

En su visión organizacional de favorecer la igualdad y la equidad de género, a través del apoyo de procesos de elaboración, implementación y evaluación de normas-políticas en esta materia, favoreciendo las capacidades y los mecanismos de coordinación y articulación entre actores gubernamentales y no gubernamentales, dando soporte a procesos dirigidos al empoderamiento y autonomía de las mujeres, y estimulando patrones socioculturales igualitarios y no discriminatorios, la implementación de este plan resultó oportuna.

Aprovechando el acuerdo de cooperación que mantiene con la internacionalmente reconocida corporación CISCO Systems, el PNUD (2007) logró que esta, a través de la Cisco Networking Academy (CNA)<sup>1</sup>, apoyara la consecución de los objetivos del proyecto. Esto se logró a través del aporte del currículum, los contenidos y los ejercicios de laboratorio para dictar el programa IT Essentials, y de la formación y actualización de los y las instructoras de la academia, al proporcionar el soporte en línea -por medio de un *help desk* -, así como al facilitar el acceso a una importante comunidad virtual relacionada con la formación y al empleo en TIC.

En calidad de organismo nacional de dirección y ejecución del proyecto, se nombró a la Alianza de Mujeres Costarricenses (AMC), agrupación que desde 1952 ha venido trabajando por la organización y la movilización de mujeres de todas las edades, asentadas en diversas regiones del país, en la lucha para promover la ampliación y el cumplimiento de sus derechos.

Con un enfoque de participación construida por y para las mujeres, la AMC ha capacitado a miles de ellas en materia de liderazgo; también ha incidido en la creación de las primeras guarderías infantiles del país, en la discusión de leyes y ratificación de convenios, como la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra Mujeres (CEDAW); asimismo, participa activamente en espacios de debate en el plano nacional, regional y local sobre temas como educación, vivienda, salud, sexualidad, reproducción, trabajo y acceso a la tierra (Groots International, 2002).

La AMC ha trabajado fuertemente por la eliminación de estereotipos sexistas que aíslan a las mujeres en el espacio privado y para el reconocimiento del trabajo doméstico, y ha contribuido en la creación de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES); por ello se consideró como la entidad más adecuada para acompañar a esta última en su rol de co-ejecutora. ASTRADOMES se encargó del contacto y selección del grupo

---

<sup>1</sup> Esta empresa se extiende a nivel mundial mediante la estructura de Academias Regionales y Academias Locales que apoyan la instrucción formal de estudiantes a través de la actualización continúa por *e-learning*, laboratorios de enrutamiento y cómputo; es importante anotar que aquellas academias que forman parte del Programa CNA son entes de naturaleza no comercial dedicados a la educación (CNA-UCR, 2008).

de mujeres beneficiarias, y habilitó su inmueble para el establecimiento del laboratorio de cómputo y la academia en general.

La pertinencia de desarrollar este proyecto en el marco de esta organización, nacida en 1991, la define su reconocimiento como *pionera en la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas al margen de la nacionalidad* (Coordinadora del proyecto, 2008). Trabajando activamente con más de 500 mujeres trabajadoras domésticas, residentes de zonas urbanas y rurales, de origen nacional y centroamericano, ASTRADOMES ha luchado para que, tanto estas ocupadas como la sociedad en general, reconozcan el valor del trabajo doméstico remunerado, y para que este sea equiparado en materia de derechos laborales con cualquier otro que regule el Código de Trabajo (ASTRADOMES, 2004; PNUD, 2007).

Aunque hasta la fecha no se ha concretado la Reforma al capítulo VIII del Código de Trabajo, ASTRADOMES -pese a contar con limitadas y eventuales fuentes de financiamiento- ha contribuido enormemente en las discusiones que favorecen la transformación social para el reconocimiento laboral femenino y de las trabajadoras migrantes en Costa Rica. La organización no solo encauza sus esfuerzos en espacios legislativos, judiciales y sindicales del país, sino que forma parte de colectivos internacionales que abogan por los derechos de las mujeres, de las trabajadoras del hogar y de las personas migrantes. Asimismo, brinda a sus agremiadas constante información y capacitación sobre derechos laborales (Martínez, Mora, Oviedo y Voorend, 2008; PNUD, 2009).

Es importante destacar que la participación de diversos sectores productivos, académicos y organizacionales ha dado fortaleza al proyecto, al aportar recursos, formalidad, solidez y prestigio. Por ello, para potenciar su continuidad y sostenibilidad y extender así sus posibilidades, se considera trascendental la coordinación e integración de iniciativas más amplias, junto a otras entidades estatales, como el Ministerio de Ciencia y Tecnología, el Instituto Nacional de Aprendizaje, las universidades, así como organismos privados que puedan presentarse como asociados en los procesos de capacitación o bien, como fuentes de empleo decente para el recurso humano formado.

#### **4. Beneficiarias protagonistas, proceso de selección y acciones afirmativas: sesgos inclusivos**

*“La perspectiva de género permite entender la especificidad de los derechos en el marco de la universalidad inherente a los mismos; promueve la igualdad desde el reconocimiento de las diferencias; y visibiliza el hecho de que las mujeres son sujetas de derechos también en el ámbito privado”*

Raquel Segura, 2007: 17

Se ha de tomar en cuenta que - pese al reconocimiento formal de la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra sociedad- existe aún en los espacios públicos y privados, en la política, en la economía, en la educación, en la cultura y en el hogar, una desigualdad de posiciones y condiciones, históricamente construida, que coloca a estas últimas en desventaja para el goce de sus derechos fundamentales.

El acceso, el disfrute y el beneficio que se puede lograr a través del dominio de las TIC también es un área con múltiples barreras de género con que las mujeres deben lidiar; más aún para aquellas que tienen poco tiempo, escasos ingresos y/o poca movilidad para capacitarse en el tema, o para utilizar una computadora en un internet café -y mucho menos para tener una en sus casas-, como es el caso de las trabajadoras domésticas, en particular las que laboran bajo la modalidad de tiempo completo y/o “cama adentro”.

*“Sí, porque le digo sinceramente, lo que gano no me deja para pagar un curso de esto; es una de las razones por las que yo no estudio más nada...”*

Valentina<sup>2</sup>, 2008

Considerando lo anterior, se optó por que el grupo inicial de beneficiarias del proyecto fuera de mujeres que experimentaran esta particular vivencia relativa a su ocupación, de forma que esta se atendiera y se adecuara el proceso de capacitación a sus necesidades. ASTRADOMES se encargó de la selección; por medio de entrevistas individuales y un proceso de sensibilización grupal entre sus principales asociadas, se fue “filtrando”, primero bajo los criterios de compromiso con la organización, asistencia, puntualidad, cooperación y responsabilidad, luego revisando edad y escolaridad.

Finalmente, se conformó un grupo de once mujeres, cuyas características son muy diversas. En primer lugar, sus edades oscilan entre los 18 y los 48 años; la edad promedio al inicio de su participación era de 35 años. En cuanto a su educación, una de ellas solo tiene primaria incompleta, mientras que una alcanzó el segundo año de educación superior; tres no completaron la secundaria y el resto son bachilleres.

En términos de su ocupación, dos estudiantes, las más jóvenes, se desempeñan en actividades comerciales y organizacionales<sup>3</sup>; las demás son trabajadoras domésticas, de las cuales la gran mayoría labora tiempo completo; cinco de ellas duermen en su lugar de trabajo. Sus jornadas laborales

---

2 Con la intención de garantizar su confidencialidad, los nombres de las participantes que aparecen aquí no son los reales.

3 En estos casos el criterio de selección se basó en el vínculo que ellas o sus familiares sostienen con ASTRADOMES.

se extienden desde unas cuatro a dieciséis horas diarias; para la mayor parte el domingo constituye su único día libre.

Por otro lado, aunque todas son nicaragüenses<sup>4</sup>, provienen de distintas regiones, algunas urbanas, otras rurales, y con diferentes niveles de desarrollo socioeconómico. Ingresaron a Costa Rica hace tres o más años, algunas cumplen hasta 16 y 23 años de residir en el país; en promedio suman casi 10 años de vivir aquí. Cuatro de ellas no tienen hijos, el resto tiene de uno a tres hijos e hijas, lo que suma 18 en total, que en general viven en sus comunidades de origen, aunque algunos también radican en este país.

Por último, se apunta que su vinculación con la organización va desde los seis meses a los diez años; en promedio sumarían cuatro años de afiliación. Lo importante es tener presente que todas tienen valores, costumbres y necesidades distintas.

Según la coordinadora y el resto del equipo del proyecto, esta selección tuvo un impacto peculiar en su andamiaje: por un lado, los intereses socio-laborales comunes, la condición de mujeres migrantes y su activa vinculación con ASTRADOMES lograron una agrupación sólida y comprometida. Esto permitió que once de las doce mujeres inscritas llegaran hasta el final de la capacitación, luego de un año de esfuerzos y sacrificios; por otro lado, las relaciones de poder construidas desde el espacio organizativo calaron en la dinámica grupal de la academia, y generaron -ocasionalmente- conflictos innecesarios.

Asimismo, las diferencias internas del grupo propiciaron una amplia riqueza a la hora de compartir experiencias y modos de pensar entre todas las personas que se acercaron al proyecto. La instructora (2008) calificó como una “*gran fortaleza*” el hecho de que “*no se diera por sentado*” las capacidades de unas y otras a la hora de integrarlas al proyecto, valorando “*el hecho de que no hubiera discriminación*” en esta etapa.

*“... si uno tiene ganas de estudiar, si uno se quiere superar  
¿por qué le tienen que poner un límite de edad?” Flor, 2008*

No obstante, como parte de las lecciones aprendidas en el camino, se comprende que esta heterogeneidad en aspectos como edad e instrucción académica formal, así como en el nivel de conocimientos y de experiencia en el manejo de la computadora, incide en el tiempo, la intensidad, el tipo y la calidad de instrucción que requiere cada una de las integrantes del grupo;

---

4 Pese a que el factor nacionalidad no intervino como criterio explícito en el escogimiento, la modalidad de trabajo doméstico priorizada, así como la estrecha y comprometida vinculación con la organización en la zona urbana, tienen una proporción de participación mayor de mujeres migrantes nicaragüenses que costarricenses, lo que incidió en este proceso.

mientras unas tuvieron más facilidades para la manipulación del equipo y la realización de los ejercicios, otras presentaron limitaciones que debieron ser atendidas de forma específica (instructora e instructor, 2008).

Por ello, el instructor (2008) y la instructora (2008) señalan que, para un mayor aprovechamiento de los recursos del proyecto, los futuros grupos de estudiantes deben ser conformados bajo criterios más homogéneos en este sentido; así, aquellos conformados por mujeres jóvenes y bachilleres, entre los 18 y los 35 años deben ser priorizados para dar el salto cualitativo a la capacitación concerniente a CISCO; esto considerando que, con la certificación que obtienen, son quienes cuentan con más posibilidades para ser contratadas en el mercado laboral actual.

Más que limitar la matrícula de mujeres de ciertas edades o niveles educativos, se presume conveniente, mediante un proceso consensuado, reunir a las estudiantes en grupos cuyas características sean similares durante la primera fase de la capacitación, la cual está enfocada al uso básico de la computadora. La idea es que la calidad de su rendimiento en este proceso sea la que se convierta en el filtro para acceder a la siguiente etapa (dirigida al dominio del hardware); es decir, serían los mejores promedios quienes -de manera escalonada- tengan la posibilidad de profundizar sus conocimientos en TIC dentro de la academia.

Por último, con la intención de ampliar acertadamente la población beneficiaria de este proyecto, sería apropiado considerar, en una segunda fase, los niveles de acción en que opera ASTRADOMES (Coordinadora, 2008). Los horarios, los contenidos y la dinámica de los cursos deberán adaptarse a cuatro sectores de mujeres trabajadoras domésticas: 1) las costarricenses de zonas rurales y que frecuentemente trabajan “cama adentro”; 2) las costarricenses del área metropolitana que en su mayoría trabajan por horas; 3) las nicaragüenses o migrantes centroamericanas con un estatus migratorio regular, y que tienen un hogar propio en Costa Rica, lo que favorece que se ocupen por horas o a tiempo completo sin necesidad de dormir en el lugar de trabajo; 4) las migrantes irregulares que se ocupan generalmente en la modalidad con “dormida” y cuyos derechos son altamente vulnerables.

## **5. Recursos materiales, humanos y otros: visibilizando el factor tiempo y la solidaridad**

El proyecto contó con una variada gama de recursos, algunos planeados desde el inicio, otros que fueron construyéndose o adquiriéndose durante el avance del mismo. En este apartado se resumen aquellos recursos tangibles e intangibles que estuvieron disponibles; asimismo, se presentan recomendaciones que en una segunda fase del proyecto o en otros similares deberían ser consideradas para optimizarlos.

- **Monetarios**

El proyecto contó con un aporte de 38 000 dólares, presupuestados por el PNUD para el cumplimiento de sus objetivos; de estos fondos, gran parte se utilizó para la creación de las condiciones básicas del laboratorio, para cubrir las becas de las estudiantes, contratar al personal y adquirir materiales. Algunos aspectos que no fueron contemplados inicialmente en el presupuesto, esencialmente relacionados con la implementación del curso básico de computación y la obtención de los libros de texto necesarios, fueron cubiertos con aproximadamente 7 500 dólares donados por la AGEM.

Paralelamente, ASTRADOMES se hizo responsable de los costos de agua, luz y teléfono que se incrementaron por el uso más frecuente de sus instalaciones y por la ubicación del equipo de cómputo en ellas. Para tal fin, debió recurrir a otros organismos de financiamiento que ocasionalmente apoyan a la organización, como Rosa de Luxemburgo, el Fondo Global para las Mujeres y el Fondo Centroamericano de Mujeres, este último coordinado a través de Enlaces Nicaragüenses.

- **Curriculares y didácticos**

La gran fortaleza del proyecto consiste en presentar un programa de formación dirigido a mujeres trabajadoras domésticas a través del currículo de TIC ofrecido por CNA, no solo porque responde al interés que muchas tienen por capacitarse en el área de computación (ASTRADOMES, 2004), sino que va más allá del conocimiento del software básico -al que generalmente aspiran- ya que, además, sus certificaciones son de gran prestigio y reconocidas a nivel mundial.

Aunque la idea original del proyecto pretendía capacitar a las beneficiarias en los programas IT Essentials I y II de CISCO (ITE) en el plazo de un año, bajo criterios técnicos, y considerando tanto el espacio como el equipo de laboratorio disponible, se decidió realizar una serie de adecuaciones curriculares: a) se extendió el número de sesiones del primer curso de 16 a 32 , y b) se impartió previamente un curso para el uso básico de la computadora que las ayudara a familiarizarse con los equipos y facilitara así su proceso de aprendizaje posterior, por lo cual se relegó el segundo curso del ITE.

El diseño del currículo del curso básico de cómputo y de su manual debió ser asumido por el instructor, la instructora y la asistente de programa de la AGEM, y fue planteado para completarse en diez sesiones. Entre sus contenidos se abordó: el reconocimiento de las partes de la computadora y del ambiente del sistema operativo Windows XP, la navegación en Internet, la creación y utilización de cuentas de correo electrónico, de la red CNA, así como de la herramienta de comunicación Skype, el manejo del editor de texto de software libre Open Office y, por último, el uso de la impresora y el escáner.

No obstante, durante el desarrollo del curso, varias alumnas presentaron particulares dificultades en el manejo del teclado y el uso fluido del *mouse*, por lo que en una futura capacitación se recomienda incluir sesiones, o bien ejercicios, que aborden específicamente estas destrezas. También sería pertinente incluir en el manual un apartado de ejercicios que las estudiantes puedan realizar como práctica en clase o como “tarea”. Por otra parte, este curso requiere la formulación de un sistema de evaluación de competencias y conocimientos desarrollados, que permita reconocer a aquellas estudiantes con mayor potencial para aprovechar capacitaciones más retadoras en materia de TIC (como los ITE y el CCNA-Discovery). Por último, sería provechoso encauzar acciones y alianzas que logren certificarlo formalmente.

En cuanto al currículo del IT Essentials I: PC Hardware and Software, este ya viene definido por CISCO. Sus contenidos y pruebas son accesibles en línea, pero es el equipo de instrucción quien define la duración y el número de sesiones y los temas a priorizar, además de determinar el valor proporcional de los exámenes. En este sentido, el equipo técnico del proyecto plantea en sus informes (2008) la necesidad de recibir mayor asesoría por parte de la academia regional de CNA con la que se trabajó en esta primera fase; contar con tal apoyo hubiese permitido programar el curso de manera más acertada, ahorrando tiempo, preocupaciones y energía a todas las personas involucradas.

En otro orden de cosas, las estudiantes opinaron que en este curso se requiere implementar más ejercicios prácticos que las ayuden a auto-evaluar y consolidar los conocimientos que van adquiriendo en cada lección. Además, las mujeres participantes necesitaron contar con otros materiales, aparte del libro de trabajo obligatorio, que respaldaran la memorización y apropiación de la teoría; para ello se les suministró un portafolio donde fueron compilando resúmenes de capítulos, glosarios, hojas de laboratorios y de trabajo, así como hojas de corrección de exámenes que se les entregaron una vez completados. Es urgente que para futuras actividades educativas se anticipe este valioso recurso.

Otro complemento didáctico esencial para un mejor aprovechamiento de la capacitación, y que fue identificado sobre la marcha del proyecto, es el conocimiento de las “técnicas de estudio”. Se elaboró un manual sobre el tema que debería ser revisado y mejorado para que, antes de iniciar cualquier curso, las mujeres sean entrenadas en un corto y sencillo taller.

- **Espaciales**

Que ASTRADOMES haya facilitado su local para el establecimiento de la academia, es un aporte substancial pues permite bajar costos, entre ellos el de alquiler. Además, colocar el laboratorio de cómputo en ese espacio afianza el sentido de apropiación, y por ende de compromiso, que la organización pueda establecer con el proyecto.

No obstante, el espacio disponible es bastante reducido: las mesas están separadas por pocos centímetros y las sillas ocupan espacio libre, lo que afecta la movilidad de las participantes quienes, para desplazarse o retirarse, deben incomodar a varias de sus compañeras. Más grave aún, es que restringe la posibilidad de realizar ciertas actividades grupales o ejercicios de laboratorio, ya que consume mucho tiempo el reacomodar la sala de manera que todas puedan participar adecuadamente.

También, el limitado espacio del local interfiere con la capacidad de concentración de las alumnas: mientras unas trabajan o realizan su examen, aquellas que ya concluyeron -o simplemente esperan su turno en otra sala- conversan y se desplazan, lo que representa un importante distractor; asimismo, es un factor que perturba a aquellas que desean repasar su lección. Con el fin de atenuar esta situación, se decidió precisar la utilidad de los espacios, demarcando aquellos destinados para el estudio y los asignados a la socialización; en estos últimos privó la regla de “hablar en voz baja”.

Sin embargo, para solventar los problemas ocasionados por la falta de espacio, la opción es cambiar de local o ampliarlo, ya que un reacomodo del mobiliario para un uso más eficiente no es viable; otra alternativa es reducir considerablemente el número de mujeres que asisten al curso.

- **Tecnológicos e inmobiliarios**

El Centro de Tecnologías de la Información y Comunicación instalado en ASTRADOMES cuenta con un moderno equipo de ocho computadoras de pantalla LDC, habilitadas con licencias para el uso del sistema operativo Windows XP PRO, ocho dispositivos UPS, dos impresoras multifuncionales, un videobeam, así como una ágil conexión a internet. La mayoría de programas que corren son de uso libre<sup>5</sup>: el antivirus, el editor de texto, la herramienta de mensajería instantánea, entre otros.

Para convertirla en un área propicia de enseñanza, se colocaron estaciones de trabajo de calidad y sillas ergonómicas y se instaló un sistema de aire acondicionado. También se veló por la seguridad del equipo y de las estudiantes, instalando un extintor, reforzando el enrejado de las entradas del local y contratando un seguro para las computadoras y servicios de seguridad especializados.

Durante el establecimiento del laboratorio de cómputo, se enfrentaron dificultades para definir y concertar prioridades y criterios óptimos sobre el

---

5 En el proyecto se utilizó *software* libre para racionalizar los recursos económicos disponibles. Ahora bien, este elemento se puede visualizar como un nuevo camino a incursionar en la academia; esto teniendo en cuenta que varias instituciones y academias estatales están preparándose para “migrar”, en los próximos años, de un sistema operativo con derechos de propiedad a otro de tipo “abierto”. Sería provechoso que las mujeres dominen este tipo de *software* que, además de garantizar una buena calidad, amplía su acceso: al no tener que pagar para descargar diversos programas, aumentan las posibilidades de tenerlos en sus propios hogares o empresas.

tipo y la calidad de productos a comprar; más de tres instituciones así como diferentes proveedores daban opiniones imprecisas, y en ocasiones contradictorias. Aunque al final del proceso se pudo dotar al proyecto de un excelente recurso, se recomienda -en una futura experiencia- establecer espacios, momentos y grupos de consulta específicos que faciliten la toma conjunta y acertada de decisiones en este aspecto, así como una sesión de revisión técnica, una vez comprado el equipo, que permita identificar errores u omisiones a resolver.

En esta primera fase del proyecto se decidió colocar a dos estudiantes por computadora. Dos de estas se hallaban comprometidas para el uso del instructor y la instructora, por lo que se logró que doce estudiantes aprovecharan las seis máquinas restantes. Sin embargo, aunque esta distribución permite aumentar el número de beneficiarias directas de las capacitaciones, ahora se considera que reduce la calidad del aprendizaje. Los conflictos que puede suscitar el hecho de compartir la máquina no son la preocupación principal, ya que esto implica el desarrollo de habilidades de negociación y trabajo en equipo; pero sí preocupa que esta situación acorte de manera considerable el tiempo de práctica de cada persona, en tanto obliga a que las estudiantes se turnen para la realización de exámenes en línea -extendiendo innecesariamente el tiempo de la clase-, y restringe la movilidad que se requiere para la elaboración de varios ejercicios.

Aunado a esto, las computadoras debían funcionar como herramientas donde se trabajaba el *software*, pero a la vez, en ocasiones durante la misma lección, debían ser abiertas, exploradas y manipuladas; esto no solo implicó la necesidad de rearmarlas continuamente y revisar su correcto funcionamiento, sino la pérdida de la garantía de las mismas. Sería ideal, en un futuro, contar con un espacio y presupuesto que permita disponer de una cantidad de aparatos para su operación, estando conectadas, y aparte, la misma suma y calidad de computadoras cuyo hardware pueda estar siendo tratado constantemente.

- **Humanos**

El proyecto contrató los servicios de una coordinadora, una instructora, un instructor y una persona encargada del soporte técnico, quienes mostraron un gran sentido de compromiso y responsabilidad en el desarrollo de sus objetivos. También contó con la asesoría y apoyo continuo de la asistente de programa de la AGEM, así como la presencia de la promotora de ASTRADOMES quien, además de su labor en la organización, colaboró con el proyecto en diversas actividades. De todos ellos y ellas, se destaca su creatividad, flexibilidad y empeño a la hora de resolver imprevistos.

El hecho de haber contratado a dos personas para la instrucción se consideró como una “ventaja”, ya que no solo favoreció la debida atención a las estudiantes y la supervisión de su trabajo, sino que les dio oportunidad

de negociar sus participaciones, de forma que sus eventuales ausencias no repercutieran en su proceso, ni retrasaran el aprendizaje del grupo.

Como parte de las lecciones aprendidas, se plantea la importancia de definir y aclarar desde el inicio cuáles son las funciones de cada integrante del equipo, estableciendo sus responsabilidades y aclarando quién supervisa su trabajo; además, es fundamental planificar espacios concretos de intercambio para el planteamiento de consultas, programación de actividades, evaluación de avances y solución de problemas identificados.

- ***Alianzas institucionales***

La participación de varias instituciones en la implementación y desarrollo de este proyecto demuestra *“que no es una iniciativa aislada... sino que obedece a un consenso sobre qué se busca para la mujer y para un sector vulnerable”*, como cita la coordinadora (2008).

Ha de destacarse a AGEM como respaldo de la inversión realizada y por su capacidad de gestión. Asimismo a ASTRADOMES, como entidad que “pone la gente” y el lugar y que, además de invertir tiempo, dinero y energía en la convocatoria de las posibles beneficiarias, puso en marcha un proceso de sensibilización, cuyos resultados hoy se muestran exitosos. El rol de apoyo administrativo del PNUD se consolidó a través de la actitud colaboradora de su personal; no obstante, para una mayor eficiencia, se contempla la posibilidad de que el futuro personal del proyecto sea capacitado en los procedimientos de esta entidad antes de iniciar sus otras labores.

Por último, pese al importante papel de la AMC como directora de la iniciativa, se considera que -por su distancia geográfica y diferencias de los tiempos de trabajo en relación con ASTRADOMES- la ruta para la formalización de la tramitación fue larga y lenta. Considerando que se agilizarían los procedimientos administrativos, y buscando también una mayor apropiación del proyecto por parte de esta organización, se sugiere que, en una etapa posterior, la decisión ejecutiva se concentre en ella (coordinadora, 2008).

- ***El tiempo***

*“...más que todo un domingo que uno casi nunca encuentra dónde ir a estudiar, y la mayoría de las trabajadoras domésticas tienen que trabajar los sábados... entonces es como otra facilidad para el curso, para uno poderlo llevar...”*

Rebeca, 2008

La selección del horario y día para impartir los cursos se realizó en función de las necesidades de la población beneficiaria meta. Las participantes del proyecto invirtieron su tiempo, durante casi un año, en asistir al curso

las mañanas de los domingos que, para la mayoría de ellas, es el único día “libre” de que disponen. Incluso, en muchas ocasiones, luego del curso estas mujeres debieron continuar su jornada allí, para poder participar en las actividades gremiales organizadas propiamente por ASTRADOMES.

Entre semana, estas trabajadoras domésticas no solo tuvieron que lidiar con las responsabilidades de su ocupación y otros aspectos personales cotidianos, sino que debieron apartar algunas horas para dedicarlas al estudio. Al igual que las estudiantes, el instructor, la instructora y la coordinadora del proyecto tuvieron que destinar sus horas de trabajo adaptándose a este particular contexto.

- **La solidaridad**

Muchas personas involucradas en el proyecto dedicaron parte de sus energías y de su tiempo a atender diversas necesidades y actividades, sin que esto estuviese contemplado dentro de sus funciones; tampoco recibieron remuneración económica adicional por ello.

Entre las alumnas, aquellas que tenían más facilidades se mostraron comprensivas con sus compañeras, ofreciéndoles apoyo, explicaciones, sugerencias y practicando algunos ejercicios conjuntamente. El instructor y la instructora atendieron consultas que las estudiantes les planteaban vía telefónica y hasta en horarios fuera del curso. La coordinadora trabajó *ad honorem* por un lapso de dos meses, pues su contrato había vencido, pero las dinámicas del proyecto seguían en marcha. Las asociadas de ASTRADOMES unieron sus esfuerzos y trabajaron con empeño para acomodar el nuevo mobiliario y el equipo de cómputo en las instalaciones de la organización. Igualmente, las estudiantes formaron grupos de limpieza que, por turnos, se encargaron del aseo y el orden del salón de clase después de cada lección.

Concibiendo estas acciones como signos de solidaridad, se las estima hoy como un recurso indiscutible.

## 6. El potencial del proyecto: breves observaciones

*“...la más evidente [asignatura en TIC] es lograr que sea accesible a sectores de mujeres postergadas por razones económicas, culturales o geográficas. Sin embargo, no podemos suponer que el manejo de las herramientas básicas en equipos viejos sea la solución para cerrar la brecha digital”*

Gloria Bonder, 2002

Si se revisa nuevamente cada uno de los recursos, objetivos y procedimientos implicados en este proyecto, se puede visualizar que este tiene

el potencial de favorecer extraordinariamente el cierre de la brecha digital entre hombres y mujeres, así como entre mujeres de condiciones socioeconómicas distintas.

- Primero: a la hora de definir la población beneficiaria se reconocen las desventajas que, por razones de género, edad, étnicas, de condición sociolaboral y económica, así como debido a su condición migrante, enfrentan estas mujeres para ejercer su derecho de acceder a las TIC.
- Segundo: la capacitación que se propone es en un área técnica no tradicional, que supera los límites de la microempresariedad, y/o de la especialización en habilidades “femeninas”; asimismo, ofrece la posibilidad de ampliar las fronteras del campo de trabajo en que las beneficiarias se desempeñan actualmente.
- Por último, tanto el currículo y los materiales, como los dispositivos tecnológicos de los que se dispone son de una calidad que supera los requerimientos básicos del curso; es decir que las mujeres se están capacitando con un equipo óptimo y actualizado.



## Impacto del proyecto

---

**Mujeres trabajadoras  
domésticas y migrantes  
nicaragüenses alcanzando  
nuevos sueños, logros  
y oportunidades...  
consolidando herramientas  
para la navegación en un  
turbio mar de limitaciones**



*“... pueden estudiar para ser amas de llaves... entrenarse para hacer mejor el quehacer de la casa... porque eso sí y me van a disculpar... yo no puedo poner a una empleada doméstica a desarmar una computadora...”*

Diputado de la Asamblea Legislativa, en Valentina, 2008

*“... ¿para qué estudia si las nicas nacieron para estar en la cocina?...”*

Patrona de una trabajadora doméstica, en beneficiarias del proyecto, 2008

*“...eso es como gastar pólvora en zopilotes...”*

Estudiante de la Escuela de Ciencias de la Computación, UCR, en instructor, 2008

Este proyecto suscitó diversas reacciones entre personas de todos los sectores. Una vez concluido, su impacto es evidente no solo en las vidas de las trabajadoras domésticas beneficiarias, sino en la experiencia del instructor, de la instructora y en las dinámicas de la organización. De manera más sutil, también cultivó efectos en la sociedad en general, atravesando de alguna manera las representaciones que se tienen de las nicaragüenses, del trabajo doméstico, de las mujeres mismas y de su vínculo con las TIC.

En este capítulo veremos cómo estas mujeres debieron hacer frente a una serie de barreras tangibles e intangibles para ejercer su derecho de acceder, disfrutar y beneficiarse de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; los comentarios anteriores son apenas una muestra de ello. Discursos y prácticas androcéntricos, clasistas y racistas, asociados a su ocupación, a su condición migrante, a su construcción como género femenino, se entremezclan conformando unas turbulentas aguas donde las beneficiarias experimentaron su proceso de capacitación en TIC, y donde deberán seguir luchando por convertir sus logros en mejores condiciones materiales y simbólicas para la cotidianidad de sus vidas.

El alcance de los objetivos del proyecto tiene gradientes y tonalidades diversas. El entrecruzamiento de un marco referencial con los testimonios de las participantes y del resto del equipo ilustra el sentido dinámico inscrito en esta iniciativa; también nos permitirá recuperar uno a uno los éxitos recabados en el trayecto, sin dejar de contemplar las limitaciones que deben superarse para consolidarlos en el mediano y largo plazo.

Tratando de no caer en una visión simplista ni sumamente idealizada, se ha de considerar que lo anotado aquí refleja solo una parte del potencial

de este proyecto; representa apenas un paso hacia las transformaciones deseadas: algunos de los frutos alcanzados calarán lo suficiente para afirmar la consecución de los objetivos planteados; otros requerirán de nuevas acciones que los acompañen en un futuro para fortalecer su trascendencia.

### **1. Impacto general del proyecto en las participantes: ¿beneficiarias o protagonistas?**

Se considera aquí que solo a partir de una comprensión del contexto donde las beneficiarias del proyecto se desenvuelven y configuran su existencia, se pueden entender las particularidades y significados de su participación en el proceso de capacitación y del impacto que este puede tener en sus vidas.

Se revisará cómo el marco de la ocupación en que se desempeñan, la experiencia de su condición de mujeres migrantes y la participación misma en un espacio de capacitación en materia de TIC, otorga un carácter especial a los objetivos y los resultados de este proyecto.

Abordando los tres ejes que a continuación se desglosan, es posible visualizar cómo con su participación en este proceso estas mujeres se encauzan en un nuevo mar de sueños, oportunidades y esperanzas, y la forma en que las TIC pueden convertirse en una herramienta que les permita timonear sus embarcaciones hacia distintos rumbos, buscando siempre un mejor desarrollo de los puertos que conocen y aprecian, y compartiendo sus luchas y sus éxitos con sus diversas tripulaciones.

- ***Mujeres trabajadoras domésticas explorando nuevos rumbos: levando anclas***

*“... el trabajo doméstico en la historia del país ha sido una de las ocupaciones económica, jurídica y simbólicamente más excluidas y con disposiciones discriminatorias que van en contra de varios acuerdos internacionales asumidos por Costa Rica...”*

Romina Lerussi, 2008

La social e históricamente construida división sexual del trabajo al interior de los hogares, donde las tareas relativas a la alimentación, vestimenta, higiene, salud, atención, educación y cuidado de las personas que los integran han recaído sobre las mujeres, ha calado paralelamente en el ámbito extradoméstico. Agarwal (1997) señala que la distinta valoración, calificación y visibilidad percibida de las actividades “femeninas” repercute en la vida de las mujeres, confinándolas a asumir un papel sesgado y devaluado en el espacio doméstico, pero también incide en la discriminación que enfrentan, en términos de contratación y pago en el mercado laboral.

Carrasco (2001) explica que las mujeres, aparte de su participación en otras actividades comunales y de la esfera pública, tradicionalmente han sido gestoras, organizadoras y cuidadoras de los hogares, contribuyendo ampliamente en la reproducción y la sostenibilidad de la vida humana, base necesaria para el impulso de toda actividad “productiva” y, por ende, para el desarrollo socioeconómico del mundo entero. No obstante, su aporte ha sido constantemente silenciado y depreciado; en la sociedad se le adjudica un carácter de “naturalidad” que deslegitima simbólicamente y monetariamente su cuantía, y deja poco margen al cuestionamiento político de esta situación.

La denominada por Flórez-Estrada (2007) como “especialización de los géneros” ha permitido que a las mujeres, desde muy cortas edades, les sean adscritas características, necesidades, capacidades, cualidades, funciones, roles, posibilidades y oportunidades distintas a las de los hombres, lo que termina colocándolas en importante desventaja para participar en determinadas actividades económicas, especialmente en aquellas que gozan de mayor reconocimiento material y social.

Sumado a ello, los problemas educativos, sociales, culturales y económicos que enfrentan las mujeres de la región, en un sistema que las subordina y explota sus tiempos de trabajo, limitan sus posibilidades de obtener-mantener empleos estables y decentes que les permitan conseguir los ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades personales y las de sus hogares (Renzi *et al.*, 2004).

Su inserción laboral no solo es precaria en muchas ocasiones, sino que está fuertemente segmentada; de ahí que un alto número de ellas termina aprovechando las habilidades aprendidas por medio de la socialización de género, en torno a las labores domésticas, para buscar un puesto en el mercado laboral remunerado; para algunas, esta representa su única *puerta de entrada* a este espacio (Arriagada, 1997; Benería, 2005).

*“... siempre doméstica... bueno, a decir verdad porque siento que hasta la fecha no había podido aprender ninguna otra cosa, además de que es la forma más viable de conseguir dinero más rápido, digámoslo así...”* Valentina, 2008

El trabajo doméstico remunerado (TDR) es un tipo de actividad económica cuyas condiciones son complejas y difíciles, ya que no solo incluyen componentes serviles y reproducen el rol femenino al interior de la familia, sino que entrelazan su quehacer con aspectos afectivos y sus condiciones de vida diaria. En esta ocupación se enlazan dos formas de discriminación; normas y percepciones patriarcales y capitalistas llevan a

que no sea totalmente reconocida, formal ni socialmente, como un trabajo<sup>6</sup>; a las personas que lo realizan se les *subvalora* en función de su género y de su *clase* (ASTRADOMES, 2004; Lerussi, 2008; Martínez, *et al.*, 2008).

Ahora bien, diversos cambios en materia social, laboral y económica ocurridos en el país, como la incorporación progresiva de las mujeres en el mercado laboral remunerado, sumados a la ausencia de políticas públicas en cuanto al cuidado de personas dependientes, han potenciado que el TDR se convierta en una opción para los hogares con capacidad socioeconómica mayor (Flórez-Estrada, s.f.; Martínez, *et al.*, 2008).

No es casual que para el año 2004 se contrataran estos servicios en tan solo el 19% de los hogares de Costa Rica, principalmente en aquellos con mayores ingresos y nivel educativo. Según se advierte, el contar con la presencia de una mujer como cabeza de hogar, o con un cónyuge que trabaja de manera remunerada, también incide en este tipo de contratación; pero es la demanda de cuidado la que se convierte en factor determinante (Martínez *et al.*, 2008).

Pese a que el *modelo tradicional de familia* -en que la mujer era, por definición, ama de casa y el hombre el proveedor económico- ha perdido vigencia, pocas son las transformaciones efectivas en los discursos y prácticas, los cuales terminan excusando a los hombres, al sector empresarial y a los entes gubernamentales para no asumir la corresponsabilidad en el cuidado de terceras personas, ni en la redistribución equitativa de los oficios domésticos al interior del hogar (Carrasco, 2001; Flórez-Estrada, s.f.).

Consecuentemente, las mujeres que desean y/o necesitan participar en el mercado laboral remunerado se ven ante la presión de idear estrategias que les permitan conciliar estos dos espacios de trabajo: la *doble jornada* explicita el esfuerzo de tiempo y energía que muchas deben desplegar para lograrlo (Carrasco, 2001). Según Martínez y Ramírez (2006), estas estrategias combinan el delegar las responsabilidades domésticas y de cuidado en otras mujeres de la propia familia, la acomodación flexible del tipo, lugar y/o jornada del trabajo que requieren, o bien -cuando su nivel socioeconómico se lo permite- contemplan la oferta del mercado como solución.

Esta delegación de las tareas domésticas y de cuidados en servicios del mercado, indica que otras personas deben asumir esta carga para que muchas de ellas puedan participar de manera más aliviada en las actividades del espacio público; las trabajadoras domésticas frecuentemente toman este lugar. Martínez *et al.* (2008:1) resaltan "*la importancia del trabajo doméstico remunerado en amortiguar las tensiones entre familia y trabajo que viven más de setecientas mil mujeres en el país*".

---

6 Tanto así, que en el Código de Trabajo esta labor está catalogada bajo un régimen de "excepción" y, junto a otras pocas ocupaciones, como taxistas y recolectores de café, tiene regulaciones laborales de horario, condiciones y remuneración distintas al resto de ocupaciones que contempla el instrumento (Martínez *et al.* 2008).

A pesar de su relevancia, el aporte de las trabajadoras domésticas no debe convertirse en un argumento para justificar condiciones laborales que van en contra del goce de sus derechos humanos. Según Ramírez *et al.* (2005), lo que ocurre en estos casos es *una privatización de las soluciones a un problema público*, y denuncian que la contratación que debe hacer una mujer de otra mujer, para suplir sus necesidades en esta materia, significa *transferir la desigualdad de género*.

En el estudio de 2007 señalan que alrededor de 130 000 personas fueron contratadas en el país para cuidar y *hacer oficio*, la mayoría mujeres (90%), asentadas en las zonas urbanas (57%). Como bien anotan, esta es una ocupación predominantemente femenina, pero destacan que es ejercida en especial por costarricenses. Se identificó que *“17 de cada 100 personas ocupadas en trabajo doméstico provienen de Nicaragua”* y calculan que, en caso de sub-registro, el máximo de participación migrante en esta rama alcanzaría el 34%.

Este no solo es un campo importante para la inserción laboral de mujeres migrantes, como apunta el PNUD (2009); también lo es para las nacionales: las trabajadoras domésticas representan aproximadamente dos de cada diez ocupadas en el país (Martínez *et al.*, 2008).

Entre otras generalidades sobre el TDR, puede destacarse que se observan cambios en el tipo de jornada de las personas que se desempeñan en este sector, pero también en los niveles de escolaridad y edades de las mujeres insertas en él.

También se confirma que la modalidad de trabajo “cama adentro” se estanca, mientras que el porcentaje de personas ocupadas en TDR que realizan jornadas parciales se amplía hasta representar el 60% (Martínez *et al.*, 2008); la mayoría de las mujeres entrevistadas en esta investigación se encuentra trabajando por horas en dos o más casas. Además, anotan que la proporción de mujeres TD entre 15 y 24 años disminuye, se acrecienta la de aquellas mayores de 50, y más de la mitad cumplen entre 25 y 49 años. Por último, se apunta que estas mujeres continúan caracterizándose por tener un bajo nivel de escolaridad; el 70% cuenta con estudios de primaria; sin embargo, lo que se concibe como un avance, actualmente el 10% posee educación secundaria completa.

Por otra parte, cabe señalar que esta es una de las ocupaciones del mercado donde se produce un grado de incumplimiento de derechos muy elevado: contratos verbales, largas jornadas, diversidad de tareas<sup>7</sup>, salarios bajos, dificultad para que les den seguro médico u obtener permisos para asistir a las citas, así como experimentar situaciones de acoso o abuso por

---

7 Entre las que se incluyen, sin implicar necesariamente una retribución mayor, el cuidado de niños y niñas, personas enfermas o discapacitadas.

parte de sus patronas, son ejemplo de los problemas que muchas de estas trabajadoras deben desafiar (Lerussi, 2008).

Igualmente, la invisibilización y el aislamiento en que ejecutan su oficio vulneran su acceso a espacios de información y organización donde puedan conocer y exigir sus derechos, así como encontrar mejores oportunidades de empleo (Arriagada, 1997; Lerussi, 2008). Si a esto se agrega la irregular situación migratoria de muchas trabajadoras domésticas, es posible presumir que sus implicaciones se agudizan, por lo que este tema será retomado más adelante.

En este punto vale recordar que la comprensión del contexto en el cual las beneficiarias del proyecto se desenvuelven y configuran su existencia, posibilita entender las particularidades y significados de su participación en el proceso y el impacto que este puede representar para ellas.

En Martínez *et al.* (2008) se trae a colación la heterogeneidad de condiciones en que se realiza el trabajo doméstico. Según la experiencia de la coordinadora del proyecto y de la directora de la organización (2008), las mujeres costarricenses o extranjeras que cuentan con pareja, hijos e hijas en el país son frecuentemente quienes trabajan por horas o tiempo completo sin dormida; las migrantes, rurales o internacionales, que no disponen de redes familiares sólidas en la zona donde laboran, son quienes más duermen en el lugar de trabajo.

Cada tipo de jornada tiene implicaciones distintas. Las que trabajan por horas son quienes encuentran mayores dificultades para hacer valer sus derechos en cuanto a seguridad social, horas de descanso y vacaciones; las que laboran “cama adentro” tienen mayor diversidad de tareas que realizar y jornadas más prolongadas que cumplir (ASTRADOMES, 2004).

En el caso de las beneficiarias del proyecto, tres de las seis entrevistadas se alojan en el lugar donde trabajan; dos cumplen una jornada de tiempo completo pero regresan a sus propios hogares una vez finalizada. La más joven del grupo es vendedora en una tienda de ropa.

Las jornadas de las mujeres trabajadoras domésticas entrevistadas varían desde 8 a 16 horas diarias (más del límite actualmente permitido por la ley). Ellas se levantan entre las cuatro y cinco de la mañana para poder comenzar sus labores a tiempo, y terminan acostándose a las diez de la noche. Además de lidiar con su trabajo durante extensas horas, algunas tienen poco tiempo para descansar en un mismo día: no todas toman los minutos de descanso a que tienen derecho, y tampoco emplean su hora de almuerzo completa. En ocasiones, las jornadas se “parten” al antojo de sus patronas o patronos.

*“...no es tan malo el trabajo doméstico; al menos uno sabe que se gana su plata dignamente, pero sí, yo creo que es el trabajo más pesado que hay, porque uno se levanta desde antes que*

*salga el sol y se acuesta hasta después de que se acueste el sol... y no hay tiempo para uno..."*

Valentina, 2008

Otras contrariedades tienen que ver con la cantidad y multiplicidad de tareas que deben cumplir durante su jornada; aunque se ha corroborado que cocinar, limpiar la casa, lavar y planchar ropa y regar las plantas son actividades habituales (Martínez *et al.*, 2008), las entrevistas con las beneficiarias nos revelan que las peticiones de algunas familias sobrepasan los límites de lo normal: Flor renunció en una casa donde querían obligarla a alimentar y bañar a ocho perros grandes y bravos, mientras que a Valentina la levantaban a las cuatro de la madrugada para que preparara tortillas palmeadas. Asimismo, muchas de ellas han tenido bajo sus cuidados a niños, niñas y personas con Síndrome de Down, sin que se les pagara una suma adicional y específica por ello. Esto respalda así la opinión de Lerussi (2008) cuando denuncia la frecuente “*sobre-explotación laboral*” que se da en esta ocupación.

También el aseguramiento es un punto de controversia. Ciertos estudios sostienen que un 93% de las trabajadoras domésticas no tenía seguro de salud en 2006, mientras que otros reportan que es un 32,1% de ellas el que no cuenta con seguro alguno, que menos de un cuarto posee seguro directo y que el resto recurre al aseguramiento familiar. Pese a las diferencias registradas, resulta interesante observar que existe un gran porcentaje con importantes restricciones para disponer de subsidios frente a enfermedades y para obtener licencias por maternidad. Si bien contar con un seguro indirecto les permite acceder a los servicios médicos, no podrán contar con una pensión por vejez, ni en caso de incapacidad (Loaiza, 2007; Martínez *et al.*, 2008).

Además de su reducida cobertura, otros elementos agregan complejidad a la ampliación del seguro social. En primer lugar, las personas empleadoras tienen dificultades para visualizar la importancia de la obligatoriedad del aseguramiento de sus trabajadores y trabajadoras. En este sentido, en las entrevistas se revela cómo en algunos casos cumplen con el aseguramiento, únicamente para evitar problemas con inspectores que vigilan la zona residencial donde son contratadas las trabajadoras domésticas, pero no lo entienden como un derecho, por lo que restringen su asistencia a las citas médicas.

*“...yo siento que ellos lo pagan para cumplir con la ley, pero no para dar permisos de citas, no, eso no... Gracias a Dios no me enfermo nada más que de gripe, al final de la tarde me dice que me vaya a recostar, pero cuando ya he hecho todo el trabajo... ella dice que las empresas se caen si dan permisos para ir al seguro...”*

Valentina, 2008

Asimismo, aunque muchas trabajadoras domésticas comprenden las ventajas de contar con este tipo de seguro, sobre todo aquellas que cuentan con mayor información al respecto, existe un grupo importante que encuentra el sistema poco atractivo o inadecuado para sus necesidades. Estos son ejemplos de dos posturas divergentes:

*“No me han querido asegurar... me dijo que me asegure directamente yo y que ella me lo va a pagar... eso no es muy bueno así, tiene sus diferencias, sus desventajas... Sí, incluso [le pedí] que ella sacara una póliza, porque, diay, se muere uno aquí y allá está la carga de la familia y eso no es justo...”*

Estrella, 2008

*“...es que la verdad es que soy yo la que no quiero; a mi esposo le quitan mucho porque él gana bastante y él no va a la clínica, ni siquiera a que le den una acetaminofén, entonces yo prefiero usar el seguro de él... Entonces yo hice un trato con mi jefa para que no me asegure...”*

Rebeca, 2008

Pese a ser *legalmente obligatorio*, el aseguramiento es el aspecto que más se incumple en este tipo de contratos de trabajo (Martínez *et al.*, 2008). En todo caso, resulta fundamental una revisión del sistema, de manera que se adecúe mejor a las necesidades y particularidades del TDR, ampliando sus posibilidades de acceso y abrigo, proceso que debe ser acompañado por campañas de concientización sobre los derechos de estas mujeres.

Por otro lado, existen condiciones laborales menos obvias que inciden, positiva o negativamente, en la calidad de vida de estas empleadas, entre ellas el acceso a la alimentación, las condiciones de la habitación que les asignan, el uso (o no) de uniforme y, sobre todo, el trato cotidiano que reciben por parte de los miembros de las familias que las contratan.

En este aspecto, la mayor parte de las beneficiarias entrevistadas posee condiciones básicas, y en ocasiones pueden llegar a ser muy favorables. No obstante, es notoria la persistencia de hogares donde estos elementos trascendentales para su vida y su valoración como personas les son restringidos, sea explícita o implícitamente.

En pleno siglo XXI, en algunos hogares costarricenses todavía se limita la alimentación a las trabajadoras domésticas. En el caso de Flor, la discriminación fue evidente en un trabajo anterior, pues debía comer otro tipo de alimentos, con platos y cubiertos diferentes a los del resto de la familia. En la experiencia de Lisette, siempre le especificaron para quién debía preparar

los alimentos, pero nunca la incluyeron a ella, por lo que optaba por comer los “sobros”.

Algunas de estas trabajadoras “cama adentro” gozan de buenas condiciones; otras han enfrentado problemas en cuanto a la privacidad, tamaño y equipamiento de la habitación. La mayoría dispone de espacios pequeños, con poca ventilación e iluminación; algunas tuvieron que reclamar la atención de sus patrones o patronas para contar con agua caliente para ducharse, o para disponer de un televisor para su entretenimiento. Nótese el contraste en los testimonios:

*“Ella me dice que si un día me separo de mi esposo me quede viviendo con ellos... ella me tiene un cuarto con todas las condiciones, tiene baño, tiene lavamanos, tiene closet... hasta me pidió el color que quería para que lo pintaran...”*

Rebeca, 2008

*“... le decía el señor: ¿por qué no le compraste uno de reloj?... Porque yo le pedí un tele, entonces me llevó uno así chiquitillo, blanco y negro...”*

Lisette, 2008

En cuanto al uso del uniforme, aunque ninguna de las entrevistadas se ve actualmente obligada a ello, manifiestan que no es de su agrado por diversos motivos: para algunas es por lo que representa, para otras es un asunto de (in)comodidad.

*“... la verdad es que prefiero mi ropa... no sé, es que pareciera como si ahí dijera que es propiedad o parte de ahí, y yo no soy propiedad de nadie, así lo siento yo...”*

Flor, 2008

En este punto, se destaca otro tipo de restricción que se les impone: ninguna de las entrevistadas puede recibir visitas en su lugar de trabajo; además las llamadas generalmente les son controladas. Por ejemplo, Valentina ha identificado que su patrona le limita la recepción de llamadas por parte de compañeras de la organización:

*“...después me dice, no es que vas a estar incomunicada, pues la puede llamar una amiga, pero proyectos personales suyos, no... entonces yo dije es que no quiere que me llamen de AS-TRADOMES, seguramente sabiendo de qué se trata...”*

Por último, el trato cotidiano amable y respetuoso, así como la valoración de su trabajo por parte de los y las integrantes de la familia que las contrata, se convierte en un elemento clave cuando evalúan su grado de satisfacción con respecto a su empleo. Otras variables, como el salario, la cantidad de horas laboradas, la carga de tareas realizadas y el costo de su desplazamiento hasta allí también son relevantes, pero parecieran quedar en segundo plano.

*“...era una familia muy querida, muy buena y era una pareja de señores mayores, entonces era poco el oficio y me trataban bien... además de que yo siempre preferí que me trataran bien, aunque no me pagaran bien...”*

Directora de ASTRADOMES, 2008

En general, estas mujeres reciben un trato de confianza en su trabajo; de hecho, algunas han llegado a establecer relaciones afectivas con los miembros de las familias. No obstante, en su trabajo actual o anterior, otras han soportado distintas situaciones de maltrato.

*“-¿La han agredido físicamente?”*

*-No, pero sí con palabras”*

Valentina, 2008

*“...cinco años y medio, estaba pequeño... parece que por eso no duraban las muchachas en esa casa, porque él les pegaba, agarraba las escobas y las agarraba por detrás...”*

Flor, 2008

El acoso o abuso sexual, por parte de patrones o personas cercanas a ellos, es otra situación que pueden afrontar, principalmente aquellas que duermen en su lugar de trabajo. La misma directora de ASTRADOMES (2008), quien fue trabajadora doméstica durante más de treinta años, hasta pensionarse, vivió esta situación:

*“... el muchacho era adolescente, llegaba y me tocaba la puerta del cuarto, que le abriera... como dos veces lo hizo, entonces yo le dije a la señora: ay, viera que su hijo llega a la una o dos de la mañana a tocarme la puerta...entonces ella me contestó, ay no, que agradeciera que el muchacho me volviera a ver... entonces me quité el delantal y le dije ya me voy; me dijo que no me pagaba y le dije no me pague, pero ya me voy...”*

Es evidente que este tipo de violencia contra las mujeres no es exclusivo del trabajo doméstico, pero las condiciones de privacidad y aislamiento las colocan en una situación vulnerable. De igual forma, Adriana (2008) ha sido acosada en su lugar de trabajo:

*“...ay, que son las ocho, que salgamos... cosas así, que de pronto uno va a al baño y salgo, y está así al puro frente y me quiere agarrar, yo le digo: ¿qué le pasa, está loco? No me dejaba ponerme afuera, entonces después me reclaman por las ventas, por eso, porque no podía vender, era como a modo de castigo...”*

Pese a las variadas y múltiples violaciones de sus derechos, como trabajadoras y como mujeres, que han sufrido algunas de las entrevistadas, pocas han entablado procesos de denuncia. De 95 mujeres que en una investigación reportaron sufrir diversos abusos laborales, 79 nunca los han denunciado (Martínez *et al.*, 2008). Todas ellas informan que la falta de tiempo y la complejidad del proceso de denuncia son impedimentos para ello.

*“En la mayoría de los casos en que se violentan derechos, las empleadas en TDR enfrentan enormes dificultades para reclamar sus derechos en el marco de la relación laboral.”*

Juliana Martínez, *et al.*, 2008:39

Si bien la falta de información sobre los mecanismos e instituciones de denuncia puede considerarse una traba fundamental para el cumplimiento de sus derechos, las mujeres asociadas a ASTRADOMES conocen dónde acudir para denunciar: la policía, la corte o juzgado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la organización misma. Esto facilitó las cosas en el caso de Flor:

*“...claro, yo ya conocía ASTRADOMES y ya sabía todo... todo me lo aprendí de memoria, entonces le hago la liquidación, entré tal día, tengo tanto tiempo, me debe tanto de aguinaldo, de vacaciones y esto es lo que me corresponde de todas las prestaciones... Me fui al Ministerio de Trabajo y pedí que me hicieran una hoja de liquidación y se la traje... como no me iba a pagar rompió la hoja, entonces volví a ir y le dije al inspector lo que me había pasado...”*

Sin embargo, a través de otras declaraciones es posible entrever que la información no es suficiente al presentar una denuncia. También intervienen otros elementos relacionados con las condiciones de trabajo, la edad,

el género, la situación migratoria, y ciertas amenazas que obstaculizan la gestión.

El PNUD (2007) explica que aunque ellas conozcan sus derechos, no reclaman por *temor a quedarse sin trabajo*. Lerussi (2008) expone que en este aspecto, las trabajadoras domésticas infantiles y las migrantes son los grupos de mayor vulnerabilidad.

*“...porque por lo general cuando uno pide algo como que se quiebra la relación entre uno y el patrón, tal vez a ellos no les va a gustar que yo les reclame eso, entonces prefiero sentirme tranquila y no que eso vaya a cambiarlos conmigo...”*

Valentina, 2008

*“...yo conocí a una muchacha, digamos a ella no la trataban mal, sino que el esposo de la señora, se dice que siempre al cuarto de la empleada no le ponen llavín... entonces a mí me llegó llorando a donde yo trabajo, una muchacha como de 25 años tal vez, yo le dije: pero cómo, no es posible, denúncielo... ella me dijo que no podía porque no tenía cédula... yo le dije que una cosa es migración y otra cosa son los juzgados... ella dijo que no, que mejor se iba a ir...”*

Rebeca, 2008

Finalmente, al revisar la diversidad de experiencias laborales de las beneficiarias del proyecto, pareciera que las condiciones de las trabajadoras domésticas están sujetas a la calidad humana del patrón o la patrona que las contratan, y no que obedezcan a una cultura, ni a una ley laboral que respeta y exige el cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas. Se advierte que los mecanismos de protección de los derechos laborales, inclusive de los derechos humanos de las mujeres, han sido hasta ahora insuficientes.

Para solventar esto, hace falta crear sistemas que atiendan la realidad de las condiciones en que laboran estas mujeres; es menester que conozcan sus derechos, y se requiere crear alianzas que permitan *“favorecer la representación colectiva de sus intereses”* (Martínez *et al.* (2008). Conjuntamente, es primordial crear aparatos de denuncia que sean accesibles y que trasciendan del estatus migratorio de la mujer que recurre a ellos, como plantea Lerussi (2008).

Imaginemos ahora, bajo este marco laboral, cómo sería tener que reparar una lección o revisar más de 100 páginas de un capítulo de una semana a otra, cuyos contenidos -además- incluyen variedad de términos “tecnológicos” y en inglés. Podríamos preguntarnos: ¿en qué momento? ¿A qué hora? ¿Con qué energía?

*“...bueno, de la casa salgo a las cinco de la mañana, para estar en el trabajo a las siete; ya después salgo a las 5:30 del trabajo a esperar un bus que pasa hasta las seis, entonces ese cansancio, todos los días con las lluvias, viene uno todo mojado... ya después yo llego toda cansada a la casa a las 7:30, estudio una horita y ya después el cerebro me manda a dormir, porque ya no aguanto más...”*

Lisette, 2008

A partir de 2007, gracias a la persistencia de ASTRADOMES, la Sala Constitucional aumentó el descanso de las trabajadoras domésticas de medio día a un día semanal, obligó al pago remunerado de los feriados durante el día completo, redujo de 14 a 12 horas la jornada ordinaria para ellas y reafirmó el disfrute de quince días de vacaciones anuales remuneradas (Martínez, *et al.*, 2008).

Para la mayor parte de las beneficiarias, el domingo corresponde a su único día libre semanal; no obstante, anticipando el valor del proceso de capacitación que se les invitó a asumir, casi todas estuvieron anuentes a invertir tan preciado recurso para aprovechar la oportunidad. Únicamente una de las que inició el proceso, quien estuvo desempleada por varios meses y enfrentaba serias dificultades para la manutención de sus dos hijos, tuvo que abandonarlo al priorizar el empleo que le ofrecieron y donde la requerían este día.

*“...es mucho sacrificio, porque después de una faena del trabajo de la semana, donde son 12 ó 13 horas diarias de trabajo, el único día de descanso que es el domingo, que lo dediques casi y más de la mitad a estudiar, a estar sentada horas ahí frente a una máquina...”*

Flor, 2008

En el mismo sentido, dos de ellas modificaron sus jornadas laborales para tener el sábado o domingo libre; prefirieron sacrificar la paga de ese día y correr el riesgo de perder sus trabajos con tal de conciliar mejor sus actividades. Igualmente, algunas decidieron solicitar vacaciones en periodo de exámenes con el fin de estudiar, pese a que esto implicara posteriormente menos tiempo para el descanso personal o para visitar a sus familiares en su país de origen.

*“...yo busqué trabajo de lunes a viernes por eso, por el estudio del domingo, porque así el sábado lo dejo para la casa y el domingo para los estudios...”*

Lisette, 2008

Antes, estas mujeres utilizaban sus horas libres para reposar, ver televisión, enterarse de las noticias y comer, pero durante el transcurso del proyecto muchas dedicaron esos minutos al estudio. Las actividades que realizaban los domingos, como salir a “dar una vuelta” al parque o a la calle, visitar a sus familiares, ir a la iglesia, compartir con su pareja, hijos e hijas, realizar las tareas domésticas de sus propios hogares, así como participar en las reuniones de la organización, se vieron relegadas o ajustadas. Cosas como dormir un poco más de lo usual, recrearse y descansar verdaderamente quedaron rezagadas durante el año en que transcurrió la capacitación.

*“... era el único día que yo me levantaba tarde, porque todos los días me levanto temprano, de lunes a sábado...”*

Estrella, 2008

Tampoco podemos olvidar que, en su mayoría, ellas tienen un hogar y una familia por la cual velar, sea en este país y/o en Nicaragua. Así como el TDR recae sobre sus espaldas, los quehaceres domésticos de sus viviendas y el cuidado de sus propios hijos e hijas, son tareas que tienen un peso especial en sus vidas. Quienes regresan después de un día laboral, realizan en promedio de dos a cuatro horas de oficios domésticos en sus propias casas; las que cuentan solo con el fin de semana libre, frecuentemente incluyen entre sus actividades cuatro, ocho y hasta doce horas de trabajo doméstico no remunerado (Martínez, *et al.*, 2008).

*“...diay, hacer las cosas de mi casa primero y después ponerme a estudiar, y que nadie me visite porque sino me atrasan y ya no puedo hacer nada... porque como yo alquilo un departamento pequeño, que ni cuartos tiene, entonces eso también, no invito a nadie, porque si ese sábado llega alguien ya me interrumpió y ya no puedo estudiar...”*

Lisette, 2008

Esta carga doméstica constituye, en general, un obstáculo para la participación de las mujeres en cualquier espacio público, ya que limita considerablemente el tiempo y las energías de que disponen para asistir a una capacitación como la del proyecto, así como también incide en su participación organizativa y política (Benería, 2005).

*“... a mí el cansancio de compartir con la familia, porque a veces no llegaba a tiempo a alistar el uniforme los domingos para mis hijos, para mi esposo, pero diay, a veces me tenía que*

*acostar a las diez de la noche para poder dejar todo listo e irme a trabajar el lunes a las siete de la mañana...*

Leonor, en beneficiarias del proyecto, 2008

Incluso, muchas deben encarar las críticas por parte de sus familiares, personas amigas o vecinas, además de reiterados sentimientos de culpa, ante las dificultades que encuentran para conciliar sus actividades remuneradas con las que no lo son. Flor experimentó presiones de su hermano una vez que recibía una capacitación en cocina:

*“... todos los domingos me iba, entonces ya mi hermano se empezó a parar de uñas, porque ya no estaba Flor para cocinar, ya no estaba Flor para limpiar, ya no estaba el fin de semana con él; cuando ya me empecé a independizar me dijo: día, pero ya casi no pasas tiempo aquí...”*

De igual modo, las actitudes de sus patronas o patrones han afectado la participación de ellas en el proyecto: mientras algunas reacciones se convierten en facilitadores, otras representan una traba para su proceso de capacitación en TIC.

*“...mi patrona está, mirá en lo que yo pueda ayudarte, yo con mucho gusto te apoyo en todo lo que vayas a necesitar, una información o algo...”*

Flor, 2008.

*“...yo un día le dije que me iba a quedar un sábado más tarde, para estudiar, y me dice: pero si eso no se necesita estudiar, no hay que estudiar llevando computación, ella cree que es poquito...”*

Estrella, 2008

*“...siento que ella últimamente me ha acumulado más trabajo como para que yo me vaya, yo siento que ella lo ha hecho como una forma de presión... al principio creo que ella pensaba que yo iba a dejar el curso, pero ahora que ella vio que me va bien y que no me he salido, a ella no le hace mucha gracia... es para que yo me sienta cansada de tanto trabajo en la casa y que yo deje el curso...”*

Rebeca, 2008

En otro sentido, debemos recordar que sus salarios son bajos. Basta visitar la página web del MTSS para corroborar que el TDR es una de las ocupaciones con menor reconocimiento económico, con un sueldo mensual hasta un 40 % inferior al recibido en otros trabajos no calificados. Aunque se supone que esta diferencia se compensa por los gastos de alimentación, hospedaje y otros servicios que utilizan en los hogares donde laboran a tiempo completo, el denominado “salario en especie”, por su calidad y por las restricciones que se imponen, como ya se anotó, no siempre se puede equiparar con el dinero que podrían recibir a cambio.

Aparentemente este régimen se aprovecha de la necesidad que viven algunas personas.

*“...en trabajo doméstico tengo casa, vivienda, comida y un salario, eso me beneficia en que mi salario me sale libre, pero una con otra, tengo muchas horas de trabajo... porque sí, yo aunque esté legal en el país tengo derecho a trabajar en lo que yo quisiese, pero no me dan los beneficios como el ser trabajadora doméstica; tendría que pagar una casa, un alquiler, agua, luz, transporte, la comida, ¿entonces qué me quedaría? No podría ayudar a los míos...”*

Flor, 2008

De las beneficiarias entrevistadas, la mayoría recibe un salario un tanto superior al mínimo de ley aprobado<sup>8</sup> -sus salarios oscilan entre los 106 000 y los 150 000 colones-. No obstante, en ocasiones sufren “redondeos” o retrasos en los aumentos ratificados; además, para quienes no duermen en el lugar de trabajo, su ingreso se reduce considerablemente por sus gastos de transporte.

Al mismo tiempo, el trabajo doméstico incluye brechas salariales, en razón del género y de la nacionalidad. El salario femenino equivale al 78,1% del salario de los hombres que se desempeñan en esta misma rama (Martínez *et al.*, 2008); a su vez, Lerussi (2008) plantea que el salario de las trabajadoras domésticas nicaragüenses que laboran en el país equivale al 66% del percibido por sus colegas costarricenses.

En general, las protagonistas de esta primera fase del proyecto conciben que ni las condiciones laborales que experimentan, ni la retribución que reciben por su trabajo son realmente “justas” o satisfactorias.

---

<sup>8</sup> Para julio de 2008, momento en que se recabó este dato en las entrevistas, el salario mínimo correspondía a ¢107 883 colones.

*“...no, porque son muchas horas de trabajo en primer lugar, y aunque tenga un trato como persona y que mi trabajo me lo valoren, yo creo que no es justo a estas alturas ganar un salario de 130 000... como está la situación de difícil y de cara, no es justo...”*

Flor, 2008

Frente a esto, impresiona que más de una de las mujeres capacitadas tenga entre sus planes la compra de una computadora, con el fin de afianzar y aprovechar los conocimientos adquiridos en materia de TIC.

*“... el pequeño más bien dice que vamos a tratar de comprar una computadora para que yo le enseñe a él lo que estoy aprendiendo... entonces si Dios quiere pronto nos compramos una, aunque sea una de las que ya están pasaditas de moda, por lo menos para practicar...”*

Lisette, 2008

Por otro lado, se estima que en Costa Rica el *TDR generalmente no constituye el principal ingreso del hogar* (Martínez *et al.* (2008); no obstante solo para dos de las trabajadoras domésticas entrevistadas su salario corresponde a menos de la mitad del ingreso familiar. Para Flor, Valentina y Estrella, sus salarios constituyen, si no el único, el ingreso central de sus hogares. Ellas priorizan la distribución de sus ganancias en la manutención de sus hijos e hijas u otros miembros de su núcleo familiar, el pago de los servicios que reciben en sus casas, el alquiler o remodelaciones de las mismas, y por último cubren sus gastos personales básicos, como alimentación y transporte.

Retomando lo anterior, se puede apreciar que el hecho de ocuparse en TDR, generalmente, no corresponde a una vocación de las mujeres hacia esta actividad, sino que conforma un medio para enfrentar los obstáculos que se les presentan, por su condición de género y/o por ser migrantes nicaragüenses, para conseguir otro tipo de empleo.

El ciclo de problemas que entran una participación igualitaria y beneficiosa en el mercado laboral remunerado, se reproduce y se perpetúa:

Existe un mercado laboral nacional segmentado que *aprovecha* la mano de obra femenina menos “calificada”, pero que además pareciera ser incapaz de absorber apropiadamente aquella que sí lo está (Lerussi, 2008; Martínez *et al.*, 2008).

- Las trabajadoras domésticas reciben una de las remuneraciones formales más bajas del mercado, y enfrentan brechas salariales importantes en relación con los hombres, pero también en razón de su lugar de procedencia.
- Esta limitada percepción de ingresos termina afectando, de una u otra manera, su capacidad de acceder a bienes y servicios para ellas y sus familias, e incide en su calidad de vida.
- Las mujeres que deben atender las tareas domésticas que recaen sobre otras mujeres, no se libran de sus propias responsabilidades en el hogar, por lo que terminan cumpliendo una triple -y extenuante- jornada laboral.
- La doble o triple jornada las lleva a dejar de lado actividades como el descanso y el disfrute, lo que repercute en su salud integral; pero además reduce la disponibilidad de tiempo que dedican para mejorar su formación y su capacitación, lo que afecta sus posibilidades de movilidad laboral vertical (Benería, 2005).

Es aquí cuando comienza a vislumbrarse el impacto que el proyecto puede tener en las vidas de estas mujeres: no solo se trata de ampliar sus posibilidades de ejercer su derecho de acceder al “conocimiento”, de apropiarse de las nuevas TIC, sino que con ello se espera que tengan una nueva herramienta que les permita explorar actividades cuya retribución económica sea mayor.

*“...por eso me estoy capacitando, para una superación mía y para los míos, para poder aportar a los míos nuevos cambios, aprender nuevas técnicas, para avanzar y poder sufragar algunas cosas que con el salario que nosotras devengamos a veces no nos alcanza, con costos nos da tal vez para la alimentación, nos alcanza para algunas medicinas... entonces, yo pienso que si verdaderamente llevamos a cabo y sacamos este curso va ser para un cambio...”*

Flor, en beneficiarias del proyecto, 2008

*“...a mí también me gustaría dejar de limpiar pisos... como le digo, mi mayor anhelo fue trabajar en otra cosa porque lo que gano es muy poquito como empleada doméstica, y pienso que trabajando en otra cosa puedo ganar más y sacar mejor adelante a mi hijo, yo pienso que sí quisiera meterlo a una universidad, pero con un salario de empleada doméstica a mí no me alcanza...”*

Valentina, 2008

Así como Flor y Valentina, todas las participantes del proyecto se crearon desde el inicio la expectativa de que la capacitación en TIC les permitiría cambiar de trabajo y mejorar las condiciones en que viven, ellas y sus familias. Algunas tenían la visión de aprovechar sus nuevos conocimientos para establecer un café internet, trabajar en un taller de reparación de computadoras y brindar sus propios servicios de reparación de hardware.

Para varias, su capacitación no solo cimentaba una posibilidad sino que, al final de la misma, implicó la consecución de un ascenso o un nuevo empleo, conllevando en todos los casos una mejor paga: quien antes era vendedora en una tienda, actualmente es la asistente de la administración del mismo establecimiento; otra mujer dejó el oficio doméstico para convertirse en promotora de la organización sede; una de las estudiantes de mayor edad dedica ahora la mitad de su tiempo a la reparación de computadoras por cuenta propia; y la anterior promotora de ASTRADOMES, quien en Costa Rica también se desempeñó temporalmente como trabajadora doméstica, ejerce hoy el cargo de asistente administrativa de un proyecto en la Organización Internacional de las Migraciones (OIM), en su país natal.

Por su parte, el instructor y la instructora de la academia de ASTRADOMES (2008) visualizan además que, con los conocimientos de que disponen actualmente y por la significancia de las certificaciones de CISCO obtenidas, las más jóvenes del grupo y aquellas con mejor rendimiento, podrían buscar empleo sin mucha dificultad en un centro de llamadas:

*“...yo le exponía a [nombre de la instructora] el caso de [nombre de estudiante de la academia]; yo le decía que ella probablemente tiene un trabajo en el que gana muy poco, y ella con este curso, y un poco de habilidades, puede ir a cualquier Call Center a dar soporte técnico y ganar cuatrocientos mil colones...”*

Incluso, en un futuro cercano, los conocimientos de estas mujeres podrían ser un recurso fundamental para la continuación y sostenibilidad de la academia instalada; ellas podrían fungir como instructoras de nuevas generaciones de estudiantes y recibir una gratificación considerable por ello. Ciertamente, para ello tendrán que recibir entrenamiento y capacitación complementaria, que les permita afianzar las habilidades requeridas para una adecuada instrucción, pero es una alternativa altamente viable.

Del mismo modo, la entonces Presidenta Ejecutiva del INAMU advirtió que esta herramienta también puede ser ventajosa para las trabajadoras domésticas en el marco de su ocupación actual:

*“Además de brindarles la posibilidad de desarrollarse en una nueva área y de ejercer su derecho a acceder a las nuevas tecnologías, el proyecto pretendió lograr una mayor calificación de*

*las trabajadoras domésticas, a través de la aplicación de los conocimientos adquiridos. Este valor agregado debería ser reconocido por quienes contratan a las trabajadoras domésticas, lo que debería manifestarse en una remuneración más elevada.”*

Jeannette Carrillo, en PNUD, AGEM e INAMU, 2008

En este sentido, algunas experiencias vividas por ellas en los hogares donde laboran, reflejan cómo sus destrezas fueron aprovechadas en múltiples ocasiones. Esto no solo se convierte en un primer paso hacia el reconocimiento material de sus habilidades en este campo, sino que transforma la imagen que se tiene de sus capacidades.

*“...a mí me pasó esta semana en la casa; llega el chico de en medio y me dice: Cindy, aquí usted sabe, venga, ¿por qué se apaga la computadora y se enciende? Entonces le digo: ¿ya revisaste lo de los cables?... No, me dice, y así fue, lo revisamos y es que estaban flojos, él desconectó los otros, ya los limpiamos y los volvió a conectar, quedaron perfectamente funcionando... Me sentí alegre y ellos: ¡ay, qué bueno, ya sabe, ya no tenemos que buscar a nadie más!”*

Cindy, en beneficiarias del proyecto, 2008

*“...sí, porque ellos andan en Estados y ocupaban hablar conmigo, entonces me dice vaya conéctese... ¿Usted tiene mi e-mail? Le digo no, entonces ya me lo dictó y me dice conéctese por favor, ya comenzamos a hablar y me dice él: me salvó la vida... y le digo yo: ahh ve...”*

Rebeca, 2008

*“...es que, incluso ella [la patrona] no tenía correo electrónico y se metió en una junta directiva donde necesitaba uno, pero dice que la hija no le tenía paciencia y no le ayudaba a abrir uno, entonces yo le dije que si le ayudaba, pero ella creía que yo se lo iba a hacer y yo solamente le expliqué cómo lo iba a hacer... Ella tiene correo electrónico porque prácticamente yo se lo hice... [¿Cómo se sintió?] Ay, bien, por fin había hecho algo que no cualquiera se lo podía hacer, ella está muy contenta con su correo, le está sirviendo de mucho...”*

Valentina, en beneficiarias del proyecto, 2008

Sin embargo, no podemos pensar que esta demostración de sus potencialidades ante las familias contratantes se traduzca fácil e inmediatamente en términos monetarios; aún queda mucho camino para alcanzar su justo reconocimiento pero, sin duda alguna, proyectos como este contribuyen a encender esa turbina que se requiere para estimular las conciencias del sector de empleadores y de la sociedad en general.

*“... en términos de desarrollo personal y de medición de autoestima, fue interesante comprobar que el dominio de los usos más sencillos de una computadora traía aparejado el descubrimiento de nuevas habilidades y aptitudes en las mujeres, como así también una mejora de la imagen que tenían de sí mismas... La tan mentada “tecnofobia” de las mujeres era rápidamente superada ante la posibilidad de acceder al manejo y conocimiento de las TIC en un ambiente integrador, sin discriminaciones...”*

Dafne Sabanes Plou, s.f.

Aparte de incidir en las representaciones sobre las trabajadoras domésticas, esta afirmación y movilización de destrezas en materia de TIC tiene efectos significativos en la imagen que estas mujeres tienen sobre sus propias capacidades (auto-eficacia) y, más aún, para algunas significó un aporte positivo al concepto que tienen de sí mismas (auto-concepto) y su propia valoración como personas (auto-estima).

*“...bueno a mí me gustó todo lo que hicimos, cosas que en mi vida había hecho, para serle sincera nunca pensé que lo iba a hacer; gracias a todos los que hicieron posible que llegáramos a hacer esto, gracias a los que confiaron en nosotras. Para serle sincera al principio no confiaba ni yo misma, yo creo que confiaron más ustedes, y creo que hoy ya podemos decir que no las defraudamos...”*

Beneficiaria del proyecto, 2008

*“... bien, porque yo siempre he dicho que el trabajo doméstico no es una causa de vergüenza, es un trabajo honrado; lo único es que yo creo que es el trabajo más duro y el más mal pagado que hay... pero lo que me hace sentir bien es que no es que no sepa hacer otra cosa más que agarrar el palo del piso y la escoba, sino que también puedo hacer otras cosas diferentes a eso...”*

Valentina, 2008

*“...porque he tomado la confianza de venir y agarrar una computadora, de hacer lo que yo quiera con ella, desarmarla, eso me da confianza...”*

Adriana, 2008

Seguridad, confianza y orgullo son algunas palabras que surgen en los discursos de las beneficiarias. Para algunas el solo hecho de recibir la capacitación, de acercarse a las computadoras y a la tecnología fue motivo de sentimientos de alegría y de ilusión.

*“...día, yo empecé a sentir un gran impacto, me hice la disimulada para entrar ahí, pero yo sentí que estábamos como en un taller y todo, sentí algo extraordinario...”*

Estrella, 2008

Por otro lado, así como Arce, Roldán y Herrera (2001) aseguran en su trabajo de tesis que la participación grupal incide positivamente en la autoestima de las personas, otro resultado de este proyecto es la cohesión entre las estudiantes de la academia. Según refieren, aunque se conocían previamente en la organización, su trabajo conjunto y constante a lo largo de un año fortaleció los lazos de amistad y solidaridad existentes entre ellas.

La coordinadora (2008) percibe el impacto del proyecto de la siguiente manera: *“...es una inversión que les va a transformar la vida, que les acumula esperanzas, que les acumula potencialidades, que las reta, que las transformó; o sea, el punto de cohesión se transformó de manera total... ese es el impacto, que ellas están especulando que su vida va a cambiar y que les pasó la oportunidad de oro por sus vidas; yo siento que ellas han de estar más empoderadas, están conociendo una posibilidad académica o técnica que no habían soñado tener...”*

Es evidente entonces que las posibilidades de transformación no son únicamente materiales; los símbolos, los significados, la motivación, comienzan a generar una sinergia desde donde estas mujeres, ya capacitadas en el uso básico de la computadora y bajo el currículo de IT Essentials I: PC Hardware and Software de CISCO, vislumbran su potencial y desean seguir ampliando sus conocimientos en cuanto a las TIC. Todas ellas aseguran que buscarán recibir capacitación continua en esta dirección.

*“A mí las computadoras me aterrorizaban, nunca me imaginé que estaría sentada frente a una y mucho menos que la podría armar y desarmar. Sin duda alguna, el haber logrado este título*

*me motiva para continuar esforzándome y lograr así más cosas importantes en mi vida.”*

Beneficiaria del proyecto, en PNUD, AGEM, INAMU, 2008

*“...pienso que esto nos va a impulsar a seguir hacia adelante, para seguir perfeccionándonos en lo que es la técnica en computación...”*

Flor, en beneficiarias del proyecto, 2008

Al percibir tanta energía en los rostros y en los comentarios de estas trabajadoras domésticas, no se debe olvidar que en el contexto de su ocupación, junto a las preocupaciones cotidianas que tienen como mujeres, migrantes, integrantes de una familia y ciudadanas, su participación y la cosecha de logros como los aquí mencionados no fue sencilla, ni libre de tensiones, temores y momentos de vacilación. En época de exámenes, las estudiantes tuvieron dificultades para dormir; su fuerza de voluntad las impulsó cuando las bajas calificaciones lesionaban sus esperanzas; concebir la importancia de esta oportunidad les permitió sacrificar sus preciados tiempos “libres” por horas de estudio...

El esfuerzo y el compromiso de estas once mujeres, que llegaron hasta el último día de la capacitación y recibieron, todas ellas, su certificación, deben ser enaltecidos y celebrados; más que beneficiarias del proyecto, estas cualidades las convierten en sus protagonistas.

No obstante, no podemos glorificar las trabas que ellas debieron enfrentar para alcanzar este éxito. Es fundamental denunciar los obstáculos tangibles e intangibles que se les presentaron para aprovechar los recursos que el proyecto les facilitó. No es justo que las trabajadoras domésticas libren con sus cuerpos y sus energías, en condiciones de explotación, subordinación y discriminación que coartan sus posibilidades de desarrollarse integralmente, estas duras batallas para mejorar la calidad de sus vidas.

Por eso, este capítulo concluye resaltando la necesidad de generar un cambio en la legislación laboral en torno al TDR. La propuesta de reforma presentada por ASTRADOMES, junto a los diputados y diputadas que la apoyan, consolida una base para el reconocimiento formal de los derechos de estas ocupadas; su aprobación en segundo debate representa un paso esencial hacia la creación de condiciones sustantivas para su ejercicio y goce pleno (ASTRADOMES, 2004; Martínez, *et al.*, 2008).

El delimitar las tareas que realizan en un contrato de trabajo por escrito, hacer que este sea comunicado ante el MTSS, reducir la jornada diurna ordinaria de 12 a 8 horas, limitar el número de horas semanales trabajadas a un máximo de 48, como el resto de trabajadores y trabajadoras amparadas

por el Código de Trabajo, así como redefinir el trabajo doméstico mismo en este instrumento, son elementos cardinales de su planteamiento (ASTRADOMES, 2004; Martínez, *et al.*, 2008).

Como lo destacan diversas expertas en el tema, esta modificación favorecería la posibilidad de fiscalizar con mayor eficacia las condiciones en que estas mujeres laboran; además les permitiría disponer de más tiempo y ánimo para dedicarlos a sí mismas, al descanso, a la recreación, a compartir con sus seres queridos, y daría mayor cabida a su suscripción en espacios de educación, formación y capacitación, así como a su participación en organizaciones que vigilan y luchan por sus derechos como mujeres, como trabajadoras y/o como migrantes (Directora ASTRADOMES, 2008; Martínez *et al.*, 2008).

- ***Mujeres migrantes y nuevas oportunidades de desarrollo regional: puertos compartidos***

*“...en la medida que las migraciones están originadas por la incidencia de varios procesos entrelazados, no pueden ser caracterizadas por solo uno de ellos... La magnitud, complejidad y permanencia de la migración debe tomarse en cuenta de forma contextualizada e integral por parte de los protagonistas e investigadores...”*

Pacheco, 1998 (citada en Carballo y Mora, 2000)

Cabe anotar aquí que las once mujeres inscritas en la academia durante el desarrollo del plan piloto del proyecto son de nacionalidad nicaragüense, pese a que esta variable no fue un criterio para su selección. Para la mayoría, su desempeño como trabajadoras domésticas a tiempo completo y su vínculo con ASTRADOMES fue lo que las convirtió en beneficiarias, aunque -como ya se ha visto- estas cualidades coinciden con su origen nacional no por casualidad.

Para comprender la particularidad y relevancia que otorga la experiencia migratoria en la participación y aprovechamiento de un proceso de capacitación como el que incluye este proyecto, es importante revisar primero los principales cambios socioeconómicos que han acontecido en Centroamérica y alrededor del mundo. Sus nexos con la participación laboral de las mujeres centroamericanas en determinadas actividades económicas y con el fenómeno migratorio que atañe a la región son elementales.

Desde hace varias décadas, junto a una reestructuración mundial del modelo económico capitalista, en América Latina vienen amalgamándose procesos de ajuste político, económico y social que pretenden lograr la integración de los países en un sistema global, cuyo enfoque prioriza el intercambio comercial. En este contexto de globalización y división

internacional del trabajo, las oportunidades de inserción, el aprovechamiento de los beneficios, y la distribución de los costos ha sido desigual para hombres y mujeres, así como para los diferentes grupos etarios y étnicos que componen los Estados.

Las políticas lideradas en los países de la región, aunque con diferentes grados de amplitud e impacto, están caracterizadas por la flexibilización laboral, la reducción de la administración pública, la desregularización e informalización del empleo y la privatización de los servicios públicos. La apertura comercial, la atracción de inversión extranjera directa (IED) y la integración centroamericana son los puntos centrales (Renzi y otras, 2004; Flórez-Estrada, 2007).

Diversas investigadoras coinciden en que el crecimiento económico, asociado al modelo de desarrollo predominante en la actualidad, **no** ha significado una mejora en la calidad de vida de la mayoría de los habitantes; además, ha dejado a las mujeres, junto a las personas jóvenes, en una evidente posición desventajosa en cuando al cumplimiento de sus derechos y desarrollo de sus potencialidades se refiere.

Los cambios en el sistema conllevan un “nuevo contrato” que afecta la vida e inserción laboral de las mujeres, quienes -a pesar de aumentar sus niveles de educación considerablemente y su grado de participación en este espacio, consiguiendo sus propios recursos y convirtiéndose en importantes contribuyentes del ingreso de sus hogares-, deben hacerlo en condiciones de mayor inestabilidad y precariedad. La reducción del empleo formal y de los salarios reales, la desregularización, la flexibilidad laboral, la contratación temporal o a tiempos parciales, el aumento del desempleo, la disminución de la seguridad social y de la protección de los “derechos colectivos”, son algunos problemas a los que deben hacer frente (Arriagada, 1997; Renzi y otras, 2004; Benería, 2005).

Aun cuando los hombres también desafían estos cambios en el mercado laboral remunerado, las mujeres lo hacen en condiciones menoscabadas; esto porque históricamente han tenido un *acceso sesgado* -en su detrimento- a recursos como la tierra, el agua, los insumos, los ingresos, el empleo y la justicia misma (Renzi y otras, 2004; Arriagada, 2005). También su *poder de negociación* a lo interno de los hogares, como a lo externo (en el mercado, en la comunidad y en el Estado) ha sido menor en función de aquellas *ideas, normas y prácticas sociales* e institucionales tradicionales -obviamente patriarcales- que le restan legitimidad y/o “fuerza” a sus necesidades y sus demandas (Agarwal, 1997; Benería, 2005).

Asimismo, la parcializada distribución de las tareas y responsabilidades familiares, su *doble-presencia ausencia*, en la esfera doméstica y extradoméstica, requiere que continuamente las mujeres se estén desplazando física y simbólicamente entre los dos espacios (Carrasco, 2001; Martínez y Ramírez, 2006).

Como se mencionó anteriormente, esta situación afecta la disponibilidad de tiempo -y energías- que ellas tienen para participar en el mercado laboral remunerado; además *compromete su movilidad y autonomía*, constriñendo aún más sus tiempos de descanso, recreación, capacitación y formación. La sobreexplotación del recurso tiempo de que disponen las mujeres, termina perjudicando su potencial para participar en actividades de reconocido valor económico y simbólico, así como en espacios comunitarios y políticos que les permitan plantear y exigir los medios para satisfacer las necesidades que identifican como propias (Carrasco, 2001; Benería, 2005; Arriagada, 2005).

Todos estos factores terminan alimentando la *vulnerabilidad económica de las mujeres*, tan vinculada con la creciente feminización de la pobreza que experimentan los países latinoamericanos (Arriagada, 1997; Benería, 2005).

Las consecuencias de estos cambios son diversas, pero han confluído en el empobrecimiento de varios sectores poblacionales, el aumento de los circuitos de desigualdad y exclusión, el crecimiento del desempleo y de la informalidad, lo que se traduce en las serias dificultades que enfrentan muchos hombres y mujeres para mejorar sus niveles de vida, el de sus hogares y comunidades (Renzi y otras, 2004; Lerussi, 2008).

*“... es un marco propicio para el desarraigo y las migraciones forzadas, orientadas a la sobrevivencia y búsqueda de oportunidades laborales y salariales en otros países...”*

Margarita Aragón, 2005

Sumado a ello, en la región, otros fenómenos como los conflictos bélicos y los desastres naturales han sido factores que estimulan a estas personas a buscar nuevas oportunidades en otros lugares, más allá de sus comunidades de origen (Lerussi, 2008). La migración interna e internacional, de carácter temporal o permanente, constituye en múltiples casos una estrategia de supervivencia que emprenden algunas personas integrantes de estos hogares (Benería, 2005).

Pese a que Estados Unidos se convierte en el país de preferencia para la mayoría de las personas migrantes centroamericanas, Costa Rica surge como el principal destino de la emigración nicaragüense (Renzi y otras, 2004). Al parecer, la vecindad geográfica, la proximidad cultural, los nexos comerciales e históricos que unen a varias de sus comunidades, las redes familiares y sociales que ya se han conformado en el país, así como el idioma compartido, son elementos que propician la elección (Lerussi, 2008).

*Costa Rica y Nicaragua comparten fuertes lazos culturales, lingüísticos e históricos.*

Julia Fleming, 2007: 371

En 2003, según la OIM, aproximadamente 175 millones de personas alrededor del globo eran migrantes, lo que corresponde a un 3% de la población mundial (citada en Segura, 2007).

En Costa Rica, varias investigaciones han permitido deducir que el porcentaje de personas nicaragüenses que habitan en el país oscila entre un 5,9 y un 9,3% (Castro, 2007). En el año 2005 la Dirección General de Migración y Extranjería reportaba la presencia de 217 472 nicaragüenses documentados (Gatica, 2007); mientras Martínez (2008) señala que, calculando un subregistro del 12% en el censo del año 2000, la cifra correspondería a 258 489.

La población nicaragüense es el grupo migrante de mayor representación en el país; en 2000 conformaba el 76,4% de las personas nacidas en el extranjero. Entre ellas, el 50,1% correspondía a mujeres y un 49,1 % a jóvenes entre los 20 y los 39 años (Castro, 2007).

Igualmente, a través de diversos estudios se ha perfilado la población femenina nicaragüense que arriba al país. Entre sus características usuales, se apunta que la mayoría cuenta con un bajo nivel de escolaridad, poca preparación técnica y profesional; muchas, si no son jefas de hogar, se encargan del sostenimiento económico de sus hogares; gran parte tiene hijos, hijas u otros familiares a cargo, y provienen de zonas pobres de Nicaragua (Loría, 2007; Gatica, 2007; Lerussi, 2008).

Si bien estos son datos generales que proporcionan un mapa interesante, la experiencia del proceso migratorio no puede ser universalizada ni homogeneizada; en ella inciden variables como género (condición y posición), edad, etnia, cultura, condición socioeconómica, religión, orientación sexual, lugar de procedencia, *lugar de destino*, vinculación con redes sociales, entre otras (Loría, 2007).

Carballo y Mora (2000) afirman que en el país existen *microcomunidades de nicaragüenses*, y Fleming (2007) advierte que los y las migrantes procedentes de comunidades afrocaribeñas e indígenas de Nicaragua son conjuntos cuya presencia en el territorio nacional es aún más hermética e invisibilizada.

Asimismo, se ha visto que, por su construcción genérica, las mujeres migrantes presentan diferencias con los hombres a la hora de asumir diversas estrategias de sobrevivencia, de afrontar la irregularidad, de recaudar, enviar y manejar las remesas monetarias; asimismo, corren mayor riesgo de sufrir ciertos abusos durante los diversos momentos de la ruta migratoria<sup>9</sup> (Greenwood y Ruiz, 1995; Ramírez y otras, 2005; Segura, 2007; Lerussi, 2008).

---

9 Loría (2007) explica que en esta ruta, que incluye la partida, la travesía, la transición, la residencia o el retorno, las mujeres están mayormente expuestas a sufrir muchas y diversas situaciones de acoso y violencia, incluida la de carácter sexual.

*“...es necesario diferenciar las experiencias exitosas de las inmigrantes asentadas o residentes, de aquellas riesgosas y denigrantes que vivencian las inmigrantes más recientes...”*

Rocío Loría, 2007: 228

Como ya se advirtió, las mujeres centroamericanas, ante los cambios culturales, históricos, económicos y políticos de la región, no solo han enfrentado desventajas para insertarse en los trabajos titulados “productivos” en la esfera del mercado laboral remunerado, sino que se han visto presionadas a buscar nuevos medios para la consecución de ingresos familiares, sin dejar de asumir una fuerte carga de trabajo reproductivo día con día.

Es en este marco de condiciones materiales e implicaciones subjetivas que ellas se han convertido en aproximadamente la mitad de las personas migrantes. Multiplicidad de factores las empujan a desplazarse, solas o acompañadas: la búsqueda de una mejora económica, de oportunidades de formación o profesionales, de mayor independencia personal, familiar y/o social, la reunificación familiar, el deseo de cambio y/o de tener nuevas experiencias, el amor, así como la necesidad de escapar de múltiples situaciones de violencia<sup>10</sup> (Lerussi, 2008).

Precisamente, entre las seis beneficiarias entrevistadas, dos de ellas informan que su principal motivación para dejar su país fue escapar de diversos tipos de maltrato que sufrían por parte de sus esposos. Otra tomó esta decisión buscando huir del dolor que le produjo la separación de su pareja, una viajó para “conocer”; el aspecto económico fue la razón de otras, y la más joven vino para reencontrarse con su padre y su madre, quienes se instalaron en Costa Rica cuando ella tenía tan solo 11 años.

*“...cuando nosotros nos separamos, mis hijos eran bebés, estaban muy pequeños, no era que estaban de pañales tampoco, pero tampoco se podían manejar solitos, entonces yo los tuve que dejar con mi mamá... esa fue la decisión que en mi vida ha sido la más drástica, ha sido la más difícil para mí... porque yo sabía que si me quedaba junto con ellos pues nos íbamos a morir de hambre los cuatro... yo tomé la decisión por la situación económica...”*

Flor, 2008

Ahora bien, la participación de esta población en la sociedad costarricense no es sencilla: una vez que cruzan la *frontera geográfica*, deben enfrentarse a otras de orden político, económico y cultural. Sus expectativas,

---

<sup>10</sup> Esta violencia comprende diversas manifestaciones de carácter intrafamiliar, social y estructural (Segura, 2007).

sueños y metas se ven insertos en un contexto impregnado de ideas y prácticas sociales e institucionales patriarcales y xenófobas, que delimitan sus posibilidades de realización.

*“...cada vez que iba a una entrevista me preguntaban de dónde es usted, de Nicaragua, ah, no, nicas no...”*

Flor, 2008

Ramírez y otras (2005) explican cómo las políticas de inmigración y de empleo, en los países de destino, juegan un papel fundamental en las oportunidades de las mujeres migrantes para concurrir y beneficiarse de las actividades económicas. Atinadamente, estas autoras denuncian cómo para estas es más difícil, en comparación con los hombres, obtener permisos de trabajo o de residencia<sup>11</sup>, colocándolas una vez más en desventaja: la irregularidad y la informalidad no solo permean el tipo de trabajos que pueden conseguir, sino que amplían la vulnerabilidad de que sus derechos sean violentados.

*“...la primera vez que me dijeron, ahí en el Ministerio de Trabajo, cuando pedí permiso, un permiso que tuve de empleada doméstica, yo pregunté que si había otro permiso y me dijeron que no...”*

Estrella, 2008

Adriana, quien estuvo en situación irregular<sup>12</sup> durante un largo periodo, relata cómo le afectó laboralmente:

*“... un obstáculo para poder lograr mis metas, porque la verdad es que ahora sin la cédula no te dan trabajo en ningún lado, tengas la experiencia que tengas... [En los trabajos dicen] es que no la puedo tener toda la semana, solo la puedo tener tres días a la semana, por sus documentos... esto a mí no me servía...”*

Loría (2007) y Lerussi (2008) señalan cómo el mercado laboral nacional saca provecho de las limitaciones de estas mujeres, obligándolas a la

---

11 La falta de información, el costo económico, las trabas burocráticas y otros recursos -como el tiempo - que se requieren invertir a la hora de solicitar la documentación, se convierten en principales obstáculos para su obtención (Goldade, 2007; Lerussi, 2008).

12 Tal como sugiere Aragón (2005:71), se habla aquí de “irregularidad” en vez de “ilegalidad”, ya que no descalifica, ni estigmatiza, así como da cuenta de una situación no de una condición.

realización de las tareas menos calificadas y riesgosas, confrontándolas con ambientes ocupacionales inseguros, extensas jornadas de trabajo, desventajas y brechas salariales importantes, incumplimiento de sus garantías laborales, contextos cargados de prejuicios, situaciones de violencia y acoso, así como con fuertes trabas para la obtención de información y cumplimiento de sus derechos.

No es fortuito, ni cuestión de voluntad, que las mujeres migrantes participen de las actividades con menor remuneración y en los sectores más precarios del mercado, como lo son el trabajo doméstico, el trabajo agrícola no tradicional y el comercio informal. Su participación en estos espacios tan restringidos no solo coarta sus perspectivas de alcanzar un nivel de ingresos que les permitan una solvencia o independencia económica, sino que limita su capacidad para mejorar la calidad de sus vidas y la de sus hogares, muchos de ellos *transnacionales* (Ramírez y otras, 2005; Lerussi, 2008).

*“...a veces nos encontramos con muchas mujeres que son bachilleres o que tienen tercer año y el proceso migratorio las defrauda espantosamente... El proceso, los primeros dos o tres años, les trae mucha frustración, porque son mujeres jóvenes que sueñan con superarse y entonces sienten que el proceso migratorio les cerró toda la posibilidad...”*

Coordinadora, 2008

De las seis entrevistadas, cuatro ingresaron por primera vez al país en la década de los 90 y en promedio cumplen 13,4 años de ocuparse en el trabajo doméstico. Algunas iniciaron este tipo de labores desde que cumplieron los 13 años de edad; otras comenzaron una vez que salieron de sus hogares nucleares, tuvieron sus propios hijos e hijas y convivieron en pareja, siendo adolescentes o jóvenes adultas.

Ahora bien, no todas se han desempeñado exclusivamente en esta rama. En Nicaragua, algunas han trabajado como dependientas y vendedoras o han sido operarias en fábricas textiles y de alimentos; por su lado, Flor y Estrella han alcanzado puestos como secretaria comercial, auxiliar contable y maestra en un proyecto de alfabetización. La más joven ha sido asistente dental; en Costa Rica ha laborado en actividades propias de un establecimiento comercial, donde también por un corto tiempo realizó oficios domésticos para su jefe.

A pesar de su experiencia y de que algunas cuentan con títulos complementarios en idiomas, cómputo, estética y manualidades, han enfrentado en carne propia distintas barreras para su contratación en campos más allá del TDR. Flor (2008) expone una serie de situaciones que la llevaron a abandonar la búsqueda de empleo como oficinista y optar por la actividad doméstica cuando llegó al país, hace 16 años:

*“...cuando yo empecé a buscar trabajo, le comenté a mi hermano y me dice: ay no, aquí dejate de esas cosas, aquí tenés que traer todo autenticado y para autenticar cuánto vale, cada documento te está costando como 20 dólares... yo mejor te digo que desistás de eso y que busqués otra forma de ganar dinero mucho más rápido, lo único que se ofrece acá para las compañeras mujeres es el servicio doméstico y para los compañeros varones es la construcción...”*

*“... me encontré con una amiga, con una excompañera de estudios, le planteé la situación: ay no, Flor yo aquí estoy de doméstica, aquí es difícil, vas a perder tiempo, vas a perder tu dinero, y tus hijos necesitan comer en Nicaragua, necesitan vestirse, necesitan educación, si se enferman, necesitás mandar el dinero...”*

Se debe tener presente que las duras condiciones laborales que encaran tienen repercusiones específicas en su vida personal. Aunado a esto, la migración implica rupturas, reorganización y construcción de nuevos referentes; los vínculos familiares y sociales se ven transformados de forma diversa, pero no libres de complejos efectos emocionales, psicológicos y hasta físicos, como el desgaste y el estrés (Arce, Roldan y Herrera, 2001; Aragón, 2005).

*“... para una madre que es la única referencia, el único referente familiar, frente a sus tres hijos, es un lazo muy fuerte... entonces yo aquí he seguido siendo el eje no solo económico sino afectivo... ha sido muy, muy fuerte, muy desgastante...”*

Coordinadora, 2008

Por lo general, ellas mantienen un vínculo con las personas integrantes de sus hogares y comunidades de origen, y en muchos casos siguen asumiendo responsabilidades *afectivas* y *materiales* en cuando a suplir las necesidades de sus familias (Ramírez y otras, 2005). Para poder participar en las actividades económicas en nuestro país, gran parte debe establecer acuerdos previos para el cuidado de sus propios hijos e hijas. Cobran así importancia las denominadas “*maternidades transnacionales*” y las “*cadena internacionales de cuidados*”<sup>13</sup> (Lerussi, 2008).

---

<sup>13</sup> Generalmente depositan esta responsabilidad en otras mujeres de su familia, amigas o del vecindario; en fin, mujeres que sean de su confianza.

*“...mi mamá fue la que los cuidó, pero después se puso muy enferma y me dijo que no podía seguir cuidándome los chicos, entonces yo fui a Nicaragua a buscar a una hermana y conversé con ella, le planteé la situación, que yo necesitaba que me los cuidara ella, que yo no quería dejarlos solos... por tantas cosas que he visto, es mejor que se críen con alguien que sea de la familia, que tenga un parentesco o alguien que de verdad los aprecie, como la tía, entonces ella los cuidó hasta la edad de 16 años el mayor...”*

Flor, 2008

Separarse de sus hijos e hijas aparece -en sus narraciones- como uno de los aspectos más difíciles con los que tienen que lidiar.

*“Al principio, no quiero ni acordarme, espantoso, creí que nunca lo iba a poder superar... pero diay, ella es una niña muy fuerte... como que me llovió sobre mojado, porque venía con esa cosa de venir corriendo, y ya después cuando me sentí aquí, sentí nostalgia de patria, nostalgia de la casa, nostalgia de la hija...”*

Estrella, 2008

Adriana (2008), quien se deprimió cuando su padre y su madre viajaron a Costa Rica siendo todavía una niña, expresa su vivencia a la hora de venir al país para reunirse con ellos:

*“...claro, tenía miedo obviamente, es la etapa de mi adolescencia, yo decía: dejar mi colegio, dejar mis amigos, dejar todo... o sea, en lo que yo he vivido toda mi vida, es duro... por una parte estaba feliz porque yo siempre fui muy apegada a mi mamá, pero eran sentimientos encontrados...”*

A través del establecimiento y construcción dinámica de redes sociales y vínculos personales en el país, muchas de las beneficiarias han creado amistades, conocido nuevas parejas y consolidado su participación en diversas organizaciones, elementos que han favorecido su apropiación y resignificación de espacios y recursos en este lugar. Igualmente, sus hijos e hijas que viven aquí, también han generado nexos con familiares o pares que no necesariamente están dispuestos a abandonar.

*“...imaginar posiciones de sujeto que no se reduzcan a la asimilación, adaptación o integración a la sociedad que se ha llegado, como si esta no se estuviera haciendo continuamente... como si*

*las personas que dejan sus países no cambiaran a lo largo del tiempo y el espacio...requiere pues ensayar una crítica profunda a la pretendida inmutabilidad de las culturas”*

Carlos Sandoval, 2007

Su participación en el proyecto implicó el sacrificio o reacomodo de tiempos y espacios de vinculación con las personas integrantes de estas redes, en tanto aspectos afectivos, así como la circulación de importantes recursos materiales y subjetivos tuvieron que ser relegados a un segundo plano por un año.

*“...bueno, aquí las que me conocen de hace años, saben que yo soy muy fiestera; para mí fue muy difícil, al cabo que he perdido contacto con muchas amistades... es difícil, la verdad, porque las amistades son las que te consiguen trabajo y las que más te ayudan, entonces eso es un sacrificio para mí, no tanto la diversión sino el contacto ¿verdad?...”*

Maritza, en beneficiarias del proyecto, 2008

Por otro lado, estas trabajadoras domésticas lograron sobrellevar las adversidades encontradas en su proceso migratorio, guiadas por las metas de superación personal y familiar que se propusieron desde su partida.

*“...hasta la fecha, mi meta desde que llegué aquí, prácticamente cuando nosotros nos separamos no teníamos casa propia, vivíamos en la casa de mis papás... cuando yo salí de mi casa fue con esa meta, hacerles un techo digno, para que lo disfrutaran ellos solos y yo cuando llegara de vacaciones...como yo les digo, a punta de palopiso tengo mi chocita digna...”*

Flor, 2008

Aunque para algunas el mayor anhelo es regresar a su país de origen, otras como Rebeca y Adriana consideran estar muy habituadas a la vida en el territorio nacional; su proyecto de vida es concebido y llevado a cabo en Costa Rica.

Todas ellas han guardado un porcentaje importante de los ingresos que reciben por su trabajo, y durante años lo han estado enviando periódicamente a sus madres, a sus padres, a aquellas personas que cuidan de sus hijos e hijas o directamente a ellos, con el propósito de contribuir en el pago de la alimentación, la vivienda, la salud y los estudios de sus familias. Algunas se quedan con menos de un cuarto de su salario para cancelar los gastos

básicos que requieren para sobrevivir en el país; el resto lo disponen para la manutención de sus hogares<sup>14</sup>.

*“...es bastante complicado, porque donde mi hermana vive, con decirle que ni siquiera hay luz... pero como ya tengo más tiempo en este trabajo lo que hago es recoger la plata y cuando yo voy se lo llevo a mi hijo... Vea, yo distribuyó así: la mitad del salario es para la comida y la otra mitad es para comprarle las cosas, y de ahí solamente saco solo un poquitito para mí...”*

Valentina, 2008

Por las condiciones existentes en sus países de origen y las limitaciones ya indicadas en el lugar de destino, existen pocas posibilidades de que las mujeres puedan aprovechar sus ingresos para ahorrar e invertir (Ramírez y otras, 2005; Lerussi, 2008). No obstante, en el caso de Flor (2008) -con grandes esfuerzos- la gestión modesta de su salario y algunos créditos obtenidos le han permitido conseguir algunos implementos que le servirán para el establecimiento de un negocio propio cuando regrese a Nicaragua:

*“...para montarme una mini soda en mi casa, tengo varios implementos ya listos; me los he ido comprando poco a poco... ya tengo la plancha, la cocina industrial, un freidor doble canastera; bueno es que es una sodita pero una sodita completita... me lo compré aquí, me hice un crédito hace como cuatro años, alrededor de ¢450 000 me acuerdo para ese momento, y ya lo terminé de cancelar en cuotas muy bajas, pero me lo llevé ya todo para Nicaragua, no tengo nada aquí, estoy solo yo y mi ropa...”*

*“Como sujetos activos de los actuales flujos migratorios, las mujeres migrantes no solo están contribuyendo al bienestar de sus hogares, sino también al desarrollo de sus comunidades de origen.”*

Carlota Ramírez y otras, 2005:58

---

<sup>14</sup> Lerussi (2008) refiere que, por su socialización, las mujeres -aun cuando usualmente ganan menos que los hombres- ahorran más para enviar remesas con el fin de asumir las responsabilidades familiares, que a su vez, por razones de género, recaen sobre ellas. Además, esta autora cita que -según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)- el 87% de las mujeres nicaragüenses migrantes envían remesas a su país, mientras los hombres lo hacen en un 55%.

En este sentido, se ha constatado que las remesas que envían los hombres y mujeres migrantes a sus lugares de origen, podrían equivaler al 80% de la IED o el 10% del Producto Interno Bruto (PIB) de varios países latinoamericanos; sirven en gran parte para la satisfacción de las necesidades básicas de los hogares y, en general, evitan la profundización de la pobreza en estos territorios (Ramírez y otras, 2005).

Las remesas han desencadenado un *poder de activación económica* importante en la región centroamericana, que trasciende el margen de los ingresos familiares y comunales, convirtiéndose en un *dinamizador* y factor de *estabilidad macroeconómica* (Renzi y otras, 2004: 183). La relevancia de la aportación del trabajo y del consumo de la población migrante es fuerte para sectores productivos, como el transporte, las telecomunicaciones, las empresas de transferencias monetarias, las exportaciones agrícolas no tradicionales y el turismo; estos dos últimos principalmente en Costa Rica.

Además de su peso monetario, existen las citadas *remesas sociales*, que dan cuenta de los *vínculos, los lazos de solidaridad y reciprocidad*, así como las *obligaciones* que unen a los y las miembros de los hogares transnacionales; una serie de discursos, prácticas, pautas culturales, nuevos modos de relacionarse y simbolizaciones también fluyen en estos canales de transferencia (Lerussi, 2008).

Nuevamente se insiste en que esta contribución de las mujeres migrantes a la economía nacional e internacional no puede ser excusa para su explotación y el incumplimiento de sus derechos humanos. Al igual que en el marco del trabajo doméstico, se denuncia que “para las mujeres, las remesas y las migraciones se convierten en la respuesta privada a un problema público” (Lerussi, 2008).

*“...la migración puede ser la puerta para abandonar situaciones de exclusión o discriminación y violencia... para otras, el desencadenante o recrudecimiento de estas...”*

Loría, 2007: 221

A su vez, la migración puede implicar adelantos para la posición y la condición de las mujeres; su papel económico en el sostenimiento de la vida cotidiana de sus familias y comunidades comienza a ser visibilizado, lo cual permite fortalecer su poder de negociación a lo interno y externo de sus hogares. El acceso y tránsito en nuevos espacios públicos y privados, así como la ampliación de redes de solidaridad femenina, son elementos que podrían alimentar su autonomía (Agarwal, 1997; Ramírez y otras, 2005).

No obstante, las condiciones desiguales y adversas en que se insertan las mujeres migrantes en los países receptores pueden complicar aún más sus vidas. Ellas no solo deben lidiar con las contradicciones del trabajo

productivo y reproductivo, sino que lo hacen en un contexto transnacional, con recursos limitados, situación que empeora si su condición migratoria es irregular. Asimismo, la obtención de ingresos propios no necesariamente se traduce en una mayor autonomía, pues su poder de negociación se verá mediado por *normas sociales, percepciones y jerarquías* dentro del grupo familiar y comunal, en función de su sexo y de su edad, entre otros factores (Agarwal, 1997; Ramírez y otras, 2005).

La vulnerabilidad ante las redes de tráfico y trata de personas es otro riesgo al que deben enfrentarse; en caso de ser atrapadas por estas, lejos de alcanzar una mejor calidad de vida, la explotación, la subordinación y la violencia que perciben pueden incrementarse, lesionando gravemente sus derechos fundamentales (Ramírez y otras, 2005; Segura, 2007; Lerussi, 2008).

Por último, no debe olvidarse la discriminación que experimenta esta población en un país cuyos discursos y prácticas están cargados de prejuicios en contra de los y las migrantes nicaragüenses. La xenofobia es una constante y, si bien no todas estas mujeres la viven directamente, los significados que se construyen a su alrededor calan en la cotidianeidad de sus vidas.

*“... la hostilidad y xenofobia no son esporádicas... se trata de una experiencia cotidiana...”*

Sandoval, 2007

En sus estudios, Ramírez (2007), Masis y Paniagua (2007) desenmascaran cómo, a través de diversas estrategias de *“racialización”*<sup>15</sup>, entre ellas la producción de chistes, se construye una imagen desvalorizada de las características, costumbres y valores de las personas nicaragüenses; se las convierte en un *“anti-modelo” político, étnico, cultural y económico*, situación que no solo las subsume como un grupo totalmente homogéneo, sino que las *cosifica*. En función de la degradación de sus cualidades humanas y la exaltación de supuestas características nacionales, se busca legitimar la opresión ejercida en contra de nuestras y nuestros vecinos centroamericanos.

Se critica también el papel de los medios de comunicación en la difusión de estas representaciones sesgadas, así como el hecho de que la formulación de la política y la legislación nacional en materia migratoria se configura a partir de ellas. Todo esto contrasta con la imagen pacífica, democrática, solidaria y defensora de los derechos humanos que Costa Rica procura cultivar (Fleming, 2007; Ramírez, 2007; Red de organizaciones, 2008).

---

15 Masis y Paniagua (2007: 340) definen el término como “el proceso en el que ciertos grupos o comunidades son creados como “otros” a través de una construcción y su representación a partir de características biológicas o culturales...”.

Las mujeres participantes en el proyecto tienen múltiples estrategias para confrontar situaciones con trasfondo xenófobo: mientras unas prefieren callar, otras resaltan su origen; unas consideran que existen justificación para el trato recibido, mientras otras reclaman que se generalizan los comportamientos y actitudes de algunos de sus compatriotas.

*“...tal vez no me lo han dicho a mí, a veces se lo dicen a otras personas, pero como uno también es nicaragüense entonces lo siente... yo digo, bueno, a veces hay gente que hace cosas que no debe, pero por unas hay que pagar todas...”*

Lissette, 2008

*“...mi hermana, a ella le dicen algo y se queda callada... ella iba a llevar una blusa, ya la tenía apartada... la mayoría de mis amigas son machas, y vino una de ellas y dijo que se quería llevar la blusa, era la única que había... pero yo la aparté, pero yo me la quiero llevar... Entonces viene mi jefe y le dice: pero a ella se le ve más bonita porque ella es blanca, usted es negra y es nica... Yo me sentí tan mal, mi hermana se quedó llorando, yo fui la que le armé el escándalo...”*

Adriana, 2008

La coordinadora (2208) y su familia también han experimentado la discriminación en razón de su nacionalidad, pero sus condiciones de vida le otorgan un matiz diferente: *“...yo he sufrido poco la xenofobia porque estoy en condiciones privilegiadas; por ejemplo todas mis vecinas me ven mal porque soy nica; si yo digo que soy hondureña entonces soy mejor aceptada... pero no tengo por qué ceder, no tengo por qué acomodarle a la xenofobia el camino más fácil... pero bueno, todas ellas son amas de casa y yo soy profesional, entonces para ellas es importante que yo manejo, cómo una nica manejando...”*

La directora de la organización sede (2008) da cuenta de otro modo en que la xenofobia impregna los espacios públicos y organizacionales en esta sociedad: *“...las mujeres costarricenses trabajadoras domésticas están por un lado y las migrantes por otro, porque hay cierta xenofobia... yo he preguntado por qué ustedes no van a ASTRADOMES, porque ahí solo nicas...”*

Luego de esta amplia revisión del marco migratorio en que se circunscribe la participación de las beneficiarias de este proyecto, y de observar el modo en que sus opciones de desarrollo y caminos a seguir han sido recortados y sesgados, se procura ahondar en el impacto potencial que puede propiciar la capacitación en materia de TIC en la vida de estas mujeres.

A nivel personal, los beneficios del ejercicio de su derecho de acceder a las nuevas TIC se encauzan en tres vertientes. La primera y más evidente es la posibilidad que ahora tienen de utilizar estas herramientas y los sistemas de telefonía por IP para lograr una comunicación más sencilla y económica con sus familiares en otros países (PNUD, AGEM e INAMU, 2008). En esta línea, ellas aprovecharon en gran medida la dirección electrónica, que les facilitó el instructor de la academia, desde donde podían enviar mensajes de celular gratuitos a personas en Nicaragua. El escaneo de fotografías también les provocó emoción, ya que pudieron enviarlas vía correo electrónico a sus seres queridos, aunque no estuvieran en el país.

*“...yo en este momento me estoy comunicando con un amigo en Suiza, estamos chateando, por eso no apagué mi computadora... para mí ha sido algo tan importantísimo, porque además con mi hija, ella está estudiando computación allá, en Nicaragua, y a veces me llama o yo la llamo a ella para que se conecte; o sea ha sido algo especial, creo que a todas nos ha servido...”*

Rebeca, en beneficiarias del proyecto, 2008

En segunda instancia, las mujeres capacitadas aprovechan el conocimiento adquirido para ubicar información y realizar trámites que les son de utilidad como migrantes y como trabajadoras. La capacitación les ha servido para escanear documentos como el pasaporte, cuya copia requieren para actualizar sus permisos laborales, o cédulas de residencia, así como para visitar páginas de internet relacionadas con instituciones u organizaciones de su interés.

*“...también muy importante es la página de Migración, la del Ministerio de Trabajo y esa para buscar... tumejorempleo.com cuando uno está desempleado; ahí hay cualquier cantidad y en cualquier país...”*

Maritza, en beneficiarias del proyecto, 2008

Un sitio que comúnmente visitan es el de noticias de Nicaragua; esto les permite mantenerse actualizadas sobre los eventos que allá acontecen, pero a la vez simboliza una manera de conservar su vinculación con sus comunidades de origen.

*“...sí ocupo mucho el internet... ocupo páginas del canal de Nicaragua, cómo están las noticias y las cosas allá; también me comunico con mi familia...”*

Sandra, en beneficiarias del proyecto, 2008

Conforme avanzaba el proceso de capacitación, estas mujeres fueron amalgamando sueños, metas y expectativas; su aprendizaje asoma como un recurso fundamental a la hora de emprender nuevos cursos en sus vidas laborales, de desarrollar proyectos que les permitan una mayor captación de ingresos.

*“... la verdad es que ya yo tenía ganas de meterme a recibir un curso de computación, porque necesito estudiar y si tengo que comprarme una computadora, me la tengo que comprar... para poder tener una ventanita más para tener la oportunidad de cambiar de trabajo... aunque sea de cajera en algún lado, que hasta para eso ahora se pide computación... Entonces yo me iría a otro lado, porque si uno va a aprender algo que sea para ocuparlo, no para tener un cartón guardado en la almohada...”*

Rebeca, 2008

*“...yo la idea que tengo es dejar de trabajar de doméstica y empezar una empresita; sé de una organización que me puede apoyar, todavía no la he buscado, sé que probablemente ellos me financien...una empresita en que se va utilizar el conocimiento que he adquirido...”*

Beneficiaria del proyecto, 2008

Es así que el proyecto configura un primer paso para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las beneficiarias protagonistas y de sus familias. Conjuntamente, otros planes que mencionan reflejan el eventual impacto que tendría en la región centroamericana.

*“...mi sueño siempre ha sido igual, poner una empresita con mis hermanos y ahora ser más feliz, porque también mi hermano se fue becado como técnico... entonces mi idea es ir aprendiendo más, porque el sueño que tenemos es montar una empresita en Nicaragua, y mis hermanas están estudiando los domingos computación, ellas también se metieron...”*

Cindy, en beneficiarias del proyecto, 2008

Aunque algunas piensan continuar asentadas en Costa Rica, otras pretenden regresar a su país de origen y utilizar sus conocimientos en TIC para su usufructo. En el contexto binacional y transnacional en que desarrollan sus vidas, en su condición de mujeres, trabajadoras y migrantes, se percibe que la capacitación recibida constituye un instrumento a ser compartido -de una u otra forma- con integrantes de sus comunidades de origen.

No solo se trata de remesas monetarias, si bien al captar mejores ingresos, el dinero enviado a sus familiares en Nicaragua puede también aumentar; tampoco se refiere únicamente a la posibilidad ampliada de invertir los nuevos recursos en actividades “productivas” a la hora del retorno, sino que el aspecto inmaterial de las remesas “sociales” juega aquí un rol multiplicador.

En el caso de Cindy, percibimos cómo el discurso generado a partir de su participación en el proyecto, propició una sinergia con las otras personas miembros de su hogar, la cual puede, en determinado momento, nuclear una cadena de recursos que consoliden una empresa familiar en la que otras generaciones podrían integrarse poco a poco.

Asimismo, todas las graduadas están dispuestas a compartir sus conocimientos con sus compañeras de la asociación, con sus familiares y algunas hasta tienen planes de proyectarlos en su pueblo natal, tal como lo menciona Estrella (2008):

*“...pensé que lo iba a tomar, a vivirlo, a aprovecharlo en sí... yo he pensando, ahora que más o menos sepa computación, compro una computadora y allá mismo, a la gente que no tiene mucho acceso en el pueblo, enseñarles... les enseño, que me paguen algo, pero lo que yo quisiera es que la gente de allá, de mi comunidad, sepa un poquito más, esa es la meta...”*

Una cualidad de estas protagonistas es que sus navíos comparten puertos: como mujeres migrantes constantemente se desplazan física y simbólicamente entre un puerto de origen y otro de llegada; para algunas ya no queda claro en cuál prefieren permanecer por más tiempo, pero dejan riquezas materiales y legados intangibles en cada uno de ellos.

Cabe mencionar, asimismo, que este proyecto fue considerado, en el año 2008, como un dispositivo de “buenas prácticas” a nivel internacional por parte del PNUD, lo que lo convierte legítimamente en un modelo a seguir por otras instancias.

La Agenda Económica de las Mujeres en Costa Rica ha sido vocera en la región para propiciar su reproducción en otros países; sin embargo, por diversos motivos, la propuesta aún no ha sido viable en este marco. No obstante, la AGEM reconoce y destaca cómo el encadenamiento de diversas academias que funcionen bajo la lógica de este proyecto, puede incidir de manera efectiva en los derechos laborales y económicos de las centroamericanas, sobre todo aquellas que por ser a la vez mujeres, migrantes y trabajadoras domésticas se ven triplemente afectadas en estas sociedades.

Igualmente, representantes de la Confederación Latinoamericana del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) visitaron el centro de TIC instalado en la Academia de ASTRADOMES y quedaron sorprendidas

y satisfechas ante la labor realizada. Esta red, que reúne a organizaciones provenientes de México, Perú, Guatemala y República Dominicana, entre otros países, señaló el interés de divulgar y multiplicar esta iniciativa en sus propios países (Coordinadora, 2008).

De lograrse una expansión de los beneficios de este proyecto a la región y al resto de América Latina, se potenciaría la creación de una red de organizaciones que luchan por los derechos de las mujeres, de las migrantes y/o de las trabajadoras domésticas, que aprovecharía las TIC para discutir, integrar y consolidar sus esfuerzos, sus trabajos y sus logros. Asimismo, tal como se proponía la AGEM en un primer momento, los centros de TIC instalados en las organizaciones centroamericanas favorecerían la participación de las mujeres vinculadas a ellos en la discusión de asuntos y políticas que inciden en el desarrollo de sus hogares y comunidades, lo que a su vez las acercaría a un ejercicio más pleno de su ciudadanía.

En otro sentido, la ampliación y afirmación de los conocimientos en materia de software y hardware que conquistaron las protagonistas del proyecto, puede tener importantes repercusiones sobre las representaciones que se construyen alrededor de ellas en su calidad de migrantes.

Ramírez (2007), Masis y Paniagua (2007) aducen que en la base de las imágenes racializadas sobre las personas nicaragüenses, radican prejuicios en torno al analfabetismo, la ignorancia, la “incultura”, el “subdesarrollo”, el atraso científico y tecnológico que supuestamente sufre su nación y que, por extensión, concierne a todos sus habitantes por igual.

Cuando se coteja el nivel de especialización técnica que alcanzaron estas mujeres con aquel de que dispone el resto de la población costarricense; cuando se observa a Rebeca aprovechando sus nuevos conocimientos para tomar videos con su moderno teléfono celular, descargándolos en la computadora sin dificultad alguna, y cuando se descubre que muchas de ellas manejan el correo electrónico y otras herramientas del software mejor que sus patronas y sus “colegas” nacionales, los mitos citados terminan sucumbiendo.

*“...es que en mi celular puedo grabar videos y fotos, entonces yo lo grabo, y cuando lo tengo saturado lo bajo a mi correo...”*

Rebeca, 2008

*“... he aprendido a manipular las fotos; yo tengo HI 5... a bajar música, a meter peliculillas, de todo lo que se puede hacer ahí, yo lo he traveseado...”*

Beneficiaria del proyecto, 2008

*“...yo a veces voy al internet de mi amigo, más que todo para practicar... hay tres computadoras y las agarro y les hago lo que puedo, les he instalado sistemas...”*

Adriana, 2008

Finalmente, se reitera que son once trabajadoras domésticas y migrantes las que cuentan actualmente con una certificación formal, mundialmente reconocida y altamente cotizada, como el IT Essentials: PC Hardware & Software de CISCO, que les permite competir en mejores condiciones a la hora de ofrecer sus servicios en el mercado laboral nacional e internacional.

Sin embargo, la posibilidad de aprovechar al máximo este tipo de capacitación técnica implica que estas mujeres deben superar un torbellino de barreras visibles e invisibles ligadas al proceso migratorio que caracteriza sus vidas:

- un segmentado mercado laboral que restringe su acceso a empleos con mejores remuneraciones, como los vinculados a las TIC;
- salarios bajos que no les proporcionan la flexibilidad de ahorrar e invertir sus ingresos como mejor les convenga, sino que deben priorizar los gastos que garanticen su supervivencia y la de sus familias;
- un acceso desigual al crédito que faculta la emprendeduría, aspecto que se ve agravado si se encuentran en un situación irregular, pues carecen de la documentación requisito para su trámite;
- oportunidades de continuar su capacitación y formación limitadas por instituciones que cercan su inscripción ante la falta de documentos, por la insuficiencia de sus ingresos, por disponer horarios incompatibles con su jornada laboral, o bien porque perpetúan la segregación laboral horizontal.

Este proyecto no discrimina la participación de las trabajadoras domésticas según su origen étnico, ni nacional; más bien procura ajustarse a las necesidades y realidades que experimentan las mujeres migrantes que se ocupan en este oficio, para que puedan beneficiarse del mismo. A pesar de esto, evidentemente el proyecto -como iniciativa aislada- no puede derribar todos los obstáculos que esta población desafía, pero constituye un paso ejemplar.

*“Un aspecto que caracterizaría al desarrollo es su naturaleza no excluyente...”*

Gustavo Gatica, 2007

De nuevo se advierte cómo, para promover que los logros de estas mujeres se reflejen materialmente en su calidad de vida, se requieren muchos cambios sociales, culturales, económicos y políticos en nuestro país, así como en el resto de la región.

Es necesario cimentar un modelo de desarrollo por la “vía amplia”, cuyos objetivos vayan más allá del beneficio económico puro. Se han de incorporar acciones a favor de una educación de calidad y de la generación de empleo decente, partir de una ética que defienda la sostenibilidad de la vida y la responsabilidad sobre el medio ambiente. En el diseño, implementación y evaluación de sus políticas y programas, el análisis de género debe convertirse en una constante. Y es trascendental fomentar la participación tripartita del ente estatal, del sector privado y de la sociedad civil; así como exigir la corresponsabilidad de hombres y mujeres en los aspectos relativos a la *reproducción de la fuerza laboral* (Carrasco, 2001; Arriagada, 2005; Benería, 2005).

Gatica (2007) explicita que se requieren *acciones y dinámicas redistributivas* que promuevan la equidad, de manera que los *diferentes grupos sociales* accedan a los *medios para el bienestar*, los cuales incluyen activos como la tierra, el capital, la educación y la tecnología; en estos últimos dos rubros se ubica el aporte de este proyecto.

*“Visualizar la inmigración como un fenómeno propio de la dinámica de la sociedad costarricense”*

Gatica, 2008

Es elemental que la población costarricense y sus instituciones creen nuevos modos de relacionarse con los y las inmigrantes nicaragüenses, en vez de seguir generando mecanismos legales *androcéntricos, adultocéntricos* y trasgresores de los derechos humanos para el control de la migración (Lerussi, 2008). Se debería alentar el reconocimiento *“del aporte que hacen a la producción cultural, académica y económica del país”* (Red de organizaciones, 2008), así como la sensibilización sobre el *derecho de las personas a migrar* (Gatica, 2007).

Además, la potenciación del rol económico de las mujeres y el cierre de brechas en materia de TIC, debe comprenderse como una inversión que favorece el desarrollo de los países. Bajo el lema de una verdadera “integración centroamericana” el enriquecimiento mercantil, pero también social y cultural, debe ser promovido siempre desde el marco de los derechos humanos. En el mediano y largo plazo, acciones de este tipo ayudarían a mejorar la competitividad global de los países de la región.

- **Mujeres y tecnología, un impacto recíproco: consolidando herramientas para la navegación**

*“...el mito de las mujeres y las computadoras , además el mito de la edad y las computadoras, son dos mitos por aparte, dos mitos que aquí se juntaron y que se lograron echar abajo... las mujeres sí pueden usar computadoras y no solo usarlas, sino arreglarlas, repararlas, configurarlas... y además la edad, ¿verdad, que no hay una edad para aprender...? Muchas veces el conocimiento de la tecnología no es por capacidad sino por falta de acceso... porque estas estudiantes con solo una vez por semana de acceso a las computadoras han mostrado muchas habilidades, si tuvieran acceso todos los días serían...”*

Instructor, 2008

Actualmente la tecnología, y con ella la introducción de aquellas áreas vinculadas a la información y la comunicación, cobra un valor trascendental en el mundo entero. Su impacto impregna espacios privados y públicos, incidiendo en la *producción del conocimiento, la cultura, la sociedad, la salud, la economía* y la política (Vázquez, Angulo y Rodríguez, 2007). El mercado laboral, en un contexto de globalización y nueva división internacional del trabajo, registra transformaciones estrechamente vinculadas a la producción y aprovechamiento de las TIC, pero también genera nuevas relaciones de poder asociadas a estas.

El mercado costarricense no está exento de estas renovaciones: las carreras vinculadas al desarrollo de las TIC, como la informática, comienzan a despuntar, en tanto la presencia de los sectores de alta tecnología cobra especial notabilidad en el PIB y la IED del país (*La Nación*, 2002b; Monge y Chacón, 2002; Martínez, *et al.*, 2008).

*“El dominio de un segundo idioma, el uso de computadoras e Internet ya no son ventajas competitivas sino más bien herramientas indispensables para los nuevos profesionales que desean alcanzar el éxito.” [Subrayado propio]*

*La Nación*, 2002b

Internacionalmente, Costa Rica es reconocida como un líder potencial en materia tecnológica, por lo que muchas de las políticas públicas y el sector empresarial manifiestan buscar que el país logre una “transición exitosa” hacia la denominada “*sociedad de la información o economía basada en el conocimiento*” (Monge y Chacón, 2002).

Investigadoras de la Escuela de Ciencias de la Computación e Informática (ECCI) de la Universidad de Costa Rica (UCR) describen algunas características de este emergente y dinámico sector: “Esta es un área de crecimiento, con buenos salarios, no saturada y con prestigio profesional, y quisiéramos que las mujeres tuvieran la opción de ingresar a ella” (Marín y otras, 2007).

Según diversas encuestas y estudios, cada año aumenta en el país la proporción de hogares que cuentan con una computadora y el número de personas que tienen algún acceso a internet.

Mientras en el año 2000 el 14% de los hogares poseía una computadora, y solo una cuarta parte de estos contaba con conexión a internet, en 2007 el porcentaje de viviendas con computadora aumentó al 32%; a partir de 2005 se dispone de conexión a la red en más de la mitad de ellas. Igualmente, en 2004 un 20% de las personas que habitan en Costa Rica lograba acceder a internet, desde su hogar, su lugar de trabajo, la vivienda de familiares o personas amigas, o bien en un café internet; para el año 2008 estas personas representaron el 39% de la población (Monge y Chacón, 2002; PROSIC, 2006; MICIT, 2008; Racsa, 2008).

Diversos organismos internacionales reconocen que Costa Rica ocupa un lugar privilegiado en el mundo, pues supera la media mundial de *acceso digital*; además se ubica en el cuarto lugar de los países latinoamericanos con mejor *índice de oportunidad digital* (PROSIC, 2006; Racsa, 2008).

A pesar de contar con estos alentadores datos, el país presenta importantes “brechas” a nivel nacional e interregional en cuanto al acceso y uso de las TIC.

En su artículo, Leitón (2006) recaba el perfil de las personas usuarias de internet en el país, distinguiendo que se trata principalmente de población joven<sup>16</sup>, personas de altos ingresos, profesionales, científicas, intelectuales o técnicas, que más de tres cuartos viven en la región central y que alrededor del 52% son hombres; también se anota que utilizan esta herramienta tecnológica principalmente para buscar información, comunicarse, estudiar y realizar trabajos académicos.

Este perfil refleja algunas de las variantes de la *brecha digital* identificada en Costa Rica, la cual incluye divergencias entre zonas geográficas, población joven y adulta, entre grupos de personas con diferentes niveles de ingreso y de educación, así como entre hombres y mujeres (Monge y Chacón, 2002; PROSIC, 2006).

En las investigaciones se muestra un acceso privilegiado, en cuanto a periodicidad y/o calidad, en las personas que residen en la región central

---

16 La edad promedio ronda los 27 años.

del Gran Área Metropolitana, en los grupos con ingresos más altos, en los hogares cuyos jefes o jefas poseen mayor nivel de educación, así como en las niñas y los niños que asisten a centros privados de educación; entretanto las personas jóvenes pobres y las personas adultas entre 40 y 49 años se hallan en condiciones adversas (Monge y Chacón, 2002; Fonseca 2008; Fallas, 2009).

Paralelamente, el PROSIC (2006) afirma que *“las personas más jóvenes aventajan notablemente a las personas de mayor edad en la frecuencia de uso de las tecnologías, y presumiblemente también en la afinidad, adaptación y manejo de lenguajes, símbolos, rutinas y actividades en general relacionadas con las TIC”*.

Según expertos y expertas, la *conectividad limitada*, el nivel de *ingreso*, la *educación* y *aspectos relacionados con la cultura o familiarización con la tecnología* son los principales causantes de estas diferencias (Leitón, 2006).

En este punto, el PROSIC (2006) señala que del total de personas que utilizaron internet en el año 2005, 409 017 eran hombres y 373 847 mujeres; además explica que esta pequeña brecha en contra de las segundas tiene importantes repercusiones en su acceso al empleo, en la remuneración que reciben y en sus oportunidades de superación laboral y académica.

*“...no olvidar la persistencia de una brecha de género y clase en el acceso de las mujeres a las computadoras; en el uso que le dan; en la formación y el conocimiento que tienen de Internet y de otras tecnologías de punta. También su escasa inserción en el diseño y desarrollo de programas, su exigua participación en disciplinas tecnológicas en general, y las desigualdades que existen entre aquellas que viven en países desarrollados y las de países pobres”*

Bonder, 2002

Ahora bien, se debe tener presente que las brechas que las mujeres experimentan en su detrimento se expanden y profundizan cuando intentan penetrar en los dominios de las TIC que van más allá de su calidad de usuarias.

En el área de las ciencias exactas y otras actividades vinculadas a la tecnología, como la ingeniería y la computación, la participación de las mujeres, su papel como investigadoras, su rol como agentes en los puestos de mando y toma de decisiones -aunque cualitativamente es de suma importancia- sigue representando, en cifras, alrededor de un tercio de las personas que ocupan estos espacios. Es más, se ha registrado que en este aspecto existe una tendencia decreciente a nivel mundial (*La Nación*, 2002a; Marín y otras 2007b; Sabanes, s.f.).

Marín y otras (2007) apuntan que, en los últimos quince años, en la ECCI la proporción de mujeres que ha ingresado a la carrera de bachillerato es notablemente inferior a la de la población masculina, lo cual equivale a un 20,9% y un 79,1%, respectivamente. También, con el tiempo, ha decrecido el número relativo de mujeres en la matrícula, con una disminución de un 30% en 1981 a un 17% en 2007. Víquez (2008) corrobora que la proporción de mujeres en las aulas de esta escuela es de una por cada cinco hombres.

De manera análoga, se revela que en el mercado laboral nacional, precisamente en el sector de desarrollo de software, la participación de las mujeres en las empresas grandes y medianas apenas alcanza el 20%, a la vez que los hombres absorben entre el 86 y el 97% de los puestos en las micro y pequeñas empresas (Marín y otras 2007b; Víquez 2008).

*“...es un medio laboral masculinizado cuantitativa y cualitativamente...”*

María Flórez-Estrada, 2007

No por falta de capacidad, sino bajo la influencia de diversas variables, las mujeres encuentran muchas barreras, nuevamente materiales e inmateriales, que las alejan de una participación justa e igualitaria en actividades relacionadas con las TIC, las que actualmente gozan de gran crédito económico y simbólico en nuestras sociedades.

No debemos olvidar que es en este contexto donde las protagonistas del proyecto inscriben su capacitación.

A través de diversos mecanismos y estrategias se limitan las posibilidades y oportunidades de que las mujeres disponen para acceder y beneficiarse de las TIC, en el plano del uso cotidiano, en el ámbito académico y en el mercado laboral. A continuación, se resumen las opiniones más relevantes de algunas autoras y autores como Bonder (2002), Sabanes (s.f.), Olaz (s.f.), Flórez-Estrada (s.f., 2007), Vázquez, Angulo y Rodríguez (2007), Marín y otras (2007); en su mayoría, están estrechamente relacionadas con la tradicional división sexual del trabajo y la “especialización de los seres humanos en géneros”.

*“...las diferencias no se deben a una deficiencia inherentemente femenina sino a asuntos de género...”*

Gabriela Marín y otras, 2007b

Existe una estructura social, cultural, económica, educativa, laboral y política que produce y reproduce ideas alrededor de los roles, habilidades y cualidades de hombres y mujeres, que acaba segregándoles en ocupaciones distintas. Esto genera una representación y una materialización de destrezas

sesgada a favor de los hombres; el papel de las mujeres en la ciencia y la tecnología si no es acorralado es invisibilizado.

La forma en que se socializa a las niñas y los niños desde muy tempranas edades, incide en las competencias, los hábitos y los intereses que desarrollan. Se considera que la familia y la escuela tienen substancial influencia sobre los juegos que eligen las mujeres, los espacios donde los realizan, los recursos de que disponen para su entretenimiento y, por ende, en las habilidades que desarrollan día a día.

*“La mayor familiarización de los hombres, gracias a su socialización en el género masculino, con juegos mecánicos y juegos que implican tiempo disponible, libertad de acción y experimentación -y especialmente con los videojuegos- les proporcionan una ventaja sobre las niñas en su acercamiento a las profesiones y oficios, y a los procesos que requiere la nueva economía.”*

Flórez-Estrada, 2007: 233

Se dice que la práctica de videojuegos tiene efectos positivos en cuanto a la familiarización y uso de las TIC<sup>17</sup>; sin embargo, la mayor parte del mercado de los juegos de video y de computadora está dirigida a los hombres. Parece que quienes producen este material no se han preocupado por comprender que, aunque muchas niñas y jóvenes son usuarias de estos, cada vez en mayor escala, las temáticas que incluyen no llaman su atención. Varios estudios han demostrado que, a partir del entrenamiento, no se observan diferencias entre los y las adolescentes en cuanto al rendimiento en el uso de estos juegos; el problema radica en que las mujeres se interesen por participar en ellos. En fin, pocos son los juegos que desarrollan las tramas y estrategias que estas usuarias prefieren.

Estos mismos estereotipos calan en el material didáctico, en los métodos pedagógicos, en el diseño tecnológico, así como en la publicidad que difunden los medios de comunicación cuando se refieren a las TIC. Se ha visto que en las revistas informáticas las mujeres son representadas en su mayoría como objetos de *consumo erótico*, mientras que a los hombres se les coloca como usuarios y/o expertos en TIC.

*“...las representaciones imaginarias sobre la persona experta en computación siguen siendo masculinas...”*

Bonder, 2002

---

<sup>17</sup> Las advertencias sobre los peligros como el sedentarismo y la violencia que propician -entre otras críticas que incluye el debate sobre los juegos de video y computadora- no se abordan aquí pues no es el tema que nos compete, pero pueden ser revisados en varios de los textos citados.

La falta de un modelo exitoso de mujeres en este ambiente también afecta los grados de motivación para que otras participen en las TIC. Existen pocos modelos femeninos, o escasa difusión de ellos, que favorezcan un cambio a partir de su distinción y seguimiento. ¿Cuántas personas conocen una actividad donde se reúnen miles de mujeres expertas en la materia, como la Conferencia “Grace Hopper a Celebration of Women in Computing”? ¿Cuántas hemos escuchado sobre una mujer que haya recibido el equivalente al premio Nobel de las ciencias de la computación, como Frances Elizabeth Allen en 2006<sup>18</sup>? ¿Quiénes saben que en la ECCI las mujeres son más eficientes que los hombres graduándose, así como para ser admitidas en los programas de posgrado (Marín y otras, 2007b)?

Todas las reseñas que las distancian de las tecnologías impregnan el imaginario de sus colegas masculinos, del sector empleador, pero también el de las mujeres mismas. Aunque no necesariamente las *creencias de autoeficacia*<sup>19</sup> calzan con el verdadero rendimiento, se ha analizado su influencia en la selección de carrera. Un estudio revela cómo las percepciones que las mujeres tienen sobre sus “propias” habilidades para desempeñarse en ocupaciones tradicionalmente masculinas actúan en su desfavor, mientras que estimulan su ajuste a aquellas que son consideradas “femeninas”.

*“... las diferencias de género en la motivación académica pueden ser mejor explicadas por las creencias que los estudiantes tienen acerca de los atributos propios de su género”*

Fabián Olaz, s.f.

Estos aspectos, sumados a una usual inserción más tardía de las mujeres al mundo de la informática (en relación con los hombres), propician que muchas experimenten su participación inicial abrumadas por temores e inseguridades. En el caso de la capacitación realizada en la academia de ASTRADOMES, para más de la mitad de las beneficiarias esta representó su primera oportunidad de utilizar una computadora; en sus entrevistas manifestaron que, durante las primeras etapas del proceso, se movilizaron en ellas sentimientos contradictorios, como el miedo y la satisfacción.

*“Un poco de miedo, porque no conocía lo que era ni siquiera encender una computadora, me daba mucho temor encenderla, tocarla; decía si le toco una tecla puede dañarse... eso fue lo*

---

18 [www.manzanamecanica.org](http://www.manzanamecanica.org) / [www.mujeresycia.com](http://www.mujeresycia.com)

19 Bandura (1987) define la autoeficacia como “ los juicios de las personas acerca de sus capacidades para alcanzar niveles determinados de rendimiento” (citado en Olaz, s.f.).

*primero que yo sentí, pero sinceramente estaba dispuesta a alcanzarlo, subirme a la barca para ver hasta donde llegaba...”*

Flor, 2008

Sabanes (s.f.) afirma que el sector de las TIC *“es un mundo dominado por parámetros masculinos”*, en tanto Vázquez, Angulo y Rodríguez (2007) señalan que, tanto la enseñanza como el mundo laboral en esta rama, han sido estructurados *“para favorecer a los que más saben o a los que se muestran más seguros”*; surcos que bordean el trayecto de las mujeres en estos mares tecnológicos...

Una vez que manifiestan su interés en participar en estos espacios disciplinarios y/o laborales, las mujeres deben vencer una serie de barreras que les son impuestas para coartar su entrada, y aún cuando logran sortearlas, se verán nuevamente enfrentadas a otros modos de presión que buscan expulsarlas de allí.

*“...yo siempre digo que no es un contacto, es una colisión...”*

Instructora, 2008

El conocimiento técnico y la experiencia de las mujeres en este campo se ven subestimados, material y simbólicamente. Los mitos en torno a su participación en las TIC y sobre sus cualidades de género, orientan su participación hacia determinadas actividades, generalmente aquellas que dentro de la escala tecnológica ocupan los peldaños de menor prestigio. Los comentarios del instructor de ASTRADOMES (2008) reflejan de qué modo estas ideas siguen vigentes:

*“... las mujeres programando, normalmente no son tan hábiles como los hombres... y además se da un fenómeno que es que, como son poquitas, son mujeres, se chinean: venga yo le hago la tarea, venga yo le ayudo... por ejemplo, cuando tenés que hacer un programa siempre nos piden la programación y la documentación; lo que es la documentación las mujeres son lo mejor, o sea, lo que es que haya que redactar artículos técnicos las mujeres son superiores... en matemáticas estamos ahí parejos, pero en programación sí, yo diría que los hombres sí tenemos más ventajas...”*

Este alegato es congruente con el recabado por Flórez-Estrada (2007: 134) en su estudio:

*“ El hombre podía estar en un montón de cosas, programar un montón de cosas, y tal vez la muchacha no lo hacía de la misma forma, pero creo que también iba de la mano porque mucha gente alcahuetaba a la muchacha, le ayudaba con la tarea, estudiar computación siempre es de grupos... y entonces al haber menosprecio de la mujer... si la muchacha no se gana el lugar, y me refiero a capacidades técnicas... hay una tarea que a nadie le gusta hacer, que es la tarea de documentación, en el proceso de estudio... por lo general, uno hacía toda la programada y la compañera hacía la documentación...”*

Por su parte, la instructora de la academia (2008) quien, desde su recorrido por un colegio técnico y su participación voluntaria en la Cruz Roja, está acostumbrada a desenvolverse en ambientes hondamente masculinizados, expone su percepción en este sentido:

*“...en la U la parte difícil es que, digamos, está muy en la mente de las personas, pero en la práctica no es así... que los hombres son mejores que las mujeres en computación, que los hombres generan algoritmos más eficientes, que son los que les gusta más desgranar las cosas, llegar hasta el bajo nivel y ver realmente cómo funcionan las cosas, que las mujeres se mantienen en alto nivel... alto o bajo nivel se refiere a qué tan cerca del usuario o de la plataforma se encuentre... entre más cerca del hardware está algo, más complejo es, más difícil, digamos...”*

Lamentablemente, las investigaciones cuyos resultados invalidan varios supuestos ficticios sobre la participación e idoneidad de las mujeres en estas carreras, como la de Marín y otras (2007), reciben escasa atención y difusión en los medios académicos y empresariales.

Por otra parte, en función de las imágenes sesgadas que de ellas se reproducen, son constantemente puestas a prueba en estos espacios: ellas deben realizar sobre-esfuerzos para que sus logros sean reconocidos.

*“...sí, se menosprecia mucho el trabajo de las mujeres hasta que alcanza cierto nivel en la carrera; por ejemplo, en primer año las mujeres son como que las bajan más, como que las presionan más... sin embargo una vez que ya la estudiante llegó a tercer año es así como que pasó la prueba, entonces ahora sí es respetada como una persona que incluso puede tener conocimientos y capacidades superiores a los de un hombre... les preguntan más, les hacen preguntas más*

*complejas, muestran más el rendimiento de la persona en términos de semi-publicación de notas de tareas, cuestiones así, o por ejemplo cuestionan más las dudas que tenga la persona... Es vacilón porque que una persona tenga una duda es como si la persona estuviera cuestionando lo que el profesor dijo, la reacción del profesor puede ser cuestionar lo que la persona está preguntando..."*

Instructora, 2008

No podemos obviar que en el mundo actual, en esta *sociedad del conocimiento* que se quiere forjar, el dominio de las tecnologías representa un nuevo poder, configura una nueva jerarquía a partir de la cual las personas y sus facultades son valoradas. El instructor (2008) exterioriza sus impresiones sobre este fenómeno: *"...hay algo que se da mucho, yo lo he ido notando, es como... de nosotros los de computación, del área técnica, que es como un gran ego... como: solo yo sé y los demás son idiotas porque no saben... yo siento que es como eso, es como ese ego tecnológico..."*

Es aquí cuando desciframos las reacciones de algunos de sus compañeros de carrera, quienes -al opinar sobre su participación en el proyecto- sutilmente le preguntaban: "¿Para qué le va a enseñar eso a ellas si no son de los nuestros?". También recordamos que, durante el montaje del proyecto, personalmente comprobamos cómo algunos expertos en esta materia, se sintieron enormemente amenazados ante las dudas y consultas que se les planteaban, principalmente cuando provenían de una mujer.

Cuanto se analiza el "alcahueteo" mencionado en las citas masculinas, es posible inferir otra de las estrategias que limitan la participación paritaria de las mujeres en estos espacios: el acoso sexual y la hostilización de género. El instructor de la academia (2008) reflexiona sobre los motivos del "chineo" a las mujeres en su carrera:

*"¿Por qué creo que lo hacen? No sé, debe ser como, desde por machismo, de macho protector o proveedor, entonces tenemos que protegerla y proveerle la tarea... desde eso, hasta porque le guste, verdad, como son tan pocas [mujeres en la carrera] quieren ganarlas y ganarlas de cualquier manera..."*

Esto refleja cómo, en muchas ocasiones, el interés sexual incide en los comportamientos de sus compañeros, en el empleo y el espacio de formación; pero además este marco atraviesa las actitudes y conductas de algunas jefaturas y profesorados.

La instructora de ASTRADOMES (2008), quien experimentó el asedio sexual por parte de un docente de la Escuela de Matemáticas, revela los efectos que le produjo esta situación:

*“...en realidad era muy molesto... porque no era cuestión de estar en el edificio o no, era cuestión de estar en el campus, incluso de estar fuera de mi casa prácticamente; yo en el edificio tenía que estar súper alerta de a quién tenía cerca y demás, en el caso de que necesitara ayuda, en el campus siempre. Todavía, yo estoy alerta... si yo veo a una persona canosa o con un corte parecido, yo me pongo alerta... diay, pues es molesto, porque es cansado...”*

Ella cuenta que no solo tuvo que enfrentarse constantemente a temores, disgustos y preocupaciones durante el periodo en que recibió clases con esta persona, sino que tuvo que realizar esfuerzos inimaginables para poder continuar los cursos, reunir las energías y la motivación suficientes para lograr un rendimiento mínimo, así como arriesgarse a reprobar la materia cuando se atrevió a confrontarlo.

Del mismo modo, la instructora (2008) nos relata la vivencia de una sus amigas y a la vez colega, quien fue acosada en su trabajo:

*“...tengo una amiga, una de mis mejores amigas, es egresada de la UNA en informática y de su primer trabajo la despidieron porque no le dio pelota al jefe... y me ahuevás, imagínese la frustración de ella... ver que su desempeño, por más bueno que fuera, no tenía ningún valor...”*

Bonder (2002) revela cómo el acoso se traslada también al medio virtual: las usuarias de foros de internet y otras páginas de “sociabilidad” enfrentan tratos denigrantes; el lenguaje soez, la difusión de imágenes pornográficas, así como la estigmatización de sus ideas y de sus cuerpos, son algunos ejemplos de ello.

Ahora bien, aunque no siempre la hostilidad que se enfrenta es abierta y de carácter sexual, existen en estos espacios masculinizados multiplicidad de prácticas que resultan incómodas para las mujeres allí insertas.

*“...era difícil asimilar que fueran caballerosos, pero también era más difícil asimilar que no lo fueran, porque eso implicaba que dijeran o hicieran cosas enfrente mío que a mí me molestaban; muchas veces tenían que ver con otra mujer, o sea, con denigrar a la mujer, o que me trataran como uno más...”*

Instructora, 2008

*“...la computadora esté asociada emocional y culturalmente con los varones y que por tanto un gran número de mujeres deba adaptarse a esta cultura aunque no se sientan a gusto...”*

Bonder, 2002

La ya mencionada división sexual en lo laboral presiona a las mujeres a compartir sus tiempos de trabajo, educación, capacitación, ocio y descanso, con la ejecución de las tareas domésticas de su hogar y el prestar atención a los y las miembros de su familia; si evocamos los mandatos atribuidos al género femenino, podremos anticipar el grado de prioridad y dedicación que estas procurarán a cada actividad.

*“... a mí el tiempo, porque yo tenía que compartirlo con mis hijos, llegar a hacer tareas, el trabajo, entonces a veces como que sentía que el tiempo me ahogaba, era la desesperación de que no podía estudiar muy bien...”*

Leonor, en beneficiarias del proyecto, 2008

Por lo general, las mujeres no tienen igual cantidad de tiempo, espacios y recursos para sentarse a utilizar la computadora dentro de sus hogares. Tampoco cuentan con las mismas posibilidades que los hombres para realizar viajes, ni trabajar en horarios extraordinarios, requisitos frecuentes para recibir y sostener un ascenso laboral en el sector tecnológico (Flórez-Estrada, 2007). Es más, muchas jóvenes a la hora de seleccionar carrera, como computación, se preocupan por tasar la cantidad de tiempo que requieren para mantenerse actualizadas; posiblemente previenen el grado de (in)compatibilidad entre esta actividad y aquellas relacionadas con su futura maternidad y convivencia doméstica.

En fin, la doble y la triple jornada que numerosas mujeres asumen, lesionan su derecho de acceder y beneficiarse de las TIC (Sabanés, s.f.).

Por último, cabe señalar que aun cuando logren integrarse al mundo de las nuevas tecnologías y su trabajo incorpore varias de estas herramientas, su calificación no encuentra efectos inmediatos en los ingresos que perciben. Varias investigaciones reportan las brechas salariales que afrontan: el hecho de ser mujer se relaciona directamente con remuneraciones más bajas que las de sus colegas hombres (Arriagada, 1997; Flórez-Estrada, 2007). En definitiva, los estereotipos que rodean el vínculo de las mujeres con las TIC, sesga de manera tangible su participación en estos espacios.

Retornando al inicio del proyecto, ha de recordarse cómo estas representaciones que circundan las TIC propiciaron preocupaciones sobre el nivel técnico que se planteaba emprender; varias personas pensaron que el

grado de profundidad previsto no era el más conveniente. En este contexto, alguien mencionó: *“A mí me parece que sería como no tan fuerte, sino como darles a las mujeres lo básico, yo no sé, como el Excel, así lo básico, no tan profundo...”*. En la misma vertiente, algunas reacciones del entorno auguraban poco éxito a las mujeres en esta capacitación.

*“...las que me encuentro en el bus se ríen y me dicen que no lo voy a terminar, porque dicen que esto es duro...”*

Valentina, 2008

*“...además creen que ellas no son capaces de aprender, y ellos [compañeros de la carrera] creen que si logran aprender no le van a sacar provecho...”*

Instructor, 2008

No obstante, los resultados nos permiten observar, con satisfacción, cómo se logró romper ese techo que se les impone en esta y otras materias.

Evidentemente, las protagonistas del proyecto, por su condición de trabajadoras domésticas, de migrantes nicaragüenses y mujeres, experimentan discriminaciones y desigualdades específicas que otorgan un tono particular a la brecha digital que padecen. A las barreras que encaran por razones de género, se les suman aquellas asociadas a su situación socioeconómica, la calidad de su educación y las condiciones laborales que definen su ocupación.

Por ejemplo, la falta de solvencia económica o la inseguridad que existe en las comunidades en que residen, fueron un obstáculo para disfrutar la presencia de una computadora en sus propios hogares, en la cual pudieran practicar con frecuencia. La conciliación entre su actividad remunerada y su trabajo doméstico no remunerado acortaba considerablemente el tiempo para visitar un café internet donde pudieran practicar el conocimiento adquirido sobre software; el costo de este servicio también afectó a algunas de ellas.

*“... el tiempo, y al menos yo no tenía una computadora en donde practicar... si hubiera tenido tiempo y una computadora, huich, se me hubiera hecho más fácil...”*

Cindy, en beneficiarias del proyecto, 2008

Asimismo, el desconocimiento del idioma inglés constituyó una limitación importante para ellas, ya que prácticamente solo la portada de la página virtual de la academia de CISCO está en español; esto, según el instructor (2008), dificultó el acceso de las estudiantes a esta herramienta básica para

la capacitación. En segundo lugar, el lenguaje tecnológico incluye una importante cantidad de terminología en inglés, cuya traducción es complicada; a juicio de las mujeres capacitadas, esto entorpeció una comprensión más fluida del currículo<sup>20</sup>. Finalmente, la mayoría de las páginas web disponibles en la red utilizan esta lengua -Bonder (2002) alega que corresponden a más del 80%- lo que obviamente afecta el acceso al conocimiento para todas aquellas personas que no la dominan.

*“...otra pega que nosotras tuvimos aquí fue el idioma... muchas cosas vienen en inglés o vienen traducidas ya, entonces en la traducción la palabra es rara y no sabemos qué significa... o en inglés no sabemos el significado y había que estar llamando al instructor a que nos tradujera...”*

Maritza, beneficiaria del proyecto, 2008

La coordinadora (2008) resume el contexto en que las beneficiarias participaron: *“por primera vez ellas están ante una oportunidad de aprendizaje técnico especializado, con limitaciones culturales, técnicas, sin acceso propio a una computadora y afrontan la pérdida de su único día de espacio recreativo individual”*. Pese a la variedad de trabas encontradas durante su pilotaje, ni el equipo del proyecto, ni las estudiantes protagonistas de la academia se rindieron en momento alguno. Los productos del proyecto son múltiples y diversos.

Las once mujeres manejan ahora las funciones básicas del editor de texto, dominan la creación de carpetas y archivos, exploran internet, utilizan correo electrónico, chatean, así como operan la impresora, el escáner, dispositivos de video y de sonido.

Igualmente, gracias a la capacitación recibida en el curso IT Essentials I versión 3.0 en español, están en capacidad de armar una computadora, desde la instalación de la tarjeta madre, la unidad de disco flexible, el CD-ROM y las tarjetas de video. Como nuevas técnicas, ellas pueden instalar software básico como Windows, configurar la infraestructura de una red local, las utilidades TCP/IP y también manejar recursos multimedia (PNUD, AGEM, INAMU, 2008).

*“Yo creo que aprendimos mucho aquí, por ejemplo... yo miraba una computadora y no sabía nada, ni cómo se prendía, ni cómo se apagaba, y este curso como que fue todo en conjunto, ves*

---

20 Los anglicismos son frecuentes en las TIC, por lo que se puede contemplar para un futuro, como medida paliativa, la realización de un glosario por capítulo que recopile estos términos, de manera que las estudiantes puedan familiarizarse con ellos previo a su abordaje.

*cómo prender una computadora, cómo apagarla, nos enseñó al principio cómo usar internet, programas que no los sabíamos, y se nos fue quitando el miedo y fuimos avanzando hacia adelante, hasta desarmar una computadora, armarla, instalar programas y todo eso junto. Hoy lo hacemos y me siento feliz.”*

Beneficiaria del proyecto, 2008

Este proyecto busca el cierre de la brecha digital, visibilizando y atendiendo las particularidades que enfrenta la población femenina en este sentido. Sin afán de generalizar su situación, la iniciativa integra la lógica de las acciones afirmativas<sup>21</sup>: no solo incorpora la participación de un grupo de mujeres cuyas condiciones las colocan en concreta desventaja para acceder a las TIC, sino que pretende superar la segregación ocupacional a la que se ven expuestas.

*“...concientizar y promover programas que eliminen las barreras que actualmente restringen el acceso de las mujeres y de las niñas a las nuevas tecnologías, que obstaculizan su adquisición de habilidades tecnológicas y limitan su completa participación en el desarrollo, control y manejo de nuevas tecnologías”*

Multinational Development of Women in Technology (MDWIT), s.f.

Si anticipamos las diferentes implicaciones que puede tener en el mundo actual una capacitación básica en software, en comparación con una capacitación técnica en hardware, la relevancia de traspasar esta frontera salta a la vista. La instructora (2008) constantemente procuró hacer ver a las estudiantes el impacto que este tipo de certificación podría tener en sus vidas: *“...pueden ponerse su propia empresa, pueden trabajar independientemente, pueden trabajar en una empresa; o sea, estas certificaciones tienen peso y tienen reconocimiento internacional... si ustedes saben explotárselas va a cambiar la vida, ya fuera que quieren quedarse aquí o se fueran a Nicaragua...”*

Previamente, se recalcó que la capacitación representa una nueva puerta para que estas mujeres mejoren su calidad de vida. Los conocimientos adquiridos pueden ser aprovechados para aumentar la calificación de que disponen en el TDR, para explorar nuevos campos de inserción laboral y/o

---

21 Calidad básica que distingue a este proyecto de aquellos desarrollados por otras entidades, como Cenfotec y el MICIT, las cuales no disponen de programas formales que combatan la brecha digital por razones de género, a pesar de que se dicen “abiertos” y “apoyando” la inserción de las mujeres en este sector (*La Nación*, 2002a). Sus autoridades parecieran no comprender que las desigualdades históricamente construidas solo pueden ser removidas al reconocerlas y actuar en su contra de manera específica.

para emprender iniciativas “productivas” propias, lo que favorece tanto su desarrollo, como el de sus familias y comunidades.

Como nuevas internautas, estas mujeres emplean las herramientas de comunicación tecnológica para acortar las distancias geográficas y reducir la inversión económica que implican las llamadas telefónicas, facilitando el sostenimiento de sus vínculos con familiares y amistades que se encuentran fuera del país. Asimismo, se ha creado un nuevo canal de comunicación entre ellas, sus compañeras de la asociación, sus patrones y patronas, las(os) integrantes del equipo del proyecto y demás personas.

*“...incluso mi patrona me ha enviado unos mensajes bien bonitos...”*

Valentina, 2008

*“... yo tengo unas amigas que viven en Estados Unidos...yo creo que tal vez me pueda comunicar con ellas y preguntarles, ellas ahí saben inglés, computación...”*

Estrella, 2008

Los mensajes que transitan en sus correos electrónicos incluyen muestras de afecto, cadenas de motivación, notificaciones sobre actividades recreativas, culturales, seminarios y talleres referentes a los derechos de las mujeres, de las personas migrantes. Hasta obtienen información sobre TIC por medio de los boletines de la CNA, entre otros. La exploración de páginas web es otro elemento clave para expandir los espacios virtuales en los que navegan estas mujeres; las beneficiarias aducen haber visitado los sitios de instituciones como el MTSS, Migración e INAMU, de organizaciones como CEFEMINA, UNIFEM y la OIM, de la prensa y noticieros nicaragüenses.

En el caso de Estrella, quien además del TDR se dedica a la venta de algunos productos, aprovecha la visita de la página web de la compañía que representa para informarse sobre las actividades que esta realiza. También Maritza había comentado cómo ha buscado empleo a través de sitios web especializados.

Estos hechos ponen en evidencia que se ha concretado una nueva vía para que tengan acceso al conocimiento; de este modo las probabilidades de mantenerse *actualizadas* en temas de derechos, asuntos laborales y de formación, así como en aspectos que les interesan de modo personal, han sido ampliadas (Vázquez, Angulo y Rodríguez, 2007).

Como se planteó en el primer apartado de este capítulo, la capacitación también tuvo efecto sobre los conceptos y valoraciones que estas mujeres tienen de sí mismas y de sus competencias; ellas están convencidas de

poder aprovechar los logros alcanzados, y están motivadas para continuar fortaleciendo su vínculo con las TIC. Además, la apropiación de las herramientas computacionales básicas significa para algunas la legitimación de su pertenencia a este “nuevo mundo” de prestigio y poder; su presencia virtual cala en sus subjetividades, así como en el imaginario social (Bonder, 2002).

*“... yo siento que lo más bonito es que ahora... digamos, cuando uno va a una reunión, y así en una hoja pone el número de teléfono y correo verdad... o sea que ya uno por lo menos tiene un correo, ya no es así como solo tengo teléfono...”*

Rebeca, 2008

A pesar de la reticencia de algunas personas, los conocimientos especializados que conquistaron son reconocidos por la mayor parte de sus seres cercanos, familiares, amistades, personas empleadoras, colegas, entre otras.

Cuando se comparte con ellas, es evidente que no cualquiera comprende verdaderamente el funcionamiento de las computadoras; Adriana narra al respecto:

*“...yo le estaba diciendo a mi novio un día de estos, usted qué piensa de esta pregunta: ¿cuál comando de DOS le permite acceder a los archivos...? Y se queda: ¿quién es el DOS?... Le digo: eso es parte de mis exámenes...”*

La difusión de su graduación en los medios de comunicación podría haber favorecido su visibilización y la sensibilización en este sentido, pero suscitó una lluvia de felicitaciones que recibieron las beneficiarias en las distintas esferas donde se desenvuelven, lo cual acrecentó su motivación y satisfacción.

*“...todos me dicen usted qué hace ahí, robando cámara... (Risas); yo: perdón, soy importante... muy bonito, sentir que lo tomaron en cuenta a uno y que ven el esfuerzo que hace uno...”*

Rebeca, 2008

El resultado de este proceso es un círculo extenso de personas, provenientes de distintos sectores de la sociedad, que toma conciencia de la insensatez y la caducidad de los estereotipos que alejan a las mujeres de las TIC. A pesar de las múltiples adversidades que rodearon sus barcas, estas protagonistas demostraron que cuando se tiene la oportunidad, cuando se

dispone de las herramientas correctas para la navegación, arribar a buen puerto es más que posible.

Del mismo modo, ahora que ellas están seguras de lo que son capaces de lograr, es difícil doblegar sus propósitos de superarse; de alguna manera podría decirse que su empoderamiento es notable. Por ejemplo, ante la desconfianza que mostró un diputado que visitó la sede de ASTRADOMES, en su opinión sobre la línea de capacitación del proyecto, Valentina expone haber cuestionado:

*“¿Qué entonces, las empleadas domésticas no tenemos derecho a dejar de ser empleadas domésticas... qué no tenemos capacidades? No sé si es que él cree, porque eso también lo dijo, que nosotras solamente sabemos leer y escribir, nada más, y que por tanto no tenemos la capacidad de hacerlo...”*

Una variable a destacar es el hecho de que, por su papel de socializadoras, es altamente probable que estas mujeres compartan y reproduzcan el conocimiento adquirido con miembros de sus hogares y sus comunidades. En el plan de algunas esta es su principal meta, para otras es una actividad que ya emprendieron con sus hijos, hijas y parejas. Por ello, si bien las beneficiarias directas de este proyecto son tan solo once, sus efectos adyacentes pueden abarcar cifras y espacios más allá de lo contemplado.

*“...la verdad es que aprendiendo yo, le puedo enseñar a otras personas, y para mí eso ya es una oportunidad”*

Adriana, 2008

Adelantando este fenómeno, la Representante Residente de PNUD, Luiza Carvalho, resumió los alcances del proyecto: *“Este es un primer paso hacia la eliminación de las injustas brechas que separan a hombres y mujeres. El acceso de las trabajadoras domésticas a las tecnologías de la información y la comunicación es fundamental para asegurar una mejor calidad de vida, mayores oportunidades de trabajo y posibilidades de expandir capacidades en beneficio de su desarrollo humano. Está comprobado que una mejor formación de madres y padres incide positivamente en la calidad de la educación de las nuevas generaciones. Por ello, un logro como el de este proyecto no solo beneficia directamente a las participantes, sino que tendrá adicionalmente un efecto multiplicador en su entorno”* (PNUD, AGEM, INAMU, 2008).

En otro nivel, se puede advertir que este proyecto contribuye, aunque en pequeñas proporciones, pero también como paradigma ejemplar, a fomentar el desarrollo socioeconómico y la competitividad del país, a través de la capacitación de un recurso humano femenino de calidad en materia de TIC.

Estudiosas como Flórez-Estrada (2007), Marín y otras (2007) y la reunión de organizaciones MDWIT (s.f.) aseguran que excluir a las mujeres como mano de obra calificada en este sector, no solo implica dejarlas fuera de *campos de trabajo con demanda creciente, prestigio profesional y buenos salarios*, sino que agranda el *déficit* de personal que requiere esta industria para su mejor desarrollo. Además, ignorar las diferentes perspectivas que pueden aportar en esta disciplina, podría repercutir en los *campos de la salud, la política, la educación, los negocios, la agricultura, el consumo y la seguridad*, de los países que habitan.

De esta forma, el proyecto también favoreció la preparación de una instructora en el currículo de CISCO, lo que significa un primer intento por paliar el escaso, si no es nulo, número de mujeres que ejercen como instructoras en las academias de la CNA del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) y de la UCR. Un logro fundamental sería que en un futuro cercano ella sea incorporada a la planilla de alguna de estas sedes regionales.

Por su parte, el pleno ejercicio del derecho de acceder a las TIC les permitiría gozar de todo el potencial que este recurso inscribe. El PNUD (2007), Bonder (2002), Sabanes (s.f.), Vázquez, Angulo y Rodríguez (2007) señalan que, en su uso *instrumental y estratégico*, estas herramientas son capaces de ahorrar tiempo, recortar distancias, “simplificar” la vida, disponer nuevas formas trabajo -como el teletrabajo-, promover nuevas modalidades de aprendizaje -como el interactivo y a distancia-, favorecer la participación ciudadana amplia y activa, facilitar la comunicación y vinculación con redes de personas, organizaciones, programas y proyectos. La Red de redes y sus aplicaciones ofrecen un espacio alternativo donde sus voces pueden ser escuchadas, posibilitando explorar nuevos terrenos donde sensibilizarse sobre temáticas que les competen y para luchar por sus derechos.

Sin embargo, no es conveniente omitir los aspectos negativos que han sido ligados a las TIC. Las críticas apuntan al vínculo que se ha creado entre el *orden tecnológico* y los intereses de una estructura capitalista y patriarcal. Propiciar el desempleo, aumentar el control social de la vida privada de las personas, degradar los vínculos humanos, ensanchar las desigualdades políticas, sociales y económicas, estimular la sociedad de consumo y reproducir lenguajes e imágenes sexistas, son algunos de los efectos reconocidos (Bonder, 2002).

Pese a estas realidades, es claro que los riesgos planteados no son intrínsecos al desarrollo tecnológico, sino que es su acceso desigual, así como los usos y los contenidos sesgados que se despliegan en una sociedad que construye jerarquías y avala desigualdades en función del sexo, género, etnia, condición socioeconómica, lugar de procedencia de las personas, entre otras, lo que atenta contra su potencial.

*“...la necesidad de políticas de regulación y democratización de las nuevas tecnologías de información y conocimiento, así como la importancia de analizar el imaginario colectivo que se está construyendo en torno a estas y las diferentes formas de subjetividad...”*

Bonder, 2002

Para modificar los sesgos de género, materiales y simbólicos, inscritos en la cultura forjada alrededor de las TIC, es fundamental desarrollar iniciativas desde el sector público y privado de los países, que propicien la universalidad de la educación, formación y capacitación tecnológica, a la vez que se invierta en la materia y se regule la disponibilidad-accesibilidad de los servicios relacionados.

Visibilizar y denunciar los sesgos androcéntricos existentes constituye un primer paso; posteriormente hace falta generar currículos, materiales didácticos y *dispositivos socializadores*<sup>22</sup> inclusivos; su enfoque debe combatir específicamente el sexismo. Igualmente, es hora de que se promueva el desarrollo de versiones más *amigables* para la población hispanohablante, así como sensibles a la cultura de los países latinoamericanos (Bonder, 2002).

El impacto de un proyecto como este solo puede ser sostenido en el largo plazo si coexiste con una política educativa que, desde tempranas edades, promueva el acercamiento paritario de los niños y las niñas al entrenamiento en computación, a las ciencias y la tecnología en general; que busque deconstruir las imágenes estereotipadas de la persona experta en el campo, fomente el acceso de las mujeres a las carreras vinculadas con la informática, así como *amplíe sus oportunidades de capacitación y de asistencia técnica* (Bonder, 2002).

Obviamente, en la raíz de estas transformaciones se requiere la dislocación de aquellos mecanismos estructurales que obstaculizan la participación de las mujeres en condiciones de igualdad y con calidad, en los espacios sociales, culturales, económicos y políticos de mayor relevancia. Para ello, la conclusión de Flórez-Estrada (s.f.) resulta trascendental: *“...la necesidad de que... desarrollen programas formativos que busque des-especializar en géneros a la población... desde su formación inicial, con el fin de buscar una distribución más pareja de las habilidades humanas, tanto en los hombres como en las mujeres...”*.

---

<sup>22</sup> Como los videojuegos.

## **2. Impacto del proyecto en la organización. Asociadas capacitadas en TIC compartiendo su conocimiento y asentando un nuevo recurso humano: una entidad retribuyendo su compromiso y explorando nuevas vías de acción**

Las protagonistas del proyecto son participantes activas en la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), sede de la academia instaurada. Algunas tienen más de diez años de haberse agremiado, mientras que otras se integraron a esta organización no gubernamental seis meses antes de que comenzara esta capacitación; en promedio representarían cuatro años de afiliación.

ASTRADOMES es una organización con casi veinte años de trayectoria, que ha venido luchando por los derechos de un sector social vulnerable, como lo es el de las mujeres trabajadoras domésticas. Su discurso político es claro y directo: lo que busca es el reconocimiento formal y sustantivo del trabajo doméstico remunerado; pero también impulsa una toma de conciencia sobre el valor del no remunerado. Sus acciones en los últimos años se han concentrado en reivindicar una reforma al Código de Trabajo, que reduzca la jornada laboral de estas empleadas de 12 a 8 horas, entre otras garantías reclamadas (Directora ASTRADOMES, 2008; Coordinadora del proyecto, 2008).

Apoyada en distintos momentos por diversas organizaciones, ASTRADOMES logró colocarse como un punto de referencia en cuanto a la protección y vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales de estas ocupadas, y ha favorecido el posicionamiento del tema de las trabajadoras migrantes (PNUD, 2007). La reducción de la jornada diaria de 14 a 12 horas, la regulación semestral de los salarios, la reiteración del derecho a la seguridad social, de los derechos de licencia por maternidad y de contar con pólizas de riesgos laborales para las trabajadoras domésticas, son parte de los alcances cosechados por la organización (Directora, 2008).

Su tarea ha requerido la constante interacción con otras instituciones, como el Consejo Nacional de Salarios, el MTSS, la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), el Instituto Nacional de Seguros (INS), la Defensoría de los habitantes y el INAMU (Directora, 2008).

Con escasos recursos, que ha conseguido con enorme esfuerzo, y experimentando altibajos, la asociación se ha dado a la tarea de capacitar a centenares de mujeres, de zonas urbanas y rurales, principalmente costarricenses y otras provenientes de la región centroamericana, en materia de derechos y deberes relativos al oficio doméstico; también brinda asesoría jurídica y cuenta con una bolsa de empleo.

No obstante, por múltiples razones, actividades que antes se realizaban, como los talleres de autoestima y de sensibilización sobre la violencia contra las mujeres, el albergue y el apoyo de estudiantes de la UCR que realizaban

sus trabajos comunitarios en la organización, han ido mermando considerablemente con el paso de los años (Directora, 2008).

Para las involucradas en el proyecto, ASTRADOMES se convierte en un recurso por medio del cual acceden a la información y reciben acompañamiento sobre derechos que les competen en su condición de mujeres trabajadoras domésticas, pero también como migrantes, por parte de personas e instituciones claves. Además, actualmente esta ONG las aproxima a procesos de capacitación que buscan darles nuevas herramientas de trabajo, más allá de la “profesionalización” del TDR.

*“...los talleres de capacitación que nos han dado, de autoestima, de liderazgo, de relaciones humanas, todo eso ha servido... ir a buscar información, capacitarse, orientarse y además, documentarse... nosotras necesitamos estar informadas”*

Flor, 2008

Ahora bien, la organización no solo representa un recurso en este sentido, sino que constituye un espacio que favorece la cohesión social entre las asociadas, el contacto con otras personas y, por ende, con otros modos de ver el mundo y de experimentar la vida. Para ellas su participación es tan satisfactoria que se convierte en una recreación; allí establecen vínculos que las fortalecen como personas.

*“...sinceramente, una vida social muy bonita... así no estoy solo encerrada en mi trabajo y no salgo en el mismo círculo, sino que así he conocido a otras personas, personas de otros países, porque el otro día tuvimos una reunión con gente de España, de Suiza, de Ecuador... por lo menos intercambia una algunas cositas de su cultura...”*

Valentina, 2008

Asimismo, coincidiendo con Arce, Roldán y Herrera (2001), es evidente que para las mujeres migrantes, principalmente aquellas cuyo estatus migratorio es irregular, *“la ONG (con)figura una especie de ventana que les permite salir y entrar de la clandestinidad y hacer irrupciones en el ámbito público”*. De igual forma, su participación en este tipo de entidades favorece la circulación en espacios que trascienden del *grupo doméstico* (Barquero y Quesada 2005).

Al comprender el significado que cobra la organización en sus vidas, no es de extrañar que la mayoría de las mujeres capacitadas estén dispuestas a reproducir el conocimiento adquirido entre el resto de las asociadas y con la directora de ASTRADOMES, sin buscar necesariamente una retribución

económica por ello. El contar con casi una docena de afiliadas, que dominan algunas herramientas tecnológicas y disponen de un conocimiento especializado en software y hardware computacional, es un recurso fundamental para la continuación y sostenibilidad del proyecto mismo, y una oportunidad que la organización tiene para fortalecer sus procesos internos y agilizar su trabajo.

*“...estas mujeres a mí me dejaron atrás... yo de lo básico casi no sé, pero yo digo que todas estas mujeres que están aquí en algún momento me van a apoyar en lo que yo pueda hacer...”*

Directora, 2008

Si se consideran las posibilidades de las TIC como medio de comunicación, un grupo de asociadas capacitado en esta materia representa un recurso humano que puede aprovechar el potencial del internet y las redes electrónicas para superar el aislamiento y las limitaciones de desplazamiento que se presenten en la organización, así como para reducir sus gastos (Sabanés, s.f.; PNUD, 2007).

*“...la campaña ha requerido que ASTRADOMES tenga un proceso de gestión directo, con más de veinte organizaciones y con todos los diputados... Entonces la comunicación, envío de fotografías, de cambios, cartas, faxes, ha tenido una dinámica bien fuerte, que sinceramente no estaría en capacidad de desarrollarla en lo que significa la dinámica en tiempo y la agilidad de estarse comunicando... Lo que quiero rescatar es que el proyecto también ha sido un refuerzo institucional que ASTRADOMES está librando en la lucha por las ocho horas...”*

Coordinadora, 2008

De igual modo, ASTRADOMES estaría en capacidad de fortalecer sus alianzas con otras organizaciones, programas y proyectos, mientras amplía los canales de vinculación y discusión entre sus agremiadas. La difusión de *boletines informativos, de audio, de video y de fotografías* en versión digital daría cuenta del protagonismo de las trabajadoras domésticas en diversas actividades a nivel nacional y regional, incluyendo *encuentros, seminarios, conferencias, marchas, demostraciones y campañas* en defensa de sus derechos, aun cuando los medios de comunicación tradicionales no les den cobertura (Sabanés, s.f.; PNUD, 2007).

Aunque las páginas, foros, redes y servicios electrónicos orientados a sensibilizar, apoyar y dar cabida a posiciones políticas a favor del cumplimiento de los derechos de las mujeres, sean nichos minoritarios en internet,

son espacios cualitativamente importantes que ahora la organización está en facultad de emplear.

*“El uso no es solo instrumental, sino que también se impulsa un uso estratégico de las herramientas TIC para el logro de objetivos comunes, en materia de participación virtual y real y de incidencia en las políticas públicas para cambiar legislaciones discriminatorias y crear nuevas normas para una sociedad inclusiva, con igualdad de oportunidades para todos y todas”*

Sabanés, s.f.

En otro aspecto, el proceso de capacitación simbolizó el modo en que la organización busca recompensar la participación activa y la colaboración solidaria de las asociadas seleccionadas, y sus familias. Su inclusión en el proyecto representó una forma de garantizar el fortalecimiento de ASTRADOMES, a través de un año más de afiliación comprometida y amalgamándolas como grupo clave; pero también es una vía para reconocer la reciprocidad de las luchas compartidas y de los logros alcanzados en este espacio organizacional.

Para la directora de ASTRADOMES *“el proyecto viene a consolidar más de 16 años de trabajo de la organización en la búsqueda de oportunidades de superación para las trabajadoras domésticas”*, lo cual le procura gran satisfacción (PNUD/AGEM/INAMU, 2008).

En esta misma línea, se ubica el impacto de esta iniciativa en cuanto a la proyección externa de la organización. Ante la amplia cobertura de las actividades públicas por parte de los medios y, a través del discurso de las mujeres capacitadas, el proceso fue cobrando visibilidad en las distintas esferas de la sociedad, principalmente entre las trabajadoras domésticas.

Se movilizó así el interés de muchas por conocer a la entidad que ofrecía tan valioso recurso; también varias organizaciones de derechos de personas migrantes comenzaron a solicitar cupos, en caso de abrirse otros cursos (Coordinadora, 2008). La capacitación se convierte en un incentivo para que las mujeres del gremio, asociadas o no, se acerquen y consideren vincularse a ASTRADOMES. Actualmente se dispone una lista de espera compuesta por más de treinta personas.

*“... están como locas las mujeres de esas organizaciones por alcanzar esta oportunidad...”*

Flor, 2008

*“Ah sí, varias ahí me dicen que cómo entré a ese curso, que cuáles son los requisitos, me han preguntado nicaragüenses y ticas, yo les digo que ahí está el número de teléfono y la dirección...”*

Estrella, 2008

La participación en organizaciones de mujeres, de personas migrantes, de tipo sindical, entre otras, puede tener importantes efectos sobre el *poder de negociación* de las mujeres, a lo interno y a lo externo de sus hogares. Al mismo tiempo, las ONG no solo pueden fomentar el *cuestionamiento de sesgos en las políticas y leyes del Estado*, sino influir en la modificación y aprobación de instrumentos jurídicos que reconozcan sus derechos (Agarwal, 1997; Martínez, *et al.*, 2008).

*“...uno por lo menos, estando ahí, como que despierta y se da cuenta de más derechos que uno tiene y tal vez se los está perdiendo por no saber que son sus derechos...”*

Rebeca, 2008

Pese a la relevancia de su intervención en este tipo de espacios, las mujeres suelen encontrar amplias limitaciones, evidentemente relacionadas con la conciliación de sus actividades domésticas y sus dinámicas extradomésticas. Aunado a esto, se señala que por las condiciones de aislamiento en que realizan sus trabajos, la extensión y modalidad de sus jornadas, así como por el incumplimiento de sus derechos, su participación en *organizaciones gremiales* se ve obstaculizada (ASTRADOMES, 2004; Lerussi, 2008).

*“...porque ellas dicen que los domingos son para hacer sus cosas, porque como trabajan los sábados, que tienen chiquitos y tienen que cuidarlos... no tienen el tiempo...”*

Lissette, 2008

ASTRADOMES ha tenido dificultades para captar asociadas por estas razones; no obstante, la directora de la organización explica que también entorpece su actividad el hecho de que las trabajadoras domésticas por horas no se reconozcan como tales, y que las más jóvenes no identifiquen la lucha por sus derechos como prioridad. Además, la xenofobia deja su nefasta cuota, y motiva que cierta proporción de ocupadas costarricenses rechace compartir estos espacios con las de origen nicaragüense.

*“...las que trabajan por horas o por el día, son las mujeres amas de casa, que salen a vender servicios, pero no se consideran trabajadoras domésticas... cuando les decimos: usted sale a lavar, sale a aplanchar, sale a limpiar, una dice ay, yo salgo a cuidar un chiquito a mi hermana, eso es trabajo doméstico remunerado... entonces ya como que les cae la peseta, pero no les gusta sentirse...”*

Directora, 2008

El hecho de que mujeres trabajadoras domésticas de todas las edades, costarricenses y nicaragüenses, ahora dirijan su mirada hacia ASTRADOMES, por ofrecerles una oportunidad como la de este proyecto, es una ventana que puede aprovechar la ONG para renovar su propuesta y afianzar el involucramiento de ellas en sus cometidos.

*“...las grandes dificultades materiales en las que trabaja ASTRADOMES... tampoco ha tenido atractivos que ofrecerle al sector de trabajadoras domésticas costarricenses... ofrecer oportunidades de formación con la academia podría ser muy atractivo, la gente percibe que sí hay opciones, posibilidades de participar, que está diseñado para el sector, eso causó esperanza y expectativas...”*

Coordinadora, 2008

Cabe recordar que el proyecto equipó a ASTRADOMES con un centro de cómputo completo, que no solo permitiría el acceso de muchas trabajadoras domésticas a las tecnologías de la información y la comunicación sino que, con una gestión propicia, puede generar los ingresos suficientes para garantizar su sostenibilidad y extender los beneficios a otros grupos, cuya relación con la organización sea relevante. El convertirse en un *telecentro comunitario* podría ser una estrategia que incida en la vinculación de trabajadoras del hogar (remuneradas o no) de la zona en su lucha (Sabanés, s.f.).

Esto resultaría muy positivo por cuanto, según la Coordinadora del proyecto (2008), aparte de las condiciones precarias de financiamiento, la falta de apoyo social a la organización y la estigmatización de las organizaciones “sindicales” han limitado en algunos momentos el potencial de la entidad.

*“ASTRADOMES había sido vista de manera marginal hasta recibir el apoyo de INAMU, vía la AGEM/UNIFEM/PNUD.”*

Testimonio recabado en Amariles, Escobar y Feliciani (2008)

En este sentido, el proyecto vino a dar un nuevo impulso a la organización sede. La instauración de una academia de TIC, líder por su perspectiva de género, es una novedosa línea de promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras domésticas, que ha atraído la atención de diversos sectores de la sociedad, a nivel nacional e internacional, y ha favoreciendo su posicionamiento, su credibilidad y su capacidad de incidencia.

Ya se ha referido como la CONLACTRAHO y otras redes centroamericanas admiran la iniciativa y pretenden replicarla en sus propios países. Asimismo, la articulación intersectorial que ha requerido la puesta en marcha del proyecto, incitó el contacto de ASTRADOMES con instituciones y organismos de cooperación que anteriormente no tenía mayor acceso, lo que a visión de la Coordinadora (2008) podría agenciarle nuevos apoyos y recursos que revitalicen a la ONG.

Paralelamente a la implementación de este plan piloto, el INAMU reanudó un *acompañamiento oportuno* a la organización en *la campaña por la reducción de horas laborales y el aumento salarial*, lo que ante el equipo de evaluación externa de la AGEM aparece como una contribución del proyecto a la incidencia política de ASTRADOMES (Amariles, Escobar y Feliciani, 2008).

En resumen, el proyecto ha dejado instalada en ASTRADOMES una serie de recursos materiales y humanos en torno a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Si la organización logra idear y coordinar estrategias para su mantenimiento y usufructo, su potencial no solo favorecerá de manera concreta la reducción de la brecha digital entre el sector de mujeres ampliamente vulnerable que atiende, sino que creará nuevas condiciones y canales para fortalecer y extender las dinámicas mismas de que dispone para el logro de sus planteamientos sociales y políticos.



## Consideraciones finales

---

**Impacto global, continuidad y sostenibilidad del proyecto. Entre necesidades, limitaciones y oportunidades, buscando nuevos cruces para la navegación**



*“Este proyecto es diferente porque no nos enseña a hacer camas...antes solo limpiábamos las computadoras, ahora las desarmamos, las armamos, las sabemos usar, pasamos a cafés internet, vemos páginas electrónicas y ayudamos a nuestros hijos...”*

Testimonio de beneficiaria del proyecto, recabado en Amariles, Escobar y Feliciani, 2008

A manera de cierre, este capítulo contempla los resultados del proyecto en función de su objetivo general y de aquellos específicos que se plantearon en su base. Se repasan aquí las principales condiciones materiales que se crearon a través de esta iniciativa para el acceso de las mujeres trabajadoras domésticas, en este caso también migrantes nicaragüenses, a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, así como los medios por los que promueve la transformación de símbolos, significados, subjetividades y representaciones sociales.

También se abordan en este apartado las necesidades y limitaciones identificadas durante el desarrollo del proyecto, visualizando cómo la calidad y la extensión de su impacto pueden ser ampliadas; sabemos que para lograr el cierre de la brecha digital en este sentido falta mucho camino por recorrer. Además, se señalan los nuevos recursos y alianzas que fueron reconociéndose durante su ejecución, y que pueden ser aprovechados en un futuro cercano, para dar continuidad y sostenibilidad a los alcances del mismo.

Sintetizar el potencial que implica el acercamiento de un grupo de mujeres a las TIC, y contar con un centro de comunicación e información instalado en una organización de mujeres, para su desarrollo personal, familiar, comunal y político, así como vislumbrar los retos que enfrentan para la consolidación de sus logros, en el marco de las condiciones laborales, socioeconómicas, educativas y culturales en que se despliega la cotidianeidad de sus vidas, es la meta de esta sección.

### **1. Un grupo de mujeres trabajadoras domésticas con capacidades de acceder y beneficiarse de las TIC fortalecidas**

Como fruto del proyecto, actualmente son once mujeres, trabajadoras domésticas y migrantes nicaragüenses que, pese a las barreras que enfrentan como sector social triplemente discriminado, están ejerciendo su derecho de acceder a las TIC.

En un contexto global, donde la “sociedad del conocimiento” cobra especial relevancia en las economías, en las políticas y en las culturas de los países, donde además a los oficios y profesiones relacionados con las TIC se les confiere un elevado reconocimiento material y simbólico, las destrezas alcanzadas por estas mujeres, a través de las capacitaciones recibidas,

pueden enlazar nuevas oportunidades para mejorar la calidad de sus vidas, e indirectamente las de sus familias y comunidades, muchas de ellas transnacionales.

Los beneficios potenciales del acercamiento entre estas mujeres y las TIC comportan dos vertientes. Por un lado, están aquellas utilidades asociadas al uso básico de herramientas y aplicaciones del software computacional; por el otro, aquellas que derivan de los conocimientos técnicos y especializados de que disponen ahora sobre la instalación y reparación del hardware.

En una primera línea, las beneficiarias pueden aprovechar nuevos recursos de comunicación, cuyos costes les permiten un ahorro considerable en cuanto a tiempo, distancias y economía; canal que promueve, además, el mantenimiento de sus vínculos con familiares, amistades e integrantes de otras redes sociales, aun cuando no residan en este país. Por medio de la navegación en internet, la exploración de páginas web, la participación en foros y redes electrónicas, la recepción de notas o boletines informativos en sus correos electrónicos, entre otras vías, sus posibilidades de acceder a la información y mantenerse actualizadas sobre temáticas que les interesan y les competen se ven ampliadas (entre ellas, sobre derechos de las mujeres, derechos laborales y derechos de las personas migrantes).

La Red de redes es una persiana a través de la cual las mujeres pueden interactuar, plasmar sus voces y discutir sobre aspectos que inciden en su desarrollo y el de sus países; es decir, es un espacio donde las mujeres pueden experimentar y fortalecer nuevas rutas de ciudadanía, una que va más allá del concepto de Estado-nación, que tanto limita sus derechos por ser migrantes. Se convierte entonces en un nuevo instrumento que favorece su organización y autonomía (PNUD, 2007).

Sumado a estas capacidades, la obtención de una certificación técnica mundialmente reconocida, como la de CISCO, representa una mejora en la calificación que pueden implementar dentro del trabajo doméstico remunerado, para explorar nuevos campos de inserción en el mercado laboral nacional e internacional, y como ingenio para el emprendimiento de iniciativas “productivas” propias. En fin, en este sentido, el proyecto es una base que propicia el desarrollo de proyectos laborales que las faculten para una mayor captación de ingresos.

Algunas personas considerarán que once es un número pequeño de beneficiarias, y se cuestionarán el impacto verdadero de la iniciativa. Sin embargo, se ha de tener presente que se trata de un plan piloto, que impregna la cotidianeidad de la vida de once seres humanos. Además tiene un efecto multiplicador importante en las diversas esferas donde se desenvuelven estas mujeres, quienes -en su rol de amigas, compañeras, hermanas, madres, parejas, esposas, asociadas, trabajadoras y migrantes- están dispuestas a compartir los conocimientos adquiridos.

Pese a todo este potencial, nos encontramos ante diversas situaciones que restringen el ejercicio pleno de este derecho por parte del grupo meta. No todas ellas disponen del tiempo, ni de los recursos económicos, para estar actualizando sus conocimientos a través de visitas al internet café o desde una computadora en su casa. Tampoco tienen un acceso paritario a recursos como el ahorro, el crédito y la propiedad para establecer negocios propios; asimismo, su condición de mujeres y migrantes entraba su incorporación en ciertos nichos del mercado laboral.

Ahora que las beneficiarias tienen una base amplia de habilidades en torno a las TIC, las preguntas a plantear son: ¿cómo potenciar su uso? ¿Cómo hacer que las aprovechen en determinadas actividades? ¿Cómo lograr que realmente se beneficien de ellas?

Oportunamente, en una segunda etapa de este proyecto, ya aprobada por el PNUD (2009) y a punto de iniciar, el *diseño de una estrategia de seguimiento a las opciones laborales y de generación de ingresos de las trabajadoras domésticas graduadas* se convierte en una de sus líneas de acción.

Pensar en el despliegue de nuevas capacitaciones que, de manera integral, logren consolidar las competencias conquistadas por estas mujeres, en congruencia con los requerimientos de la nueva economía nacional -y teniendo en cuenta la importancia de desarrollar estrategias de “codesarrollo”<sup>23</sup>-, incluye programas de formación en mecanografía digital, ofimática, inglés, microempresariedad, entre otras.

En este marco, también es fundamental estimular el uso crítico de las TIC, sensibilizándolas por medio de talleres sobre las potencialidades, las amenazas y las trabas que estas conllevan en el modelo de desarrollo actual; se trata de propiciar la reflexión en cuanto a sus derivaciones tangibles e intangibles.

*“...especial atención en que estos conocimientos estuvieran articulados, de manera armónica y programada, con el estímulo al desarrollo de motivaciones y competencias para el ejercicio activo de sus derechos ciudadanos, incluidos sus derechos a actuar como usuarios informados, críticos y propositivos en la red... al mismo tiempo, incentivar la asunción de liderazgo en iniciativas sociales y la internalización de los valores de equidad y solidaridad entre los géneros...”*

Bonder, 2002

---

23 Ramírez y otras (2005) definen el *codesarrollo* como la articulación de políticas activas de cooperación y desarrollo, entre países receptores y países emisores de la migración, que incentiven la participación de las personas migrantes en los programas a implementarse en este sentido.

La búsqueda del establecimiento de un convenio con organizaciones públicas y/o privadas, para pactar donaciones, rebajas o buenos créditos para la consecución de computadoras y equipo tecnológico, por parte de las estudiantes de la academia de ASTRADOMES, así como su familiarización con programas y aplicaciones de software libre, son tácticas que contribuirían a aliviar las limitaciones materiales que enfrentan, para un mayor disfrute de sus destrezas.

En una dimensión más amplia, se considera que solo por medio de mecanismos que ayuden a derribar los prejuicios de género, de clase y de nacionalidad vigentes en esta sociedad, será que las nuevas herramientas, apropiadas por las mujeres protagonistas de este proyecto, se traduzcan en una verdadera mejora de sus condiciones de vida, hacia el alcance de su emancipación.

## **2. Un centro de información y comunicación instalado, cimiento para la sostenibilidad de la academia: extendiendo sus beneficios a otras trabajadoras domésticas y grupos vulnerables**

La disposición de un centro de computación equipado con dispositivos modernos y de calidad, en la sede de ASTRADOMES, representa una capacidad instalada para la extensión de los beneficios de la academia, en nuevas tecnologías de la información y comunicación, a nuevos grupos de trabajadoras domésticas.

Análogamente, se debe aprovechar el hecho de que la academia cuenta hoy con el formato de un curso básico de computación, diseñado especialmente para este sector de ocupadas y, con el apoyo de CNA, ente prestigioso que la reconoce como centro local donde puede desarrollarse la currícula de los ITE.

También, la disposición de un recurso humano, que no solo integra a las once estudiantes graduadas, sino a un instructor y una instructora -quienes a través del proyecto lograron sensibilizarse en materia de género, así como frente a las condiciones laborales de las mujeres asociadas y sus experiencias de vida marcadas por la migración-, se convierte en una herramienta que permite la ampliación de los objetivos del mismo.

Valiéndose de estos cimientos, los esfuerzos de una segunda etapa del proyecto se dirigen a ampliar la cobertura de los cursos de software básico entre las mujeres trabajadoras domésticas por horas, los cuales se impartirían entre semana, mientras se mantiene la capacitación de grupos pequeños de trabajadoras domésticas cuya modalidad de trabajo solo les permite asistir a clases los domingos. Escalonadamente, aquellas beneficiarias que alcancen el mejor rendimiento accederán a un proceso de especialización técnica en ITE o en CCNA, capacitación que la coordinadora (2008) titula como “*producto de oro*”.

Siempre manteniendo en su visión la proyección social de esta iniciativa, es importante que la organización sede, en este caso ASTRADOMES, conciba y consolide una estrategia que le permita usufructuar su capacidad instalada con el fin de garantizar la sostenibilidad del centro y de la academia. Resulta muy favorable que el PNUD (2009) autorice a la entidad el cobro de una cuota módica por facilitar el entrenamiento entre las mujeres inscritas. Podría pensarse también en un régimen contributivo y solidario entre todas las asociadas, que compense los gastos en que se incurrirá y concrete las oportunidades de desarrollo conjunto que esta iniciativa puede tener en sus vidas.

Otros cauces posibles para ampliar los resultados del proyecto y estimular su continuidad, incluyen la organización de un telecentro donde las asociadas y vecinas de la comunidad accedan -a un precio legítimo- a las TIC. Se piensa además en el alquiler del centro o en el cobro por servicios de capacitación, a otras organizaciones de mujeres y/o de personas migrantes, con las que ASTRADOMES sostenga un vínculo y que se muestren interesadas en esta ventajosa opción.

No obstante, el reducido espacio disponible en la sede y los estrechos recursos con los que se cuenta para hacer frente la inseguridad ciudadana, limitan la viabilidad de dichas propuestas. La cantidad de personas que pueden hacer uso del local, simultáneamente, debe ajustarse a las condiciones materiales de que se dispone, y ha de ser vigilada con suma cautela.

Por otra parte, es necesario mejorar el equipamiento tecnológico instalado gracias al proyecto. Para optimizar el centro, deben actualizarse las licencias obtenidas y sumar nuevos dispositivos, como cámaras web, diademas de sonido y micrófono, y aumentar el número de impresoras multifuncionales disponibles, entre otras acciones. Si bien para ello se requiere financiamiento, nuevamente se contempla la posibilidad de establecer convenios con empresas que faciliten su adquisición a un mejor precio o que reciban beneficios ulteriores.

De la misma manera, es imprescindible que el currículo del curso básico sea revisado y ampliado, atendiendo a las lecciones aprendidas durante la experiencia del plan piloto. Por ejemplo, entre los tópicos a abordar sería conveniente incorporar el entrenamiento de las mujeres en el manejo de cuentas bancarias electrónicas, el uso del video en las conversaciones virtuales y la participación en espacios de *networking* que traspasen los límites de la CNA.

La introducción de nuevos programas de formación que acompañen integralmente el proceso de capacitación, en ofimática, inglés, microempresariedad, también es primordial, como lo es la necesidad de coordinar un espacio alternativo a la academia para la práctica del oficio, y la generación de una bolsa de empleo.

*“...otra recomendación que sería muy interesante, es tratar de conseguirles algún convenio con otra institución del Estado para tratar de colocarlas, en algún tipo de práctica, trabajo temporal o interino... porque a pesar de tener el título, el conocimiento, estoy seguro que en la calle les sería más difícil colocarse; entonces tratar de ayudarlas en ese sentido, porque incluso, si son bien capacitadas y dan resultados, el proyecto se volvería un éxito, las compañías más bien harían fila para contratarlas...”*

Instructor, 2008

El fortalecimiento de las alianzas estratégicas ya establecidas y la creación de nuevos convenios multilaterales, se visualiza como un factor cardinal para poder darle continuidad a un proyecto de tal magnitud. Instituciones públicas o privadas de enseñanza técnica o académica, organizaciones donde se emplea el conocimiento en materia de TIC, empresas dedicadas a la distribución de aparatos tecnológicos y sus aplicaciones, cuentan con recursos que podrían significar un aporte enorme para extender los logros alcanzados.

En esta línea, el establecimiento de un vínculo con la CNA Regional de la UCR, es parte de las metas a concretar en una segunda fase del proyecto. Las negociaciones apuntan al aprovechamiento de la infraestructura y experiencia de dicha entidad, para acoger el proceso de capacitación de las trabajadoras domésticas ligadas a ASTRADOMES en el currículo del CCNA-Discovery.

Igualmente, la convergencia de los intereses y actividades de este proyecto con las áreas programáticas del INAMU, se convierte en un punto a discutir y potenciar en los lineamientos de esta continuación, apoyada por el PNUD (2009).

La Vicerrectoría de Acción Social de la UCR, las escuelas de computación e informática de la UCR y de la UNA, el INA, el MEP, el MICIT y hasta el ICE, son espacios cuya colaboración podría respaldar el diseño de materiales pedagógicos sensibles a las particularidades de este sector social, la certificación de los currículos y programas formativos trazados, la utilización de sus instalaciones para el desarrollo de algunas capacitaciones, la consecución de tarifas de conexión subvencionadas, entre otras muchas y diversas posibilidades.

Sin embargo, lidiar con elevados precios por la prestación de este tipo de servicios, con visiones que no comprenden la importancia de ofrecer capacitaciones al gremio de trabajadoras domésticas que trasciendan las fronteras de su oficio, así como los mecanismos de matrícula que imponen *restricciones a la población migrante irregular* para acceder a los recursos

formativos (Greenwood y Ruiz, 1995), son obstáculos importantes que deben superarse.

*“... y este [nombre de diputado] mandó una carta al director del INA, preguntando qué es lo que dan para las trabajadoras domésticas, y aparentemente es profesionalizar el trabajo, para que lo hagamos mejor, para que ganemos mejor... muy bueno, pero ese no es el caso, no es reproducir lo que ya está producido, las mujeres sabemos... él habla de cómo manejar la licuadora, la lavadora, eso está bien, pero necesitamos otras cosas más...”*

Directora, 2008

Por último, existen instrumentos, actividades, grupos, organizaciones y redes accesibles a través de internet, cuyo enfoque pretende expandir y democratizar el uso de las TIC y del conocimiento asociado a estas. Diversos sitios y autoras<sup>24</sup> exponen una serie de recursos que pueden ser movilizados bajo esta lógica por ASTRADOMES, para robustecer las capacidades construidas por medio del proyecto.

Entre estos se mencionan: a) la lista electrónica *LATINAS*, espacio para compartir experiencias de trabajo y de vida con mujeres latinoamericanas vinculadas a la computación; b) las más de 250 becas anuales de que se disponen para asistir a la *Conferencia Grace Hopper*, colocadas en la página del Instituto Anita Borg; c) las capacitaciones que brindan las compañeras de *Radio FIRE* para que grupos de mujeres aprendan a transmitir por la web; d) la existencia de grupos de expertos y expertas en TIC denominados(as) *e-Riders*, quienes visitan grupos y organizaciones para brindar asesoría y capacitación sobre software y hardware; e) la red *Somos Telecentros* que realiza encuentros regionales y promueve la ampliación del número de operadores; f) la organización *Código sur* que ofrece adiestramiento en el uso práctico de los programas de software libre, a la vez que promueve la reflexión sobre los aspectos éticos, filosóficos y tecnológicos de este; y g) la metodología disponible en línea *GEM*, que sirve tanto para la sensibilización, como para la evaluación en iniciativas TIC con perspectiva de género.

### **3. Una organización de mujeres fortalecida: conexiones entre los objetivos de la academia y los objetivos políticos de la Asociación**

Para una organización de mujeres como la Asociación de Trabajadoras Domésticas, la implementación de un proyecto de esta clase conlleva una serie de retos y, principalmente, de oportunidades.

---

24 manzanamecanica.org / Sabanes, s.f. / MDWIT, s.f. / Bonder, 2002

La directora y la coordinadora (2008) explican que el desarrollo del mismo despertó preocupaciones en cuanto al uso de sus instalaciones, los costes anexos que implica el mantenimiento del centro de informática, la compatibilidad de horarios y espacio entre las operaciones de la academia y las actividades propias de la organización, así como el manejo de las expectativas creadas en otras mujeres, asociadas y organizaciones en cuanto a su continuidad.

Sin embargo, una vez finalizado el proceso, los resultados inclinan la balanza hacia beneficios y logros potenciales de la mayor relevancia. Como ya se planteó, la organización sede cuenta ahora con una capacidad instalada, en términos de herramientas materiales y conocimientos tecnológicos entre sus asociadas, que significa no solo un cimiento para la sostenibilidad del proyecto, sino la concreción tangible de una de las luchas de ASTRADOMES, en cuanto a generar oportunidades para el desarrollo de las mujeres del gremio.

Además de representar un nuevo eje de cohesión entre las beneficiarias del proyecto y de vigorizar su compromiso con las faenas de ASTRADOMES, la capacitación en TIC, tanto en materia de software, como en hardware, puede convertirse en un incentivo para atraer la participación de un sector de mujeres, cuyo peso entre las trabajadoras domésticas es mayor, pero que no necesariamente se traduce en su vinculación organizacional, como lo es el de las costarricenses, quienes usualmente laboran por horas.

Una mayor confluencia de mujeres trabajadoras domésticas por horas en la academia de ASTRADOMES, puede significar un avance en el involucramiento de ellas en los objetivos políticos de la organización. Incluso, la extensión de los beneficios de la academia hacia otras organizaciones de mujeres o personas migrantes, podría consolidar alianzas que la asociación requiere para cobrar visibilidad y fuerza a la hora de filtrar sus planteamientos en los espacios legislativos, políticos y hasta mediáticos.

Las facultades instaladas en ASTRADOMES gracias a la fundación de la academia, conforman un nuevo canal por donde puede circular el trabajo de la asociación, en servicio de las TIC se pueden agilizar sus procesos internos y ahorrarse algunos recursos. Además, se debe recordar el potencial de herramientas como internet para ampliar el *cabildeo* de las organizaciones de mujeres, en su lucha contra la desigualdad de género en diversas esferas de la vida (Sabanés, s.f; Bonder, 2002).

En esta misma línea, si se replica el modelo de esta academia de TIC con perspectiva de género, por parte de entidades como la CONLACTRAHO o la AGEM Regional, quienes ya han mostrado interés, podría estimularse un proceso de encadenamiento de organizaciones centroamericanas y latinoamericanas, que luchan por los derechos civiles, sociales, laborales, culturales, económicos y políticos de estas mujeres. El andamiaje de una red de este tipo, que se sirva de las ventajas de las TIC, podría ensanchar las vías de discusión, integración y consolidación de esfuerzos, actividades

y alcances, en pro de las trabajadoras domésticas, siempre considerando la diversidad interna que presenta este grupo<sup>25</sup>.

La credibilidad y posicionamiento, ante diversos sectores sociales, a nivel nacional e internacional, acrecentados por este novedoso proyecto, configuran una nueva puerta por donde ASTRADOMES puede encauzar nuevos recursos y alianzas estratégicas, que no solo le permitan engrosar los márgenes de sus actividades gremiales<sup>26</sup>, y por ende su capacidad de incidencia, sino también asegurar la sostenibilidad de los objetivos del proyecto.

Para mantener y profundizar la sinergia creada entre la academia y su trabajo político, es trascendental que la organización se apropie de esta iniciativa y geste una *visión* a corto, mediano y largo plazo (Coordinadora, 2008). Congruentemente, en una segunda etapa del proyecto, el PNUD (2009) ha trasladado las funciones de ASTRADOMES de institución co-ejecutora a *organismo nacional de ejecución*.

Así, además de fijar algunas de las estrategias y movilizar ciertos recursos, sugeridos en el apartado anterior para el usufructo y sostenimiento de las capacidades instaladas en ASTRADOMES, el emprender procesos de formación entre las asociadas para la *creación de páginas web*, la *gestión de bases de datos*, el *comercio electrónico*, y el *uso de las TIC* específicamente *como mecanismo de promoción y defensa de los derechos*, especialmente entre aquellas consideradas *lideresas y/o formadoras*, resultará de suma importancia (Sabanés, s.f.).

*“...transformar las relaciones de género en el campo de la tecnología no se centra solamente en acceder al conocimiento, sino en crearlo.”*

Sabanés, s.f.

#### **4. Contribuyendo al cierre de la brecha digital: el reconocimiento de las particularidades que experimentan las mujeres, trabajadoras domésticas y migrantes nicaragüenses, en el ejercicio de su derecho de acceder a las TIC**

*“...la estructuración de las relaciones de poder a través del ordenador en el ámbito doméstico, en el académico y en el profesional...”*

Vázquez, Angulo y Rodríguez, 2007

---

25 Rurales, urbanas, nacionales, migrantes, jóvenes, adultas, indígenas, afrodescendientes, trabajadoras por horas, a tiempo completo con salida, cama adentro, entre otras.

26 Por ejemplo: nuevas capacitaciones en liderazgo y derechos, campañas informativas dirigidas al gremio y/o al sector empleador, acciones para la modificación o ampliación de instrumentos jurídicos, entre otras.

Si exclusivamente se partiera del reconocimiento formal de la igualdad entre hombres y mujeres, que acogen diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, se estaría omitiendo, de manera irresponsable, la existencia de relaciones de poder y jerarquías que en la sociedad se construyen alrededor de factores como el sexo, el género, la etnia, la condición socioeconómica, la procedencia geopolítica, las creencias religiosas, la orientación sexual, entre otras.

Material y simbólicamente, en función de diversas prácticas y discursos, se generan y reproducen desigualdades que alejan a muchas personas del acceso paritario, cuantitativa y cualitativamente, a múltiples recursos sustanciales para la vida, tales como el empleo, la educación, la salud, el esparcimiento, la cultura, la política, la justicia, entre otros activos económicos y sociales.

En este marco, la tecnología es una esfera que no se exime de entrafñar barreras tangibles e intangibles, que distancian a diversos grupos de la población; esto no únicamente en el plano de la accesibilidad, sino en cuanto a su producción, creación, desarrollo, aprovechamiento y dirección.

Actualmente, el dominio relativo a las nuevas tecnologías de la información y comunicación cobra un auge especial en los sistemas económicos, sociales y políticos del mundo: se propone construir una “sociedad del conocimiento”. Los estudios, destrezas, oficios y profesiones vinculados a ello se convierten en herramientas altamente cotizadas en el marco de la nueva economía nacional e internacional. Los espacios domésticos, académicos y profesionales, pero también las subjetividades mismas, se ven de una u otra manera atravesados por las relaciones de poder que se configuran a su alrededor.

Por todo ello, el proyecto “Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación” busca contribuir al cierre de la brecha digital, atendiendo específicamente a las particularidades que enfrenta la población femenina en este sentido. Se seleccionó a un grupo de trabajadoras domésticas como beneficiarias de su primera fase, por formar parte de un sector cuyas condiciones sociolaborales y el proceso migratorio que atraviesa la experiencia vital de muchas, las coloca en una situación aún más vulnerable a la hora de ejercer sus derechos, entre ellos el de acceder al conocimiento y uso de las TIC.

La brecha digital por razones de género se ve paliada, en el marco interno del proyecto que, desde la lógica de la discriminación positiva, incorpora a las mujeres como recurso humano meta de los procesos de formación en TIC.

Indirectamente, aquellas brechas asociadas al nivel de ingresos, al nivel educativo y a la edad también se ven mermadas. Recordemos que estamos ante once mujeres que cosecharon la certificación *CompTIA A+* del IT

Essentials I: PC Hardware and Software de CISCO, seis de ellas mayores de 38 años, la mayoría salidas de sistemas de educación pública, cuatro de ellas sin haber completado la secundaria, la mayor parte recibiendo los salarios formales más bajos del mercado laboral y de los cuales una proporción importante se asigna al sostenimiento de sus hogares.

En resumen, el proyecto propicia la apropiación de herramientas TIC que puedan favorecer condiciones para una mejora en la calidad de vida de las beneficiarias, por medio de la exploración de nuevas formas de comunicarse, acceder al conocimiento, mejorar su calificación para el desempeño del TDR, desarrollar proyectos laborales alternativos a su oficio, lo que amplía sus posibilidades de aumentar su captación de ingresos, y ensancha los márgenes para el ejercicio de su ciudadanía y la lucha por sus derechos. El desarrollo que potencia el uso de las TIC incide a nivel personal en las mujeres protagonistas, así como en sus familias, en las comunidades donde se desenvuelven y en los grupos gremiales y políticos en que participan.

Aparte de ampliar y afianzar las competencias personales y laborales de estas mujeres, a través de un proceso de capacitación en software y hardware computacional, que rebasa las actividades tradicionalmente femeninas, esta iniciativa trastoca las representaciones que en la sociedad se movilizan a su alrededor.

El fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de las TIC repercute en el imaginario de diversos sectores sociales. Se trata de mujeres enseñando a sus parejas masculinas algunas herramientas ligadas a las TIC, de mujeres adultas compartiendo con sus hijos e hijas nuevos espacios de sociabilidad y recreación (virtuales), de estudiantes compartiendo otros saberes con su instructor e instructora, de trabajadoras aprovechando sus destrezas frente a sus patronas(es) y las familias de los hogares que las contratan, de mujeres nicaragüenses demostrando sus conocimientos actualizados, manipulando aparatos y aplicaciones en materia tecnológica. Los mitos que circundan a las TIC asociados al género, la edad, la calificación laboral y la nacionalidad se ven aquí derrumbados.

Asimismo, la paulatina adquisición de conocimientos y puesta en marcha de sus habilidades sobre TIC, incide positivamente en las imágenes que estas mujeres tienen de sí mismas, de sus competencias, de su rendimiento, de su valor como personas, de sus posibilidades de formar parte de la ciudadanía global. Esta consecuencia constituye una base de motivación para emprender nuevos procesos de formación y dirigir esfuerzos para consolidar sus logros.

Mujeres y hombres, provenientes de los diferentes grupos poblacionales y participantes de las diversas esferas de la sociedad, visualizan con este tipo de proyectos, que el acceso es el que marca la diferencia: cuando se brindan las oportunidades y los recursos a las personas, gran parte tiene la capacidad de utilizarlos y beneficiarse de ellos. Los rumbos de la navegación

no son una elección, si no se tienen a disposición los materiales y el equipo humano para construir la barca.

Ciertamente, los alcances de este proyecto se ven limitados por situaciones financieras, espaciales, organizacionales. El número inicial de participantes es pequeño y la calidad del impacto podría también ser mejorada. Sin embargo, la extensión de sus beneficios en el corto, mediano y largo plazo, no solo depende de las posibilidades que ASTRADOMES tenga para dar continuidad y sostenibilidad a las capacidades instaladas en su sede, sino que requiere integrar una serie de acciones en un marco de coordinación interinstitucional.

El proyecto como iniciativa aislada no puede derribar todos los obstáculos que esta población y otros grupos desafían para el cierre de la brecha digital, pero constituye un paso ejemplar. La expansión de sus objetivos y sus buenas prácticas pueden conformar una plataforma cardinal para el desarrollo de otros programas y la promoción de políticas públicas en esta línea.

Para lograr el tránsito deseado hacia la sociedad del conocimiento, en nuestro país y en muchos otros, todos los sectores, públicos y privados, deben tomar conciencia de la importancia de democratizar el acceso a las TIC y de la relevancia de las acciones afirmativas para su consolidación.

*“...los programas y estrategias deben buscar colaborar y proveer apoyo mutuo para crear un cambio positivo en apoyo a las niñas y a las mujeres en el área de las nuevas tecnologías, incluyendo el desarrollo y la implementación a nivel nacional de legislación, programas, proyectos, estrategias, instrumentos relacionados a las nuevas tecnologías, los medios y las comunicaciones...”*

MDWIT, s.f.

En otro punto, cabe señalar el interés de atenuar otras barreras, identificadas durante el desarrollo del proyecto, que las mujeres afrontan en el campo de las TIC.

Como se ha mencionado ya, el idioma inglés puede representar un obstáculo para el acceso al conocimiento y la fluidez de los procesos de capacitación. En este sentido, el proyecto no solo recomienda la formación de sus beneficiarias en esta lengua, sino que se ve en la obligación de aprovechar su vínculo con la corporación CISCO, para sensibilizar a su equipo y a sus altos mandos, en cuanto a la necesidad de dirigir sus esfuerzos de abrir y actualizar la versión en español de la mayor cantidad de sus currículos; igualmente se les debe sugerir la revisión de la página web de la CNA, para hacerla más amigable para las personas hispanohablantes y latinoamericanas.

Del mismo modo, sería un aporte significativo proyectar acciones aúndas que propicien la sensibilización y capacitación del personal formador de

las academias de CISCO, regionales y locales, en materia de género. Asimismo, idear estrategias para la estimulación de la preparación de mujeres como instructoras y su incorporación en las planillas de las instituciones y organizaciones sede de las CNA, se concibe como otro ámbito de incidencia que este tipo de proyecto podría añadir.

Finalmente, se señala que el emprendimiento de proyectos que procuran no reproducir el rol tradicional femenino, y que además se dirigen a una población específicamente discriminada -en este caso mujeres, migrantes, nicaragüenses y trabajadoras domésticas-, es un esfuerzo que merece atención y respaldo de las organizaciones internacionales y nacionales, gubernamentales y no gubernamentales, ya que no solo genera oportunidades claras para mejorar las condiciones de vida de estas personas y de los entornos donde se desarrollan, sino que rompe esquemas sociales sobre las capacidades de las mujeres, en un marco que reconoce sus voces, sus necesidades y respeta sus particularidades.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## *ENTREVISTAS REALIZADAS*

1. Adriana, estudiante. 2008. Entrevistas a la estudiante del Proyecto Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación: Adriana. Realizadas el 06/04/2008 y el 03/08/2008 en la sede de ASTRADOMES, San José, Costa Rica.
2. Beneficiarias del proyecto. 2008 (noviembre). Ejercicio grupal: Lo que nos llevamos, lo que dejamos. Entrevista grupal a las beneficiarias del proyecto una vez concluida la capacitación. Realizado el 22/11/2008 en la sede de ASTRADOMES, San José, Costa Rica.
3. Coordinadora del proyecto. 2008 (julio). Entrevista a la Coordinadora del Proyecto Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación. Realizada el 15/07/2008 en la sede de ASTRADOMES, San José, Costa Rica.
4. Estrella, estudiante. 2008. Entrevistas a la estudiante del Proyecto Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación: Estrella. Realizadas el 02/03/2008 y el 22/07/2008 en la sede de ASTRADOMES, San José, Costa Rica.
5. Flor, estudiante. 2008. Entrevistas a la estudiante del Proyecto Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación: Flor. Realizadas el 01/03/2008 y el 19/07/2008 en la sede de ASTRADOMES, San José, Costa Rica.
6. Instructor del proyecto. 2008 (junio). Entrevista al Instructor del Proyecto Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación. Realizada el 12/06/2008 en la oficina personal de la entrevistadora, San José, Costa Rica.
7. Instructora del proyecto. 2008 (junio). Entrevista a la Instructora del Proyecto Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación. Realizada el 25/06/2008 en la oficina personal de la entrevistadora, San José, Costa Rica.

8. Lissette, estudiante. 2008. Entrevistas a la estudiante del Proyecto Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación: Lissette. Realizadas el 30/03/2008 y el 05/10/2008 en oficina personal de la entrevistadora, San José, Costa Rica.
9. Rebeca, estudiante. 2008. Entrevistas a la estudiante del Proyecto Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación: Rebeca. Realizadas el 12/02/2008 y el 12/07/2008 en un espacio público, San José, Costa Rica.
10. Valentina, estudiante. 2008. Entrevistas a la estudiante del Proyecto Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación: Valentina. Realizadas el 17/02/2008 y el 20/07/2008 en la sede de ASTRADO-MES, San José, Costa Rica.

## *DOCUMENTOS DEL PROYECTO REFERENCIADOS*

1. Agenda Económica de las Mujeres (AGEM). 2008 (enero). Resumen Ejecutivo del Proyecto: “Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación”. San José, Costa Rica.
2. Instructora e instructor del proyecto. 2008 (diciembre). Informe final sobre el proyecto “Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación” por parte del instructor y la instructora. San José, Costa Rica.
3. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2007. Documento de Proyecto (PRODOC): Proyecto 58218 – “Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación”. San José, Costa Rica.
4. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2009. Documento de Proyecto (PRODOC) – Versión borrador: Continuación del Proyecto “Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación”. San José, Costa Rica.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agarwal, Bina. 1997. *“Bargaining” and Gender Relations: Within and Beyond the Household*. Food Consumption and Nutrition Division. Washington, D.C., EE.UU: International Food Policy Research Institute.
- Agenda Económica de las Mujeres (AGEM). 2007. *Red de Centros de Comunicación Electrónica para Mujeres Trabajadoras y Empresarias de Costa Rica y Nicaragua*. Propuesta presentada en el concurso de proyectos del Fondo para la Integración Regional Incluyente. San José, Costa Rica.
- Amariles, Fabiola; Escobar, Carolina y Feliciani, Fabrizio. 2008 (diciembre). *Evaluación externa intermedia de la segunda fase del programa regional: “Creando capacidades para el análisis de género de las economías de la región y condiciones para el posicionamiento de la agenda de las mujeres en la nueva etapa de la apertura comercial”*. Informe preliminar. San José, Costa Rica: La Agenda Económica de las Mujeres (AGEM).
- Aragón Solórzano, Margarita. 2005. *Las adolescentes migrantes nicaragüenses en Costa Rica: entre la migración, la pobreza y la condición de género*. Tesis para optar al grado de Magister Scientiae en Estudios de la Mujer. [Versión electrónica]. Universidad Nacional y Universidad de Costa Rica. Heredia. Recuperado el 17 de Junio del 2008 de: [http://genero.bvsalud.org/lildbi/docsonline/4/4/744-TEISIS\\_MFN\\_3946\\_MAEM\\_34.pdf](http://genero.bvsalud.org/lildbi/docsonline/4/4/744-TEISIS_MFN_3946_MAEM_34.pdf)
- Arce, Ana Gabriela; Roldán, Tatiana y Herrera, César. 2001. *Las redes sociales y su influencia en la calidad de vida de la población migrante nicaragüense en Costa Rica*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. [Versión electrónica] Universidad de Costa Rica. Sede Rodrigo Facio. San José, Costa Rica. Recuperado el 12 de Junio del 2008 de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/tfg-lic.htm>
- Arriagada, Irma. 1997. *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*. Serie Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Arriagada, Irma. 2005 (abril). *Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género*. Revista n° 85. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Asociación de Trabajadoras Domésticas de Costa Rica (ASTRADOMES) y Confederación Latinoamericana del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). 2004. *Humanizando el trabajo doméstico: hacer visible lo invisible. La realidad de las Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe*. San José, Costa Rica.

- Barquero, Melissa y Quesada, Evelyn. 2005. *Elementos de la identidad cultural y de género de las mujeres nicaragüenses migrantes que hacen uso del EBAIS del distrito de Tirrases*. Tesis de licenciatura en Sociología. Universidad de Costa Rica. Facultad de Ciencias Sociales. Escuela de Antropología y Sociología. San José, Costa Rica.
- Barret, Michelle y Phillips, Anne. 2002. Introducción. En: *Desestabilizar la teoría: Debates Feministas Contemporáneos*. México: Paidós.
- Benería, Lourdes. 2005. Vinculaciones entre lo global y lo local: patrones de empleo, género e "informalización". En: *Género, desarrollo y globalización: por una ciencia económica para todas las personas*. Barcelona, España: Editorial Hacer.
- Bonder, Gloria. 2002 (junio). *Las nuevas tecnologías de información y las mujeres: reflexiones necesarias*. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: Proyecto CEPAL-GTZ "Institucionalización del Enfoque de Género en la CEPAL y Ministerios Sectoriales".
- Carrasco, Cristina. 2001(otoño-invierno). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? En: *Revista Mientras Tanto*. Nº 82, Barcelona, España: Editorial Icaria.
- Carballo, José Antonio y Mora, Desirée. 2000. *Entre voces, sueños y vidas que resuenan y trascienden fronteras: relatos de inmigrantes nicaragüenses en San José-Costa Rica durante 1999*. Tesis de Licenciatura en Antropología Social. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Castro, Carlos. 2007. Dimensión cuantitativa de la inmigración nicaragüense en Costa Rica: del mito a la realidad. En: Sandoval, Carlos. 2007. *El mito roto. Inmigración y emigración en Costa Rica*. Editor. San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)-Organización Internacional del Trabajo (OIT) S.f.. *Capacitación técnica a madres adolescentes en áreas no tradicionales y emprendedoras. Jóvenes, formación y Empleo*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2008 de Observatorio de Experiencias. Costa Rica.: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/>
- CNA - Universidad de Costa Rica (UCR). 2008. Convenio entre el Programa Cisco Networking Academy de la Universidad de Costa Rica y la Asociación de Trabajadoras Domésticas. Versión borrador.
- Fallas, Hassel. 2009 (febrero). Acceso a Internet de banda ancha amplía brecha digital. Periódico *La Nación*. San José, Costa Rica. [Versión electrónica]. Recuperado el 28 de abril de 2009 de: [http://www.nacion.com/ln\\_ee/2009/febrero/23/economia1874137.html](http://www.nacion.com/ln_ee/2009/febrero/23/economia1874137.html)

- Fleming, Julia. 2007. Nica/ragüense: la producción del documental. En: Sandoval, Carlos. 2007. *El mito roto. Inmigración y emigración en Costa Rica*. Editor. San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Flórez-Estrada Pimentel, María. 2007. *Economía del género: el valor simbólico y económico de las mujeres*. San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Flórez-Estrada Pimentel, María. S.f. *Las mujeres costarricenses como agentes económicos: una necesidad de cara a la globalización*. Resumen ejecutivo sobre las investigaciones realizadas por el Proyecto. San José, Costa Rica: AGEM.
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). S.f. Agenda Económica de las Mujeres (AGEM). *Reducir la pobreza, crear capacidades para el análisis de género de las economías de la región, posicionar la agenda de las mujeres en la nueva etapa de apertura comercial*. México: UNIFEM.
- Fonseca, Pablo. 2008 (junio). 90% de estudiantes de colegio y universidad utilizan el 'e-mail'. Periódico *La Nación*. San José, Costa Rica. [Versión electrónica]. Recuperado el 28 de abril de 2009 de: [http://www.nacion.com/ln\\_ee/2008/junio/26/aldea1593756.html](http://www.nacion.com/ln_ee/2008/junio/26/aldea1593756.html)
- Gatica, Gustavo. 2007. Migración nicaragüense a Costa Rica y políticas públicas. En: Sandoval, Carlos. 2007. *El mito roto. Inmigración y emigración en Costa Rica*. Editor. San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Goldade, Kate. 2007. Reproducción transnacional: la salud reproductiva, las limitaciones y las contradicciones para las migrantes laborales nicaragüenses en Costa Rica. En: Sandoval, Carlos. 2007. *El mito roto. Inmigración y emigración en Costa Rica*. Editor. San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Greenwood, Marjorie y Ruiz, Rosario. 1995. *Migrantes irregulares, estrategias de sobrevivencia y derechos humanos: un estudio de casos*. San José, Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Groots International. 2002. *Costa Rica, Alianza de Mujeres Costarricenses: Una Mirada a Nuestra Historia*. Recuperado el 12 de marzo de 2009 de: [http://www.groots.org/members/costarica\\_es.html](http://www.groots.org/members/costarica_es.html)
- Jones, Susan. (2002). Becoming Grounded in Grounded Theory Methodology. En S. B. Merriam (Ed.), *Qualitative Research and Practice: Examples for Discussion and Analysis*. California: Jossey-Bass.
- La Nación. 2002a. *Mujeres en la ciencia y la tecnología*. [Versión electrónica]. Recuperado el 1 de diciembre de 2008 de: [http://www.nacion.com/ln\\_ee/ESPECIALES/mujeres/mujeres2.html](http://www.nacion.com/ln_ee/ESPECIALES/mujeres/mujeres2.html)

- La Nación. 2002 b. *Mujeres frente a las nuevas opciones de trabajo*. [Versión electrónica]. Recuperado el 1 de Diciembre de 2008 de: [http://www.nacion.com/ln\\_ee/ESPECIALES/mujeres/mujeres3.html](http://www.nacion.com/ln_ee/ESPECIALES/mujeres/mujeres3.html)
- Leitón, Patricia. 2006 (julio). Población de altos ingresos domina uso de Internet. Periódico *La Nación*. San José, Costa Rica. [Versión electrónica]. Recuperado el 28 de abril de 2009 de: [http://www.nacion.com/ln\\_ee/2006/julio/31/economia1.html](http://www.nacion.com/ln_ee/2006/julio/31/economia1.html)
- Lerussi, Romina. 2008. *Trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica. Memorias de investigación*. San José, Costa Rica.: Asociación Centro Feminista de Información y Acción (CEFEMINA).
- Loaiza, Vanessa. 2007 (septiembre). 93% de empleadas domésticas carecen de seguro de salud. Periódico *La Nación*. San José, Costa Rica. [Versión electrónica]. Recuperado el 1 de abril de 2009 de: [http://www.nacion.com/ln\\_ee/2007/septiembre/23/pais1251034.html](http://www.nacion.com/ln_ee/2007/septiembre/23/pais1251034.html)
- Loría, Rocío. 2007. Vulnerabilidad a la violencia en la inmigración: mujeres nicaragüenses y panameñas en el tránsito migratorio hacia Costa Rica. En: Sandoval, Carlos. 2007. *El mito roto. Inmigración y emigración en Costa Rica*. Editor. San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Manzanamecanica.org. 2007 (noviembre). *Grace Hopper: Conferencia de Mujeres*. Recuperado el 15 de diciembre de: [http://www.manzanamecanica.org/2007/11/grace\\_hopper\\_conferencia\\_de\\_mujeres\\_computinas.html](http://www.manzanamecanica.org/2007/11/grace_hopper_conferencia_de_mujeres_computinas.html)
- Marín, Gabriela; Barrantes, E. Gabriela y Chavarría, Silvia. 2007a. *Diferencias de percepción sobre Computación e Informática debidas a género y experiencia*. Memorias de la Conferencia Latinoamericana de Informática, CLEI 2007. San José, Costa Rica.
- Marín, Gabriela; Barrantes, E. Gabriela y Chavarría, Silvia. 2007b. *¿Se estarán extinguiendo las mujeres de la carrera de Computación e Informática?* Memorias de la Conferencia Latinoamericana de Informática, CLEI 2007. San José, Costa Rica.
- Martínez, Juliana; Mora, Sindy; Oviedo, Luis Ángel y Voorend, Koen. 2008. *El trabajo doméstico remunerado en Costa Rica: Entre ocupación y pilar de los cuidados*. Versión borrador del informe final de investigación. San José, Costa Rica: Agenda Económica de las Mujeres.
- Martínez, Juliana y Ramírez, Ana Catalina. 2006. *Del trabajo al trabajo... orientaciones hacia el trabajo remunerado de las Mujeres en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Agenda Económica de las mujeres (AGEM) - UNIFEM – PNUD – INAMU.
- Merriam, Sharan. (2002). Grounded Theory. En: S. B. Merriam (Ed.), *Qualitative Research and Practice: Examples for Discussion and Analysis*. California, EE.UU.: Jossey-Bass.

- Mujeres&Cia. *Frances E. Allen, Premio Turing. La 'nobel' de la computación*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2008, de: <http://www.mujeresycia.com/?x=nota/2693/1/la-nobel-de-la-computacion>
- Multinational Development of Women in Technology (MDWIT). S.f.. *Contrato de apoyo para niñas y mujeres en el área de nuevas tecnologías de la información*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2008 de: [www.mdwit.org/International/Declaration%20of%20Agreement\\_%20Spanish.pdf](http://www.mdwit.org/International/Declaration%20of%20Agreement_%20Spanish.pdf)
- Ministerio de Ciencia y Tecnología (MICIT). S.f. *Proyecto "Centros Comunitarios Inteligentes"*. [Versión electrónica]. Recuperado el 27 de marzo de 2009 de: <http://www.micit.go.cr/cecis/docs/CECI.pdf>
- Ministerio de Ciencia y Tecnología (MICIT). 2008. *Indicadores nacionales de ciencia, tecnología e innovación: indicadores nacionales 2006-2007*. [Versión electrónica]. San José, Costa Rica. Recuperado el 5 de abril de 2009 de: <http://www.micit.go.cr/programas/docs/Indicadores%20CYT%202006-2007.pdf>
- Monge, Ricardo y Chacón, Federico. 2002. *Cerrando la brecha digital*. San José, Costa Rica: Jiménez & Tanzi, Comisión Asesora en Alta Tecnología de Costa Rica (CAATEC).
- Olaz, Fabián. S.f. *Autoeficacia, diferencias de género y comportamiento vocacional*. Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa. Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Agenda Económica de las Mujeres (AGEM) e Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). 2008. *Trabajadoras domésticas se gradúan como técnicas en computación*. Comunicado de prensa. San José, Costa Rica.
- Programa de la Sociedad de la Información y el Conocimiento (PROSIC). 2006. *La brecha digital en Costa Rica*. En: *Hacia la Sociedad de la Información y el Conocimiento en Costa Rica. Informe Anual*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Radiográfica Costarricense S.A. (Racsa). 2008. *39% de los costarricenses acceden a internet*. Recuperado el 28 de abril de 2009 de: [http://www.racsa.co.cr/comunicados/poblacion\\_internet/index.html](http://www.racsa.co.cr/comunicados/poblacion_internet/index.html)
- Ramírez, Carlota; García, Mar y Míguez, Julia. 2005 (junio). *Cruzando fronteras: remesas, género y desarrollo*. Santo Domingo, República Dominicana: Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de la Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW).
- Ramírez, Jorge. 2007. *El chiste de la atería: la pesadilla de ser el otro*. En: Sandoval, Carlos. 2007. *El mito roto. Inmigración y emigración en Costa Rica*. Editor. San José, Costa Rica: Editorial UCR.

- Red de organizaciones que en Costa Rica trabajan en incidencia de Derechos Humanos. 2008. *Derechos Humanos en Costa Rica. Panorama actual desde las organizaciones sociales*. San José, Costa Rica.
- Renzi, Maria Rosa; Fauné, Maria Angélica; Espinoza, Isolda; colaboración de Aguilar, Mercedes. 2004. *Perfil de género de la economía del istmo centroamericano (1990-2002): consideraciones y reflexiones desde las mujeres*. Managua, Nicaragua: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Sabanes Plou, Dafne. (S.f.). *Mujeres y Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación*. Recuperado el 15 de diciembre de 2008 de: [www.cuadernos.tpdh.org/file\\_upload/02\\_Dafne\\_Sabane.pdf](http://www.cuadernos.tpdh.org/file_upload/02_Dafne_Sabane.pdf)
- Segura, Raquel. 2007. *La trata de mujeres y el tráfico ilícito de migrantes mujeres: una cuestión de derechos humanos a la luz de la perspectiva de género*. Tesis de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Vázquez, Rosa; Angulo, Félix y Rodríguez, Carmen. S.f. *Las mujeres y el mundo de la computación y la informática. Aportaciones de una investigación cualitativa*. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Cádiz. España. Recuperado el 16 de diciembre de 2008 de: <http://www.sav.us.es/pixelbit/pixelbit/articulos/n30/n30art/art304.htm>
- Viquez, Fabio. 2008 (noviembre). *Promueven uso de software libre en el Estado costarricense*. Recuperado el 15 de diciembre de 2008 de: [http://radarti.com/inside.php?id=183&categoria=36&mail=&action=more\\_details](http://radarti.com/inside.php?id=183&categoria=36&mail=&action=more_details)



Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)  
Oficina Regional para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana  
Presidente Masaryk No.29 Piso 7, Polanco 11570, México D.F.  
Tel. (52 55) 5263-9808 Fax: (52 55) 5203. 18 94  
[www.unifem.org.mx](http://www.unifem.org.mx)

“Creando capacidades para el análisis de género de las economías de la región y condiciones para el posicionamiento de la agenda de las mujeres en la nueva etapa de la apertura económica” -denominado también como “La Agenda Económica de las Mujeres” (AGEM)- es un programa que UNIFEM desarrolla con la colaboración del PNUD y que es financiado por la Agencia Sueca de Cooperación, ASDI.

La Agenda Económica de las Mujeres se propone aportar instrumentos y herramientas que permitan generar y potenciar las capacidades de análisis de género en temas macroeconómicos, en un contexto de integración centroamericana y apertura económica y -actualmente- de crisis internacional.

UNIFEM es el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Suministra asistencia técnica y financiera para programas y estrategias innovadoras que promueven los derechos humanos, la participación política y la seguridad económica de la mujer. Asimismo, dentro del Sistema de Naciones Unidas, UNIFEM promueve la igualdad de género y vincula los asuntos y preocupaciones de esta a las agendas nacionales, regionales y mundiales, al fomentar la colaboración y aportar sus conocimientos sobre la inserción del género y las estrategias para la potenciación de la mujer.