

2. DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN A LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO CON CONOCIMIENTO DE MUJER: NUEVAS ESTRATEGIAS FORMATIVAS PARA LA FP ¹

Raquel Mariño Fernández
Eva M^a Barreira Cerqueiras
Universidad de Santiago de Compostela
Dpto. Didáctica y Organización Escolar
Grupo GEFIL

2.1. DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN A LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Los cambios producidos por la llegada de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), generaron nuevas formas de organización de la formación, del trabajo, de los procesos de producción y de las empresas en general. Estas nuevas formas de organización promovieron el cambio de una sociedad industrial a una *sociedad de la información* (SI). La nueva *sociedad de la información* emerge como contraposición a la tradicional forma de organización material basada en la industria y la producción de mercancías. La clave de esta nueva vida material será la información y el conocimiento como promotores del progreso social y económico. La SI, en su concepción, ofrece una amplia variedad de contenidos y posibilidades para la educación y el intercambio entre gente de todo el mundo, y casi siempre es vista como un acertado remedio para subsanar las grandes carencias que presentaba la sociedad industrial.

Con frecuencia los autores que más defienden el uso de Internet, ofrecen unas visiones demasiado optimistas sobre sus capacidades igualitarias y liberadoras, tal es el caso de Gates y Negroponte, (1995). Hoy día Internet no resuelve las grandes desigualdades persistentes en nuestra sociedad, ya que en muchas ocasiones las reproduce. Mientras las organizaciones siguen incrementando el acceso de sus empleados, clientes y ciudadanos a la *red de redes*, para gran parte del colectivo femenino activo ésta les sigue siendo ajena o ineficaz. Así, en palabras de Ortiz Chaparro (1995:114), *las sociedades de la información se caracterizan por basarse en el conocimiento y en los esfuerzos por convertir la información en conocimiento. Cuanto mayor es la cantidad de información generada por una sociedad, mayor es la necesidad de convertirla en conocimiento.*

En la actualidad, la información puede obtenerse de manera prácticamente instantánea y, muchas veces, a partir de la misma fuente que la produce, sin distinción de lugar. Por lo tanto podemos decir que tenemos grandes potenciales para transformar la abundante información en conocimientos profesionalizadores. Dichos conocimientos son los que nos van a permitir mejorar y desarrollar nuevas tareas profesionales, así como eliminar las barreras y desigualdades que todavía persisten en el actual sistema organizacional hacia las mujeres. La SI demanda pues, sujetos altamente cualificados y formados, sin distinción de sexo, raza, clase o edad. Entre los principales beneficios de las tecnologías aplicadas al aprendizaje figuran la facilidad de acceso, la flexibilidad, la pedagogía centrada en el alumnado y las mejores oportunidades de colaboración (Estebaranz y Mingorance, 2005). Por lo tanto nuestros esfuerzos para gestionar el conocimiento *con conocimiento de mujer* deben ir dirigidos hacia dos aspectos clave:

- Mejorar la educación y la formación: Constituye un objetivo prioritario para fomentar las transformaciones necesarias en los sistemas educativos y de formación, ya que permitirán hacer desaparecer las barreras y desigualdades que separan las distintas

¹ Trabajo elaborado a partir de los datos e información analizada en la tesis doctoral que lleva por título: "Análisis de la Trayectoria Formativa de la mujer en las ramas industriales de la Formación Profesional en Galicia y su Inserción Socio-laboral". Director: Prof. Dr. Antonio Rial Sánchez (USC-2009).

formas de acceso al mundo formativo y laboral. Por ejemplo, el *e-learning*, definido como el aprendizaje potenciado por el uso de Internet, o las nuevas tecnologías multimedia, debe ser un recurso formativo y de inserción al alcance de todas las personas y no un recurso exclusivo de un sector de la población.

- Nuevas competencias para la sociedad de la información: Es necesario que los trabajadores/as adquieran las nuevas competencias necesarias para adaptarse a un contexto laboral y vital en constante evolución. Las acciones en este ámbito deben ir dirigidas desde la promoción de las competencias relacionadas con las tecnologías, hasta las medidas destinadas a suprimir los obstáculos que impiden la libre circulación de los trabajadores/as en el mercado actual, entre otras medidas.

Nuestra actual sociedad tiene el reto de integrarse en un proceso de cambio que debe ir avanzando hacia la construcción de una Sociedad del Conocimiento más equilibrada. Este proceso debe estar impulsado principalmente por el desarrollo de nuevas tendencias en la generación, difusión y utilización del conocimiento, así como contemplar en su dinamismo la revisión y adecuación de muchas de las empresas y organizaciones sociales vigentes en nuestras comunidades o la creación de otras nuevas con capacidad para asumir y orientar dicho cambio hacia la igualdad. Es decir, lograr que nuestra sociedad se convierta en una verdadera *Sociedad del Conocimiento* con capacidad para generar, apropiarse y utilizar el conocimiento para atender las necesidades de su desarrollo y así construir su propio futuro en femenino. La creación y transferencia del conocimiento se convierte así en la herramienta fundamental de la sociedad para su propio beneficio.

Las comunidades, empresas y organizaciones avanzan gracias a la difusión, asimilación, aplicación y sistematización de los conocimientos que van generando o extrayendo de otros entornos. El proceso de aprendizaje se potencia en común, a través de redes, empresas, gremios, comunicación inter e intrainstitucional, entre comunidades y países. Una sociedad de aprendizaje significa, pues, una nación y unos agentes económicos más competitivos e innovadores, lo que eleva la calidad de vida a todos los niveles (Enguita, M. 2005). No debemos olvidar que la tecnología en sí no es un recurso que garantice la transferencia de conocimiento, sino más bien un recurso que facilita que éste llegue a todos los espacios en menor tiempo. Podemos decir, pues, que la verdadera sociedad del conocimiento que perseguimos debe ser aquella que permita:

- Hacer del conocimiento un factor crítico para un desarrollo productivo y social más equitativo.
- Fortalecer los procesos de aprendizaje como medio para asegurar la asimilación social del conocimiento y su transformación en resultados más eficaces, tales como acabar con las desigualdades por razón de género.

2.2. LA MUJER EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO: GESTIONANDO EL CONOCIMIENTO EN FEMENINO

Con la incorporación de la mujer al mundo de trabajo se incrementó notablemente el número de trabajadores/as aspirantes a un mismo puesto de trabajo, lo que a su vez condicionó y exigió una constante actualización y ampliación de la formación permanente. La *sociedad del conocimiento* ante la que nos encontramos, se caracteriza por estar diversificada, cultural y laboralmente, y ser el espacio donde coexisten diferentes sistemas de valores en cuanto a las relaciones que se deben mantener entre el trabajo, la vida familiar y el tiempo libre. Ante esta diversidad, las empresas precisan una gestión de las mismas más eficaz y acorde con una realidad en constante cambio y evolución a todos los niveles (Estebaranz A. y Mingorance P. 2005).

Sin embargo, tener en cuenta estos cambios no es suficiente para entender esta nueva realidad laboral desde una perspectiva de futuro, se hace necesario realizar un análisis más profundo de la relación existente entre capital humano y trabajo desde diferentes planos. Desde el plano del *empleo*², nos encontramos con múltiples formas de relación entre trabajador/a y empresario/a y se

² El empleo, que constituye la unidad estadística de la CIUO-88 (*Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-88*), lo entiende como un conjunto de tareas cumplidas o que presupone serán cumplidas por un mismo individuo. Un conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud constituye una ocupación. (Rial A., 2000)

tiende a garantizar empleos de calidad y estables, así como a promover nuevas oportunidades de empleabilidad, mejoras de las condiciones de trabajo y/o de los propios contratos laborales. Otro plano lo apreciamos en lo referido a la *ocupación*³, donde se han producido importantes cambios en estas últimas décadas, que deberían continuar e incluso nos atrevemos a pronosticar que lo harán de cara a una mejora más productiva. Hoy en día muchas ocupaciones han desaparecido en servicio de la creación o transformación de otras, abarcando nuevos ámbitos laborales a partir de la combinación de varias profesiones. En cuanto al plano de los *contenidos del trabajo*, surge la necesidad de definir nuevos puestos de trabajo⁴ más acordes a la diversidad de trabajadores existente en el mercado laboral, que partan del análisis de los valores y motivaciones, tanto sociales como personales de los mismos. En dicho análisis será necesario tener en cuenta el potencial motivador del puesto y las competencias adecuadas que le van a permitir a un sujeto, adaptarse funcionalmente a los nuevos roles y demandas cada vez más cambiantes y más innovadores en el actual mercado laboral. En definitiva, se pretende buscar unos *criterios de calidad* comunes a todos los puestos de trabajo y ocupaciones, de cara a la consecución de una igualdad de oportunidades laborales sin ningún tipo de discriminación.

En el plano de la *actividad laboral y el desempeño del rol laboral*, al trabajador se le exigen nuevas competencias, nuevas actitudes y una preparación más acorde con la nueva realidad o tendencia laboral. Consecuentemente, el ejercicio de los roles también ha cambiado y requiere que las personas adquieran más compromiso y dedicación con las organizaciones, así como más responsabilidades, iniciativa y capacidades de innovación en los diferentes contenidos del puesto de trabajo (Rial A., 2005). Un último plano que merece especial atención para nuestra investigación, es el referente a *las dimensiones de género*. La situación de la mujer en el mercado de trabajo ha evolucionado de diferentes formas a lo largo de la historia con un único fin: *alcanzar su reconocimiento profesional en un mundo laboral dominado por hombres y desigualdades de género*⁵.

Por consiguiente, a la hora de analizar las mejoras que supuso para la mujer el condicionamiento que ejerció el plano de las dimensiones de género sobre el plano laboral, debemos revisar las aportaciones que nos ofrecen las investigaciones centradas en la evolución y desarrollo de la organización del mundo productivo, que defienden que la industrialización del trabajo supuso un factor determinante en el cambio de sociedades predominantemente agrícolas a sociedades industrializadas. Este cambio supuso un aumento masivo de la inclusión⁶ de la mujer en la distribución del trabajo según el género y propició que sus condiciones laborales comenzasen a regularse a nivel privado y al amparo de bases legales. No obstante, el asentamiento de dicho modelo social de distribución del trabajo según el género, indujo una situación de confinamiento de la mujer al trabajo doméstico, permaneciendo ajenas al mercado productivo. A pesar de todo, la mujer se mantuvo en algunas ramas industriales como la textil o la alimenticia, desempeñando puestos poco cualificados y/o con bajos niveles productivos. En cuanto a la construcción jurídica del *Derecho del Trabajo* para todos los países europeos, éste se configura en base al modelo de empleo masculino. Por lo tanto, este derecho tuvo un claro sesgo de género ya que el eje central del contrato de trabajo lo determinaba la figura de un trabajador masculino, del sector industrial, a tiempo completo y con cargas económicas familiares. La extensión de dicho adoctrinamiento al sector femenino, fue lo que generó un posterior reconocimiento de la igualdad formal entre hombres y mujeres, más que la consideración real de las peculiaridades propias de unos y otros, a la hora de

³ Consecuentemente, los sujetos se clasifican por *ocupación* en función de su relación con un empleo pasado, presente o futuro. En 1952, la O.I.T. publicó la *Clasificación Internacional de Ocupaciones para las Migraciones y la Colocación*, en las cuales se describen al detalle a partir de 8 clasificaciones nacionales de países industrializados las 1727 ocupaciones que la componen (Rial A., 2000).

⁴ El puesto de trabajo se define como la composición de todas aquellas actividades desempeñadas por una sola persona que pueden ser miradas por un concepto unificado y que ocupan un lugar formal en el organigrama. Acotando un poco más esta definición, podemos decir que **el puesto es el lugar o emplazamiento donde se ejecuta el trabajo**, un espacio donde los operarios llevan a cabo las tareas o funciones propias para poder desarrollarlo. Es el *escenario* operativo del trabajo. (Rial A. 2000)

⁵ Por lo tanto, todas estas tendencias y cambios ponen de manifiesto, una vez más, que hablar de la evolución del trabajo en sus diferentes planos nos reconduce a definirlo como una realidad cultural y humana que se construye socialmente a partir de los significados, valores y creencias que generan dichos fenómenos y que son asumidos por los miembros de dicha sociedad (Sanchís M., 1997).

⁶ Provisionalmente, las mujeres ocuparon infinidad de puestos laborales que fueron dejados vacantes por los hombres, sin desatender sus responsabilidades familiares

llevar a cabo una división social del trabajo (Otero, JM. 1977). Desde esta perspectiva igualitarista, las mujeres fueron incorporándose a un mundo laboral fuertemente masculinizado, sin dejar de ocupar un segundo lugar en los derechos sociales y organización cotidiana del trabajo, ya que sus salarios eran considerados como un suplemento a los del cabeza de familia.

Sus nuevas oportunidades laborales van a surgir en los servicios públicos de educación y sanidad. Al principio estas oportunidades aparecen en los niveles primarios, de carácter más maternal, posteriormente en los secundarios, donde ocuparon puestos subordinados de apoyo a actividades profesionales jerarquizadas y masculinas, y finalmente en los puestos de categorías profesionales bajas, relacionados con tareas administrativas del ámbito público y privado⁷. Pero el gran paso de la incorporación de la mujer a niveles profesionales más cualificados, se presenta a partir del creciente acceso de ésta a niveles secundarios y superiores de educación formal. Este momento fue clave para la mujer porque les permitió dotarse de una mayor capacitación y diversificación de posibilidades, para insertarse en un mercado de trabajo que se expandía hacia los restantes países europeos. Como resultado de dichos cambios y de las diferentes transformaciones productivas y tecnológicas que se vinieron produciendo en las últimas décadas, nacen una serie de políticas de ordenamiento laboral que permitieron regular la situación de la mujer ante el incremento y diversificación de oportunidades laborales en el sector de servicios, tanto a nivel público como privado. Pese a este nuevo panorama legislativo persiste una realidad donde la mujer sigue soportando en solitario la responsabilidad reproductiva de la sociedad, la cual debe compaginar con su jornada laboral. Esta situación se ha mejorado gracias a la expansión y el desarrollo de servicios sociales públicos en los que apoyarse y a la aparición de algunas disposiciones legales⁸, que corrigen aquellas barreras que dificultan su inserción o desarrollo profesional.

Actualmente nos encontramos con nuevas formas de organización del trabajo, así como con una gran diversidad de modelos productivos o tendencias que coexisten, destacando la variedad de relaciones contractuales de trabajo, el recurso al trabajo autónomo, la subcontratación y la externalización de la mano de obra, entre otras novedades. Por ello, el Estado Profesional tiene la obligación de integrar todas las posibles exigencias de igualdad entre hombres y mujeres, de ofrecer una buena formación continua en igualdad de oportunidades, de garantizar que todos los sujetos puedan participar por igual en tareas de interés general o gozar de la libertad profesional, entre otras medidas. Debe, en definitiva, garantizar el reconocimiento de las diferentes formas de ejercer un trabajo, coordinando su diversidad con la continuidad de una vida laboral. (Peiró, J. M. y Silla I., 2003).

Desde la '*sociedad red*' se nos representa ese nuevo contexto que nos va a facilitar la formulación y desarrollo de estrategias alternativas para el empleo equitativo, para la igualdad de oportunidades y para una lucha más constante y eficaz contra la segregación horizontal y vertical en función del género. En palabras de Castells M. (1997: 154)⁹, *la sociedad red es el resultado de tres procesos interdependientes que se gestaron a partir de los años setenta: la revolución de la tecnología de la información; la crisis económica tanto del capitalismo como del estatismo y sus reestructuraciones subsiguientes; el florecimiento de movimientos sociales y culturales, como el antiautoritarismo, la defensa de los derechos humanos, el feminismo y el ecologismo. La interacción de todos estos procesos y las reacciones que desencadenaron, crearon una nueva estructura social dominante, conocida como la sociedad red; surge así una nueva economía, la economía informacional y global; y una nueva cultura, la cultura de la virtualidad real. La lógica inserta en esta economía, esta sociedad y esta cultura, subyace en la acción social y las instituciones de un mundo interdependiente (...)*. Este autor nos comenta en su obra que gracias a la *era de la información* todo lo que nos rodea ha cambiado a una gran velocidad. Como consecuencia de estos cambios tan rápidos, surgió una nueva sociedad con una nueva cultura, estructuras y relaciones de producción, de poder y de organización, que generaron una gran transformación en las formas sociales de distribuir el espacio, el tiempo, el ocio, la familia y las experiencias personales y laborales. Para Castells (1997), los aspectos que definen de la *sociedad de la información* son:

⁷ Estos últimos puestos emergen como fruto del incremento de dichas tareas, durante la vigencia del Modelo Industrial Fordista de Organización y Desarrollo de los Estados de Bienestar.

⁸ Tales como *los permisos de maternidad-paternidad* que eliminan algunas barreras o corrigen desigualdades estructurales de hecho.

⁹ Véase la obra referenciada en la bibliografía.

Producción

- En el nuevo sistema de producción, el trabajo se diferencia en función de las características de los trabajadores. Es decir, quien posee educación y está en un entorno organizativo adecuado puede, en principio, readaptarse a los constantes cambios que se producen en las tareas dentro del proceso de producción ('trabajadores autoprogramables'). Por el contrario, el 'trabajador tipo' pasa a desempeñar una única tarea, al no ser poseedor de la capacidad de readaptación, pudiendo ser fácilmente reemplazado. El trabajador no posee una amplia capacidad para la incorporación de información y conocimiento más allá de la capacidad de recibir y ejecutar meras señales.

Exclusión

- El nuevo sistema se caracteriza por una tendencia a aumentar la desigualdad, la polarización y la exclusión social. Es decir, la nueva diferenciación entre el trabajo autoprogramable y el genérico, la nueva individualización de la actividad laboral, la desaparición gradual del Estado del Bienestar y la desvinculación de los individuos de la dinámica del capitalismo informacional, hacen que el sujeto corra el riesgo de ser desplazado del puesto laboral por un sujeto supercalificado y muy polivalente o, en el peor de los casos, por una máquina especializada en una tarea.

Comunicación y poder

- Las batallas culturales son las batallas de poder en la era de la información. Son batallas que se libran sobre todo en y por los medios de comunicación, pero éstos no son los que ostentan el poder. El poder, entendido éste como la capacidad de imponer una conducta, radica en las redes de intercambio de información y manipulación de los símbolos que relacionan los actores sociales con las instituciones y los movimientos culturales, a través de iconos y de representantes intelectuales.

Experiencia

- La transformación de las relaciones sociales y de experiencia giran, principalmente, en torno a la crisis del patriarcado. Hoy en día, avanzamos lentamente adaptándonos a nuevas formas y roles de sociabilidad, en lugar de seguir modelos de conducta ya obsoletos.

2.3. IMPLICACIONES DEL ACCESO A LAS TIC POR PARTE DEL COLECTIVO FEMENINO

Los procesos y funciones socio-laborales se organizan en redes que constituyen la nueva morfología social, donde la información y el conocimiento se convierten en poder. Es evidente que el acceso a la información proporciona nuevas oportunidades para el desarrollo de las personas, los grupos y las organizaciones. Por lo tanto, la desigualdad en el acceso a la información y al conocimiento acentúa los desequilibrios sociales y económicos entre los territorios. Este fenómeno de exclusión social se conoce como *brecha digital* o *división digital* y hace referencia a las diferencias de acceso a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). A medida que se va reduciendo esta *brecha de género* en el acceso a Internet, se va fortaleciendo y abriendo cada vez más una *segunda brecha digital*¹⁰, que refleja los diferentes usos y habilidades que tienen hombres y mujeres respecto a las

¹⁰ La segunda brecha digital está relacionada con el dominio masculino de las áreas estratégicas de la educación, la investigación y el empleo relacionadas con las ciencias, las ingenierías y las TIC, así como con la escasa presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones en dichas áreas

TIC. Una vez más esta segunda brecha digital afecta mayoritariamente a las mujeres, lo que genera otra nueva barrera para su plena incorporación a la actual *Sociedad de la Información y del conocimiento*. Esta segunda brecha es muy compleja porque la generan y mantienen barreras culturales e institucionales muy difíciles de erradicar: estereotipos de género que mantienen excluidas a las mujeres de los campos de investigación y estudios técnicos; dificultades en el acceso de las mujeres a empleos con altos contenidos científicos y tecnológicos; programas educativos y de ocio que refuerzan estereotipos sexistas en los textos, en el deporte, cine, videojuegos, etc. Todas estas barreras conforman un círculo vicioso de discriminación que aleja a las mujeres del uso de las TIC.

En cuanto a las mujeres que sí hacen uso de las TIC, debemos decir que la gran mayoría las emplea por motivos profesionales y en entornos laborales, quedando en un segundo plano el uso que hacen de las mismas a nivel personal o de ocio. Hombres y mujeres reflejan, pues, una posición diferente en la relación que ambos mantienen con las nuevas tecnologías. Según la Encuesta sobre *Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los Hogares (2008)* elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, y recogido en el informe *Mujeres y Hombres en España 2009*, la brecha digital de género (diferencia en puntos porcentuales entre sexos respecto a los principales indicadores de uso de TIC) se reduce en el uso del ordenador. Sin embargo, aumenta en el acceso a Internet y en la frecuencia de uso (gráfico 1).

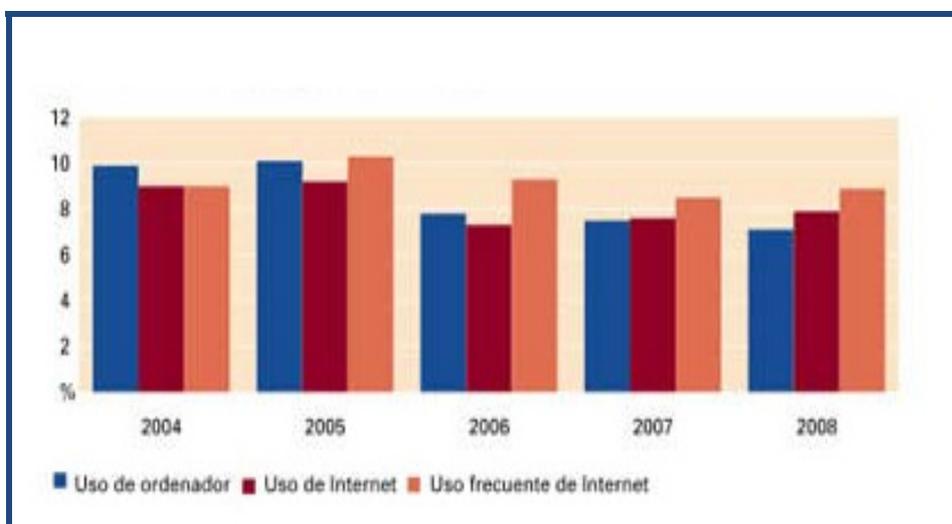


Gráfico 1. La brecha digital de género. Diferencia de porcentaje entre hombres y mujeres (2004-2008). Fuente: INE (2009).

Como podemos observar en el gráfico 2, también extraída de dicho informe, el uso del ordenador se eleva significativamente según el nivel de estudios en hombres y mujeres, y alcanza el porcentaje de uso más alto en la población con educación superior, sin diferencias significativas entre hombres (94,4%) y mujeres (93,8%). En los niveles de educación inferiores, los varones utilizan más el ordenador que las mujeres, excepto en Formación Profesional de grado superior donde las diferencias se registran más por sectores profesionales (INE, 2009:29).

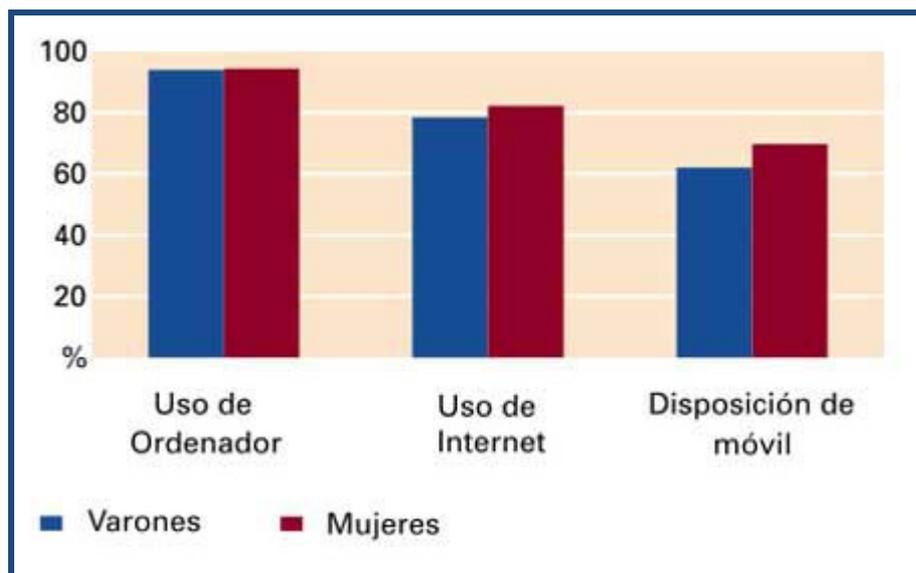


Gráfico 2. Porcentaje de usuarios de TIC menores (de 10 a 15 años) por sexos en el año 2008.
Fuente: INE (2009).

Lo mismo que se reflejó con los datos referidos al uso del ordenador, en los datos sobre el uso de Internet se repiten los porcentajes: es más alto su uso en la población con educación superior (93,1% en varones y 90,4% en mujeres). En los restantes niveles de educación, los varones utilizan más Internet que las mujeres. En el caso de las alumnas de F.P. que cursaban ciclos formativos pertenecientes a las familias profesionales de las ramas industriales en Galicia (curso 2006/2007)¹¹ esta brecha se mantiene. Cuando se les preguntó sobre el uso que hacían de las nuevas tecnologías como recurso formativo, en concreto del ordenador, el 58% manifestaba que sólo lo usaban en su tiempo de ocio; el 23% sólo para recibir cursos de formación on-line o semejantes y un 19% para realizar tutorías o trabajos relacionados con el propio desarrollo del ciclo formativo.

¹¹ Información y datos extraídos de la Tesis doctoral de Doña R. Mariño Fernández (2009) que lleva por título “Análisis de la trayectoria formativa de la mujer en las ramas industriales de F. P. en Galicia y su inserción socio-laboral”, y dirigida por el Prof. A. Rial Sánchez. En dicho estudio se ha realizado una evaluación de la situación formativa y laboral de aquellas mujeres que han escogido formarse en sectores profesionales de las ramas industriales, combinando metodologías cuantitativas y cualitativas, con el objetivo de determinar el impacto o efectos que ejercen las desigualdades de género sobre el alumnado femenino y, consecuentemente, sobre el entorno laboral real más inmediato. Nuestro propósito fue conocer, pues, que generan y mantienen dichas desigualdades y discriminaciones de género y que aspectos las eliminan o corrigen, para sugerir propuestas de mejora y progreso tanto en los ámbitos formativos como en los socio-culturales y laborales.

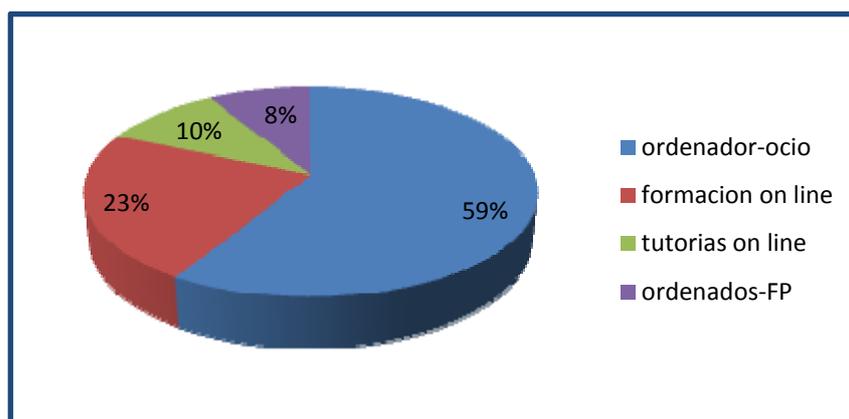


Gráfico 3. Uso y manejo de las TIC como recurso formativo. Fuente: Mariño Fernández (2008).

Como el mayor porcentaje de alumnas manifestaba que utilizaban las TIC como recurso de ocio, para profundizar un poco más en la problemática objeto de estudio de esta investigación, se les preguntó primero sobre la frecuencia con que navegaban por la red y, en segundo lugar, sobre el tipo de información que obtenían en esos momentos.

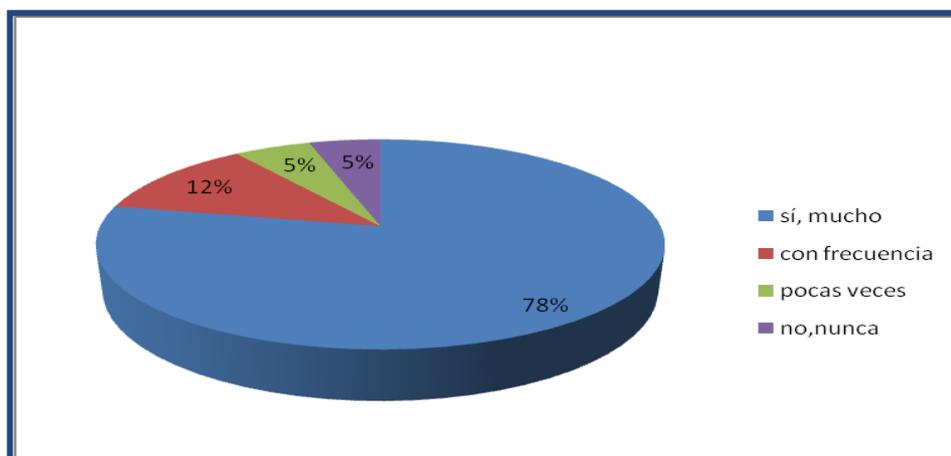


Gráfico 4. Uso y manejo de Internet. Fuente: Mariño Fernández (2008).

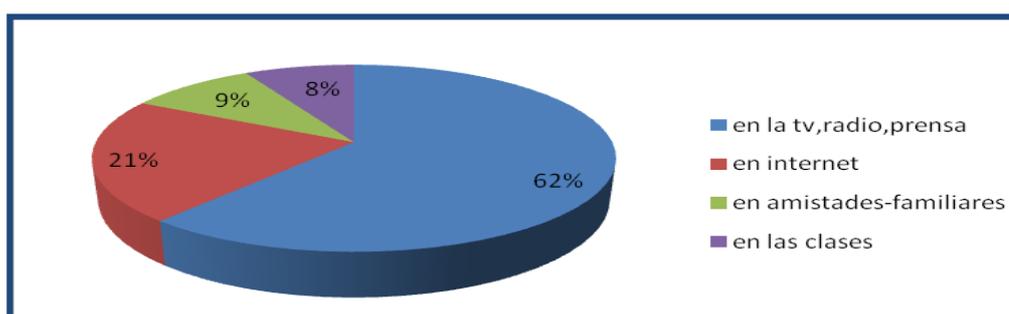


Gráfico 5. Obtención de información sobre medidas/políticas de igualdad a través de las TIC. Fuente: Mariño Fernández (2008).

Curiosamente el 78% de nuestras alumnas manifiestan navegar en la red en su tiempo de ocio, no obstante la escasa información que tienen sobre la existencia y contenido de las medidas y políticas de igualdad vigentes en nuestro país, la obtienen de los medios de comunicación más comunes (el 62% manifiesta obtener esta información a través de la TV, radio y prensa).

Finalmente se les pregunta sobre la frecuencia con que usan las TIC en el aula o talleres formativos como herramienta para mejorar sus conocimientos y destrezas profesionales. Como había un elevado número de alumnas que cursaban ciclos de Edificación y Obra Civil y de Instalaciones y

Mantenimiento, el 65% de las mismas contestaron que siempre usaban el ordenador en el aula porque necesitaban dominar determinados programas y aplicaciones informáticas.

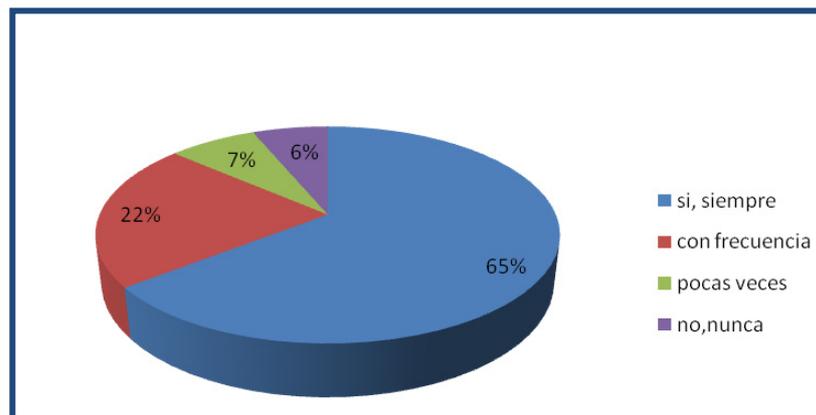


Gráfico 6. Uso de las TIC en el aula como herramienta formativa. Fuente: Mariño Fernández (2008).

Por lo tanto, podemos afirmar que los conocimientos y beneficios profesionales que van introduciendo los avances tecnológicos no sirven de nada si las transformaciones que generan, a nivel social y laboral, dejan al margen o no cuentan con el amplio sector de la población que representan las mujeres.

La mujer es uno de los grandes focos que va a impulsar la gran transformación socioeconómica y cultural de las venideras generaciones. A pesar de que ya han aportado grandes descubrimientos y transformaciones a la largo de la historia de la humanidad, por primera vez se sienten lo suficientemente capacitadas y seguras para reclamar el lugar que les corresponde en la historia del trabajo y de la sociedad (Estebaranz, A. y Mingorance P., 2004).

2.4. CONCLUSIONES: ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO MEDIANTE LA RED DE REDES

La *Sociedad del Conocimiento* se debe construir a partir del saber hacer y saber estar en la diversidad de contextos y puestos laborales y formativos. La importancia de reforzar y promover la presencia de las mujeres en la red y en las organizaciones radica en la necesidad de hacerlas responsables del papel que debe representar la mujer actual. Las mujeres deben formarse para sentirse más seguras, competitivas y capaces de afrontar los retos socio-laborales de esta nueva *sociedad del conocimiento y de la información*. Deben concienciarse de la responsabilidad que conlleva la defensa de los derechos de todas las mujeres trabajadoras. Una defensa que exige que se refuerce el papel y presencia de las mismas dentro de las organizaciones más punteras. Por consiguiente la formación se transforma en una potente herramienta que nos va a permitir trabajar *en femenino*, para que puedan gestionar y promover un conocimiento más feminista y también productivo.

En definitiva, para construir una *sociedad que mediante la información y el conocimiento mejore la actual situación de la mujer*, debemos diseñar, organizar y coordinar diversas acciones en base a cinco líneas clave de actuación:

- ✓ Mostrar a mujeres que usan las tecnologías: Esto estimulará la participación de otras mujeres, ya que ven en ellas ejemplos a seguir. Es importante que las mujeres, al igual que el resto de la sociedad, comprendan las ventajas que les puede ofrecer las TIC, tanto en su vida profesional como personal. Difundir prácticas que les ayuden a familiarizarse con las herramientas y recursos que ofrece la *SI*, así como hacer visibles las experiencias positivas de las mujeres que las utilizan con eficacia, son medidas que nos van a servir de estímulo para aquellas mujeres que no hacen uso de las mismas, a la vez que nos va a permitir trabajar la igualdad en ámbitos sociales en donde nos resultaría más complicado acceder.
- ✓ Facilitar espacios donde aporten su propia visión: La presencia femenina en los espacios de decisión es muy reducida. Si se desea disminuir ese *gap* es fundamental promover la *participación de las mujeres en la definición de estrategias dirigidas al desarrollo de la Sociedad de la Información*, ya que ésta es la única forma de reflejar sus necesidades e inquietudes. Cabe decir

algo similar respecto a la definición de los contenidos y soportes de la SI. No hay que olvidar que son las propias mujeres quienes mejor conocen la forma idónea, los momentos, las formas y el fondo de dar respuesta a sus necesidades.

✓ Hacer de Internet un recurso accesible: Una de las limitaciones principales para el incremento del número de mujeres usuarias de Internet está relacionada con la accesibilidad, especialmente desde los propios hogares y desde lugares públicos. Es decir, en los programas dirigidos a favorecer el uso de Internet en las familias se debe llevar a cabo un tratamiento diferenciado por géneros, para evitar que los maridos, hijos y hermanos varones monopolicen los recursos que el sistema público ofrece. Asimismo, otra limitación que las mujeres perciben como relevante es el alto coste de las conexiones a Internet, sobre todo de alta velocidad, por ello debemos trabajar por el logro de ofertar mayores puntos de acceso público y gratuito.

✓ Crear servicios más acordes a sus demandas: Las mujeres suelen criticar el actual funcionamiento de la red porque en muchas ocasiones buscan servicios que no encuentran con facilidad o eficacia. También critican la baja calidad de los contenidos que ofrecen dichos servicios, pues a la gran mayoría de las mujeres no les interesa tanto el cómo de las herramientas sino el para qué sirven. Es decir, a las mujeres no les agrada que en la red:

- Pierdan el tiempo debido a la deficiente organización de la información almacenada en Internet y a la mala seguridad que ofrece en el envío de documentos. El tiempo del que disponen con la doble jornada es escaso, por ello demandan que la información mejore en todos los sentidos: calidad, fiabilidad, organización, seguridad.
 - Fallen las conexiones de los sistemas de pago y que sean más seguros. Que aumente la oferta de productos y servicios para realizar mayores tareas desde el hogar o el trabajo que mejoren la conciliación familiar y laboral.
 - No encuentren verdaderos recursos que les facilite la conciliación de las tareas y responsabilidades domésticas con las profesionales (trámites administrativos, compra, formación, gestiones diarias, comunicación con los centros de atención a sus hijos y mayores, consejo, compañía...) para ganar tiempo y calidad de vida.
 - No tengan servicios o productos más *próximos* que les ayuden a resolver de inmediato sus necesidades o contratiempos. Por ejemplo, las empresas de comercio electrónico deberían interesarse más por la actitud de las mujeres, que son las que deciden la mayoría de las compras de los hogares, contribuyendo a configurar con ello uno de los campos más prometedores para la expansión de empleo emergente en este sector.
- ✓ Convertir la red en una vía para la igualdad: Las posibilidades que ofrece internet para mejorar la situación de no igualdad que vive la mujer, son muy diversas, positivas y de gran productividad:
- Ofrece *Nuevas y mejores posibilidades de futuro profesional*, tales como una mejor ayuda para una elección académico-profesional más igualitaria de los estudios; es decir, en este estudio de tesis se recoge la falta de apoyos y recursos hacia el incremento de la presencia de las mujeres en los ciclos formativos de F.P: más masculinizados. La red permite a estas alumnas obtener todo tipo de información de manera fácil y rápida, asesorarse, conectarse y comunicarse con otros profesionales, etc.
 - Permite *tener más tiempo libre* para disfrutar de horas de ocio o estudio al poder realizar gestiones personales y/o profesionales a través de la web (bancos, obligaciones fiscales, organización de viajes, etc.). Dado el elevado interés que manifestaron estas alumnas por mejorar su formación complementaria, sobre todo para ser más competitivas en unos sectores profesionales dominados por los hombres, la red de redes se presenta como la mejor herramienta de cualificación on-line dada su elevada capacidad de flexibilidad y gestión de los tiempos
 - Facilita la *compaginación de la vida profesional y familiar* al permitir que sean ellas las que organizan su tiempo y su trabajo, o deciden donde quieren vivir gracias a la flexibilidad que introduce el teletrabajo. Muchas de las mujeres trabajadoras entrevistadas en este estudio así lo manifestaron: la falta de apoyos a la conciliación han frenado o limitado en muchas ocasiones sus trayectorias y oportunidades de promoción profesional, sobre todo en empresas donde la totalidad de empleados eran hombres.
 - Permite *comunicarse* por correo electrónico con amigos y familiares, entre otros usos. Las mujeres que deciden formarse y trabajar en sectores profesionales masculinizados

son profesionales por vocación. Aunque una de las características más común en estas mujeres es su carácter luchador, en ocasiones, echan en falta contar con apoyos socio-familiares que reconozcan su mérito y valía o que, simplemente, las comprendan y enfaticen en su lucha personal.

Las mujeres gallegas que todavía se estaban formando en estos ciclos formativos de F.P., así como las que ya estaban insertadas laboralmente, desean utilizar Internet para hacer de la nueva sociedad un *espacio para la construcción de la igualdad de género, de nuevos roles y valores socio-laborales*, de nuevos escenarios para trabajar a favor de la igualdad, de nuevos referentes de profesionales, de nuevos y mejores espacios de intercambio de iniciativas y cooperación entre los organismos, etc. Quieren, en definitiva, contribuir a que la oferta de Internet avance por caminos favorables a estos ideales y demandas, apostando por un entorno virtual caracterizado por:

- La creación de empleo emergente que favorezca la integración activa de las mujeres, sobre todo en aquellos sectores profesionales más estereotipados.
- Su utilidad como herramienta de cualificación para el desarrollo de nuevas competencias que permitan a las mujeres posicionarse mejor en los actuales entornos laborales y empresariales y despertar el poder y el liderazgo femenino.
- Su utilidad como recurso para facilitar el acceso femenino a toda la información y servicios (de empleo, empresariales, de orientación, de formación, de apoyo a la conciliación...).
- Su construcción como vía de interconexión y creación de toda la masa crítica de mujeres capaces de potenciar un cambio de paradigma que avance hacia otros más incluyentes (redes).
- Su utilidad como espacio privilegiado para la sensibilización y divulgación de nuevos modelos y valores en el campo de la igualdad, así como una oportunidad para la difusión de modelos de usuarias creativas.

Por último, convertirlo en una herramienta de trabajo y participación en red entre todas las entidades involucradas en políticas y proyectos de igualdad, con la finalidad de difundir la calidad, pluralidad, innovación e impacto de las diversas intervenciones que se han ido sucediendo y se van a iniciar a favor de la consecución de una sociedad más equitativa para las mujeres (Estebaranz y Mingorance, 2004)¹².

REFERENCIAS

- Castaño Collado, C. (2008). *La segunda brecha digital*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Castells, M. (2002). *La Era de la Información*. Vol. I: La Sociedad Red. México, DF: Siglo XXI Editores.
- Castells, M. (1997). *La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura*. Vol. II: La Sociedad Red. Madrid: Alianza.
- Catton, J. (1991). *Talleres, diseño y educación tecnológica de las chicas*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Cebrián, M. y Ríos, J.M. (2000). *Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación aplicadas a la educación*. Málaga: Aljibe.
- Elejabeitia, C. y López, M. (2003). *Trayectorias personales y profesionales, mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Estebaranz, A. y Mingorance, P. (2005). *Potenciar las competencias de las mujeres para la Sociedad de la Información*. En J. Tejada; A. Navío y E. Fernández (Coords.). *Actas del VI Congreso de Formación para el trabajo*. Madrid: Tornapunta, 42-51.
- Estebaranz, A. y Mingorance, P. (2004). *Observatorio sobre Andalucía en e-igualdad (Equal I)*. Sevilla: Universidad de Sevilla. Diputación de Córdoba. Instituto Andaluz de la Mujer. Proyecto de investigación Inédito.

¹² Información elaborada a partir del informe final del Proyecto Equal "Mujeres en red" que han dirigido la profesora y Catedrática Araceli Estebaranz y la profesora Pilar Mingorance, desde la Universidad de Sevilla en el período 2002-2004.

- Fernández Enguita, M. (2005). *La sociedad del conocimiento: democracia y cultura*. Barcelona: Octaedro.
- Gates, B. (1995). *Camino al futuro*. México: McGraw Hill.
- INE (2009). *Informe Mujeres y Hombres en España 2009*. Madrid: INE.
- Mariño Fernández, R. (2008). *Análisis de la trayectoria formativa de la mujer en las ramas industriales de F.P. en Galicia y su inserción sociolaboral*. Tesis Doctoral
- Negroponte, N. (1995). *Ser digital*. Buenos Aires: Atlántida.
- Ortiz Chaparro, F. (1995): *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Madrid: McGraw Hill
- Otero Lastres, J.M. (1977). *El Modelo Industrial*. Madrid: Montecorvo.
- Peiró J. M. y Silla, I. (2003). Trabajo y actividad productiva. Significado del trabajo y socialización. En F. Rivas (Ed.). *Asesoramiento Vocacional. Teoría, práctica e instrumentación*. Barcelona: Ariel.
- Rial, A. (2000). La formación para el trabajo: nuevos escenarios, nuevos requerimientos de competencias y cualificaciones. En Monclus, A. (2000) (Coord.) *Formación y empleo: Enseñanza y competencias*. Granada: Comares, pp. 235-255.
- Rial, A. (2005). Los niveles de cualificación como referente para la diferenciación de las competencias aportadas en los subsistemas formativos de grado medio y superior. *Revista electrónica Formación XXI*, monográfico septiembre, vol. 01
- Sanchís, M.T. (1997). Relaciones de intercambio sectoriales y desarrollo industrial en España, 1954-1972. *Revista de Historia Industrial*, nº 11, 149-174.