



**Claus per a
l'atracció i
permanència
de les dones
en la formació
professional TIC**

KIT

Amb la col.laboració i suport de:



KIT

Claus per a l'atracció i permanència de les dones en la formació professional TIC



Presentació del KIT

Tenim ací un recull d'accions i bones pràctiques per tal d'evitar que les dones siguen exclòses de la formació professional en tecnologies i amb això de l'ús d'aquestes i sobretot dels sectors professionals i econòmics en els quals es basa.

És una proposta que sorgeix al si del projecte de recerca "Gènere i decisions educatives. Construcció d'itineraris formatius en la Formació Professional Bàsica" realitzat per un equip d'investigadores encapçalat per Sandra Obiol (Universitat de València) i integrat per Elisabet Almeda (Universitat de Barcelona), Dino Di Nella (Universidad Nacional de Rio Negro), Nuria Pumar (Universitat de Barcelona), Aida Ruiz (Universitat de Barcelona), Núria Vergés (Universitat de Barcelona) i Alícia Villar (Universitat de València). El projecte ha estat finançat pel Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud.

En aquesta proposta conflueix l'interés per trencar els estereotips de gènere en els quals encara es construeixen els itineraris formatius juntament amb l'experiència de les autores del kit, Núria Vergés, Leon Freude i Sandra Obiol, en l'anàlisi per a la comprensió i transformació de l'ús esbiaixat per gènere de les tecnologies. Es tracta d'una proposta dirigida a la formació professional en general i que en gran mesura es pot aplicar també a altres itineraris formatius que sense tindre les tecnologies al seu centre, en fan ús i sobretot tenen perfils molt masculinitzats. Cal que aquestes recomanacions s'adapten a les característiques particulars dels centres, nivells educatius i cicles formatius als quals s'adrece, però és encara més necessari que encete una reflexió necessària al voltant del lloc que ocupen les dones a la formació professional i un camí per a revertir la seua presència marginal i clarament estereotipada.

Per què és important la incorporació i permanència de dones en la formació professional tecnològica?

1.

Per afavorir la Justícia de gènere. Les dones representen més de la meitat de la població i han de poder estar presents en tots els àmbits d'activitat humana, també en les tecnologies i la formació professional. S'han d'eliminar barreres per assolir la igualtat de gènere en un àmbit com el tecnològic on continuen sent minoritzades i on s'ofereixen noves oportunitats laborals i de mobilitat social.

2.

Per actuar d'acord amb la normativa vigent. La normativa arreu del País Valencià així com l'espanyola, Europea i internacional fa temps que obliga i recomana la igualtat, la no discriminació i l'avenç de gènere en la nostra societat. Aquesta normativa s'aplica a tots els àmbits, també en la formació i educació, així com en la ciència i tecnologia i la formació professional.

3.

Perquè les tecnologies són una aposta de present i futur. El sector TIC i de les tecnologies continua creixent en volum i importància a nivell global i també en el nostre context. Les tecnologies han esdevingut crucials per entendre i contribuir al desenvolupament de la nostra societat i tenen a veure amb qualsevol àmbit d'activitat humana. Les dones també hi han de ser.

4.

Perquè hi ha una elevada demanda de professionals. La demanda de professionals qualificades en tecnologia va en augment, gairebé no hi ha atur i costa de cobrir les vacants. Amb això, les remuneracions i condicions que s'ofereixen són més bones, més negociables i ofereixen noves possibilitats de mobilitat social. A més, les dones van molt buscades per aquest tipus de feines per poder fer equips diversos.

5.

Perquè les dones també utilitzen la tecnologia. Augmenten les dones usuàries, així com usuàries avançades i intensives de les tecnologies, també les xarxes socials. Sobretot entre les més joves i cada dia més. A part de participar en el seu ús, és important que també puguin participar en el seu desenvolupament.

6.

Per aprofitar els avantatges de la diversitat. Els grups diversos també tenen més punts de vista davant d'un problema i possibles solucions. La recerca ens diu que la diversitat incrementa l'efectivitat en les decisions i resultats dels projectes, però també disminueix els riscos fatals.

7.

Per facilitar la innovació. Els grups i equips diversos contempen diverses mirades i arriben a resultats més creatius i innovadors. És important que en la formació es valore i, així, es traga partit de la diversitat, també de gènere, per millorar l'aprenentatge i ampliar-ne el seu impacte educatiu.

8.

Per possibilitar altres tecnologies. Les tecnologies esdevenen transversals i es poden desenvolupar i aplicar en qualsevol àmbit d'activitat humana. Per això cal avançar en àmbits tecnològics centrats en les persones, les cures i sostenibles amb l'entorn, preocupacions tradicionals de les dones i on hi poden aportar molt de coneixement.

9.

Per incrementar els impactes. Les dones redistribueixen el coneixement adquirit a les seues famílies i comunitats, així com els recursos que se'n deriven. A més, com més dones hi haja més dones també les veuran de referents i es generaran noves vocacions tecnològiques. Amb això se'n beneficiaran les dones i la societat en el seu conjunt.

10.

Per millorar la reputació. Hui en dia ja queda molt malament no aconseguir ser paritari en els nostres entorns i a les nostres aules. Cada vegada està més ben vist oferir formacions que siguin inclusives, que animen a qualsevol tipus de persona a prendre-hi part i que treballen continguts, necessitats i interessos tant diversos com ho és la nostra societat.

10 claus per a l'atracció de xiques a la formació professional en tecnologies

1.

Cal mostrar la sensibilitat de gènere en l'oferta formativa. L'anunci en entrevista, text, audiovisual o altres formats capta l'atenció de possibles participants en la formació. És important que les paraules, materials i imatges visibilitzen la dimensió de gènere, exposen objectius d'igualtat, utilitzen llenguatge inclusiu i interpel·len a les dones.

2.

Cal diversificar canals de reclutament i realitzar una cerca activa de perfils minoritzats. Els canals tradicionals de reclutament tendeixen a cridar la gent de sempre. És important assegurar-nos de fer arribar el missatge allà on són les dones i a través dels canals que més utilitzen. Contactar i col·laborar amb associacions, mitjans i col·lectius de dones pot ajudar.

3.

Cal fomentar la recomanació i esponsorització. Anotar o premiar que dones i homes recomanen a altres dones ens pot fer arribar a més dones. És important animar a les participants a redistribuir l'oferta a les seues companyes i/o vindre acompanyades d'altres amigues i/o companyes. Pot ser molt útil en formacions de diverses rondes.

4.

Cal feministitzar els processos de selecció. La recerca ens diu que si no intervenim en els processos de selecció, mantenim la discriminació de gènere. És important comptar amb un equip de reclutament divers i paritari, amb formació de gènere i que contemple criteris i impactes en perspectiva de gènere.

5.

Cal valorar coneixements i recursos previs diversos. Les dones possiblement ja estiguen formades en altres àmbits i presenten competències i recursos diversos. És important valorar aquests coneixements i recursos, adaptar-s'hi i mostrar les possibilitats d'aprofitament quan també es treballen amb i a través de les tecnologies mòbils.

6.

Cal oferir possibilitats d'anivellar coneixements i competències prèvies. Les competències i nivells TIC poden ser diversos, encara més entre les dones. És important facilitar i suggerir cursos pont i/o materials ad hoc que permeten anivellar coneixements i competències des de l'inici, així com procurar adaptar-nos als diferents nivells.

7.

Cal aprofitar la flexibilitat horària. La formació en línia i/o semipresencial ofereix una elevada flexibilitat en la gestió dels temps personals i professionals que resulta especialment beneficiosa per les dones que pateixen pobresa de temps. És important fer efectiva i mostrar aquesta flexibilitat del temps.

8.

Cal oferir una formació variada amb un llenguatge planer. Sovint el llenguatge en tecnologies parteix d'un argot específic i resulta complicat i poc inclusiu per a les dones. Els continguts tendeixen a reproduir el que sempre s'ha fet. És important utilitzar un llenguatge senzill i entenedor en l'oferta d'uns continguts que han de ser variats.

9.

Cal connectar la tecnologia a la seua utilitat social. Sovint s'associa la formació en tecnologia amb quelcom complicat, abstracte i amb poc sentit social. És important il·lustrar la seua utilitat social i aplicabilitat, així com lligar-ho a la quotidianitat i ampliar l'imaginari d'allò tecnològic.

10.

Cal visibilitzar possibilitats d'estabilitat, utilitat i progrés al sector. El sector tecnològic és un sector dinàmic i en auge amb moltes possibilitats laborals estables, de futur i d'utilitat social. És important mostrar que s'està buscant personal com elles per tipus de feines amb aquestes possibilitats.

10 claus per fomentar la permanència de les xiques en la formació professional en tecnologies

1.

Cal formar-nos en gènere. El gènere té a veure amb totes les activitats i la perspectiva de gènere esdevé una competència transversal fonamental per ajudar a l'aprenentatge. Per això

és important que el professorat de formació tecnològica també haja rebut formació específica de gènere.

2.

Calen interfícies, eines, llenguatge i materials amigables. Triar eines i materials intuïtius, fàcils de comprendre i utilitzar des de l'inici ajuda a seguir en l'aprenentatge, així com un llenguatge planer, entenedor i inclusiu. És important que

l'inici no siga dificultós i exclusiu per evitar que esdevinga un important desincentiu que porte a un abandonament prematur.

3.

Cal tindre en compte les experiències de partida. Totes les persones hem tingut les nostres trajectòries particulars i úniques. És important donar validesa a les pròpies experiències, basar-hi l'aprenentatge, així com

facilitar un intercanvi d'experiències i coneixements horitzontal i empoderador, des de l'inici i entre iguals.

4.

Cal acompanyar l'aprenentatge. Compartir l'autoritat i assumir un rol d'acompanyament permet que l'estudiantat siga actiu i adapte l'aprenentatge a la seua pròpia experiència. És important donar espai a que l'estudiantat parle i decideixa també sobre processos i continguts, es represente i, fins i tot, qüestione les propostes docents.

5.

Cal explicitar el rebuig a la discriminació.

Explicitar l'oposició a estereotips de gènere i intolerància cap a discriminacions des de l'inici, així com establir mecanismes en cas que ocorreguen, ajuda a prevenir-ho. És important fer-ho perquè també visibilitza el respecte i valor a la diferència i fomenta l'aprenentatge entre iguals.

6.

Cal generar espais segurs i amigables per dones.

Els espais mixtes poden resultar poc amigables i, fins i tot, silenciar i dificultar la participació de les dones. És important facilitar els torns de paraula, l'ús de

les TIC per part de les dones i evitar que se les interrompa. Assegurem que es senten segures i còmodes per participar i, si escau, permetem el treball en grups menuts amb només dones.

7.

Cal crear un clima de responsabilitat col·lectiva i col·laboració.

La formació no hauria de dirigir-se a individus atomitzats que competeixen entre ells. És important fomentar la col·laboració a través de dinàmiques de treballs en grup, promociónant el diàleg i potenciant la responsabilitat i la producció col·lectiva.

8.

Cal incloure tasques i continguts sensibles al gènere i amb sentit social.

Visibilitzem dones com a models, valorem les seues aportacions, posem el seu nom com a exemple, en la bibliografia i material de suport. És important mostrar i apellar també als interessos de les dones, les cures, allò social i poder millorar el món.

9.

Cal reflexionar i situar tecnologia en el context.

La tecnologia no es produeix i desenvolupa en el buit. És important situar la tecnologia en el seu context, reflexionar sobre per què i per a qui es desenvolupa, plantejar els (des) equilibris de poder, així com visibilitzar discussions, errors, coneixement dels marges i dissidències i reflexionar-hi conjuntament.

10.

Cal establir mecanismes que respecten els temps individuals i privats.

L'estructura i mecanismes d'aprenentatge poden restar oberts a la tria del moment de participació. Per exemple, fòrums amb extensió clara i limitada, però que permeten la participació de totes les persones en diferit. És important una planificació guiada i estructurada, però que respecte els temps privats i les vacances, així com els temps de cures.

Altres accions i bones pràctiques per a la incorporació i permanència de les dones en la formació professional de les tecnologies



Establir requisits inclusius.



Si sabem que entre l'alumnat de tecnologies només hi ha aproximadament un 20% de dones evitem demandar coneixements tecnològics previs com a criteri d'accés. Cal buscar altres criteris i coneixements previs que ens permeten ensenyar les tecnologies a un ventall més ample de persones.



Oferir Pre-formació i complements per anivellar des de l'inici.



Prèviament a l'inici del curs o durant les primeres sessions i activitats, oferir suficient material complementari i guies perquè qui tinga menys coneixements i/o experiència prèvia es pugui anar anivellant amb la resta amb un esforç assumible. Per exemple pot resultar útil contemplar un mòdul 0 previ amb continguts que busquen anivellament.



Conèixer els recursos a disposició de l'alumnat.



Cadascuna tenim recursos diferents, ja siguin lingüístics, de temps, d'ús de l'ordinador, de l'accés a la xarxa, d'edat, de mobilitat, etc. Per evitar donar per descomptat uns recursos que no hi són convé consultar-ho des de l'inici.



Collaborar amb entitats, institucions, col·lectius, associacions de dones i/o feministes.



Establir col·laboracions amb entitats de dones i feministes puntuals o en el temps pot ajudar en tot el procés, des de trobar dones per a la formació, fins a avaluar el material i desenvolupament de les formacions.



Incloure dones com a docents en tecnologia.



Una bona manera de donar i visibilitzar referents propers i relacionats amb l'experiència pròpia consisteix a incloure dones en la plantilla docent, també en l'àmbit de la tecnologia.



Incloure dones històriques.



Recordem a les dones i altres persones a les marges que han sigut invisibilitzades. Les dones han contribuït notablement al desenvolupament de la tecnologia i la tecnologia mòbil. És important no oblidar-nos de, per exemple, Ada Lovelace, Hedy Lamarr, Erna Schneider o Shirley Jackson.



Revisar els continguts i materials amb ulleres de gènere.



Sovint no portem les ulleres de gènere en tot moment. És important revisar els materials proposats, especialment, vigilar que no siguin androcèntrics, que no continguin estereotips de gènere i que incloguen representacions de dones i homes interculturals i diversos que permeten qüestionar l'heteronormativitat.



Llenguatge no sexista i inclusiu.



El llenguatge sexista cohibeix, exclou i desfigura la realitat. Fem que les dones se senten representades també en el nostre llenguatge parlat i escrit. Tant pel reclutament com en la docència convé utilitzar la forma en femení quan es puga, utilitzar genèrics i/o desdoblar.



Tecnologia com a procés social.



La ciència i la tecnologia tendeix a ser llegida com una veritat absoluta o un coneixement monolític. Recordem que la història de la tecnologia és una història d'errors i controvèrsies i de minories i majories. La tecnologia i el seu desenvolupament també es troben situats en un context social determinat.



Treballar l'imaginari tecnològic i de gènere.



Partir i treballar des d'un imaginari ampli i no estereotipat del gènere i, sobretot, del que significa la tecnologia, així com les possibilitats presents i futures que ens pot oferir per diferents àmbits.



Deconstruir les dicotomies de gènere i tecnologia.



Els discursos androcèntrics i la dualitat marquen l'educació i pràctica en tecnologia. Cal fomentar una posició reflexiva i crítica davant la tecnologia com a legitimadora d'una masculinitat i feminitat normativa perquè es puguin plantejar resistències i qüestionaments.



Mostrar la tecnologia lligada a la millora social i tecnològica.



La tecnologia es construeix mútuament amb la societat. És important visibilitzar quan aquesta construcció mútua ha donat lloc a millores tecnològiques, però també a millores socials i emfatitzar, encara més, les possibilitats de millora futura.



Problematitzar els usos desiguals d'eines tecnològiques.



És sabut que la utilització de les diferents tecnologies i xarxes socials té un biaix de gènere important. Problematitzem aquest biaix a l'aula, diversifiquem els usos i trenquem les bretxes on encara hi siguem.



Incloure continguts específics de gènere.



Una forma de deixar clara la preocupació per la inclusió de les dones consisteix a incloure activitats o mòduls específics per a treballar les qüestions de gènere, per exemple, els debats sobre gènere i tecnologies, les contribucions de les ciberfeministes o el repàs de la herstory o història de les dones en les tecnologies.



Emfatitzar la transdisciplinarietat.



Les tecnologies cada vegada més es desenvolupen i s'apliquen de forma transversal i la pràctica totalitat d'activitats humanes. És important fer-ho visible i treballar-ho des de i entre tots aquests diferents àmbits.



Avaluació en clau de gènere.



L'avaluació de la formació hauria de ser continuada i tenir en compte el gènere, per exemple, entenent el pensament crític i en clau de gènere com una competència més a ser desenvolupada. També recollim i analitzem els resultats del curs per sexes i en relació a d'altres aspectes sociodemogràfics i fem explícit que ho fem per eradicar desigualtats.



Crear un clima feminista i fomentar l'autoreflexió.



Un clima on es valoren i emergeixen les pròpies experiències, el coneixement aplicat, la subjectivitat, la reflexió, el qüestionament, la preocupació per l'altre, les cures, l'empatia, la col·laboració i el diàleg en positiu inclusiu i emancipador.



Saber treballar tenint en compte la interseccionalitat.



No només el gènere ens conforma i genera privilegis o discriminacions, també formen part de nosaltres l'edat, el lloc d'origen, la classe, la capacitat funcional etc... És important tindre-ho en compte i també quan actuen de manera conjunta afavorint o dificultant encara més el nostre aprenentatge.



Protocol previ davant de l'assetjament i discriminacions.



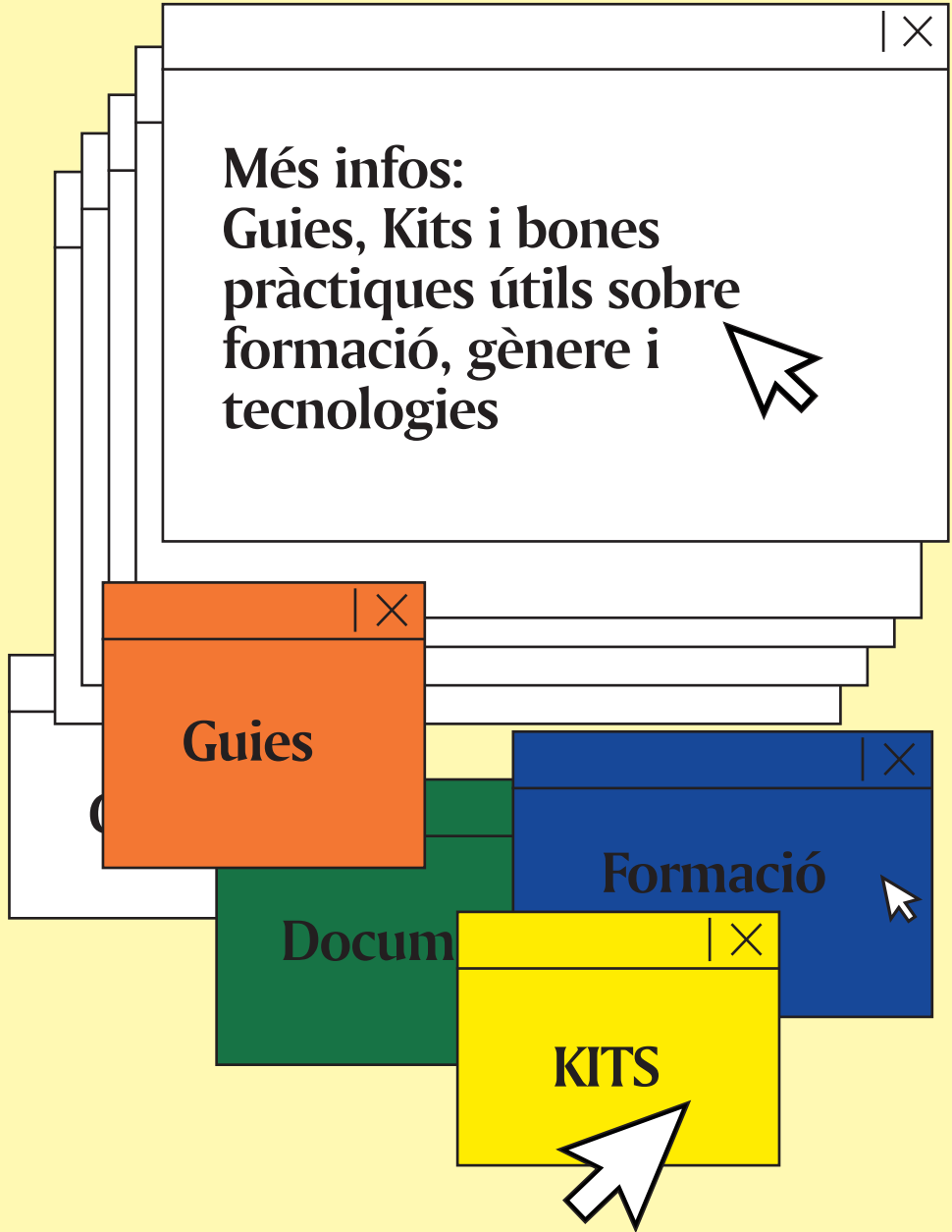
Comptar amb un protocol previ i publicitat de seguiment i actuació en casos d'assetjament i discriminació ajuda a prevenir que passe i a saber actuar de forma transparent i prèviament consensuada si es dona el cas.



Identificar i deslegitimar les formes de comunicació agressives i sexistes.



Tant en els canals de comunicació formals com informals s'han de vigilar i contestar les formes de comunicació agressives que poden incloure, per exemple, insults, acudits sexistes, assetjament sexual o per raó de sexe o discursos masclistes.



Cepaim (2015). Tekl@. Notas para el empoderamiento digital con mujeres. Tret de:

<http://cepaim.org/wp-content/uploads/2015/12/LI-BRO-proyecto-tekla-EMPODERAMIENTO-DIGITAL-CON-MUJERES.pdf>

Cruells López, Eva., Vergés Bosch, Núria., & Sainz Palomar, Maite. (2008). Guía metodológica para personas dinamizadoras de telecentros. Programa Acceso a las TIC para mujeres: igualdad de acceso, igualdad de derechos, junio 2008. Barcelona: Fundación Esplai. Tret de:

https://www.donestech.net/files/preguia_metodologica_dinamizadors.pdf

Couceiro, Elena.; Montagud, Fiona.; Vergés, Núria.; Cruells, Eva.; Haché, Alex.; Franco, Marta.G. (2013). Es busquen dones activistes. Kit de formació sobre gènere, TIC i activisme. Tret de:

http://www.donestech.net/files/KIT_CAT-1.pdf

Nuño, Teresa (2013). Educación tecnocientífica desde la perspectiva de género. Tret de:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/formacion_formaciones/eu_emakunde/adjuntos/cv.2013_presentacion.teresa.nuno.pdf

Ponferrada, Maribel (2017). Guia per la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència. Observatori per a la Igualtat UAB. Tret de:

http://www.uab.cat/doc/Guia_perspectivagenera_docencia

Fundación Directa (s.f). Uso de las TIC para la igualdad.

Tret de:

<http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Usode%20lasTIC%20para%20laIgualdad.pdf>

Kit elaborat per: | ✕

Núria Vergés Bosch
Leon Freude
Sandra Obiol

| ✕

2019

