



**Educación Técnico Profesional y STEM en Costa Rica:
Desafíos de la Igualdad de Género y Autonomía Económica de las Mujeres**

Presenta: Kemly Camacho, Sulá Batsú

San José, 22 de marzo, 2019





¿Para qué más mujeres en el sector digital?

¿Cómo impacta el desarrollo del país la incorporación de más mujeres en el sector digital?



Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA

Equals Research Group Reporte, 2019

- While globally women and girls are less likely than men and boys to aspire to or pursue technology careers, women who do acquire the necessary qualifications are still marginalized in the industry — much more so than other scientific fields such as medicine.

- **Discrimination:** Gender-based discrimination emanates from conscious and unconscious biases about women's aptitude and ability in technical fields. These biases affect the entire career experience, from recruitment to performance evaluation, salary levels, mentoring and career development opportunities.



Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA

Equals Research Group Reporte, 2019

- **Safety spaces:** Though concrete research data is hard to come by, indications are that unwelcoming environments, including overt and covert forms of harassment, compromise women's sense of safety and comfort in the workplace, leading to high turnover rates or high psychological costs of staying.
- **Social, cultural and institutional culture:** The higher economic value placed on "work devotion" (typically expected of men) compared to "family devotion" (typically expected of women); or perceptions about what is feminine versus masculine behaviour either make it difficult for a woman to be a "good worker" or exert high personal cost.



Data and evidence on gender equality on Access, skills and leadership, 2019

Greater female inclusion in ICT access, skills, and leadership could become associated with increased exposure to undesirable experiences, unless that inclusion is accompanied by corresponding changes in the social and institutional cultures that enable or tolerate negative behaviour.



Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA

Las Preguntas ...



Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA

Carreras de tecnologías digitales inclusivas, 2019

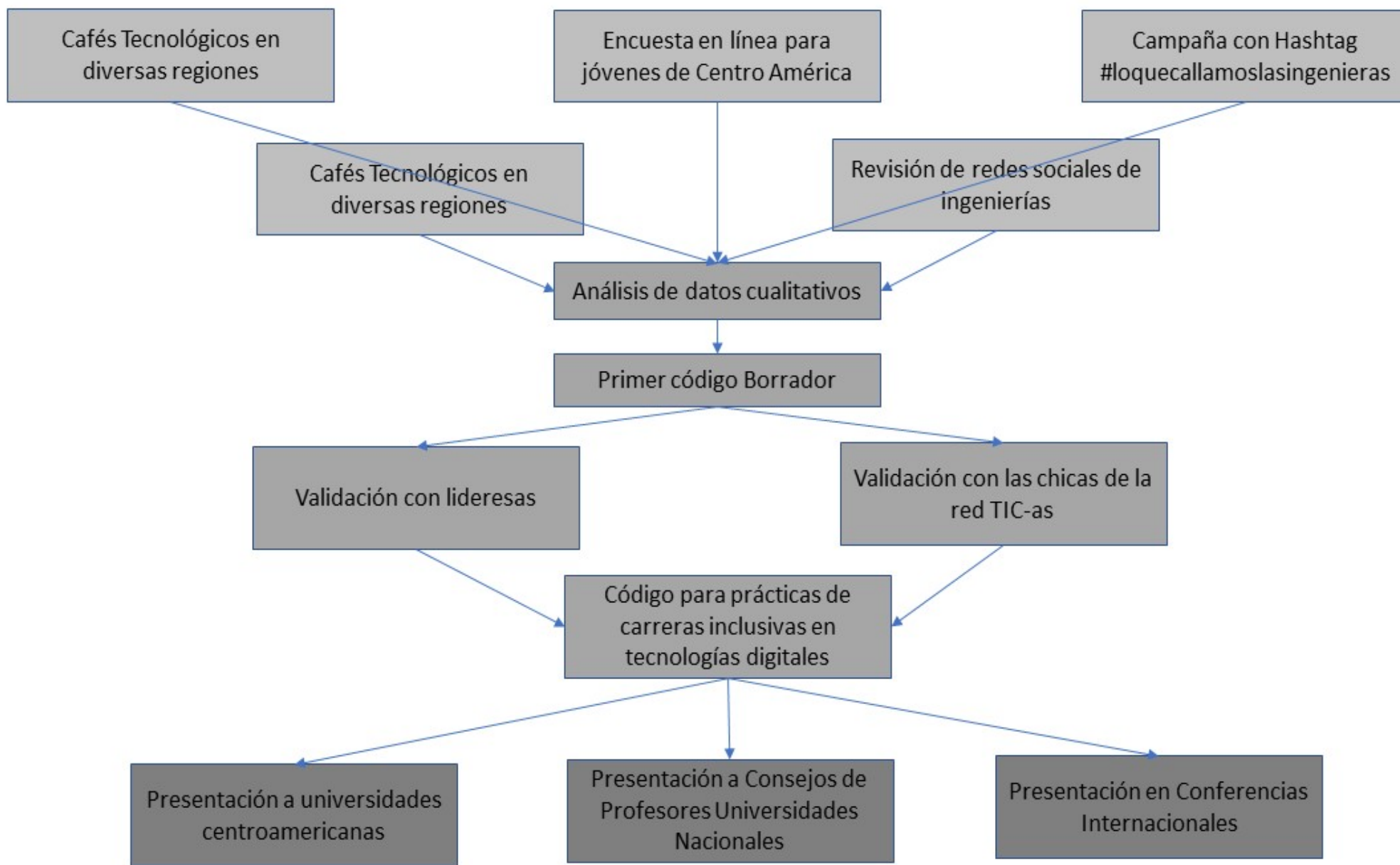


Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA

Recopilación de datos



Análisis de datos y validación

Uso de resultados de investigación

Con los compañeros:

Enfrentar más obstáculos: Los comentarios de compañeros también pueden herir o incomodar, y muchos se hacen comentarios asquerosos y sumamente sexistas entonces uno como en modo de defensa empieza a tomar actitudes o a cambiar incluso la forma de vestir. Bullying por mi vestimenta. Tras de que se debe poner todo el esfuerzo en los estudios se tiene que esforzar para que la universidad sea un lugar seguro para nosotras.

Limitar el potencial: Cuando se hacen comentarios sobre diferencias de género (como que las mujeres se estresan más, las mujeres son mejores hablando, las mujeres son más organizadas, ...). Que digan que tiene que haber 1 mujer en el grupo para que ayude en la parte visual.

Disminuir la capacidad: Los compañeros no creen en nuestras capacidades y habilidades. Algunos compañeros creen que por ser mujeres tenemos coeficiente bajo y que no podemos hacer muchas cosas como: programar.

Con el proceso de aprendizaje:

Desvalorización del aporte de las mujeres: La mayoría de profesores y compañeros son hombres; los proyectos de las mujeres suelen ser subvalorados y minimizados por los varones.

Procesos de aprendizaje competitivos y excluyentes: Me estresa la competencia siempre. Una no se siente tan bienvenida en el aula, es que casi no hay mujeres y son muy pocos los compañeros que te hacen sentir que eres parte del grupo, lo usual es ellos se apoyan entre ellos.

Por ejemplo, deciden entre ellos que el proyecto final va a ser un juego, pero a nosotras no nos toman parecer y como son más no tenemos opinión.

Las prácticas, los trabajos, los ejemplos deberían basarse en intereses de todos y todas. Es decir, también en los intereses de las mujeres.

Referente de éxito no se parecen a mi: Los modelos a seguir con los que nos relacionamos son todos varones de otros lados. Como por ejemplo Bill Gates, Steve Jobs, etc. Hace falta mostrar más mujeres a seguir contemporáneas, darle visibilidad a sus proyectos y sus ideas. Pero que sean mujeres como nosotras.



Con el proceso de aprendizaje:

Recomendación: Cuando hacemos trabajo en equipos los hombre quieren hacer todo y no le dejan nada a las muchachas. Y si las muchachas hacen algún aparte, lo modifican y esto hace sentir mal a las chicas pues terminan pensando que no pueden. Por eso creo que los profesores deberían tomar esto en cuenta y quizás aconsejar a las chicas para que no los dejen a ellos encargarse de todo.



Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA

Con los profesores y profesoras (sin diferencia):

Ambiente sexista: Bromas pesadas, comentarios inapropiados por sexistas y exclusión de ciertas actividades.

Muchos profesores se aprovechan y hacen acercamientos indebidos. O nos dicen que las mujeres de las otras carreras son más bonitas porque las que estamos aquí parecemos hombres.

Trato diferente: Desigualdad en notas, diferencia en tratos de algunos profesores con compañeros y compañeras: por ejemplo prefieren que los asistentes sean los hombres, no existen distintos horarios que nos permitan ir a las tutorías por nuestra disponibilidad de tiempo, solo se muestran en clase los ejemplos de los trabajos de los varones.

Profesores y profesoras nos tratan con fragilidad o como si tuviéramos capacidades menores.

Desvalorización del aporte femenino: Cuando una mujer intenta hacer una colaboración y su opinión es simplemente dejada de lado.



Con las instituciones educativas:

Procesos iguales para personas diversas: Las instituciones asumen que todos y todas tenemos las mismas condiciones y no es así. No toman en cuenta que somos mamás de niños y niñas pequeñas. También tenemos diferente forma de conocer y aprender y las metodologías que se usan no lo toman en cuenta.

No hay estímulos diferenciados para chicas (becas, financiamientos, pasantías), entonces competimos con los varones, pero ellos son muchos más y tienen mejores condiciones

Una sola visión que puede que no nos interese tanto: No se nos abren los panoramas desde las instituciones de todo lo que podríamos hacer con tecnologías digitales. Pareciera que hay solo una opción: trabajar en empresas digitales. No se enfoca en que podemos ser empresarias nosotras mismas o desarrollar tecnología nosotras mismas. Que podemos inventar para la salud, la biología, la educación.

Sería bueno que se sepa desde el principio que esto es similar ala medicina, que se puede ser médico general y luego especializarse en cardiología, pediatría, etc.

Navegar solas: No existen en las instituciones redes de apoyo entre chicas, cada una tiene que generar sus propias estrategias para navegar en un espacio muy machista.



Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA

Entre compañeras:

Falta construir sororidad: Cuando se oye decir de boca de las mismas mujeres, ella pasó porque el profe tuvo compasión, o porque los compañeros la ayudaron, o porque tenía argolla, o porque tiene tales cualidades físicas. Es triste ver como las mismas mujeres hacemos que no haya equidad de género.

También, la poca convivencia entre las mismas compañeras de carrera, muchas veces se siente cierta competencia a nivel académico

Estrategias de sobrevivencia: Las mujeres asumimos ciertos comportamientos para desenvolvernos en un mundo de hombres. Nos mimetizamos, nos sometemos o nos resistimos-fortalecemos.



Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA

Con las familias:

Desconocimiento-desaliento: Padres y madres tienen muy poco conocimiento de las carreras de tecnología, entonces al ver muchos hombres lo asumen como una carrera solo para varones. Esto produce desaliento por parte de los seres queridos, amigos y familiares que hacen comentarios negativos sobre lo que estamos haciendo.



Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA

Conmigo misma:

Mi tiempo y el de ellos es diferente: Yo en lo personal me siento mal por el hecho de no tener muchísimo tiempo de estudiar fuera de clase porque tengo muchas otras responsabilidades en la casa. Uno se siente totalmente desanimada y ya así empezando quiere renunciar o cambiar de carrera. He hablado con varias amigas y también se sienten así.

Sentimiento de inferioridad: Los hombres son más rápidos en comprender la materia, y tal vez a las mujeres nos cueste un poquito más, entonces se desarrolla un sentimiento de inferioridad.



Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA

Currícula para profesoras-as de carreras en tecnologías digitales

1. Introducción al tema de Género y Tecnología
2. Cómo crear una clase inclusiva
3. Los pares o cómo manejar la relación entre compañeros y compañeras
4. La institución o cómo identificar prácticas institucionales que cambiar y cómo proponer el cambio
5. Las jóvenes o cómo fortalecer el liderazgo de las jóvenes



Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA

Código de carreras inclusivas

Para lograr la atracción y permanencia de más mujeres en las carreras de tecnología

- Desarrollar un programa de becas que incentive la matrícula de más mujeres y otras poblaciones y lograr una buena divulgación del mismo
- Que los programas de becas tomen en cuenta más allá de la situación económica como tiempo de cuidado, responsabilidades adicionales, situaciones de vulnerabilidad que se concentran principalmente en las mujeres
- Que se divulgue mejor entre estudiantes de colegio y padres y madres de familia todas las oportunidades que existen en el campo de la tecnología para que estén más claras las opciones de futuro para sus hijos e hijas
- **Que se divulgue mejor todas las posibilidades de mezclar la informática con otras disciplinas como el arte, la arquitectura, la medicina, la educación, entre otras.**

Para transformar la cultura de las carreras de tecnologías digitales

- **Capacitar a los profesores y profesoras en el tema de género**
- Crear y mantener como política de la carrera redes de mujeres en tecnología
- Modificar el valor que se le dan a las áreas de mayor interés de las mujeres y que son estratégicas (capacitación, levantado de requerimientos, interacción usuarios, comunicación)
- Construir identidad de las carreras de tecnología con las mujeres del país (campañas, demostración de los productos que realizan, solución de problemáticas de las mujeres con tecnología, etc)
- Trabajar no solo aspectos técnicos sino también procesos de liderazgo de las mujeres
- Desarrollar una cultura profesional no agresiva alrededor de los requerimientos de dedicación y esfuerzo que implican los estudios en esta área de la tecnología. Por ejemplo, evitar los malos comentarios de profesores-as, estudiantes y graduados que generan temor en los-as estudiantes actuales y futuros (materias son difíciles y que son muy pocas las personas que pasan los cursos, etc). Estimular al contrario una cultura de gusto por la recompensa a los buenos esfuerzos y al interés por aprender.



Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA

Código de carreras inclusivas

Durante el proceso de aprendizaje, en la U

- **Que los profesores-as utilicen casos y ejercicios que estén relacionados con los intereses y problemática de las mujeres**
- Que los profesores-as utilicen casos y ejercicios en clase relacionados con la realidad nacional y las problemáticas nacionales
- Conformar equipos de trabajo solo de mujeres en algunas ocasiones
- Que exista un programa en las carreras para apoyar principalmente a las muchachas de primeros ingresos
- Desarrollar programas de inglés (y otros) específicos para las poblaciones con menos manejo de este idioma (que en una gran mayoría son las mujeres)
- Que se apoye a mujeres a participar en charlas, conferencias, concursos, etc (que se garantice un porcentaje de participación de mujeres)
- Que se impulse a las mujeres a liderar los equipos de desarrollo de los proyectos informáticos cuando se está estudiando y que se les acompañe en caso de rechazo de sus compañeros de clase cuando ellas asumen esta función.
- Qué se integren en la mayor parte de los cursos ejemplos de mujeres que desarrollan tecnología

Desde los Consejos de Profesores y la Dirección de Carrera

- **Que se lleven buenas estadísticas y datos de las mujeres que están ingresando en las carreras de tecnología, de su seguimiento, de las que se mantienen y de las que desertan.**
- Que los consejos de profesores revisen constantemente qué está pasando con la participación de las mujeres en las carreras de tecnología.
- Que los consejos de profesores discuten, vigilen y prioricen que se están dando condiciones de equidad en las clases y en las carreras (mujeres, población indígena, población discapacitada, población afrodescendiente, preferencias sexuales, orígenes)



Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA

Muchas Gracias



Tecnologías de Información y
Comunicación para chicas de
Centroamérica



SULÁ BATSÚ
COOPERATIVA